

องค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Components and Guidelines of the Administration
to a Happy Workplace Organization of Secondary Schools
under the Office of the Basic Education Commission

ณัฐกมล ฟีปากเพราะ¹, โสภา อำนวยรัตน์², สันติ บุรณะชาติ³, น้ำฝน กันมา⁴
Nattakamon Phepakpro¹, Sopa Umnuayrat², Santi Buranachart³, Namfon Gunma⁴

Receive: 27 สิงหาคม 2567 Revised: 19 ตุลาคม 2567 Accepted: 28 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่ วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการ ได้แก่ 1) การศึกษาองค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 333 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 2) การศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 2) แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

¹ นักศึกษาลัทธิปรัชญาปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ; Doctor of Philosophy of Educational Administration, School of Education, University of Phayao, Thailand; e-mail: 64204826@up.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยพะเยา; Associate Professor Dr., School of Education, University of Phayao, Thailand.

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยพะเยา; Assistant Professor Dr., School of Education, University of Phayao, Thailand.

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยพะเยา; Assistant Professor Dr., School of Education, University of Phayao, Thailand.

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินการ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ

คำสำคัญ: องค์ประกอบ, แนวทาง, องค์การแห่งความสุข

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the components of the administration as a happy workplace organization and 2) the guidelines for the administration as a happy workplace organization of secondary schools under the Office of the Basic Education Commission. This research was mixed methods research. There were two steps which were: Step 1, studied the components of the administration as a happy workplace organization by asking a sample group. The samples were 333 secondary school administrators from multi-stage random sampling. The instrument for collecting data was a five-rating scale questionnaire. The statistics for data analysis included mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis. Step 2, studied guidelines of the administration as a happy workplace organization of secondary schools with five professional experts with high leadership roles are purposively selected for a semi-structured interview. The instrument for collecting data was an interview.

The research results were as follows; 1) the administration as a happy workplace organization of secondary schools comprises six components including relationships at work, physical and mental health, organization administration, knowledge, physical environment, and compensation and benefits. 2) the guidelines of the administration as a happy workplace organization are divided into four parts: 1) principles, 2) objectives, 3) process, and 4) success.

KEYWORDS: Components, Guidelines, A happy workplace organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวการณ์ของโลกที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการวางแผนเพื่อรับมือและปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดเท่าทัน การดูแลบุคลากรในองค์กรอันเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเตรียมบุคลากรให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ที่มีความพร้อมที่จะปรับตัวและเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง และหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมุ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดริก เฮิร์ชเบิร์ก (Herberg, et al., 1959) ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความ

ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและความสำเร็จ ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้ง 5 ชั้น ดังนี้ (1) ร่างกาย (2) ความมั่นคงปลอดภัย (3) ความรักและสังคม (4) การได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และ (5) การพัฒนาศักยภาพของตน ในการตอบสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในปี 2022 World Happiness Report ได้จัดทำรายงานเกี่ยวกับอันดับของประเทศที่มีความสุขที่ได้จากการสำรวจระดับความสุขของประชากรบนโลก ในช่วงตั้งแต่ 2019 – 2021 โดยเป็นการประเมินระดับความสุขของประชาชนหลายล้านคนใน 146 ประเทศทั่วโลก บนแนวคิดหลัก 2 ประการ คือ วัดความสุขหรือการประเมินชีวิตผ่านการสำรวจความคิดเห็น รวมถึงการระบุปัจจัยหลักเพื่อกำหนดความเป็นอยู่ที่ดีและประเมินชีวิตในแต่ละประเทศ พบว่า ประเทศฟินแลนด์เป็นประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลกเป็นปีที่ 5 ติดต่อกัน ส่วนประเทศไทยมีความสุขเป็นอันดับ 61 จาก 146 ประเทศทั่วโลก ซึ่งการจัดลำดับประเทศที่มีความสุขความสุขของประเทศไทยลดลงจากปี 2021 ในช่วงตั้งแต่ 2017 – 2019 ที่อยู่ในอันดับที่ 48 (Helliwell, Layard, & Sachs, 2022) สำหรับประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญกับเรื่องของความสุขมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 โดยนำกรอบแนวคิดด้านความอยู่ดีมีสุข เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาเพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ส่งผลทำให้คนไทยต้องปรับตัวตลอดเวลา โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครู อาจารย์จึงทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ขยายเข้าสู่ระบบการศึกษา เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ และสุภาวดี ลากเจริญ (2567) ได้กล่าวว่า สถาบันการศึกษาอย่างเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรที่ครูหรือบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประการแรก คือ ขวัญกำลังใจตกต่ำ รวมถึงปัญหาการสื่อสารระหว่างบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ อีกประการหนึ่ง คือ การกระจายงานของผู้บริหารอย่างไม่สม่ำเสมอ ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่ยุติธรรมของครู เนื่องจากความสำเร็จมักได้รับการยอมรับอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยรวมแล้ว ปัญหาเหล่านี้มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงเนื่องมาจากนโยบายที่เป็นปัญหาและการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ตลอดจนภาระงานที่มากเกินไปของครู (พะเยาว์ หมอเล็ก, 2560) และยังมีนักวิชาการนักวิจัยได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลทั้งสิ้น 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และยังพบอีกว่าอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งเมื่อพิจารณาโรงเรียนของภาครัฐ จากรายงานการวิจัยการติดตาม สภาการณครรายจังหวัด (Teacher watch) ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษา เก็บข้อมูลทั้ง 77 จังหวัด จำนวน 175 เขตพื้นที่การศึกษา พบว่าปัญหาของครูนั้นมีปัญหาในหลาย ด้าน ได้แก่ จำนวนภาระงานที่มาก ภาระหนี้สิน เจตคติต่ออาชีพครู ภาระการเรียนการสอน การบริหาร จัดการ พฤติกรรมของนักเรียน ความสัมพันธ์ชุมชน และการพัฒนาวิชาชีพ (แก้วตา ไทรงาม, 2550) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการที่มุ่งการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มต้นจากบุคลากรก่อนขยายวงกว้างไปยังสิ่งรอบตัว ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือความร่วมมือ ของบุคลากรทุกคนในองค์กรจึงจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในการประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบและแนวทางที่ได้จะนำไปสู่การพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหาร สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ แล้วสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 2) ด้านร่างกาย และจิตใจ 3) ด้านการบริหารของผู้บริหาร 4) ด้านความรู้ความสามารถ 5) ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ขอบเขตด้านประชากร

1. การศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปีการศึกษา จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,359 คน
2. การศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2566 - มีนาคม 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ใช้วิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตารางบันทึกการวิเคราะห์ การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่เผยแพร่เป็นเอกสารหรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่ สรุปประเด็น และนำเสนอแบบพรรณนาความเรียง

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2566 จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,359 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีไม่ต่ำกว่า 20 เท่าของจำนวนตัวแปร (Hair & et al, 2010) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 333 คน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้แก่ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) นำมากำหนดสัดส่วน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และจับสลากให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 จำนวน 41 ข้อ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนวน 30 คน กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แลวนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้ Google form และได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม Mplus 7.0 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form) เกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลตามประเด็นการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสารสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน(2) ด้านร่างกายและจิตใจ 3) ด้านการบริหารของผู้บริหาร 4) ด้านความรู้ความสามารถ 5) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.1 ผลจากการศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารสู่องค์กรแห่งความสุข	n = 333		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการบริหารของผู้บริหาร (Organization Administration)	4.57	0.59	มากที่สุด	3
2	ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)	4.55	0.61	มากที่สุด	5
3	ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships at Work)	4.59	0.60	มากที่สุด	1
4	ด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Health)	4.58	0.60	มากที่สุด	2
5	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)	4.38	0.72	มาก	6

ข้อ	องค์ประกอบการบริหารสู่องค์กร แห่งความสุข	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
6	ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Ability)	4.56	0.59	มากที่สุด	4
ภาพรวม (Overall)		4.54	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.60) รองลงมา ได้แก่ ด้านร่างกายและจิตใจ ($\bar{x} = 4.58$, S.D.=0.60) ด้านการบริหารของผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.57$, S.D.=0.59) ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 4.56$, S.D.=0.59) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{x} = 4.55$, S.D.=0.61) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 4.38$, S.D.=0.72) ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบบริหาร สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	Factor Loading	Standard Error	t	R^2	p-value
ด้านการบริหารของผู้บริหาร	0.791	0.024	33.020**	0.626	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.746	0.028	27.006**	0.557	0.000
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.890	0.016	55.586**	0.792	0.000
ด้านร่างกายและจิตใจ	0.862	0.018	47.678**	0.743	0.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.677	0.033	20.657**	0.458	0.000
ด้านความรู้ความสามารถ	0.768	0.026	29.944**	0.590	0.000

ตารางที่ 3 การตรวจสอบค่าสถิติความสอดคล้องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช, 2555)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	การตรวจสอบ
Relative Chi-Square (χ^2/df)	น้อยกว่า 2	1.719	ผ่าน
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95	0.996	ผ่าน
TLI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป หรือ 0.95	0.992	ผ่าน
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.046	ผ่าน
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.013	ผ่าน

