

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



สุจิตรา ปัญสุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



สุจิตรา ปัญสุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECT THE ORGANIZATION OF HAPPINESS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHAYAO



SUCHITRA PANSUWAN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ของ สุจิตรา ปัญสุวรรณ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นัฏ มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. อาภาพรณ ประทุมไทย)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักจิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	สุจิตรา ปัญสุวรรณ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. อาภาพรรณ ประทุมไทย
คำสำคัญ:	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา, การเป็นองค์กรแห่งความสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ 4) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 270 คน โดยคำนวณสูตรของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ 0.943 และ 0.938 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2), ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4), ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X_3) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 45.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.164 + 0.293(X_2) + 0.305(X_4) + 0.200(X_1) + 0.128(X_3)$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.303(X_2) + 0.249(X_4) + 0.210(X_1) + 0.121(X_3)$

Title: ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECT THE ORGANIZATION OF HAPPINESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHAYAO

Author: Suchitra Pansuwan, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Dr. Arpapun Prathumthai

Keywords: Administrative factors, Organization of happiness

ABSTRACT

This research aimed: 1) to examine the level of administrative factors affecting the organization of happiness, 2) to assess the level of being the organization of happiness, 3) to explore the relationship between administrative factors and being the organization of happiness, and 4) to identify administrative factors affecting the organization of happiness. In this study, the focused group of participants consisted of 270 individuals of the Secondary Educational Service Area Office Phayao - including school administrators, teachers, and educational personnel affiliated with the Secondary Education Service Area Office Phayao, Academic year 2023. The participants were determined by applying the Krejcie and Morgan formula, followed by stratified random sampling. The research instrument utilized was a 5-point Likert scale questionnaire, with an Index of item-objective congruence was between 0.67 – 1.00 and the reliability Cronbach's alpha coefficient of 0.943 and 0.938. The statistical methods for data analysis included the computation of percentages, arithmetic mean, standard deviation, as well as analysis of Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression. The research findings indicated that 1) the level of administrative factors affecting the organization of happiness was generally high, 2) the overall level of being the organization of happiness was high, 3) the factors of school administration and being a happy organization have a statistically significant relationship at the .01 level, and 4) administrative factors affecting the organization of happiness under the Secondary Education Service Area Office Phayao comprised four factors: budget (X_2), personnel development (X_4), leadership (X_1), and the atmosphere and culture (X_3). As a result, 45.90% of the variance in being the organization of happiness could be predicted, with statistical significance at the .01 level, using the following equations: Raw Score $\hat{Y} = 0.164 + 0.293(X_2) + 0.305(X_4) + 0.200(X_1) + 0.128(X_3)$ and Standardized Score $\hat{Z} = 0.303(X_2) + 0.249(X_4) + 0.210(X_1) + 0.121(X_3)$

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจทาน ตลอดจนสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ เชียงพื้นที่ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ ร.ต.ญาณบดินทร์ อินเตชะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพะเยาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และนางสาวจามจุรี สมฤทธิ์ ศึกษานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ทุกสถานศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

สุจิตรา ปัญสุวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	38
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51

กรอบแนวคิดงานวิจัย	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่ง ความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	70
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา	76
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	87
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (Stepwise multiple regression analysis).....	89
บทที่ 5 บทสรุป	93
สรุปผลการวิจัย	93
อภิปรายผลการวิจัย	94
ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	108

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruences Index: IOC)	119
ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย	128
ภาคผนวก จ ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)	129
ภาคผนวก ฉ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	130
ภาคผนวก ช แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป	131
ภาคผนวก ซ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	142
ประวัติผู้วิจัย	144



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา.....	23
ตาราง 2 สรุปความสุขในการทำงาน	37
ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	48
ตาราง 4 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	49
ตาราง 5 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามอำเภอ.....	50
ตาราง 6 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	60
ตาราง 7 แสดงผลจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตาราง 8 แสดงผลระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	70
ตาราง 9 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	71
ตาราง 10 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง ความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	72
ตาราง 11 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	73
ตาราง 12 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	74
ตาราง 13 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	75
ตาราง 14 แสดงผลระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา	76

ตาราง 15 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	77
ตาราง 16 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม).....	79
ตาราง 17 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Society (สังคมดี)	80
ตาราง 18 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	81
ตาราง 19 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Brain (หาความรู้).....	82
ตาราง 20 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	83
ตาราง 21 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี)	84
ตาราง 22 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี).....	85
ตาราง 23 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้าน Happy Work-life (การทำงานดี).....	86
ตาราง 24 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	88
ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) (Tolerance) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ระหว่างตัวแปรอิสระ	89
ตาราง 26 แสดงการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน.....	90
ตาราง 27 แสดงผลอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยวิธี Stepwise.....	90

ตาราง 28 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	91
---	----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	58
---	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะองค์กรที่หล่อหลอมบุคลากรที่มีคุณภาพสู่สังคม ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ อาทิ เช่น การปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษา ความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองที่หลากหลาย ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาต้องแบกรับภาระงานที่หนักและมีความกดดันสูง ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้า และการขาดความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดแนวคิดเรื่อง "องค์กรแห่งความสุข" (Happy Organization) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐและอุตสาหกรรม งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลให้มีผลการดำเนินงานที่ดี มีอัตราการลาออกต่ำ และมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูง สำหรับในบริบทของสถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ดังที่ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวไว้ว่า "ครูมีความสุข นักเรียนมีความสุข การเรียนรู้มีพลัง" นอกจากนี้ การศึกษาของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ยังพบว่า สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความสุข จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันพบว่าสถานศึกษาหลายประสบปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความสุขให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา จากรายงานการสำรวจสถานะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากมีความเครียดและความกดดันในการทำงาน อันเนื่องมาจากภาระงานที่หนัก ความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย นอกจากนี้ ผลการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ยังพบว่า ปัญหาเรื่อง การขาดแรงจูงใจในการทำงาน การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความรู้สึกละเลยในวิชาชีพ เป็นปัจจัย

สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

นอกจากนี้ การเป็นองค์กรแห่งความสุขสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิตและการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษา ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและภาวะผู้นำจะช่วยให้เข้าใจแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา จะช่วยให้เข้าใจแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน โดยกำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขให้เกิดความอย่อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา

คำถามการวิจัย

1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อยู่ในระดับใด
2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตภูพานยาว และวิทยาเขตภูหลวง

วิทยาเขตภูพานยาว ประกอบด้วย 1) โรงเรียนพะเยาพิทยาคม 2) โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์ 3) โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม 4) โรงเรียนพากหวานวิทยาคม 5) โรงเรียนดงเจนวิทยาคม 6) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา 7) โรงเรียนจำเมืองวิทยาคม 8) โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม 9) โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม

วิทยาเขตภูหลวง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนจุนวิทยาคม 2) โรงเรียนพญาลอวิทยาคม 3) โรงเรียนฝายกวางวิทยาคม 4) โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม 5) โรงเรียนภูซางวิทยาคม 6) โรงเรียนปงรัชดาภิเษก 7) โรงเรียนปงพัฒน์วิทยาคม 8) โรงเรียนขุนควรวินวิทยาคม 9) โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม

โดยมีประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 849 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 896 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) เทียบขนาดของประชากร จำนวน 896 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนขนาดของประชากรตามวิทยาเขต

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีขอบเขตดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2.1.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ

2.1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม

2.1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1.5 ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยอ้างอิงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ หรือ สสส. (2552) ประกอบด้วย 8 ด้าน และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้มีการพัฒนามาเป็น Happinometer หรือเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความครอบคลุมบริบทการใช้ชีวิตในการทำงานของเด็กรุ่นใหม่ ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 Happy Body (สุขภาพดี)
- 2.2.2 Happy Heart (น้ำใจงาม)
- 2.2.3 Happy Society (สังคมดี)
- 2.2.4 Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
- 2.2.5 Happy Brain (หาความรู้)
- 2.2.6 Happy Soul (จิตวิญญาณดี)
- 2.2.7 Happy Money (สุขภาพเงินดี)
- 2.2.8 Happy Family (ครอบครัวดี)
- 2.2.9 Happy Work-life (การงานดี)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 3.1.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ
- 3.1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
- 3.1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 3.1.5 ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2 ตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 Happy Body (สุขภาพดี)
- 3.2.2 Happy Heart (น้ำใจงาม)
- 3.2.3 Happy Society (สังคมดี)
- 3.2.4 Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
- 3.2.5 Happy Brain (หาความรู้)
- 3.2.6 Happy Soul (จิตวิญญาณดี)
- 3.2.7 Happy Money (สุขภาพเงินดี)

3.2.8 Happy Family (ครอบครัวดี)

3.2.9 Happy Work-life (การงานดี)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวางแผนงานบริหารสถานศึกษาการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน และสิ่งสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ มีคุณงามความดีเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สามารถนำบุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ และพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

1.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการวางแผนการใช้งบประมาณ อย่างโปร่งใสและถูกต้อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการวางแผนงบประมาณ การจัดทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานที่ใช้ในการประเมินค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน มีระบบควบคุมบัญชีรายรับและรายจ่ายในปีงบประมาณ มีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการบริหารตามขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มุ่งมั่นสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออารี และสร้าง/รักษาวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน

1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้สอดคล้องตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.5 ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริม สนับสนุน การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา

สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมถึงสถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการใช้งาน สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง เพียงพอและครอบคลุมต่อการใช้งานในด้านต่าง ๆ

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาสถานศึกษาไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และเพื่อนร่วมงานมีความรัก ความสามัคคีกัน

3. การเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

3.1 ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายที่ดี มีการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ และมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และวิธีการในการจัดการความเครียด จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และส่งเสริมสุขภาพจิต ให้แข็งแรงด้วยการสร้างเสริมกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข

3.2 ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีน้ำใจ ช่วยเหลือและเอื้ออาทรต่อกัน มีจิตสาธารณะ เพื่อให้เกิดความรักใคร่ปรองดอง ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถการทำงานเป็นทีม ถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3.3 ด้าน Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างสังคมในสถานศึกษาให้เป็นสังคมที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อ การแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้อีกผู้อื่นเดือดร้อน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสถานศึกษาและสังคม เช่น การปฏิบัติตามระเบียบ การได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

3.4 ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

3.5 ด้าน Happy Brain (หาความรู้) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพ เพื่อปรับตัวให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จนนำไปสู่ความมั่นคง และความก้าวหน้า ในการทำงาน เช่น

การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมความรู้ การเพิ่มทักษะการทำงานต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

3.6 ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมขั้นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น คิดดี คิดเป็น รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย การมีความละเอียดใจต่อการกระทำที่ไม่ดี และความกตัญญูทดแทน

3.7 ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน สามารถบริหารจัดการ รายรับ - รายจ่าย และมีเงินเก็บเพียงพอในแต่ละเดือน รวมถึงการบริหารจัดการหนี้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับรายได้ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและครอบครัว เช่น ความเพียงพอกับค่าตอบแทนที่ได้รับการชำระหนี้ และการมีเงินออม

3.8 ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีครอบครัวที่อบอุ่น และการมีครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงาน เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันในการเผชิญอุปสรรคในชีวิตได้ เช่น การมีเวลาอยู่กับครอบครัว การได้ทำกิจกรรมกับครอบครัว และการมีความสุขกับครอบครัว

3.9 ด้าน Happy Work-life (การทำงานดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รู้สึกมีความมั่นคง และมั่นใจกับรายได้ในอาชีพ รวมถึงรู้สึกพึงพอใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ การได้รับดูแลด้านสุขภาพสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการครู และครูอัตราจ้าง

6. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในสถานศึกษานอกเหนือจากครูผู้สอน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านการศึกษาระดับเขตพื้นที่ให้กับสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 18 โรงเรียน โดยมีหน้าที่ ดังนี้

1) วางแผนและพัฒนาทางการศึกษา 2) ติดตามและประเมินผลทางการศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนา

หลักสูตร 4) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) กำกับดูแลและสนับสนุนสถานศึกษา และ 6) ดำเนินโครงการและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูล เพื่อวางแผนแนวทางในการพัฒนารูปแบบบริหารสถานศึกษาที่เน้นความสุขในการทำงานได้
2. ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ถึงปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนารอบแนวคิดและแนวทางการบริหารสถานศึกษาต่อไปได้
3. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
 - 3.1 ความหมายของความสุข
 - 3.2 แนวคิดการสร้างความสุข
 - 3.3 แนวคิดความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 4.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 4.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 4.3 แนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 4.4 ประโยชน์องค์กรแห่งความสุข
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารองค์กร โดยเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของการศึกษา การบริหารงานจึงสำคัญเพื่อจะนำไปสู่ความก้าวหน้า นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร สรุปได้ดังนี้

ทองหล่อ เดชไชย (2544) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร (Administration) เป็นการจัดการ (Management) อย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ดำเนินเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนในองค์กร ดังนั้นการบริหารและการจัดการ จึงหมายถึง ความสำเร็จของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกองค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

พระมหาไถ่รุ่ง รุจิธัมโม (ทองมา) (2558) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ ศาสตร์และศิลป์ของการดำเนินงานอย่างมีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎี ที่เชื่อถือได้ มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยผู้ที่มีความชำนาญของแต่ละด้าน พร้อมทั้งกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้หลักการวางแผนจัดการองค์การโดยภาพรวม

สุนทร สายคำ (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารภายในองค์กรมีคำที่ใช้เรียกทางภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ คำว่า การจัดการ (Management) และคำว่า การบริหาร (Administration) การบริหารในเชิงธุรกิจ ใช้คำว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานโดยอาศัยกลุ่มคนและทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นเครื่องมือ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผนและการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน ประกอบด้วยกฎเกณฑ์ ทฤษฎีและความร่วมมือของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ณรินทร์ ชำนาญดู (2556) กล่าวว่าความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการ การควบคุม การสร้างความร่วมมือและการมีความรับผิดชอบหน้าที่ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามภารกิจและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความพร้อมและศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ให้ทันสมัยเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายของการศึกษา

เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) กล่าวว่าความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือของบุคคลในการบริหารงานของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนด

โดยมีผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ติดตาม และร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558) กล่าวความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

แฮริส (Harris 1990 อ้างถึงใน เอกชัย บุตรแสนคม 2559) กล่าวความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการสร้าง รวมถึงการบูรณาการความสามารถของบุคคลกับการใช้ประโยชน์จากสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

อลงกรณ์ งามกุศล (2559) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ตามกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านอย่างครอบคลุม เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธนชุตา ดันตรานุกูล (2565) กล่าวความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันจัดการหรือดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียน ด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์ โดยมีกระบวนการขั้นตอนที่ดีมีคุณภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ที่อาศัยความร่วมมือระหว่างบุคคลหลายฝ่ายและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดแก่นักเรียนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวว่า ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา มี 5 ประการดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชนด้านการใช้ทรัพยากรของชุมชน เพื่อการศึกษา
3. เพื่อให้โรงเรียนได้รับความสนับสนุนและช่วยเหลือจากชุมชน ด้านภูมิปัญญาไทย หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. เพื่อสร้างเครือข่ายทางการศึกษาให้กว้างขวางและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

5. เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนทุกคนในชุมชน

อลงกรณ์ งามกุศล (2559) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลัก คือ นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยนักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

กัลป์ธิกา ศรีหาสาร (2561) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ องค์ประกอบสำคัญของการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายทางการศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

