

ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

มธุรดา วัฒนสินธุ์¹ ชนมณี ศิลาณุกิจ²

วันที่รับบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2567

วันแก้ไขบทความ: 28 กรกฎาคม 2567

วันที่รับบทความ: 31 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และเปรียบเทียบความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผาสุกทางจิตใจ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: poobpup.rada@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Psychological Well-Being of School Administrators Under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

Mathurada Wattanasin¹ Chonmanee Silanookit²

Received: February 4, 2024

Revised: July 28, 2024

Accepted: July 31, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of psychological well-being of school administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1; and compares the psychological well-being of these school administrators as classified by the demographical characteristics of educational qualification, work experience and school size. The samples used in the research were 297 teachers under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence at 1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) The level of psychological well-being of school administrators under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 overall and for all aspects were expressed at a high level. (2) Teachers who differed in demographical characteristics of educational qualification did not evince parallel differences in their opinions regarding the psychological well-being of school administrators overall at the statistically significant level of .05. (3) The teachers who differed in the demographical characteristics of work experience and school size exhibited concomitant differences in their opinions concerning the psychological well-being of school administrators overall and in all aspects at the statistically significant level of .05.

Keywords: Psychological Well-Being; School Administrator;

The Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: poobpup.rada@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรได้หันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลมากขึ้น สิ่งนั้นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ไม่ว่าจะอยู่ในแง่มุมของชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว และความสุขที่เกิดจากการทำงาน เพราะคนทำงานต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน สถานที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของคนทำงาน (Management 2008's Weblog, 2552) หากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี คนทำงานก็จะอยากไปทำงานและอยากแสดงผลงานให้เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สภาพแวดล้อมจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของคนในองค์กร เพราะบรรยากาศในการทำงานจะเอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของคนในองค์กรและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lowe, 2004)

จากปรากฏการณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นได้ว่าการสร้างความสุขในองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กร (Dive, 2004) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน (Gopalakrishnan & Damanpour, 1994) เพราะความสุขที่เกิดขึ้นสามารถสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เกิดความรัก ความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในองค์กร ซึ่งจะเป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการลดความขัดแย้งจากการทำงานได้ เพราะความสุขจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้บุคลากรภายในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น สำหรับการสร้างความสุขในองค์กรกลับไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่งหรือเป็นหน้าที่ขององค์กรเพียงเท่านั้น หากแต่เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารองค์กรทุกระดับ พนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรด้วยเช่นกัน ที่จะต้องร่วมกันสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม (Smet, Loch, & Schaninger, 2007) โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการเติบโตขององค์กรไปพร้อมกับพัฒนาบุคลากรในองค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555) เนื่องจากความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารมีผลต่อการบริหารและการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นภาวะทางอารมณ์ทั้งอารมณ์ทางบวกและทางลบ เป็นความพึงพอใจต่อชีวิตของตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นกลไกที่สำคัญที่นำองค์กรไปสู่การบริหารงานให้บรรลุผลและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความผาสุกทางจิต (psychological well-being) จึงเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีพัฒนาการทางจิตใจที่ค่อนข้างสมบูรณ์ มั่นใจในตนเอง พึงพอใจกับประสบการณ์ในชีวิต โดยประเมินจากเหตุการณ์ในช่วงชีวิตที่ผ่านมา ไม่ใช่สถานการณ์ที่เผชิญในปัจจุบัน และสามารถวัดความผาสุกทางจิตได้จากการยอมรับตนเอง การมีเป้าหมายในชีวิต ความเป็นตัวของตัวเอง การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Ryff & Keyes, 1995)