จากตารางที่ 2 พบว่า โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนแสดงในตาราง 3 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.677 – 0.890 ซึ่งมีค่าบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.890 2) ด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.862 3) ด้านการบริหารของผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.791 4) ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.768 5) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.746 และ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.677 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ 1) หลักการ ประกอบด้วย 1.1) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน 1.2) สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม 1.3) สถานศึกษามีการมุ่งเน้นการวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 1.4) บุคลากรองค์กรมีความสัมพันธ์ในแนวราบ โดยมีการให้เกียรติและมีความเคารพในบทบาทซึ่งกันและกัน 2) วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 2.1) เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน 2.2) เพื่อสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร 2.3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร และ 2.4) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 3.1) ด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร 3.2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3.3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3.4) ด้านร่างกายและจิตใจ 3.5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 3.6) ด้านความรู้ความสามารถ และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 4.1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ 4.2) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม 4.3) สถานศึกษามีการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ 4.4) สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรและมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความรู้ความสามารถ และพบว่าองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการทำงาน เคารพความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกันและกัน เรียนรู้และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงาน เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างการทำงานส่งผลให้มีความสุขในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ที่ศึกษาเรื่ององค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานว่าเป็นเพราะการให้ความสำคัญ

กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรให้บุคลากรมีวิถีชีวิตที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และการมีน้ำใจต่อองค์กรเพื่อนร่วมงาน คอยให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกัน บุคลากร ให้ความสำคัญร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่เกิดความผูกพันในองค์กร จนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับที่ กัญยาภักษ์ พระระนะพันธ์ (2556) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงพร้อมต่อการทำงาน สถานศึกษาให้ความสำคัญ กับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร ด้านการบริหารของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและเกิดความสุขในการทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือภาวะผู้นำและการบริหารงาน โดยมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรมีการพัฒนาดตนเองเพื่อให้เกิดเชี่ยวชาญและชำนาญ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานน่าอยู่ สะอาดและปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมในการทำงานต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ทิพวัลย์ รามรัง และ สานิต ฤทธิมนตรี (2561) ที่ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า คนทำงานจะมีความสุขกายและสบายใจเมื่ออยู่ในบรรยากาศทางกายภาพที่มีพื้นที่ร่มรื่น รวมไปถึงบรรยากาศทางการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดการกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้โดยไม่รู้สึกเครียด ส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ กระบวนการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และเงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ธิดาวลัย อุ่นกอง และคณะ (2567) ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว กรณี: จังหวัดเชียงราย พบว่าแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งสามารถอธิบายแนวทางบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) หลักการ ประกอบด้วย 1.1) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน 1.2) สถานศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม 1.3) สถานศึกษามีการมุ่งเน้นการวางรากฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 1.4) บุคลากรในองค์กรมีวามสัมพันธ์ในแนวราบ โดยมีการให้เกียรติและมีความเคารพในบทบาทซึ่งกันและกัน 2) วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 2.1) เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ของบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจของตนและองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน 2.2) เพื่อสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร 2.3) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร และ 2.4) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้รักและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) กระบวนการดำเนินการ ด้วยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับที่ อุมารวรรณ วาทกิจ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า กระบวนการสร้างสุข โดยการกำหนดนโยบายสร้างสุขในองค์กร กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน กำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจในการประเมินความสำเร็จของโครงการและการนำผลประเมินไปปรับปรุง และเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ 2) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม 3) สถานศึกษามีการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ 4) สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรและมีเป้าหมายความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับที่ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืนเป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและเป็นองค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถประยุกต์ใช้องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในการบริหาร และปรับปรุงและพัฒนาการบริหารด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาควรนำแนวทางการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ในการบริหารด้วยกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุขภาวะที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาตามรูปแบบการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัญญะภักษ์ วรรณะพันธ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพล. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 3(2), 117-127.
- แก้วตา ไทรงาม. (2550). การวิจัยการติดตามสภาวะการครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนองสภาวะการและปัญหาในการทำงานของครู (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, จุลยวรรณ ดวงโคตะ, และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ทิพวัลย์ งามรุ่งและसानิต ฤทธิมนตร์. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(1), 185-208.
- ธิดาวัลย์ อุ่นกอง, พัชรดา ลำนักนตร, และอลิสตรา อ่อนอด. (2567). แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว กรณี: จังหวัดเชียงราย. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 18(58), 258-276.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กร อำเภอมือง จังหวัดยะลา*. [การศึกษาอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. ฐานข้อมูลวิจัย (ThaiLis).
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 150-169.
- ภรณ์ทิพย์ ทอวิเศษ และ สุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารช่อพะยอม*, 35(1), 165-190.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 6(1), 2563-2577.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13* (พ.ศ.2566-2567).
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
<http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/633>
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2555). *โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุมาวรรณ วาทกิจ. (2560). ปัจจัยสำคัญเป็นองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษารัฐกิจโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ในเขตอำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการธรรมทศน์*, 17(3), 121-131.

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson, New York.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Eds.). (2022). *World Happiness Report 2022*. New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(15), 370-396. <http://dx.doi.org/10.1037/h0054346>