มัลลิกา สีตาเดช (2563) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ต้องมีการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาอย่างมีระบบ เป็นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ โดยมีรูปแบบ ขั้นตอน วิธีดำเนินงาน และทรัพยากรทางการศึกษาในการสนับสนุนซึ่งมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาอย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างประสิทธิผล

ปวีณา รอบแคว้น (2565) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และชุมชนที่ร่วมกันกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้คุ้มค่า ทำให้การบริหารการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะการบริหารจัดการต้องมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการติดต่อประสานงาน มีบุคคล/หน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา วิธีการดำเนิน ทรัพยากรสนับสนุน และกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนากระบวนการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและสามารถผลักดันการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบริบทและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสรุปแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2550) ได้ศึกษาทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาและได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยเทย์เลอร์ (Taylor) มองคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุง เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร “The One Best Way” คือ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) ฝึกอบรมคนให้ถูกวิธี (Training) และหาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ (Taylor, 1991) เชื่อว่าวิธีแบ่งงานกันทำ เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยเทย์เลอร์ (Taylor) เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ หลักการของเทย์เลอร์ (Taylor) ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ การแบ่งงาน (Division of Labors) การควบคุมดูแลงานของผู้บังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และการจ้างงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) โดยผู้คิดค้นทฤษฎี คือ ฟาโยล (Fayol) สำหรับการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหารของฟาโยล (Fayol) และเทย์เลอร์ (Taylor) จะเน้นตัวบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกับวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยศึกษาด้าน "จิตวิทยา" ซึ่งฟาโยล (Fayol) ได้เสนอแนวคิด เรื่อง หลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ ที่สำคัญ ได้แก่ หลักการทำงานเฉพาะทาง คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทางสำหรับสายบังคับบัญชา เริ่มจากการบริหารงานของบังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีขอบข่ายของการควบคุมดูแล คือ 1 ต่อ 6 คน เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของเวเบอร์ (Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการ ประกอบด้วย หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว และมีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 - 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ฟอลเลท (Follete) ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจ คือให้อีกฝ่ายแพ้
2. Compromise คือ คนละครึ่งทางเพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง

นอกจากนี้ ฟอลเลท (Follete) ได้กล่าวไว้ว่า การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร โดยมีการวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthorn Experiment) ที่เมโยและคณะ (Mayo and other) ศึกษาวิจัยที่กำหนดสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้ทำการทดลอง เกี่ยวกับการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ในงานวิจัยค้นพบว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ (Mayo and other) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. คน เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกและจิตใจ โดยเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงิน ไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญเพียงอย่างเดียว ซึ่งรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก” ทั้งนี้ ข้อคิดที่สำคัญต่อการตอบสนองคนด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่องส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด "มนุษยสัมพันธ์"

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 - ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์การ ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีบาร์นาร์ด (Barnard) ได้เขียนหนังสือ The Function of The Executive กล่าวถึง งานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคล ระบบของความร่วมมือองค์การและเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสอดคล้องกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow Theory) ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม

ความต้องการด้านการเคารพนับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) คือ มีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านี้นั้นต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ (McGregor Theory X ,Theory Y) ได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ดังนี้

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม เน้นให้การสั่งการ
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ
4. คนเกิดพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโกง และหลอกง่าย

ทั้งนี้ ธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ เป็นการบริหารจัดการโดยเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นสิ่งเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Coal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุม

ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือกลุ่มมากขึ้น เน้นการให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

สุทธิกันต์ อดุสาร์ (2555) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่ เวเบอร์ (Weber) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มคน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครอง บังคับบัญชา โดยผ่านองค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ เวเบอร์ (Weber) ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. หลักลำดับขั้น (Hierarchy) หลักการนี้ มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่า การบริหารที่มีลำดับขั้นจะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุม มีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์และขั้นตอนมีความเหมาะสม

ในช่วงศตวรรษที่ 19-20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไปการบริหาร ตามลำดับชั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความเร็ว คนต้องการเสรีภาพมากขึ้นประชาชนต้องการ บริการที่สะดวกรวดเร็ว แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการ มีคนจำนวนมาก แต่มากกว่าครึ่ง จะอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน กว่าจะตัดสินใจงานสำคัญ ๆ ต้องรอให้ผู้บริหาร 7-8 คน เซ็นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มาก ส่วนพนักงาน (ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมาก ทั้งหมดมีหน้าที่ทำงานเอกสาร โดยการตรวจบันทึกของคนอื่นแล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย คำบันทึก หรือรายงานเต็มไปด้วยคำศัพท์ นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผน ฝ่ายวิชาการ เป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ให้เจ้านาย การที่ผู้นำคิดว่า วิธีการบริหารองค์การขนาดใหญ่ คือ เผด็จการ ถือเป็นการเชื่อที่ผิด เพราะผู้บริหารสูงสุดไม่ได้รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ควรมองหาคำตอบที่ดี ถูกต้องจากผู้อื่นด้วย การลด ขั้นตอน ลดลำดับชั้นของการสั่งการ ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้ โดยการ ตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มมูลค่าให้กับงานออก เพื่อจัดการที่เป็นเนรवादมากขึ้นและทำให้ คนที่ทำงานในระดับรอง ๆ ลงมา สามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลว ของตนเอง

2. ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (Responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความ รับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบต่อการกระทำใด ๆ ที่ตนได้กระทำลงไปและมีการตรวจสอบ โดยผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา อำนาจ (Authority) หมายถึง ความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชาหรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้มีการดำเนินการหรือ ปฏิบัติการต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.1 อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่ง

2.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ

2.3 อำนาจในทัศนะของ เวเบอร์ (Weber) คือ การได้อำนาจตามกฎหมาย

2.4 ภาระหน้าที่ หมายถึง ภารกิจหน้าที่การงาน ที่ถูกกำหนดหรือได้รับมอบหมาย ให้กระทำ

3. หลักแห่งความสมเหตุสมผล ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็น แนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การทำงานหรือการดำเนิน กิจการใด ๆ ที่สามารถประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการ ใช้ทรัพยากรบริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เวลา ให้เกิด ประโยชน์ต่อการดำเนินงานมากที่สุด การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ขององค์การอาจทำได้ 2 วิธี คือ การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ จะเป็น การกำหนดขอบเขตหรือขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จ แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มี

การปฏิบัติว่าสามารถดำเนินการให้ได้ผล ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จ ถือว่าบรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิภาพ อีกวิธีหนึ่งคือการวัดประสิทธิภาพ

4. หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ การปฏิบัติงานใด ๆ ต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ (ประสิทธิภาพ) หรือผลสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง คือ เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลักประสิทธิภาพหรือหลักประหยัด โดยหลักประสิทธิภาพ ในระหว่างทางเลือกหลาย ๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกเท่า ๆ กัน หลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ปัจจัยที่สอง คือ ประสิทธิภาพทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด หลักประหยัด ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ได้ผลในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและปัจจัยสุดท้าย คือ การบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะงาน สถานที่ช่วงเวลาสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป้าหมายหรือความสำเร็จที่ต้องการ

5. หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงานหรือจัดส่วนงานขึ้นมา เพราะงานขององค์การขนาดใหญ่มีจำนวนมาก จึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็น ส่วน ๆ แล้วมีหน่วยงานมารองรับ ซึ่งยึดหลักการจัดองค์การหลากหลายรูปแบบ เช่น การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งงาน โดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ที่องค์การต้องบริหารจัดการ และการแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน

6. หลักระเบียบวินัย (Discipline) ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัยและบทลงโทษ เพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ

7. ความเป็นวิชาชีพ มีลักษณะการปฏิบัติงาน ในองค์การราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งและต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนจรรยาบรรณกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จ เช่น มีวิธีการจัดองค์การที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้าน ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่และสลับซับซ้อนได้อย่างดี ซึ่งระบบราชการพัฒนาและเข้ามาในช่วงเวลาหนึ่งที่สังคมเดินไปอย่างช้า ๆ มีการปรับเปลี่ยนมาจากสังคมศักดินาที่ประชาชนไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ผู้มีอำนาจในระดับสูง เป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจได้ดีกว่า ทำให้ประชาชนทั่วไปและคนส่วนใหญ่มีความจำเป็นและความต้องการในเรื่องการบริการจากรัฐเหมือน ๆ กัน เช่น บริการด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา สาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่องค์การภาครัฐบริหาร ในรูปแบบระบบราชการ

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา เกิดจากความรู้และประสบการณ์ ที่รวบรวมและประมวลเป็นแนวความคิดหรือข้อสันนิษฐานในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาแล้วพัฒนาเป็นสมมติฐาน เป็นทฤษฎีเบื้องต้นและเมื่อทฤษฎีเบื้องต้นถูกนำมาใช้และมีการรวบรวมข้อมูล เพื่อพิสูจน์ทฤษฎี โดยกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามเหตุผลที่กำหนดเป็นทฤษฎี จึงกลายเป็นทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อไป

โชติรส จิโนรส (2565) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเกิดจากความรู้และประสบการณ์ของผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีหรือนักคิดที่รวบรวมและประมวล ซึ่งเป็นวิธีการบริหารการศึกษาที่เป็นสากลมีขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การนำไปใช้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการและแนวคิดที่เป็นระบบเกี่ยวกับการจัดการและดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

นิษฐอุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร เป็นองค์ประกอบหรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน สิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เจนภพ ชาไมล์ (2561) กล่าวถึง ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบการบริหาร ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561) กล่าวถึง ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ตัวแปรการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพล ทำให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562) กล่าวถึง ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

วิมาลย์ ลีทอง (2563) กล่าวถึง ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบการบริหาร ที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างสูงสุด

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) กล่าวถึง ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านลักษณะบุคคลภายในองค์การ
2. ด้านสภาพแวดล้อม
3. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
4. ด้านลักษณะขององค์การ

วริศรา อรุณกิตติพร (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านลักษณะขององค์การ
2. ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม
3. ด้านลักษณะของบุคคล
4. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

3. ด้านบรรยากาศขององค์การ

วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านโครงสร้างองค์การ
5. ด้านงบประมาณ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านทรัพยากรทางการศึกษา
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านภาวะผู้นำ
4. ด้านโครงสร้างองค์การ

ฐิตาภา จันทุม (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านสื่อและเทคโนโลยี
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
4. ด้านผู้บริหาร
5. ด้านชุมชน

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. ด้านงบประมาณ

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านงบประมาณ

นราดล ยตะโคตร (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
3. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร
5. ด้านงบประมาณ
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ณัฐธัญญา ภูติสม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านภาวะผู้นำ
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
5. ด้านโครงสร้างขององค์กร

กิตติชัย อาจหาญ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านงบประมาณ

3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ชนกฤต วัฒนะสัย (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
สมรรถนะการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา
ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านการบริหารงานบุคคล
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านการบริหารงบประมาณ
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวางแผนงานบริหารสถานศึกษาการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน และสิ่งสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ดังนั้น ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ เพื่อเป็นองค์ประกอบหลัก
สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยการบริการ สถานศึกษา	นักรการศึกษา												
	ทิพรพรรณ สำเภาแก้ว (2560)	วิริศรา อรุณกิตติพร (2561)	ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช	วิมาลย์ ลิทอง (2563)	อรอุมา ไมยวงศ์ (2564)	ริธิดาภา จันปุ่ม (2564)	ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564)	สรุชัย พรหมปากดี (2565)	นราดล ยตะโคตร (2565)	ณัฐณิชา ภูดีสม (2565)	กิตติชัย อาจหาญ (2565)	ธนภต วัฒนะสัย (2567)	ความถี่
1. ด้านลักษณะของบุคคล	✓	✓											2
2. ด้านสภาพแวดล้อม	✓	✓				✓							3
3. ด้านลักษณะของนโยบาย	✓	✓											2
การบริหารและการปฏิบัติ													

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยการบริการ สถานศึกษา	นักการศึกษา											ความถี่	
	ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560)	วิศรา อรุณกิตติพร (2561)	ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช	วิมาลย์ ลีทอง (2563)	อรอุมา ไมยวงศ์ (2564)	ฐิตาภา จันปุ่ม (2564)	ขวัญเพชร พลังวงศ์ (2564)	สุรัชย์ พรหมปากดี (2565)	นราดล ยตะโคตร (2565)	ณัฐณิชา ภูติสม (2565)	กิตติชัย อางหาญ (2565)		ธนกฤต วัฒนะสัย (2567)
4. ด้านลักษณะขององค์การ	✓	✓											2
5. ด้านภาวะผู้นำ			✓		✓		✓		✓	✓	✓		7
6. ด้านการมีส่วนร่วมของ ชุมชน			✓			✓						✓	3
7. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ			✓	✓			✓		✓	✓	✓		6
8. ด้านการบริหารจัดการ				✓				✓	✓			✓	4
9. ด้านการพัฒนาบุคลากร				✓			✓	✓	✓	✓		✓	6
10. ด้านโครงสร้างองค์การ				✓	✓					✓			3
11. ด้านงบประมาณ				✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
12. ด้านทรัพยากรทาง การศึกษา					✓								1
13. ด้านการติดต่อสื่อสาร					✓								1
14. ด้านสื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศ						✓	✓		✓	✓		✓	5
15. ด้านผู้บริหาร						✓							1

หมายเหตุ: เกณฑ์การคัดเลือกปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าอย่างน้อย 5 ขึ้นไป

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลข้างต้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผล จากการพิจารณาค่าความถี่ของนักการศึกษา จำนวน 12 คน ได้จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม

4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ทำตามที่ต้องการเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มคน ในองค์การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อนำองค์การ ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันตั้งไว้

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวให้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยใช้หลักการของเหตุผล

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เทคนิควิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกระตุ้น ชักจูง จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่ตนคาดหวัง โดยผลของงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

นราดล ยตะโคตร (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง หลักการที่ผู้บริหารแสดงองค์ความรู้และขีดความสามารถให้กับบุคคลหรือกลุ่มงานได้ยึดปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรืออาจใช้วิธีการโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จนนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณัฐธัญญา ภูติสม (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีการสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การให้คำแนะนำ การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร

กิตติชัย อาจหาญ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคลากรหรือหน่วยงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและสร้างสรรค์

มีคุณงามความดี เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สามารถนำบุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ และพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ

วิมาลย์ สีทอง (2563) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

จิตาภา จันปุม (2564) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน เป็นการประมาณการรายรับรายจ่ายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดหาเงิน แนวทางการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการ 1) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและยังสอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียน 2) มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการที่จำเป็น 3) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทุกขั้นตอน 4) โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้เงินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง เป็นต้น

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

นราดล ยตะโคตร (2565) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง การวางแผนงบประมาณด้านการจัดทำโครงการ กิจกรรม แผนงานที่ใช้การประมาณค่าใช้จ่ายเงินล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายเงินตามที่กำหนด โดยการบริหารตามขั้นตอนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะมี 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

กิตติชัย อัจหาญ (2565) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณให้ใช้ตามแผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการ

ประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน มีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบและมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

แผนการเงินหรือประมาณการรายรับ – รายจ่ายล่วงหน้า ซึ่งจัดทำเป็นแผนงานที่จะดำเนินการในปีนั้น ๆ โดยกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการวางแผนการใช้งบประมาณ อย่างโปร่งใสและถูกต้อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการวางแผนงบประมาณ การจัดทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานที่ใช้ในการประเมินค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน มีระบบควบคุมบัญชีรายรับและรายจ่ายในปีงบประมาณ มีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการบริหารตามขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช (2561) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ได้อาศัยแนวคิดของ Aldag and Breef (1981) ได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระ 2) โครงสร้างองค์การ 3) การให้รางวัลตอบแทน และ 4) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

วิมาลย์ ลีทอง (2563) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม คือ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลง ด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความเข้าใจอุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มรับรู้จากองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กัน มาจนเป็นนิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้มีอิทธิพลต่อการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์การ จะทำให้บุคลากรในองค์การได้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกันทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

นราดล ยตะโคตร (2565) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กระบวนการที่ส่งผลต่อบุคลากรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ความร่วมมือและความสามัคคีกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการจัดกิจกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเน้นความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันที่นำไปสู่การเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงานกันในโรงเรียน

ณัฐธัญญา ฤดีสม (2565) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การจัดอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การจัด

แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน การจัดบรรยากาศชั้นเรียนและบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธ์ที่ดี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

กิตติชัย อาจหาญ (2565) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มุ่งมั่นสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออาทร และสร้าง/รักษาวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน

4. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

วิมาลย์ ลิทอง (2563) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความสำคัญทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษ สามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ สร้างสื่อและประเมินผลให้กับผู้เรียนตรงตามหลักสูตรที่กำหนด สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดความรู้ใหม่ ๆ และสามารถจัดประสบการณ์สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

นราดล ยตะโคตร (2565) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีความสามารถและทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้มีสอดคล้องตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร แล้วนำผลการประเมินการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ณัฐธินา ภูติสม (2565) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ตลอดจนความก้าวหน้าทางพัฒนาวิชาชีพ

ธนกฤต วัฒนะสัย (2567) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาสำหรับกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก โดยการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้สอดคล้องตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ฐิตาภา จันปุม (2564) กล่าวว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้โรงเรียนสื่อพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักที่ทันสมัยและเพียงพอมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการเรียนการสอน มีนวัตกรรมทางการศึกษาหรือมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีห้องสมุดจัดหนังสือเป็นหมวดหมู่พร้อมต่อการศึกษาค้นคว้า มีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้งานเป็นอย่างดี มีครูที่มีความรู้ในการผลิต พัฒนา และเลือกใช้สื่อนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์กลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม และใช้อุปกรณ์ในการสืบค้น เพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลต่อไป

นราดล ยตะโคตร (2565) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นการเชื่อมต่อข้อมูลโดยการเก็บรวบรวม การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ และการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมและตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

ณัฐธินิชา ภูดีสม (2565) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศของโรงเรียน การผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย

ธนกฤต วัฒนะสัย (2567) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายโทรคมนาคม ที่เชื่อมต่อกัน สำหรับใช้ในการส่งและรับข้อมูล และมัลติมีเดียเกี่ยวกับความรู้ โดยผ่านกระบวนการประมวลผลหรือจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและความสะดวกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยทำงานด้านการจัดเก็บ การบันทึก และการประมวลผลที่รวดเร็วและถูกต้อง

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม สนับสนุน การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมถึงสถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการใช้งาน สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพียงพอและครอบคลุมต่อการใช้งานในด้านต่าง ๆ

จากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัย คาดว่าปัจจัยการบริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ปัจจัย จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

1. ความหมายของความสุข

Lama Dalai (1998) ได้ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจ และเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่มากระทบความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

Wittmann (2003) ได้ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง ระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

Wu (1992) ได้ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต

พระพรหมคุณาภรณ์ (2550) ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง การเน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรมกระทำความดี และความเคารพในตนเอง โดยแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือ การมีทรัพย์สินมีอาชีพอที่มั่นคง ตำแหน่ง ยศศักดิ์ ฐานะ เป็นที่ยอมรับของสังคม มิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี
2. ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกล้ำเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ คุณงามความดี ความสุขจากคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม มีปัญหาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติอย่างถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า โลกุตระ หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันปล่อยให้กฎธรรมชาติ เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ากระทบจิตใจมีความสุขอยู่กับตัวเอง และมีชีวิตที่สมบูรณ์

พระมหาวิมลชัย (2553) ได้ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง สภาวะที่ไม่ทุกข์ โดยความสุขมี 2 ประเภท คือ สุขกาย คือ กายที่ไม่มีโรค เป็นกายที่มีความสุข และสุขใจ คือ ใจที่ไม่มีกังวล เป็นใจที่มีความสุข ซึ่งสภาวะที่กายและใจมีความสมดุล ความสุขก็เกิดขึ้นโดยไม่เกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น เงิน หรือสิ่งของต่าง ๆ

พุทธทาสภิกขุ ธรรมสภา (2559) ให้ความหมาย ความสุข มี 3 ระดับ คือ

1. สุข เพราะ ไม่เบียดเบียน เป็นความสุขเกี่ยวกับเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว
2. สุข เพราะ อยู่เหนืออำนาจามหรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรัก หลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหล ทั้งบุคคลวัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

3. สุข เพราะ ละตัวตนเสียได้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 อ้างถึงใน จตุรวัฒน์ ผนึกรัมย์, 2560) ได้ให้ความหมาย ความสุข คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้คู่กับคำอื่น เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) ให้ความหมายเป็นความสำเร็จโดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุขเป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม

จินดา ชัยปิ่น (2562) กล่าวถึง ความสุข คือ ลักษณะของอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทนยาวนานกว่าและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ซึ่งสามารถสื่อความหมายได้หลายคำ เช่น ความสุข ความพึงพอใจ และความสนุกสนาน โดยในแต่ละคำที่ใช้เรียกก็จะมี ความหมาย

ใกล้เคียงกัน และมีส่วนแตกต่างกันในบางประเด็นเท่านั้น ได้แก่ การใช้หรือให้ความหมายแทนกัน เช่น ความพึงพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งมากระทำหรือมีผลกระทบ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอารมณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข ส่วนความสนุกสนาน โดยมากจะเป็นลักษณะของอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะ ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามสิ่งเหล่าที่ตอบสนอง

ลำไพร เมืองคง (2562) ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง การที่บุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง แล้วแสดงออกด้วย ภายที่ไม่มีโรค ใจที่ไร้กังวล เกิดความพึงพอใจ เบิกบานใจ และยินดี จนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม อย่างสร้างสรรค์

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ให้ความหมาย ความสุข (Happiness) หมายถึง การรับรู้ ของบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์แล้วเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ชาบซึ่งใจ พึงพอใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล อิจฉา ความซึมเศร้า เป็นต้น

วรรณวิภา ญ พัทลุง (2565) กล่าวถึง ความสุข คือ การมีอิสระในความคิดที่รู้เท่าทันต่อ ความคิด การมีสติ มีสภาวะจิตใจที่ไม่เอนเอียงไปตามอารมณ์ การไม่เบียดเบียนผู้อื่น การยึดมั่นถือมั่น การไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด รู้จักประมาณในการใช้ชีวิต การปฏิบัติงาน โดยสามารถสรุปความสุข เป็น 2 ระดับ คือ ความสุขระดับต่ำจะเป็นความสุขด้านรูปธรรมที่บุคคลพึงพอใจในชีวิตของตนและ ความสุขระดับสูงจะเชื่อมโยงกับการทำสิ่งดีงาม เพื่อผู้อื่นและส่วนรวมซึ่งบุคคลจะมีความสุขต้องมีความสุขด้านนามธรรมระดับสูง

จากการศึกษาความหมายของความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุข คือ ลักษณะอารมณ์ ความรู้สึกจากการรับรู้ของบุคคล โดยบุคคลแสดงออกมาในลักษณะเชิงบวก เช่น สนุกสนานมีความ ยินดี เบิกบานใจ ชาบซึ่งใจ พึงพอใจ นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมในตนเองอย่างสร้างสรรค์ได้

2. แนวคิดการสร้างความสุข

ความสุขเกิดองค์ประกอบหลายแบบ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิด การสร้างความสุข โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเวศ วะสี (2553) นำเสนอแนวคิดหรือเทคนิคการสร้างความสุขของชีวิตด้วยการ ทำความเข้าใจในความสัมพันธ์ทั้ง 8 ประการ ดังนี้

1. การเข้าถึงธรรมชาติ ธรรมชาติเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวเราและนอกตัวเรา มีความสัมพันธ์ และเกื้อกูลกัน การทำลายความเป็นธรรมชาติ คือ การทำลายตนเอง ถ้าหากสามารถเข้าถึงความเป็น ธรรมชาตินี้ว่าสามารถหลุดพ้นจากความบีบคั้นทั้งปวง

2. การออกกำลังกาย เป็นวิธีการช่วยให้ร่างกายมีการหลั่งสารแห่งความสุขออกมา สิ่งที่เป็นบิณฑ์หรือเป็นทุกข์ทั้งปวงก็จะผ่อนคลายลง

3. การทำงาน หากใช้ศิลปะหรือเทคนิคในการทำงานในแต่ละวัน จะทำให้เกิดความสุขรักและผูกพันในงาน เกิดฉันทะในงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

4. การเรียนรู้ ทุกคนสามารถการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ถ้าบรรยากาศการเรียนรู้มีความสุข ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

5. ความเมตตา การมีจิตเมตตา กรุณาหรือเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีจิตปรารถนาอยากช่วยเหลือ อยากทำประโยชน์ให้กับคนอื่น มีจิตที่คิดอยากจะให้ ไม่ใช่จะรับจากผู้อื่น ย่อมพบแต่ความอิมใจ พอใจ สบายใจ ความสงบและความสุขใจ

6. ความเป็นชุมชน มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่มีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีการพูดคุยสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งจะนำพาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

7. ความงามหรือความสุนทรีย์ การมีจิตใจที่งดงามคิดสิ่งดี ๆ รับรู้แต่สิ่งที่งดงาม ย่อมนำไปสู่ความอิมใจและความสุขใจ

8. การเจริญสติ เป็นการทำความสมาธิให้เกิดความสงบในจิตใจตนเอง เป็นจิตที่ปราศจากการปรุงแต่ง คนที่มีความอิมใจจะแสดงออกให้เห็นทางสีหน้าที่ดูสดชื่น ใครเข้าใกล้ก็รู้สึกสบายใจ บุคคลที่มีจิตเป็นสมาธิ ย่อมเกิดแต่ความสุขเสมอมา

ชาวนิวทีย์ วสันต์นารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560) อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดแห่งความสุขไว้ 8 ประการ หรือ Happy 8 ดังนี้

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น (Happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต

2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy hear) คือ มีน้ำใจ คิดถึงผู้อื่น มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เช่น บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) คือ รู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิต

4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy brain) คือ ศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) คือ ผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตนซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น

การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เงิน เป็นหนึ่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) คือ มีครอบครัว ที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคง

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กรและสังคมของตนเองได้ (Happy society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

ลำไพร เมืองคง (2562) กล่าวว่า แนวคิดในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นต่อตนเอง จำเป็นต้องมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องสามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ การเจริญสติด้วยการทำสมาธิ เป็นการสร้างความเข้มแข็งทาง จิตใจของตนเอง การสร้างทัศนคติที่ดีด้วยการเข้าใจในธรรมชาติของตนเอง คิดถึงสิ่งดีที่เกิดขึ้น ค้นหา สิ่งดีในตนเอง คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้ถึงสุขพ้นทุกข์ การสร้างพลังทางบวกด้วยการพูดถึงสิ่งดี ๆ ของ ตนเองรู้สึกให้อภัยตนเองและผู้อื่นเมื่อทำผิดพลาด รู้จักทำให้แต่ละวันมีคุณค่าวันเวลาไม่สามารถ ย้อนคืนกลับมาได้ รู้จักวิธีจัดการกับอารมณ์ของตนเอง

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงด้วยการออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ นอนหลับพักผ่อนร่างกายให้เพียงพอ มีการรู้จัก เรียนรู้ในชีวิตการทำงานอย่างตั้งใจมุ่งมั่นจนสำเร็จ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้า ในหน้าที่ การงาน ใช้เทคนิคในสร้างสรรค์ผลงาน มีความรักในงานที่ทำ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ ผ่อนคลาย มีความพอเพียงในการดำเนินชีวิต การสร้างสังคมให้น่าอยู่ ด้วยการเป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัวและสังคม รู้จักแบ่งปันและช่วยเหลือในกิจกรรมส่วนรวม ตลอดจนการแสดงความรักชื่นชม ให้เกียรติยกย่อง ในความสำเร็จของผู้อื่น

จากการศึกษาแนวคิดการสร้างความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างความสุข คือ เกิดจาก หลายปัจจัย ทั้งภายในและภายนอก โดยความสุข ประกอบด้วย การสร้างความสุขทางกายและความสุข ทางใจ ซึ่งความสุขทางกาย เกิดจากการตอบสนองทางกายผ่านประสาท ทั้ง 5 แบบ ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส และการสร้างความสุขทางใจ ทำได้โดยการมองทุกสิ่งให้เป็นเชิงบวกเข้าใจ ธรรมชาติ พอใจในสิ่งที่มี ไม่เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น

3. แนวคิดความสุขในการทำงาน

Fitria (2018) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ทางบวก ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดี เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน การได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงความเข้าใจและรับรู้ถึงคุณค่าความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสุขเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการหรือวัฒนธรรมที่อยู่ภายในองค์กร ความสุขมิใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นในลักษณะเป็นประจําหรือถาวรคงที่เป็นอารมณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความสุขในการทำงาน จะมีทั้งความสุขและไม่มีความสุขบ้าง ดังนั้นจึงจำต้ององค์กรต้องให้ความสำคัญในการสร้างปัจจัยสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรนั้นล้วนส่งผลต่อความสุขของบุคลากร

Manion (2003) ได้อธิบายไว้ว่า ธรรมชาติของความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์เชิงบวกที่เต็มไปด้วย ความสดใสอันเป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากสภาวะจิตใจภายในของบุคคล และเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเช่นกัน อาทิ ประสบการณ์ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยแสดงออกมาด้วยรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ เป็นต้น ทั้งนี้ความสุขยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงยังมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้อในด้านต่าง ๆ โดย Manion ได้กล่าวไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความสัมพันธ์ (connections) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ที่เกิดขึ้นภายในสถานที่ทำงาน ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีความปรารถนาดีต่อกัน และการแสดงออกด้วยมิตรไมตรีที่อ่อนโยนและจริงใจ ทั้งเพื่อนร่วมงานและรวมถึงผู้มาติดต่อประสานงานจากภายนอกหน่วยงาน ทุกสิ่งล้วนส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งสิ้น
2. ด้านความรักในงาน (love of work) คือ การรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งกับงานที่ทำด้วยความเต็มใจและใส่ใจในการทำงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการตระหนักว่างานที่ตนทำ มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition) คือ การรับรู้ได้ว่าตนมีคุณค่าในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา รวมถึงได้รับการพัฒนาและสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่
4. ด้านผลสัมฤทธิ์ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) คือ การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในอาชีพ และความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จนกระทั่งเกิดเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน

จากองค์ประกอบของ Manion เห็นได้ว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงการจัดการสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

นั้นจะส่งผลทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุข สนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ และยินดีที่จะมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่เต็มไปด้วยรอยยิ้ม

Warr (1990) ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากข้างในจิตใจ อันเป็นผลมาจากการตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกกระตือรือร้น และรู้สึกสนุกในงานที่ทำ โดย Warr ได้ทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,686 คน ที่มีความหลากหลายในอาชีพและชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน จนพบว่าความสุขในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้สึกตื่นตัว (Arousal) เป็นความรู้สึกสนุก และความสบายใจที่เกิดขึ้นในเวลาทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกยินดีในการปฏิบัติหน้าที่ของตน
3. คุณค่าในตนเอง (Self-Validation) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รู้สึกมีคุณค่า และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (2003 อ้างอิงมาจาก จินดาวรรณ รามทอง, 2558) ได้อธิบายความสุขในการทำงาน โดยอธิบายร่วมกับความสุขในชีวิต ความสุขในการทำงาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในตนเองมีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต ที่เป็นไปดั่งสิ่งที่คาดหวัง ตั้งใจ สามารถเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี
2. ความพึงใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข เกิดความรู้สึก ยิ้มแย้ม แจ่มใส เบิกบานใจ ขณะทำงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่ตนกระทำ สร้างคุณประโยชน์ของงาน
4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ในที่ทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Lyubomirsky (2003) ได้กล่าวถึง ปัจจัยความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ แนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม ซึ่งความสุขส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ เกิดการตัดสินใจที่ดี มีความเข้มแข็ง

Gavin & Mason (2004) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงานมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองต่อความสุข

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง ควรใช้ความรู้อย่างไรให้เกิดประโยชน์ มีการเชื่อมสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้าง โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจเป็นอย่างดี

3. ความสามารถ เฉพาะตัวบุคคล สามารถฝึกฝนจนให้เกิดความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น

ตาราง 2 สรุปความสุขในการทำงาน

Fitria Rahmi	Manion
1. อารมณ์ทางบวก	1. ด้านความสัมพันธ์ (connections)
2. ประสบการณ์	2. ด้านความรักในงาน (love of work)
3. ทักษะที่ดี	3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition)
	4. ด้านผลสัมฤทธิ์ความสำเร็จในการทำงาน (achievement)
Peter Warr	Diener
1. ความรู้สึกตื่นตัว (Arousal)	1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure)	2. ความพึงใจในงาน (Work satisfaction)
3. คุณค่าในตนเอง (Self-Validation)	3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect)
	4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect)
Lyubomirsky	Gavin และ Mason
1. บุคคล	1. ความมีอิสระ
2. ประสบการณ์	2. ความรู้
3. แรงจูงใจ	3. ความสามารถ
4. แนวคิดเชิงบวก	
5. แนวคิดเชิงจริยธรรม	

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

1. ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

จากความหมายของคำว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ในบทความและงานวิจัย สามารถใช้คำที่สื่อความหมายเดียวกันได้หลายคำ ดังเช่น Workplace Health Promotion, Healthy Workplace, Healthy Organization, องค์กรสุขภาวะ, องค์กรแห่งความสุข ดังนี้

Lowe (2004) นิยามว่า Health Workplace เป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อพนักงาน ในด้านต่างๆ ที่ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Dive (2004) ระบุว่า Health Organization คือ องค์กรที่มีคุณภาพ โดยสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ พันธกิจที่กำหนดไว้ พร้อมกับพัฒนาบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) กล่าวว่า องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง องค์กรที่มีความพร้อมที่ส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาวะที่ดีในด้านต่างๆ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพใจ รวมถึงความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและความผูกพันองค์กร ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาที่เหมาะสมและยั่งยืน

ชาญวิทย์ วสันต์ธำรัตน์และคณะ (2559) ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

องค์การอนามัยโลก ให้นิยาม องค์กรสุขภาวะ (Health Workplace) คือ องค์กรที่ป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุน ในด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร โดยองค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานหรือ Healthy workplace framework ซึ่งมีการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม
3. การพัฒนาสิ่งช่วยอำนวยความสะดวก
4. การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน

ทั้งนี้ องค์กรจะเป็นองค์กรสร้างสุข (Happy workplace) ได้นั้น เกิดจากทุกคนในองค์กรร่วมมือกันสร้างสังคมที่ดีในการทำงานก่อให้เกิดสังคมแห่งความสุขในองค์กร

ไพรัช วนสดีไพศาล (2558) กล่าวว่า องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น สิ่งสำคัญเกิดจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

และกัน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้อภัยต่อกัน การเข้าอกเข้าใจกัน การสร้างแรงกระตุ้นจิตใจ ในการรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเน้นที่จิตใจเป็นสำคัญ ประกอบกับ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่เป็นส่วนสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเรื่องของสามัญสำนึกและจิตสำนึก ร่วมกัน ก่อให้เกิดผลลัพธ์แห่งความสุข ทั้งด้านกายและใจ จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรเกิดความสุขได้

จากการศึกษาความหมายขององค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะ นำพาสถานศึกษาไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย ครูและบุคลากร ทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และเพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีกัน

2. ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

Burton (2010 อ้างถึงใน ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และคณะ 2559) กล่าวว่า องค์กร อนามัยโลก ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจาก หลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศ การทำงาน ที่ดี ให้แก่ พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่าง ๆ ปัจจุบัน กฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริม ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้น องค์กรต้อง ส่งเสริมสิทธิของ พนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย ด้านร่างกายและด้านจิตใจ และ ความปลอดภัยของพนักงาน

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของพนักงาน คือ ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและ การเรียกร้องของพนักงานองค์กรควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญ ต่อสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้ง องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แรงงานทั่วโลก ส่วนใหญ่เกิด ปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี จึงพยายามส่งเสริมการทำงานที่ดี ให้แก่ แรงงาน

National Heart Foundation of Australia (2011) นำเสนอ เพิ่มเติมว่า องค์กรแห่ง ความสุข ช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจความรักความผูกพันต่อองค์กรช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

จากการศึกษาความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร

3. แนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือน น้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนามนุษย์ในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ หรือ สสส. (2552) ได้มีแนวคิดความสุขในการทำงาน โดยได้กล่าวไว้ว่า พนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้ ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลความสุขของโลกทั้ง 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรหรือสังคม จำแนกความสุขได้ 8 ประการ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) คือ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน โดยมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
3. Happy Society (สังคมดี) คือ มีความรักสามัคคีในองค์กร มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐาน ให้เกิดความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตและความการเป็นอยู่ที่ดี
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) คือ มีความรู้จักผ่อนคลายในการทำงาน เพราะถ้าหากการทำงานเกิดแต่ความเครียดส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) คือ มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา นำไปสู่ก้าวหน้าในการทำงานให้เป็นมืออาชีพเกิดความชำนาญการ เนื่องจากถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา

6. Happy Soul (ทางสงบ) คือ มีจิตใจที่เข้มแข็งในการดำเนินชีวิต เพราะ หลักธรรม คำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยให้จิตใจมีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินชีวิต ให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ก่อให้เกิดสติ สมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ เป็นแรงสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดี

7. Happy Money (ปลอดภัย) คือ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัย อุดมประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิต แบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลุกฝังนิสัย รักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้มีการพัฒนามาเป็น Happinometer หรือ เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง โดยนำหลักแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้าง สุขภาพ หรือ สสส. จำนวน 8 ประการ และได้เพิ่มขึ้นมาอีก 1 ประการ เพื่อให้เกิดความครอบคลุม บริบทการใช้ชีวิตในการทำงานของเด็กรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจนกลายเป็น 9 ประการ ดังนี้

1. Happy Body (การมีสุขภาพดี) หมายถึง การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีพฤติกรรม การบริโภคที่เหมาะสม รู้จักการใช้ชีวิต กินอิ่ม นอนหลับ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน อาทิ การมีค่า BMI ที่เหมาะสม ไม่อยู่ในภาวะอ้วนลงพุง และความพึงพอใจในสุขภาพกายของตนเอง

2. Happy Heart (การมีน้ำใจงาม) หมายถึง การอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยจิตสาธารณะ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เอื้ออาทรและเมตตาต่อผู้อื่น รวมถึงการมี น้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อาทิ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนการทำงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การมีความเอื้อเฟื้อ ความสามัคคี การแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในองค์กรและสังคม อาทิ การปฏิบัติตามระเบียบ การได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์อันดี ซึ่งกันและกัน

4. Happy Relax (การผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการปัญหา ของตัวเองได้ ใช้ชีวิตเรียบง่าย สบาย ๆ สามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม

และมีคุณภาพ อาทิ การมีเวลาพักผ่อน มีกิจกรรมสันทนาการ ความสามารถในการจัดการกับความเครียด รวมถึงสามารถบริหารจัดการกับปัญหาในชีวิตได้

5. Happy Brain (การหาความรู้) หมายถึง การที่บุคคลเห็นความสำคัญในการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพ เพื่อปรับตัวให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จนนำไปสู่ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อาทิ โอกาสในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมความรู้เพิ่มทักษะการทำงานต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

6. Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีคุณธรรมขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต รู้จักแพ้รู้ชนะ รู้จักการให้อภัย การมีความละเอียดใจต่อการกระทำที่ไม่ดี และมีความกตัญญูรู้คุณ อาทิ การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนา การรู้จักให้อภัย รวมถึงการตอบแทนผู้มีพระคุณ

7. Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน สามารถบริหารจัดการรายรับ - รายจ่าย และมีเงินเก็บเพียงพอในแต่ละเดือน รวมถึงการบริหารจัดการหนี้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับรายได้ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและครอบครัว อาทิ ความเพียงพอกับค่าตอบแทนที่ได้รับ การชำระหนี้ และการมีเงินออม

8. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีครอบครัวที่อบอุ่น และการมีครอบครัวเป็นกำลังใจในการทำงาน เพราะครอบครัวเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันในการเผชิญอุปสรรคในชีวิตได้ อาทิ การมีเวลาอยู่กับครอบครัว การได้ทำกิจกรรมกับครอบครัว และการมีความสุขกับครอบครัว

9. Happy Work-life (การทำงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร รู้สึกมีความมั่นคง และมั่นใจในรายได้ในอาชีพ มีความสบายใจในที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพึงพอใจในความก้าวหน้าของตนเอง อาทิ ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในงานที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ความตรงเวลาในการได้รับค่าตอบแทน และการทำงานอย่างมีความสุข

จากการศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีองค์ประกอบ 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายที่ดี มีการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ และมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และวิธีการในการจัดการความเครียด จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และส่งเสริมสุขภาพจิตให้แข็งแรง ด้วยการสร้างสรรค์กิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข

2. ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีน้ำใจ ช่วยเหลือและเอื้ออาทรต่อกัน มีจิตสาธารณะ เพื่อให้เกิดความรักใคร่ ประองตองช่วยเหลือผู้อื่น สามารถการทำงานเป็นทีม ถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง

3. ด้าน Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างสังคมในสถานศึกษาให้เป็นสังคมที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อ การแบ่งปัน ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสถานศึกษาและสังคม เช่น การปฏิบัติตนตามระเบียบ การได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

4. ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต รักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

5. ด้าน Happy Brain (หาความรู้) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพ เพื่อปรับตัวให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จนนำไปสู่ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมความรู้ การเพิ่มทักษะการทำงานต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

6. ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมขั้นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น คิดดี คิดเป็น รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย การมีความละเอียดรอบคอบการกระทำที่ไม่ดี และความกตัญญูต่อเวทีย

7. ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน สามารถบริหารจัดการ รายรับ - รายจ่าย และมีเงินเก็บเพียงพอในแต่ละเดือน รวมถึงการบริหารจัดการหนี้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับรายได้ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและครอบครัว เช่น ความเพียงพอกับค่าตอบแทนที่ได้รับการชำระหนี้ และการมีเงินออม

8. ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึภภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รู้สึกมีความมั่นคงและมั่นใจกับรายได้ในอาชีพ รวมถึงรู้สึกพึงพอใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ การได้รับดูแลด้านสุขภาพสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่เหมาะสม และสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างมีความสุข

9. ด้าน Happy Work-life (การงานดี) หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รู้สึกมีความมั่นคง และมั่นใจกับรายได้ในอาชีพ รวมถึงรู้สึกพึงพอใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ การได้รับดูแลด้านสุขภาพสถานศึกษามีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เหมาะสม และสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างมีความสุข

4. ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

การเป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรมีนโยบาย และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร รวมถึงการสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร จนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรจนนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข กฎเกณฑ์สำคัญ คือ การให้ความสำคัญกับคน และนำมาปรับให้เหมาะสมกับรูปแบบขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมและเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นำไปสู่องค์กรเข้มแข็งและมีความสุขอย่างยั่งยืน

Manion (2003) กล่าวว่า ผลของการที่บุคคลมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีและทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวก มองโลกในแง่ดี ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีและมีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผลที่ตามมาคือ ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก กลายเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

Ketchian (2003) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรได้ประโยชน์ เกิดผลดีต่อทั้งองค์กร ทำให้การบริหารจัดการมีคุณภาพในทุกด้าน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562) จำแนกประโยชน์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นไปในทิศทางที่ดี บุคลากรในองค์กรมีความรู้ในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้น จนนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวต่อไป กลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ รวมถึงทำให้บุคลากรรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจนกลายเป็นความรักความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2. ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่ ลดอัตราการลาออกของบุคลากร ทำให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครคนใหม่เข้ามาทำงาน ลดอัตราการขาดงาน ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น คุณภาพการทำงานและบริการดีขึ้น รวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ให้บริการ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดพะเยา รวม 9 อำเภอ 68 ตำบล 797 หมู่บ้าน

ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตั้งอยู่เลขที่ 23/26 ถนนประตูกลอง ซอย 2 ตำบลเวียง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56000

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งความสุข บริหารจัดการตามหลักธรรม พัฒนาผู้เรียนมีคุณภาพ น้อมนำศาสตร์พระราชายั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามศักยภาพบนพื้นฐานความหลากหลาย
5. ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนให้น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

ค่านิยมองค์กร (Value)

“องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข”

เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. คุณภาพผู้เรียน

ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการใช้เทคโนโลยี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีสุขภาพกายและจิตที่ดี

2. คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ มีความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมทั้งมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ศึกษาานิเทศก์มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการนิเทศการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน

การจัดการศึกษารวมทั้งมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้า (Career Path) ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 38 ค. (2)

3. คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะการบริหารวิชาการ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม บริหารชุมชนและเครือข่าย พัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมทั้งมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. คุณภาพโรงเรียน

การพัฒนาห้องเรียนคุณภาพการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ตลอดจนเสริมสร้างความมีวินัยให้กับนักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น และมีความสุขที่ได้มาโรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรม 5 ส. โรงเรียนคุณธรรม และมีแหล่งเรียนรู้หรือฐานการเรียนรู้หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยอยู่อย่างพอเพียง

5. คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การบริหารจัดการตามหลักธรรม ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการบริหารจัดการและการตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีมาตรฐานประกอบด้วยการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

กลยุทธ์ (Strategy)

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา 4 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

เป้าหมาย

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัย และสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ
2. สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน
4. ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชาชนวัยเรียนทุกคน เป้าหมาย

1. ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ
2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
4. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
5. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป้าหมาย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู
4. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลายยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เป้าหมาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะ อัตรากำลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

5. สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ลักษณะพิเศษและ โรงเรียนคุณภาพ ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

จำนวนสถานศึกษา

จำแนกตามเกณฑ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ขนาด ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (แยกตามอำเภอ)									รวม
	1. เมือง	2. ดอกคำใต้	3. แม่ใจ	4. ภูเกียมยาว	5. เชียงคำ	6. เชียงม่วน	7. จุน	8. ภูซาง	9. ปง	
กลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน)	1	2	-	1	-	-	1	-	1	6
ใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน)	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
ใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2
รวมทั้งสิ้น	3	3	1	2	2	1	2	1	3	18

ที่มา: ข้อมูลจาก Data Management Center (DMC)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตภูเกียมยาว และวิทยาเขตภูถ้ำกา ดังนี้

1. วิทยาเขตภูเกียมยาว ประกอบด้วย
 - 1.1 โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
 - 1.2 โรงเรียนฟากกว๊านวิทยาคม
 - 1.3 โรงเรียนพะเยาประสานวิทย์
 - 1.4 โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม
 - 1.5 โรงเรียนดงเจนวิทยาคม
 - 1.6 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา

- 1.7 โรงเรียนจำเมืองวิทยาคม
- 1.8 โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม
- 1.9 โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม
2. วิทยาเขตภูหลวง ประกอบด้วย
 - 1.1 โรงเรียนจุนวิทยาคม
 - 1.2 โรงเรียนพญาลอวิทยาคม
 - 1.3 โรงเรียนฝายกวางวิทยาคม
 - 1.4 โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม
 - 1.5 โรงเรียนภูซางวิทยาคม
 - 1.6 โรงเรียนปงรัชดาภิเษก
 - 1.7 โรงเรียนปงพัฒนาวิทยาคม
 - 1.8 โรงเรียนขุนศรีวิทยาคม
 - 1.9 โรงเรียนเชียงม่วนวิทยาคม

จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 4 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
1	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	
2	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	
3	ผู้อำนวยการโรงเรียน	18	
4	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	29	
5	ศึกษานิเทศก์	5	
6	ข้าราชการครู	754	
7	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 38 ค. (2)	20	
8	พนักงานราชการ	65	* สพท. (12)
9	ผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ		
9.1)	บุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ขาดแคลน	4	

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
9.2)	ครูรายเดือนแก้ไขปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้น วิฤต	17	
9.3)	ครูดูแลนักเรียนประจำพักนอน	2	
9.4)	เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ (Lab boy)	1	
9.5)	นักการภารโรง	14	
9.6)	ธุรการโรงเรียน (ค่าจ้าง 15,000)	16	
10	พนักงานอัตราจ้าง	10	
รวมทั้งสิ้น		958	

ที่มา: ข้อมูลจาก Data Management Center (DMC)

ตาราง 5 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามอำเภอ

ประเภท/ตำแหน่ง	1. เมือง	2. ดอยคำใต้	3. แม่ใจ	4. ภูมามยาว	5. เชียงคำ	6. เชียงม่วน	7. จุน	8. ภูซาง	9. ปง	รวมทั้งสิ้น
1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
3. ผู้อำนวยการโรงเรียน	3	3	1	2	2	1	2	1	3	18
4. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4	3	1	2	4	1	3	2	3	23
5. ศึกษาพิเศษ	5	-	-	-	-	-	-	-	-	5
6. ข้าราชการครู	213	91	42	69	163	28	67	37	74	784
7. ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 38 ค. (2)	26	-	-	-	-	-	-	-	-	26
รวมทั้งสิ้น	255	98	45	74	170	30	72	40	77	861

ที่มา: สรุปข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชยาگانต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูวัฒนธรรมโรงเรียนภาวะ ผู้นำเหนือผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู และ 3) วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ที่สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุข ในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำการใช้อำนาจของ ผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้าน ความมีคุณภาพ (X_{15}) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_{26}) การสร้าง รูปแบบความคิดทางบวกให้แก่ผู้ตาม (X_{23}) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_{24}) และผู้นำ แสดงแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง (X_{21}) การมอบอำนาจ (X_{10}) และการตัดสินใจ (X_{12}) สามารถ พยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู (Y) ได้ร้อยละ 63.20 โดยสามารถเขียนเป็นสมการในรูป ค่ะแนนดิบ $Y' = 1.169 + 0.402(X_{15}) + 0.081(X_{26}) + 0.134(X_{23}) + 0.083(X_{24}) + 0.095(X_{21}) + 0.077(X_{10}) + 0.037(X_{12})$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.547(Z_{15}) + 0.160(Z_{26}) + 0.195(Z_{23}) + 0.184(Z_{24}) + 0.191(Z_{21}) + 0.158(Z_{10}) + 0.114(Z_{12})$

วรศรา อรุณกิตติพร (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัย ครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของ สถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 51.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Y = 1.07 + .31 (X_4) + .13 (X_2) + .17 (X_1) + .12 (X_3)$ $Z = .35(X_4) + .15 (X_2) + .19 (X_1) + .14 (X_3)$

วัลลภา องค์ไทร (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การสื่อสารในองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยคุณลักษณะงาน

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

วิมาลย์ สีทอง (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร 2) เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด

โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน 4) หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X_6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (X_4) ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X_3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X_8) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y = .483 + .232(X_6) + .207(X_4) + .258(X_2) + .193(X_3)$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z = .224(X_6) + .213(X_4) + .277(X_2) + .189(X_3)$ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดบรรยากาศภายในให้ร่มรื่นสะอาดและปลอดภัยและมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ 2) ด้านการบริหารจัดการ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมดำเนินงานอย่างเป็นระบบแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเองในทุก ๆ ด้าน 4) ด้านโครงสร้างองค์การ ควรวิเคราะห์กำหนดโครงสร้างและแบ่งความรับผิดชอบลดขั้นตอนการทำงานและเน้นการกระจายอำนาจ และ 5. ด้านงบประมาณ ควรวิเคราะห์จัดทำงบประมาณ โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด รวมถึงการหาความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำและด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 15082 7) แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นผู้สุภาพ เรียบร้อย บุคลิกภาพดี เป็นผู้นำและผู้มีองค์ความรู้ 2) การติดต่อสื่อสาร ควรใช้โซเชียลมีเดียในการติดต่อสื่อสารและมีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับบ้าน อย่างชัดเจน 3) โครงสร้างองค์การ ควรแบ่งโครงสร้างองค์การออกเป็น 4 ฝ่ายอย่างชัดเจน ปฏิรูปโครงสร้างองค์การให้ทันสมัย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และ 4) ทรัพยากรทางการศึกษา ควรดำเนินการโดยขอรับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน

ฐิตาภา จันปุ่ม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.929

6) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านงบประมาณด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านผู้บริหารและด้านชุมชน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 1.5545

7) ปัจจัยการบริหารที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องเรียนรู้และเข้าใจงานวิชาการ 2) ด้านงบประมาณใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และให้เกิดมีประสิทธิภาพ 3) ด้านชุมชน ควรเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ควรมีการกำหนดแนวทาง วางแผนการบริหารจัดการ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ 5) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้

ณัฐธินา ภูดีสม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร 2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_5) และด้านโครงสร้างขององค์กร (X_1) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.10 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y = .345 + .301(X_4) + .221(X_3) + .159(X_2) + .127(X_5) +$

.116(X_1) และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z_y = .350(Z_4) + .310(Z_3) + .194(Z_2) + .179(Z_5) + .137(Z_1)$ 6) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพหุการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพหุ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = .200 + .333(X_7) + .303(X_8) + .143(X_5) + .094(X_3) + .082(X_6)$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z_y = .334(Z_7) + .331(Z_8) + .156(Z_5) + .094(Z_3) + .087(Z_6)$ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 7.1) การบริหารจัดการ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม จัดการแบบมีส่วนร่วม 7.2) งบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาใช้การมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการ 7.3) การพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง เช่น การประชุมสัมมนาศึกษาต่อ มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7.4) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร กำหนดทิศทางการนำองค์การบริหารภาพลักษณ์ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและให้เกียรติผู้อาวุโส ปฏิบัติหน้าที่

ตามคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน 7.5) เทคโนโลยีสารสนเทศมีนโยบาย มีแผนงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางาน

กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน เพื่อให้ได้ตัวแปรในการศึกษาปัจจัยการบริหาร สถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของค ผู้วิจัยได้อ้างอิงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ หรือ สสส. (2552) ประกอบด้วย 8 ด้าน และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้มีการพัฒนามาเป็น Happinometer หรือเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความครอบคลุมบริบทการใช้ชีวิตในการทำงานของเด็กรุ่นใหม่ ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) 2) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) 3) ด้าน Happy Society (สังคมดี) 4) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 5) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) 6) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 7) ด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี) 8) ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) และ 9) ด้าน Happy Work-life (การงานดี)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 18 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตภูกามยาว และวิทยาเขตภูสิงห์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 849 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 896 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607–610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิทยาเขต ดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาเขต	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวม	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวม
สังกัดสำนักงานเขต	สถาน		ทางการ		สถาน		ทางการ	
พื้นที่การศึกษา	ศึกษา		ศึกษา		ศึกษา		ศึกษา	
มัธยมศึกษาพะเยา								
1. ภูเกฒยว	24	400	47	471	7	121	14	142
2. ภูล้งก	23	365	37	425	7	110	11	128
รวม	47	765	84	896	14	231	25	270

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของ Rensis Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับน้อย |

- 1 หมายถึง เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งความสุข ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) 2) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) 3) ด้าน Happy Society (สังคมดี) 4) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 5) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) 6) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 7) ด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี) 8) ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) และ 9) ด้าน Happy Work-life (การงานดี) ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีของ Rensis Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำและปรับปรุงข้อคำถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

2.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.7 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรยะ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.938

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอคำร้องต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 270 ชุด ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำหรับขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้แก่สถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พร้อมทั้งกำหนดเวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามกลับคืน กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ด้วย Google form

ทั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม โดยกำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 30 วัน

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ได้รับกลับมา 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธ์ุพินิจ, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) 2) ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) 3) ด้าน Happy Society (สังคมดี) 4) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) 5) ด้าน Happy Brain (การหาความรู้) 6) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 7) ด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี) 8) ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) และ 9) Happy Work-life (การทำงานดี) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธ์ุพินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	เป็นระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	เป็นระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	เป็นระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	เป็นระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	เป็นระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, (2554) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำ

5. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์/เนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา

2.3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

2.3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน

2.4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2.4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ขั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย

B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance Inflation Factor)
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
X	แทน	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
X_1	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_2	แทน	ปัจจัยด้านงบประมาณ
X_3	แทน	ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
X_4	แทน	ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
X_5	แทน	ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ
Y	แทน	ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา
Y_1	แทน	ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)
Y_2	แทน	ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)
Y_3	แทน	ด้าน Happy Society (สังคมดี)
Y_4	แทน	ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
Y_5	แทน	ด้าน Happy Brain (หาความรู้)
Y_6	แทน	ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี)
Y_7	แทน	ด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี)
Y_8	แทน	ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)
Y_9	แทน	ด้าน Happy Work-life (การทำงานดี)
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	สมการพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครู จำนวน 222 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 36 คน รวมทั้งหมด 270 คน โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 18 โรงเรียน จำนวน 270 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานทั่วไป ดังนี้

ตาราง 7 แสดงผลจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	138	51.10
	หญิง	132	48.90
	รวม	270	100.00
2	ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	12	4.40
	ครู	222	82.20
	บุคลากรทางการศึกษา	36	13.30
	รวม	270	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาเอก	9	3.30
	ปริญญาโท	60	22.20
	ปริญญาตรี	185	68.50
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	5.90
	รวม	270	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	54	20.00
	5 – 10 ปี	158	58.50
	11 – 15 ปี	33	12.20
	16 ปี ขึ้นไป	25	9.30
	รวม	270	100.00
5	ขนาดสถานศึกษา		
	ใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)	55	20.40
	ใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)	118	43.70
	กลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน ขึ้นไป)	97	35.90
	รวม	270	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.10 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.90 มีตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 4.40 เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 82.20 และบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.30 จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.30 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.20 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.50 และต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 5.90 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.50 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 43.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 ด้าน จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแยกเป็นภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 8-13 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ที่	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับปัจจัย n = 270		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.05	0.59	มาก
2	ด้านงบประมาณ	4.09	0.58	มาก
3	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม	4.19	0.53	มาก
4	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.27	0.46	มาก
5	ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.32	0.43	มาก
รวม		4.18	0.37	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.53) ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข แยกเป็นรายด้าน จะมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 9 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (ด้านภาวะผู้นำ)	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.86	0.94	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและสร้างสรรค์	3.93	0.96	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณงามความดี เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร	4.02	0.97	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานสามารถนำบุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.88	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	4.28	0.80	มาก
รวม		4.05	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานสามารถนำบุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.94)

ตาราง 10 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (ด้านงบประมาณ)	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ งบประมาณโปร่งใสและถูกต้อง	4.04	0.92	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการวางแผนงบประมาณ	4.09	0.96	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานที่ใช้ในการประเมินค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน	3.89	0.96	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบควบคุมบัญชีรายรับ และรายจ่ายในปีงบประมาณ	4.16	0.90	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการพัสดุ และสินทรัพย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.29	0.83	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารตามขั้นตอน ให้บรรลุเป้าหมาย	4.09	0.91	มาก
รวม		4.09	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารตามขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.91) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการวางแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานที่ใช้ในการประเมินค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.96)

ตาราง 11 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม)	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.26	0.86	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจ การยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.18	0.87	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.14	0.78	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นสร้างความสามัคคีความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา	4.22	0.81	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างหรือดำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา	4.14	0.84	มาก
รวม		4.19	0.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.14$,

S.D. = 0.78) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างหรือดำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.84)

ตาราง 12 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (ด้านการพัฒนาบุคลากร)	ระดับปัจจัย n = 270		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน	4.26	0.81	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.74	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้สอดคล้องตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร	4.13	0.80	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.24	0.71	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.29	0.66	มาก
รวม		4.27	0.46	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้สอดคล้องตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.80)

ตาราง 13 แสดงผลปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ)	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน	4.32	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีที่ เพียงพอต่อการใช้งาน	4.35	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ในการบำรุงรักษา สื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.40	0.65	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพียงพอและครอบคลุมต่อการใช้งานในด้านต่าง ๆ	4.27	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและ พัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.67	มาก
รวม		4.32	0.43	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ในการบำรุงรักษา สื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนและ พัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพียงพอและครอบคลุม ต่อการใช้งานในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

การศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 9 ด้าน จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแยกเป็นภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 14-23 ดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)	4.09	0.65	มาก
2	ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)	4.10	0.69	มาก
3	ด้าน Happy Society (สังคมดี)	4.08	0.75	มาก
4	ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	3.96	0.80	มาก
5	ด้าน Happy Brain (หาความรู้)	4.01	0.64	มาก
6	ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	3.93	0.74	มาก
7	ด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี)	3.93	0.73	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
8	ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)	3.93	0.75	มาก
9	ด้าน Happy Work-life (การทำงานดี)	4.07	0.60	มาก
รวม		4.01	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD. = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ($\bar{X} = 4.10$, $SD. = 0.69$) รองลงมา คือ ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ($\bar{X} = 4.09$, $SD. = 0.65$) ด้าน Happy Society (สังคมดี) ($\bar{X} = 4.08$, $SD. = 0.75$) และ ด้าน Happy Work-life (การทำงานดี) ($\bar{X} = 4.07$, $SD. = 0.60$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ($\bar{X} = 3.93$, $SD. = 0.75$) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) ($\bar{X} = 3.93$, $SD. = 0.74$) และด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี) ($\bar{X} = 3.93$, $SD. = 0.73$)

เมื่อพิจารณาการเป็นองค์กรแห่งความสุข แยกเป็นรายด้าน จะมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Body (สุขภาพดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.77	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Body (สุขภาพดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
2	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และวิธีการในการจัดการความเครียด เช่น การทำสมาธิ การฝึกหายใจ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาแก่ครูและบุคลากร	4.07	0.88	มาก
3	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่น่าอยู่และสะอาด	4.17	0.81	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพจิตของครูและบุคลากรให้แข็งแรงด้วยการสร้างสรรคกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข เช่น การทำกิจกรรมสันทนาการการสร้างสรรคการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร	4.01	0.87	มาก
รวม		4.09	0.65	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่น่าอยู่และสะอาด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพจิตของครูและบุคลากรให้แข็งแรงด้วยการสร้างสรรคกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข เช่น การทำกิจกรรมสันทนาการการสร้างสรรคการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.87)

ตาราง 16 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากร เพื่อสร้างน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง	4.04	0.97	มาก
2	สถานศึกษาจัดกิจกรรมจิตอาสาแบ่งปันน้ำใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมทำความดีต่าง ๆ	3.99	0.95	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมสร้างคนดี น้ำใจงามจากการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งความสุข	4.10	0.87	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมและสืบทอดกิจกรรมทางศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณงามความดีในจิตใจของครูและบุคลากร ให้มีความเอื้ออาทร	4.07	0.87	มาก
5	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแก่ครูและบุคลากร ให้การทำงานเกิดมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.30	0.72	มาก
รวม		4.10	0.69	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแก่ครูและบุคลากร ให้การทำงานเกิดมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมสร้างคนดี น้ำใจงามจากการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งความสุข ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมจิตอาสา

แบ่งปันน้ำใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมทำความดีต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.95)

ตาราง 17 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Society (สังคมดี)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Society (สังคมดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดกิจกรรมขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมภายในสถานศึกษา	4.03	0.86	มาก
2	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และกิจกรรมสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม	4.06	0.89	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริมการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรมในชุมชน	4.08	0.89	มาก
4	สถานศึกษาจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยทางถนน ความปลอดภัยแผ่นดินไหว และความปลอดภัยทางอัคคีภัย เป็นต้น	4.09	0.93	มาก
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมกีฬาสี กิจกรรมศึกษาดูงาน เป็นต้น	4.11	0.96	มาก
รวม		4.08	0.75	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Society (สังคมดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมกีฬาสี กิจกรรมศึกษาดูงาน เป็นต้น ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยทางถนน ความปลอดภัยแผ่นดินไหว และความปลอดภัยทางอัคคีภัย เป็นต้น ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.86)

ตาราง 18 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอในวันหยุดต่าง ๆ	4.00	0.93	มาก
2	สถานศึกษาให้ครูมีเวลาทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน	3.96	0.87	มาก
3	สถานศึกษาให้ครูมีเวลาพักผ่อนในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน	3.94	0.95	มาก
4	ครูและบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานได้อย่างสมดุล	3.96	0.99	มาก
รวม		3.96	0.80	มาก

จากตาราง 18 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอในวันหยุดต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ สถานศึกษาให้ครูมีเวลาทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.87) และครูและบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานได้อย่างสมดุล ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.99) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาให้ครูมีเวลาพักผ่อนในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.95)

ตาราง 19 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Brain (หาความรู้)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Relax (หาความรู้))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.92	0.96	มาก
2	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพตามศักยภาพและความสนใจ เช่น เข้าร่วมอบรมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ	4.10	0.89	มาก
3	สถานศึกษาออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากร เช่น จัดห้องสมุด จัดพื้นที่ทำงานให้ มีห้องระดมสมองที่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม	4.04	0.92	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมการนิเทศในชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร	4.16	0.90	มาก
5	สถานศึกษาสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่	4.01	1.00	มาก
6	สถานศึกษาจัดอบรมเพิ่มทักษะอาชีพในงานหรือทักษะใหม่ที่ครูและบุคลากรสนใจ	3.87	0.90	มาก
รวม		4.02	0.64	มาก

จากตาราง 19 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Brain (หาความรู้) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมการนิเทศในชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาส

พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพตาม ศักยภาพและความสนใจ เช่น เข้าร่วมอบรม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษา จัดอบรมเพิ่มทักษะอาชีพในงานหรือทักษะใหม่ที่ครูและบุคลากรสนใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.90)

ตาราง 20 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	3.99	0.91	มาก
2	สถานศึกษาสร้างเสริมให้บุคลากรมีการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทางปัญญา ได้แก่ ไม่พึงพิงความสุขจากวัตถุเพียงอย่างเดียว เชื่อมั่นในความเพียรพยายามของตน และรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล	3.73	0.97	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำธรรมะมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.07	0.97	มาก
รวม		3.93	0.74	มาก

จากตาราง 20 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำธรรมะมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.97) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาสร้างเสริมให้บุคลากรมีการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทางปัญญา ได้แก่ ไม่พึงพิงความสุขจากวัตถุเพียงอย่างเดียว เชื่อมั่นในความเพียรพยายามของตน และรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.97)

ตาราง 21 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรที่มีความรู้ทางการเงิน การแก้ไขปัญหาหนี้สิน การลงทุน และให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย	4.07	0.91	มาก
2	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอาชีพเสริมแก่ครูและบุคลากร	3.89	0.95	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการออมเงินของครูและบุคลากร	3.94	0.94	มาก
4	สถานศึกษามีการจัดตั้งสหกรณ์ภายในให้ครูและบุคลากร	3.81	0.99	มาก
รวม		3.93	0.73	มาก

จากตาราง 21 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากร มีความรู้ทางการเงิน การแก้ไขปัญหาหนี้สิน การลงทุน และให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการออมเงินของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ สถานศึกษามีการจัดตั้งสหกรณ์ภายในให้ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.99)

ตาราง 22 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีการจัดงบประมาณสนับสนุนครอบครัว เช่น ค่าคลอดบุตร ทุนการศึกษาของบุตร เป็นต้น	3.94	1.00	มาก
2	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เช่น วันแม่ วันเด็ก หรือ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี โดยสามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมได้	3.87	0.97	มาก
3	สถานศึกษาออกแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานที่บ้านในช่วงวันหยุด	3.97	0.97	มาก
รวม		3.93	0.75	มาก

จากตาราง 22 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาออกแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานที่บ้านในช่วงวันหยุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.97) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดงบประมาณสนับสนุนครอบครัว เช่น ค่าคลอดบุตร ทุนการศึกษาของบุตร เป็นต้น ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เช่น วันแม่ วันเด็ก หรือ การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาประจำปี โดยสามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมได้ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.97)

ตาราง 23 แสดงผลการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ด้าน Happy Work-life (การงานดี)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ด้าน Happy Work-life (การงานดี))	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 270		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน	3.94	0.97	มาก
2	สถานศึกษามีสวัสดิการให้กับครูและบุคลากร เช่น จัดโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี จัด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	4.20	0.79	มาก
3	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.11	0.79	มาก
4	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	4.15	0.90	มาก
5	ครูและบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.98	มาก
6	ครูและบุคลากรทำงานในสถานศึกษาอย่างมี ความสุข	4.09	0.88	มาก
รวม		4.07	0.59	มาก

จากตาราง 23 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Work-life (การงานดี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีสวัสดิการให้กับครูและบุคลากร เช่น จัดโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.97) และครูและบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.98)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร
แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง
ความสุข ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) แสดงผลดังนี้



ตาราง 24 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y
X ₁	1														
X ₂	0.603**	1													
X ₃	0.480**	0.548**	1												
X ₄	0.377**	0.334**	0.232**	1											
X ₅	0.332**	0.319**	0.295**	0.387**	1										
Y ₁	0.399**	0.473**	0.341**	0.351**	0.345**	1									
Y ₂	0.442**	0.494**	0.427**	0.337**	0.355**	0.781**	1								
Y ₃	0.399**	0.457**	0.386**	0.321**	0.289**	0.753**	0.786**	1							
Y ₄	0.348**	0.406**	0.353**	0.275**	0.244**	0.718**	0.760**	0.792**	1						
Y ₅	0.558**	0.562**	0.404**	0.433**	0.312**	0.502**	0.582**	0.533**	0.492**	1					
Y ₆	0.476**	0.504**	0.377**	0.396**	0.222**	0.499**	0.573**	0.573**	0.603***	0.696**	1				
Y ₇	0.409**	0.422**	0.292**	0.409**	0.256**	0.486**	0.553**	0.493**	0.555**	0.641**	0.676**	1			
Y ₈	0.424**	0.397**	0.270**	0.316**	0.228**	0.419**	0.451**	0.401**	0.404**	0.606**	0.569**	0.637**	1		
Y ₉	0.452**	0.428**	0.334**	0.458**	0.371**	0.505**	0.479**	0.453**	0.453**	0.586**	0.575**	0.596**	0.589	1	
Y	0.545**	0.580**	0.446**	0.458**	0.363**	0.794**	0.841**	0.819**	0.821**	0.787**	0.813**	0.794**	0.714**	0.724**	1
Mean	4.05	4.09	4.19	4.27	4.32	4.09	4.10	4.08	3.96	4.02	3.93	3.93	3.93	4.07	4.01
S.D.	0.59	0.58	0.53	0.46	0.43	0.65	0.69	0.75	0.80	0.64	0.74	0.73	0.75	0.59	0.56

จากตาราง 24 พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.363 – 0.580 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.580$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.545$) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.458$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.363$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (Stepwise multiple regression analysis)

ในการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข จากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบสมการร่วมเส้นตรงพหุ (Multiple Linear Regression) ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของ (Stepwise multiple regression analysis) รายละเอียดแสดงดังต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) (Tolerance) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.569	1.758
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2)	0.538	1.860
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X_3)	0.656	1.525
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4)	0.772	1.295
ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5)	0.787	1.271

จากตาราง 25 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) เพื่อทำการตรวจสอบว่าตัวแปรพยากรณ์จะไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยพิจารณาค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด เท่ากับ 0.538 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 และค่า VIF สูงสุดที่ได้ มีค่าเท่ากับ 1.758 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์

(ตัวแปรอิสระ) ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ที่จะมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น ตัวแปรพยากรณ์จึงไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 26 แสดงการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม ด้วย
การวิเคราะห์ความแปรปรวน

	SS	Df	MS	F	P
สมการถดถอย	38.370	4	9.592	56.148**	0.000
ความคลาดเคลื่อน	45.274	265	0.171		
รวม	83.643	269			

**P < .01

จากตาราง 26 พบว่า มีตัวแปรปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ มีปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 แสดงผลอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด
จากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยวิธี Stepwise

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X ₂	0.580	0.336	33.60
X ₂ , X ₄	0.644	0.415	41.50
X ₂ , X ₄ , X ₁	0.670	0.449	44.90
X ₂ , X ₄ , X ₁ , X ₃	0.677	0.459	45.90

**P < .01

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2), ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4), ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X_3) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้ร้อยละ 45.90

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B, β) ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	P
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2)	0.293	0.059	0.303	4.934**	0.000
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4)	0.305	0.060	0.249	5.057**	0.000
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.200	0.057	0.210	3.524**	0.000
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X_3)	0.128	0.059	0.121	2.186**	0.000
ค่าคงที่	0.164	0.283			
$R = 0.677$ $R^2 = 0.459$ $R^2_{adj} = 0.451$ $S.E.est = 0.413$ $F = 56.148^{**}$					

** P < .01

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2), ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4), ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.677 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 45.90 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.413

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.164 + 0.293(X_2) + 0.305(X_4) + 0.200(X_1) + 0.128(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.303(X_2) + 0.249(X_4) + 0.210(X_1) + 0.121(X_3)$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ($\beta = 0.303$), ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\beta = 0.249$), ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\beta = 0.210$) และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ($\beta = 0.121$)

ทั้งนี้ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา คือ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับไปตรวจสอบความถูกต้องและนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ตอนที่ 1 นำเสนอด้วย ค่าความถี่ (F) และค่าร้อยละ (%) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละด้าน จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สรุปได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม และด้านงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) รองลงมา คือ ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ด้าน Happy Society (สังคมดี) ด้าน Happy Work-life (การงานดี) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) และด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี) และด้าน Happy Money (สุขภาพเงินดี)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

4. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม (X_3) โดยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้ร้อยละ 45.90 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.164 + 0.293(X_2) + 0.305(X_4) + 0.200(X_1) + 0.128(X_3)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.303(X_2) + 0.249(X_4) + 0.210(X_1) + 0.121(X_3)$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นอย่างมาก ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถ้าหากขาดภาวะผู้นำ ทิศทางและเป้าหมายไม่ชัดเจน คุณภาพการศึกษาถดถอย ส่งผลให้การทำงานเกิดความตึงเครียด ดังนั้น ด้านภาวะผู้นำ จึงเปรียบเสมือน

เข้มทิศในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ และเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลลภา อองคไพโร (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณรุ่ง สุขเทวา (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่า งบประมาณเป็นตัวกำหนดทรัพยากรในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพขององค์กรที่มีคุณภาพส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ถ้าหากขาดงบประมาณ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบริหารงาน นำไปสู่ความขัดแย้งและเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้น การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส มีความสำคัญเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภัสสร ทิพนองแวง (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ถ้าหากขาดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและวัฒนธรรมที่ดีงาม ส่งผลให้การทำงานเกิดความตึงเครียด เกิดความขัดแย้ง ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณรุ่ง สุขเทวา (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่า เป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาและสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งความสุข ถ้าหากขาดการพัฒนาบุคลากร ทำให้สถานศึกษาไม่เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานลดลง เนื่องจากขาดทักษะที่จำเป็น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเป็นการลงทุนทางทรัพยากรบุคคล

ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ช่วยองค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นราดล ยตะโคตร (2565) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นครินทร์ จัปปิตร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นว่า สื่อและเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ช่วยลดระยะเวลาการทำงาน เป็นตัวช่วยเพิ่มรูปแบบการเรียนการสอนสมัยใหม่เพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ถ้าหากขาดสื่อและเทคโนโลยีส่งผลให้บุคลากรทำงานหนักและใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น รวมถึง การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ทันสมัย ทำให้การเรียนการสอนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาดา ถาวรชาติ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา แสนสุข (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร เห็นว่า การบริหารให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ จึงมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยเป็นกลยุทธ์ที่ส่งผลดีต่อการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ได้แก่ Happy Heart Happy Relax และ Happy Soul ด้านสุขภาพทางใจ ได้แก่ Happy Body และ Happy Brain ด้านการดำรงชีพ ได้แก่ Happy Money และ Happy Work-life และด้านการเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ Happy Society และ Happy Family

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านงบประมาณ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากสื่อและเทคโนโลยีเป็นตัวช่วยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย อาจหาญ (2565) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.677 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 45.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษา โดยปัจจัยด้านงบประมาณเปรียบเสมือนเสาหลักที่ช่วยสนับสนุนการสร้างความสุขในองค์กร งบประมาณที่เพียงพอและมีการจัดสรรอย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสุขได้ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความมีคุณค่า

และภาคภูมิใจในตนเอง เพื่อเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสุขได้ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่หล่อหลอมความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสามัคคี นอกจากนี้ ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่ความสุขร่วมกัน ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน การบูรณาการปัจจัยเหล่านี้ อย่างสมดุลและเหมาะสมจะช่วยสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน ในส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี ที่ไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ เนื่องจากสื่อและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ อุปกรณ์และระบบที่นำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้งานเกิดความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ แต่หากมีการจัดการที่ไม่เหมาะสมก็อาจจะส่งผลในทางลบ เช่น การสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีมากเกินไป ทำให้องค์กรขาดปฏิสัมพันธ์กัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรลดลง ดังนั้น สื่อและเทคโนโลยีเป็นเพียงตัวช่วยสนับสนุนการทำงาน จึงไม่สามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา องค์ไทร (2561) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 พบว่า ผลการศึกษาการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.765 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 58.50

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหางบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อระดมทุนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งนี้ การบริหารด้านงบประมาณต้องดำเนินไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจกับผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่จะช่วยดึงดูดครูที่มีคุณภาพไว้กับสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และทำงานอย่างมีความสุข

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พร้อมรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกิจกรรม เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในสถานศึกษา ถ้าหากสถานศึกษามีบรรยากาศอบอุ่น เป็นมิตร และปลอดภัย จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นองค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ในบริบทที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาว่าส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขหรือไม่

2. เนื่องจากในงานวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และพบว่าปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในบริบทที่ต่างกันอย่างอื่นออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ก่องนิกษ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- กัลป์ลีกา ศรีหาสาร. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สถานศึกษาพอเพียงที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 15(2), 237-248.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14665830/>
- กิตติชัย อาจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ขวัญเพชร พลวงค์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- จตุรวัฒน์ ผนึกรัมย์. (2560). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2559. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี].
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- จินดา ชัยปัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- เจนภพ ชาไมล์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข. แอทโพร์พรีนซ์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์กรแห่งความสุข 4.0. แอทโพร์พรีนซ์.
- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- โชติรส จิโนรส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- ฐิตาภา จันปุม. (2564). การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย].
- ณัฐ ช่างงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

- ณรินทร์ ชำนาญดู. (2556). การบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ณัฐธินา ภูติสม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ทองหล่อ เดชไชย. (2544). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์].
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนกฤต วัฒนะสัย. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสมรรถนะการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิ. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- ชนชุตตา ตันตรานุกูล. (2565). การบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารนิยธรรม สำหรับโรงเรียน มัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย].
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- นราดล ยตะโคตร. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- นิตยา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร].

- นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร ทิพนองแวง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ประภาส จิตร์ศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของ
บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ประเวศ วะสี. (2553). เคล็ดลับการสร้างสุขในการทำงาน. จดหมายข่าวชุมชนคนรักสุขภาพ.
- ปวีณา รอบแคว้น. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักขั้นดีธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). คู่มือชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 14). พิมพ์สวย.
- พระมหาไถ่รุ่ง รุจิธัมโม (ทองมา). (2558). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขต
กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย].
- พระมหาอุทัย. (2553). 7 สิ่งมหัศจรรย์ของชีวิต 7 หลักคิดเพื่อความสุข. สถาบันวิมุตตยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ ธรรมสภา. (2542). ความสุขสามระดับ. ธรรมสภา.
- ไพรัช วนัสดีไพศาล. (2558). องค์การแห่งความสุข (Happy Workpoace). Potential International
Center.
- ภาวิดา ธราศรีสุทธิ. (2550). การจัดการและการบริหารงานวิชาการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา สีดาเดช. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ดีสมรรถนะสูง สังกัด องค์การ
ปกครองส่วน ท้องถิ่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- ลำไพร เมืองคง. (2562). กระบวนการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในจังหวัดนครราชสีมา.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].

- วรรณวิภา ภู พัทลุง. (2565). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- วิศรดา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมฝั่งอันดามัน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- วัลลภา องค์ไทร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ นครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. ตลาดตา.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจิรุมพร ไหล่ายอง. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. วิทย์พัฒน์.
- สุชาดา ธารชาติ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- สุทธิกัน อุตสาห. (2555). แนวคิด ทฤษฎีทางการจัดการ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร สายคำ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 8(1), 603-613. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2485>
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. (2567). ข้อมูลอัตรากำลังของสถานศึกษา ณ วันที่ 30 เมษายน 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.
- อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- อรอุมา ไชยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อรุณรุ่ง สุขเทวา. (2566). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อลงกรณ์ งามกมล. (2559). การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทพสตรี].
- อัมพร วิจิตรพลยุทธ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงเทพใต้. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- เอกชัย บุตรแสนคม. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- Fitria, R. (2018). Happiness at workplace. *International Conference of Mental Health, Neuroscience and Cyberpsychology*, 32-40.
https://www.gci.or.id/proceedings/view_article/255/7/icometh-ncp-2018
- Gavin, J. H & Mason, R. O. (2004). *The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace*. Organization Dynamics.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
<https://journals.sagepub.com/home/epm>
- Lama Dalai, H. H. (1998). *The Art Happiness at Work*. New York. Riverhead.

- Lyubomirsky, S., Kasri, F., & Zehm, K. (2003). Dysphoric rumination impairs concentration on academic tasks. *Cognitive Therapy and Research*, 27(3), 309-330, [https://scholar.google.co.th/scholar?q=Lyubomirsky,+S.,+Kasri,+F.,+%26+Zehm,+K.+\(2003\)&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.co.th/scholar?q=Lyubomirsky,+S.,+Kasri,+F.,+%26+Zehm,+K.+(2003)&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Lowe, G. S. (2004). *Health Workplace Strategies: Creating Change and Achieving Results*. The Graham Lowe.
- Manion. J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659. https://journals.lww.com/jonajournal/abstract/2003/12000/joy_at_work___creating_a_positive_workplace.8.aspx
- Taylor, W. F. (1991). *Principles of Scientific Manager*. W. W. Newton.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 63(3), 193-210. https://www.researchgate.net/publication/228079235_The_Measurement_of_Well-Being_and_Other_Aspects_of_Mental_Health
- Wu, Y. (1992). *Source of Inner Happiness*. Tong Da Books.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการเชิงพื้นที่
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ว่าที่ ร.ต. ญาณบดินทร์ อินเดชะ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
3. นางสาวจามจุรี สมฤทธิ์
ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำเพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ
ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ
3. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานหรือบุคคลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลการสรุปที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง
4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบถ้วน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวสุจิตรา ปัญสุวรรณ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร. 09 1078 4915 E-mail : yingsuchitra@gmail.com

แบบสอบถามงานวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องหน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู
☐ บุคลากรทางการศึกษา

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาเอก
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาตรี
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี
☐ 16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน ขึ้นไป)
☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน ขึ้นไป)

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา**

คำชี้แจง โปรดเลือก **ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา** ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามสภาพ
จริงเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถานศึกษา
ของท่าน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับที่ 5 เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับมากที่สุด
ระดับที่ 4 เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับมาก
ระดับที่ 3 เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับปานกลาง
ระดับที่ 2 เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับน้อย
ระดับที่ 1 เป็นปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณงามความดี เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สามารถนำบุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ					
ปัจจัยด้านงบประมาณ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณโปร่งใสและถูกต้อง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการวางแผนงบประมาณ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานที่ใช้ในการประเมินค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบควบคุมบัญชีรายรับและรายจ่ายในงบประมาณ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารตามขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย					
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจ การยอมรับนับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างหรือดำรงรักษาวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา					
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้สอดคล้องตามความเหมาะสมและขีดความสามารถของบุคลากร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ						
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีที่ เพียงพอต่อการใช้งาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ในการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพียงพอและครอบคลุมต่อการใช้งานในด้านต่าง ๆ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจง โปรดเลือก ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามสภาพ
จริงเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาของท่าน ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน โดยพิจารณา
ตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับที่ 5 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับมาก

ระดับที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับน้อย

ระดับที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)						
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ					
2	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และวิธีการในการจัดการความเครียด เช่น การทำสมาธิ การฝึกหายใจ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาแก่ครูและบุคลากร					
3	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่น่ายุ่และสะอาด					
4	สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพจิตของครูและบุคลากร ให้แข็งแรงด้วยการสร้างสรรค์กิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข เช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)						
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากร เพื่อสร้างน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง					
6	สถานศึกษาจัดกิจกรรมจิตอาสาแบ่งปันน้ำใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมทำความดีต่าง ๆ					
7	สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมสร้างคนดี น้ำใจงามจากการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งความสุข					
8	สถานศึกษาส่งเสริมและสืบทอดกิจกรรมทางศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณงามความดีในจิตใจของครูและบุคลากร ให้มีความเอื้ออาทร					
9	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแก่ครูและบุคลากร ให้การทำงานเกิดมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
ด้าน Happy Society (สังคมดี)						
10	สถานศึกษาจัดกิจกรรมขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมภายในสถานศึกษา					
11	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และกิจกรรมสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม					
12	สถานศึกษาส่งเสริมการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรมในชุมชน					
13	สถานศึกษาจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยทางถนน ความปลอดภัยแผ่นดินไหว และความปลอดภัยทางอัคคีภัย เป็นต้น					
14	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมศึกษาดูงาน เป็นต้น					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย)						
15	สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอในวันหยุดต่าง ๆ					
16	สถานศึกษาให้ครูมีเวลาทำงานอดิเรก ในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน					
17	สถานศึกษาให้ครูมีเวลาพักผ่อนในช่วงเวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน					
18	ครูและบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานได้อย่างสมดุล					
ด้าน Happy Brain (หาความรู้)						
19	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
20	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพตามศักยภาพและความสนใจ เช่น เข้าร่วมอบรมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ					
21	สถานศึกษาออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากร เช่น จัดห้องสมุด จัดพื้นที่ทำงานให้ มีห้องระดมสมองที่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม					
22	สถานศึกษาส่งเสริมการนิเทศในชั้นเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากร					
23	สถานศึกษาสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่					
24	สถานศึกษาจัดอบรมเพิ่มทักษะอาชีพในงานหรือทักษะใหม่ที่ครูและบุคลากรสนใจ					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี)						
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต					
26	สถานศึกษาสร้างเสริมให้บุคลากรมีการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ภาวะทางปัญญา ได้แก่ ไม่พึงพิงความสุขจากวัตถุเพียงอย่างเดียว เชื่อมั่นในความเพียรพยายามของตน และรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล					
27	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำธรรมะมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี)						
28	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีความรู้ทางการเงิน การแก้ไขปัญหาหนี้สิน การลงทุน และให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย					
29	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอาชีพเสริมแก่ครูและบุคลากร					
30	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการออมเงินของครูและบุคลากร					
31	สถานศึกษามีการจัดตั้งสหกรณ์ภายในให้ครูและบุคลากร					
ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)						
32	สถานศึกษามีการจัดงบประมาณสนับสนุนครอบครัว เช่น ค่าคลอดบุตร ทุนการศึกษาของบุตร เป็นต้น					
33	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เช่น วันแม่ วันเด็ก หรือ การจัดกิจกรรมทัศนจรประจำปี โดยสามารถนำสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมได้					
34	สถานศึกษาออกแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานที่บ้านในช่วงวันหยุด					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้าน Happy Work-life (การงานดี)						
35	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
36	สถานศึกษามีสวัสดิการให้กับครูและบุคลากร เช่น จัดโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม					
37	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
38	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ					
39	ครูและบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
40	ครูและบุคลากรทำงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุข					

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruences Index: IOC)

การพิจารณาแบบประเมินหาค่าความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณงามความดี เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สามารถนำบุคลากรทั้งหลายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ปัจจัยด้านงบประมาณ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ งบประมาณโปร่งใสและถูกต้อง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการวางแผนงบประมาณ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงการ กิจกรรม และแผนงานที่ใช้ในการประเมิน ค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่ แน่นนอน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบควบคุมบัญชี รายรับและรายจ่ายในปีงบประมาณ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการ พัสดุและสินทรัพย์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารตาม ขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายใน สถานศึกษาและบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจ การยอมรับนับถือและให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติ	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
15	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างหรือดำรงรักษา วัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายและ ผลลัพธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรในด้าน การจัดการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและ บุคลากรในสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและ บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มทักษะและ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้ สอดคล้องตามความเหมาะสมและขีด ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและ บุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติหน้าที่ และนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ						
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีที่ เพียงพอต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ในการบำรุงรักษา สื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพียงพอและครอบคลุมต่อการใช้งานในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 9 ด้าน

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)						
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
2	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และวิธีการในการจัดการความเครียด เช่น การทำสมาธิ การฝึกหายใจ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
3	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่น่ายุ่และสะอาด	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
4	สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพจิตของครูและบุคลากร ให้แข็งแรงด้วยการสร้างสรรค์กิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข เช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)						
5	สถานศึกษาจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากร เพื่อสร้างน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
6	สถานศึกษาจัดกิจกรรมจิตอาสาแบ่งปันน้ำใจให้แก่ครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมทำความดีต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมสร้างคนดี นำใจงามจากการปลูกฝังอารมณ์เชิงบวก เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งความสุข	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
8	สถานศึกษาส่งเสริมและสืบทอดกิจกรรมทางศาสนา เพื่อเสริมสร้างคุณงามความดีในจิตใจของครูและบุคลากร ให้มีความเอื้ออาทร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
9	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแก่ครูและบุคลากร ให้การทำงานเกิดมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้าน Happy Society (สังคมดี)						
10	สถานศึกษาจัดกิจกรรมขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
11	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และกิจกรรมสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
12	สถานศึกษาส่งเสริมการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรมในชุมชน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
13	สถานศึกษาจัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยทางถนน ความปลอดภัยแผ่นดินไหว และความปลอดภัยทางอัคคีภัย เป็นต้น	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
14	สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมศึกษาดูงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี)						
15	สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอในวันหยุดต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
16	สถานศึกษาให้ครูมีเวลาทำงานอดิเรก ในช่วง เวลาว่างจากการเรียน/การปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้ได้
17	สถานศึกษาให้ครูมีเวลาพักผ่อนในช่วงเวลาว่าง จากการเรียน/การปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้ได้
18	ครูและบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการ ในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานได้อย่าง สมดุล	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้าน Happy Brain (หาความรู้)						
19	สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
20	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความ เชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพตามศักยภาพและ ความสนใจ เช่น เข้าร่วมอบรมและพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
21	สถานศึกษาออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อส่งเสริม การพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูและ บุคลากร เช่น จัดห้องสมุด จัดพื้นที่ทำงานให้ มี ห้องระดมสมองที่สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
22	สถานศึกษาส่งเสริมการนิเทศในชั้นเรียน เพื่อ เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและ บุคลากร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
23	สถานศึกษาสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่ครูและ บุคลากรให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
24	สถานศึกษาจัดอบรมเพิ่มทักษะอาชีพในงาน หรือทักษะใหม่ที่ครูและบุคลากรสนใจ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี)						
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
26	สถานศึกษาสร้างเสริมให้บุคลากรมีการดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ ไม่พึ่งพิงความสุขจากวัตถุเพียงอย่างเดียว เชื่อมั่นในความเพียรพยายามของตน และรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
27	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำธรรมะมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี)						
28	สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีความรู้ทางการเงิน การแก้ไขปัญหาหนี้สิน การลงทุน และให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
29	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอาชีพเสริมแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
30	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการออมเงินของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
31	สถานศึกษามีการจัดตั้งสหกรณ์ภายในให้ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)						
32	สถานศึกษามีการจัดงบสนับสนุนครอบครัว เช่น ค่าคลอดบุตร ทุนการศึกษาของบุตร เป็นต้น	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
33	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ภายในครอบครัว เช่น วันแม่ วันเด็ก หรือ การจัดกิจกรรมทัศนจรประจำปี โดยสามารถนำ สมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมได้	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
34	สถานศึกษาออกแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานที่บ้านในช่วงวันหยุด	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
ด้าน Happy Work-life (การงานดี)						
35	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้ได้
36	สถานศึกษามีสวัสดิการให้กับครูและบุคลากร เช่น จัดโปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี จัด สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
37	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามา เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
38	ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
39	ครูและบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อน เงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้
40	ครูและบุคลากรทำงานในสถานศึกษาอย่างมี ความสุข	+1	+1	+1	1	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย จำนวน 30 คน ได้แก่

1. โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม
2. โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์
3. โรงเรียนพานพิทยาคม
4. โรงเรียนแม่ลาววิทยาคม
5. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม



ภาคผนวก จ ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	27

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	40

ภาคผนวก ฉ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา ได้แก่

1. โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
2. โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม
3. โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์
4. โรงเรียนพากกวนวิทยาคม
5. โรงเรียนดงเจนวิทยาคม
6. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา
7. โรงเรียนงำเมืองวิทยาคม
8. โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม
9. โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม
10. โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม
11. โรงเรียนจุนวิทยาคม
12. โรงเรียนพญาลอวิทยาคม
13. โรงเรียนฝายกวางวิทยาคม
14. โรงเรียนภูซางวิทยาคม
15. โรงเรียนปงรัชดาภิเษก
16. โรงเรียนปงพัฒนาวิทยาคม
17. โรงเรียนขุนควรวิทยา
18. โรงเรียนเชียงม่วนวิทยาคม

ภาคผนวก ข แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	138	19.8	51.1	51.1
	หญิง	132	19.0	48.9	100.0
	Total	270	38.8	100.0	
Missing	System	426	61.2		
Total		696	100.0		

ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	12	1.7	4.4	4.4
	ครู	222	31.9	82.2	86.7
	บุคลากรทางการศึกษา	36	5.2	13.3	100.0
	Total	270	38.8	100.0	
Missing	System	426	61.2		
Total		696	100.0		

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาเอก	9	1.3	3.3	3.3
	ปริญญาโท	60	8.6	22.2	25.6
	ปริญญาตรี	185	26.6	68.5	94.1
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	2.3	5.9	100.0
	Total	270	38.8	100.0	
Missing	System	426	61.2		
Total		696	100.0		

ประสบการณ์ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	54	7.8	20.0	20.0
	5 - 10 ปี	158	22.7	58.5	78.5
	11 - 15 ปี	33	4.7	12.2	90.7
	16 ปีขึ้นไป	25	3.6	9.3	100.0
	Total	270	38.8	100.0	
Missing	System	426	61.2		
Total		696	100.0		

ขนาดสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	55	7.9	20.4	20.4
	โรงเรียนขนาดใหญ่	118	17.0	43.7	64.1
	โรงเรียนขนาดกลาง	97	13.9	35.9	100.0
	Total	270	38.8	100.0	
Missing	System	426	61.2		
Total		696	100.0		

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ภาวะผู้นำ	270	2.00	5.00	4.0489	.58632
งบประมาณ	270	1.67	5.00	4.0895	.57656
บรรยากาศและวัฒนธรรม	270	2.20	5.00	4.1874	.52759
พัฒนามุคлагร	270	3.00	5.00	4.2704	.45575
สื่อและเทคโนโลยี	270	3.00	5.00	4.3237	.42622
รวมปัจจัย	270	3.07	5.00	4.1840	.37285
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยข้อ1	270	2.00	5.00	3.8630	.94442
ปัจจัยข้อ2	270	2.00	6.00	3.9370	.95616
ปัจจัยข้อ3	270	2.00	5.00	4.0259	.96561
ปัจจัยข้อ4	270	1.00	5.00	4.1333	.88187
ปัจจัยข้อ5	270	2.00	5.00	4.2852	.79740
รวมปัจจัยด้านที่1	270	2.00	5.00	4.0489	.58632
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านงบประมาณ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยข้อ6	270	1.00	5.00	4.0370	.92393
ปัจจัยข้อ7	270	1.00	5.00	4.0852	.96219
ปัจจัยข้อ8	270	1.00	5.00	3.8852	.95909
ปัจจัยข้อ9	270	1.00	5.00	4.1556	.89913
ปัจจัยข้อ10	270	1.00	5.00	4.2889	.83481
ปัจจัยข้อ11	270	2.00	5.00	4.0852	.91058
รวมปัจจัยด้านที่2	270	1.67	5.00	4.0895	.57656
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยข้อ12	270	1.00	5.00	4.2556	.85657
ปัจจัยข้อ13	270	2.00	5.00	4.1778	.86970
ปัจจัยข้อ14	270	1.00	5.00	4.1407	.78236
ปัจจัยข้อ15	270	1.00	5.00	4.2222	.79652
ปัจจัยข้อ16	270	2.00	5.00	4.1407	.83744
รวมปัจจัยด้านที่3	270	2.20	5.00	4.1874	.52759
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยข้อ17	270	1.00	5.00	4.2593	.80853
ปัจจัยข้อ18	270	2.00	5.00	4.3333	.69518
ปัจจัยข้อ19	270	2.00	5.00	4.3630	.74282
ปัจจัยข้อ20	270	1.00	5.00	4.1333	.79777
ปัจจัยข้อ21	270	3.00	5.00	4.2407	.70934
ปัจจัยข้อ22	270	2.00	5.00	4.2926	.66199
รวมปัจจัยด้านที่4	270	3.00	5.00	4.2704	.45575
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยข้อ23	270	2.00	5.00	4.3222	.66502
ปัจจัยข้อ24	270	2.00	5.00	4.3519	.69937
ปัจจัยข้อ25	270	3.00	5.00	4.4037	.64812
ปัจจัยข้อ26	270	2.00	5.00	4.2704	.71433
ปัจจัยข้อ27	270	2.00	5.00	4.2704	.69320
รวมปัจจัยด้านที่5	270	3.00	5.00	4.3237	.42622
Valid N (listwise)	270				

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพะเยา

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สุขภาพดี	270	1.50	5.00	4.0926	.64795
น้ำใจงาม	270	2.20	5.00	4.0978	.69298
สังคมดี	270	2.00	5.00	4.0778	.75093
ผ่อนคลายดี	270	1.75	5.00	3.9648	.79565
หาความรู้	270	2.00	5.00	4.0167	.63917
จิตวิญญาณดี	270	1.67	5.00	3.9333	.73929
สุขภาพเงินดี	270	1.50	5.00	3.9269	.73449
ครอบครัวดี	270	2.00	5.00	3.9259	.75134
รวมความสุข	270	2.45	5.00	4.0121	.55762
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Body (สุขภาพดี)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ1	270	1.00	5.00	4.1111	.76801
ความสุขข้อ2	270	1.00	5.00	4.0741	.87620
ความสุขข้อ3	270	2.00	5.00	4.1704	.81383
ความสุขข้อ4	270	2.00	5.00	4.0148	.86643
รวมความสุขด้านที่1	270	1.50	5.00	4.0926	.64795
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ5	270	1.00	5.00	4.0444	.96686
ความสุขข้อ6	270	1.00	5.00	3.9852	.94837
ความสุขข้อ7	270	1.00	5.00	4.0963	.86977
ความสุขข้อ8	270	1.00	5.00	4.0704	.86584
ความสุขข้อ9	270	2.00	5.00	4.2926	.72626
รวมความสุขด้านที่2	270	2.20	5.00	4.0978	.69298
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Society (สังคมดี)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ10	270	2.00	5.00	4.0333	.85945
ความสุขข้อ11	270	2.00	5.00	4.0630	.88760
ความสุขข้อ12	270	1.00	5.00	4.0852	.89410
ความสุขข้อ13	270	1.00	5.00	4.0926	.92605
ความสุขข้อ14	270	1.00	5.00	4.1148	.95521
รวมความสุขด้านที่3	270	2.00	5.00	4.0778	.75093
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลายดี)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ15	270	1.00	5.00	4.0037	.92667
ความสุขข้อ16	270	1.00	5.00	3.9593	.86774
ความสุขข้อ17	270	1.00	5.00	3.9370	.95226
ความสุขข้อ18	270	.00	5.00	3.9593	.98794
รวมความสุขด้านที่4	270	1.75	5.00	3.9648	.79565
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Brain (หาความรู้)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ19	270	2.00	5.00	3.9222	.95895
ความสุขข้อ20	270	2.00	5.00	4.0963	.88670
ความสุขข้อ21	270	2.00	5.00	4.0370	.92393
ความสุขข้อ22	270	2.00	5.00	4.1630	.89781
ความสุขข้อ23	270	1.00	5.00	4.0111	.99994
ความสุขข้อ24	270	2.00	5.00	3.8704	.90118
รวมความสุขด้านที่5	270	2.00	5.00	4.0167	.63917
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Soul (จิตวิญญาณดี)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ25	270	1.00	5.00	3.9889	.90633
ความสุขข้อ26	270	1.00	5.00	3.7370	.97617
ความสุขข้อ27	270	1.00	5.00	4.0741	.96888
รวมความสุขด้านที่6	270	1.67	5.00	3.9333	.73929
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Money (สุขภาพการเงินดี)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ28	270	1.00	5.00	4.0667	.91416
ความสุขข้อ29	270	1.00	5.00	3.8889	.95370
ความสุขข้อ30	270	1.00	5.00	3.9444	.94489
ความสุขข้อ31	270	1.00	5.00	3.8074	.99063
รวมความสุขด้านที่7	270	1.50	5.00	3.9269	.73449
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ32	270	1.00	5.00	3.9370	.99801
ความสุขข้อ33	270	2.00	5.00	3.8741	.96735
ความสุขข้อ34	270	1.00	5.00	3.9667	.96923
รวมความสุขด้านที่8	270	2.00	5.00	3.9259	.75134
Valid N (listwise)	270				

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้าน Happy Work-life (การทำงานดี)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความสุขข้อ35	270	1.00	5.00	3.9407	.96606
ความสุขข้อ36	270	2.00	5.00	4.1926	.79493
ความสุขข้อ37	270	2.00	5.00	4.1074	.89999
ความสุขข้อ38	270	1.00	5.00	4.1593	.89640
ความสุขข้อ39	270	1.00	5.00	3.9444	.98344
ความสุขข้อ40	270	1.00	5.00	4.0926	.87655
รวมความสุขด้านที่9	270	2.33	5.00	4.0728	.59292
Valid N (listwise)	270				

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y
X ₁	1														
X ₂	0.603**	1													
X ₃	0.480**	0.548**	1												
X ₄	0.377**	0.334**	0.232***	1											
X ₅	0.332**	0.319**	0.295**	0.387**	1										
Y ₁	0.399**	0.473**	0.341**	0.351**	0.345**	1									
Y ₂	0.442**	0.494**	0.427**	0.337**	0.355**	0.781**	1								
Y ₃	0.399**	0.457**	0.386**	0.321**	0.289**	0.753**	0.786**	1							
Y ₄	0.348**	0.406**	0.353**	0.275**	0.244**	0.718**	0.760**	0.792**	1						
Y ₅	0.558**	0.562**	0.404**	0.433**	0.312**	0.502**	0.582**	0.535**	0.492**	1					
Y ₆	0.476**	0.504**	0.377**	0.396**	0.222**	0.499**	0.573**	0.573**	0.603**	0.696**	1				
Y ₇	0.409**	0.422**	0.292**	0.409**	0.256**	0.486**	0.553**	0.493**	0.555**	0.641**	0.676**	1			
Y ₈	0.424**	0.397**	0.270**	0.316**	0.228**	0.419**	0.451**	0.401**	0.404**	0.606**	0.569**	0.637**	1		
Y ₉	0.452**	0.428**	0.334**	0.458**	0.371**	0.505**	0.479**	0.453**	0.453**	0.586**	0.575**	0.596**	0.589	1	
Y	0.545**	0.580**	0.446**	0.458**	0.363**	0.794**	0.841**	0.819**	0.821**	0.787**	0.813**	0.794**	0.714**	0.724**	1
Mean	4.05	4.09	4.19	4.27	4.32	4.09	4.10	4.08	3.96	4.02	3.93	3.93	3.93	4.07	4.01
S.D.	0.59	0.58	0.53	0.46	0.43	0.65	0.69	0.75	0.80	0.64	0.74	0.73	0.75	0.59	0.56

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.069	.317		-.218	.828		
	X1	.191	.057	.201	3.369	.001	.569	1.758
	X2	.286	.059	.296	4.819	.000	.538	1.860
	X3	.117	.059	.111	1.989	.048	.656	1.525
	X4	.276	.063	.226	4.401	.000	.772	1.295
	X5	.108	.066	.082	1.620	.106	.787	1.271

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.105	1	28.105	135.617	.000 ^b
	Residual	55.539	268	.207		
	Total	83.643	269			
2	Regression	34.692	2	17.346	94.614	.000 ^c
	Residual	48.951	267	.183		
	Total	83.643	269			
3	Regression	37.553	3	12.518	72.243	.000 ^d
	Residual	46.090	266	.173		
	Total	83.643	269			
4	Regression	38.370	4	9.592	56.148	.000 ^e
	Residual	45.274	265	.171		
	Total	83.643	269			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

c. Predictors: (Constant), X2, X4

d. Predictors: (Constant), X2, X4, X1

e. Predictors: (Constant), X2, X4, X1, X3

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.580 ^a	.336	.334	.45523	
2	.644 ^b	.415	.410	.42818	
3	.670 ^c	.449	.443	.41626	
4	.677 ^d	.459	.451	.41333	1.902

a. Predictors: (Constant), X2

b. Predictors: (Constant), X2, X4

c. Predictors: (Constant), X2, X4, X1

d. Predictors: (Constant), X2, X4, X1, X3

e. Dependent Variable: Y



ภาคผนวก ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ อว 7308/ว 2826

วันที่ 17 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวสุจิตรา ปัญสุวรรณ (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา” (Administrative Factors Affect The Organization of Happiness Under The Secondary Educational Service Area office Phayao) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ HREC-UP-HSS 2.2/063/68 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการ ดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใ้ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลาานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ดร.วิวัฒน์ สัจจาพงศ์)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
: Administrative Factors Affect The Organization of Happiness Under the Secondary Educational Service Area office Phayao

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/063/68

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวสุจิตรา บัญสุวรรณ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินการเกินกว่าเว็ล้งก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ดร.วิทวัส สัจจาพงศ์)

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 15 ธันวาคม 2567

วันหมดอายุ : 15 ธันวาคม 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุจิตรา ปัญสุวรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤษภาคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2563 กศ.บ. (การศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา พ.ศ. 2563 วท.บ. (เคมี), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 180 หมู่ 5 ตำบลป่าแฝก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา 56130
ผลงานตีพิมพ์	สุจิตรา ปัญสุวรรณ และอาพาพรรณ ประทุมไทย. (2568). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วารสารครุศาสตร์ ราชภัฏเชียงใหม่, 4(3), อยู่ระหว่างการเผยแพร่. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/cmredujo