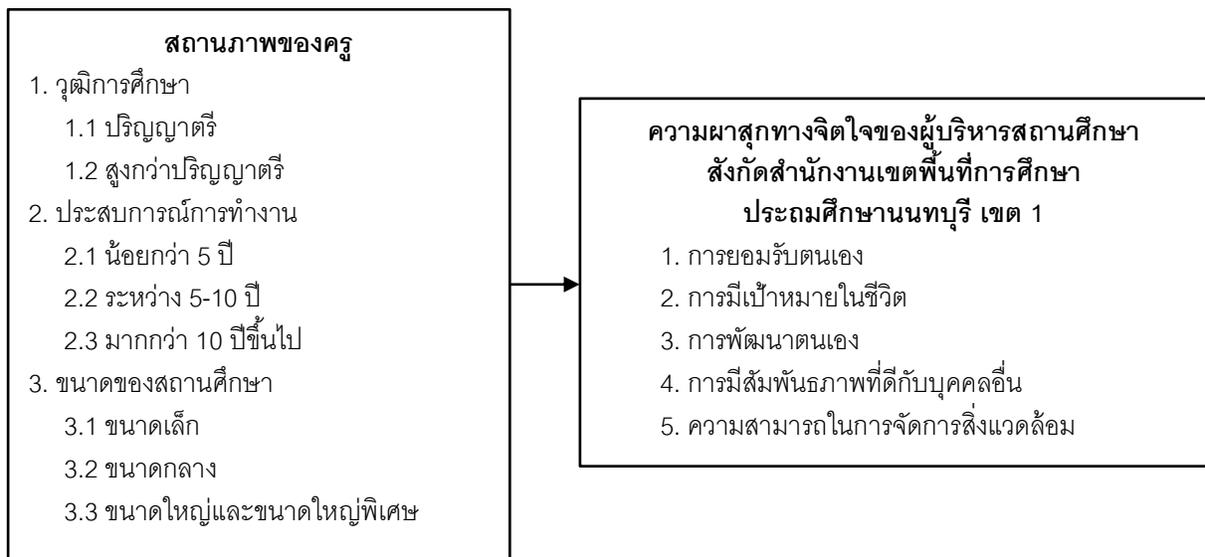
จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการสร้างความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยของ ณัฐพร ไตทะ และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา (2560), ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561), ปาริชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561), ธีร์ สังข์สัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัครวภูมิ (2563), อภากร เบ็ญยนิม, พูลพงศ์ สุขสว่าง และปิยะทิพย์ ประดู่พรม (2563), เฉลิมชาติ เมฆแดง, นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น, นรุตสรพร เล็กสุ, วันฉัตร ทิพย์มาศ, ชัยวูท ตรีภตรง และวัลภา หมิแหละหมั่น (2564), Ryff (1989) สรุปได้ความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ดังนี้ (1) การยอมรับตนเอง (2) การมีเป้าหมายในชีวิต (3) การพัฒนาตนเอง (4) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (5) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า ระดับความความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,239 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) ได้จำนวน 297 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561) และทำการสุ่มอย่างง่าย

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายข้อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจทางจิตใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean-- \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ .05 จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

(n = 297)

สถานภาพของครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	146	49.20
สูงกว่าปริญญาตรี	151	50.80
รวม	297	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	37	12.50
ระหว่าง 5-10 ปี	129	43.40
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	131	44.10
รวม	297	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	16	5.39
ขนาดกลาง	126	42.42
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	155	52.19
รวม	297	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ด้านประสบการณ์ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มจำนวนมากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ในด้านขนาดของสถานศึกษาครูผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมากที่สุด โดยมีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.39

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 297)

ความพึงพอใจทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจทางจิตใจ		
	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการยอมรับตนเอง	3.98	0.85	มาก
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.03	0.85	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.09	0.83	มาก
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.04	0.89	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	SD	ระดับ
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.04	0.88	มาก
รวม	4.04	0.80	มาก

จากตาราง 2 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.80$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.83$) ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.88$) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.89$) ด้านมีเป้าหมายในชีวิต ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.85$) และด้านการยอมรับตนเอง ($\bar{X} = 3.98, SD = 0.85$)

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 146)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 151)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการยอมรับตนเอง	4.03	0.72	3.92	0.97	1.100	0.272
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.12	0.71	3.93	0.96	1.899	0.059
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.70	4.01	0.94	1.763	0.079
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.14	0.69	3.94	1.03	1.999*	0.047
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.13	0.72	3.95	1.01	1.778	0.077
รวม	4.12	0.66	3.95	0.91	1.832	0.06

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับตนเอง ด้านมีเป้าหมายในชีวิต ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสามารถในการ จัดการสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 297)

ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		
	(n = 37)	(n = 129)	ขึ้นไป (n = 131)		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการยอมรับตนเอง	4.29	4.00	3.86	3.681*	0.026
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.42	4.05	3.89	5.851*	0.003
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.43	4.08	4.02	3.592*	0.029
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.40	4.05	3.92	4.394*	0.013
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.36	4.06	3.94	3.450*	0.033
รวม	4.38	4.05	3.92	4.738*	0.009

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (ดูตาราง 5)

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 297)

ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ		
	(n = 16)	(n = 126)	(n = 155)		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ด้านการยอมรับตนเอง	4.43	3.79	4.08	6.574*	.002
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต	4.35	3.91	4.08	2.644	.073
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.30	3.99	4.16	2.015	.135
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.18	3.90	4.13	2.736	.066
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.30	3.90	4.14	3.271*	.039
รวม	4.31	3.90	4.12	3.693*	.026

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับตนเอง และด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมีเป้าหมายในชีวิต ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

สรุป จากผลการวิจัย พบว่า ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ด้านมีเป้าหมายในชีวิต และด้านที่น้อยที่สุดด้านการยอมรับตนเอง แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่จะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความสุขและประสิทธิภาพต่อไป

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผาสุกทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความผาสุกทางจิตใจ มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีเหตุผลในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับความรู้ในการพัฒนาตนเอง กล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือภารกิจใหม่ ๆ ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ปารีชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทร์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561) ที่พบว่า ความผาสุกในองค์กร หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจซึ่งทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของคนในทุกระดับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีเหตุผลในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัวเองเลือกกระทำโดยไม่โทษผู้อื่นหรือสิ่งภายนอก รวมทั้งเป็นผู้บริหารที่มีสติ และควบคุมอารมณ์ได้ดี สอดคล้องกับ ธีระวัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ที่พบว่า การยอมรับตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาพจิต เป็นลักษณะพิเศษของการบรรลุภาวะสัจจการแห่งตน (self-actualization) แสดงถึงการมีวุฒิภาวะ (maturity) ดังนั้น การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองจึงเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญของลักษณะทางจิตด้านบวกในการดำเนินชีวิต

1.2 ด้านมีเป้าหมายในชีวิต พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความมุ่งมั่นในชีวิต ใฝ่การเรียนรู้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีเป้าหมายในการบริหารงาน บริหารงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ธีระวัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) ที่พบว่า การมีเป้าหมายในชีวิต เป็นความเชื่อที่ทำให้บุคคลรู้สึกชีวิตมีจุดหมายและมีคุณค่า ดังนั้น บุคคลที่มีกระบวนการทำงานของจิตที่ดี จึงรู้สึกชีวิตของตนเองมีความหมาย เนื่องจากตนมีเป้าหมายมีความตั้งใจและรู้สึกว่าได้กำหนดทิศทางชีวิตด้วยตนเอง

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พัฒนาศักยภาพที่ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาตนเองให้เต็มที่ กล่าวเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือภารกิจใหม่ ๆ รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี สอดคล้องกับ ธีร์ สังข์สัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัครภูมิ (2563) ที่พบว่า การพัฒนาตนเอง คือ คุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ที่สามารถช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์กร ช่วยให้กิจการขององค์กรดีขึ้น ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์กร และช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

1.4 ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พบผู้อื่นและพูดคุยได้อย่างสะดวก เสมอภาคตามความเหมาะสม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ให้กำลังใจและคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการให้ครูอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ เฉลิมชาติ เมฆแดง, นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น, นรภัสสรพร เล็กสุ, วันฉัตร ทิพย์มาศ, ชัยวุฒ ตรีภตรอง และวัลภา หมิแหละหมั่น (2564) ที่พบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน พนักงานมาทำงานแล้ว จะต้องรู้สึกถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร มีสังคมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่คุยกันได้รู้เรื่อง ไม่ใช่มีแต่ความขัดแย้งในการทำงานตลอดเวลา จะคุยกันที่ไรก็ต้องทะเลาะกันทุกครั้งไปแบบนี้พนักงานเองก็จะไม่เกิดความผูกพันในการทำงานอย่างแน่นอน และสิ่งที่ตามมา คือ ผลงานของพนักงานจะแย่ลงไปเรื่อย ๆ เพราะรู้สึกไม่ดีและไม่อยากทำงานในบรรยากาศแบบนี้

1.5 ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ สามารถมองเห็นประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาได้รับการยอมรับในด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ ธีร์พัฒน วงศ์คุ้มสิน (2561) ที่พบว่า ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นความสามารถของบุคคลในการเลือกหรือสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ให้เหมาะสมกับเงื่อนไขทางจิตใจของบุคคลนั้น ดังนั้น การเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจและสามารถที่จะจัดการสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันทางจิตใจ

2. ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง (2554) ที่พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับปฐมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ฤติมา บุญบำรุง (2560) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้ใช้เป็นสิ่งพิจารณาถึงความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะงานประจำของครู ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะปฏิบัติภาระสอนมานานเท่าใดก็ตาม

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันทางจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับ ฤติมา บุญบำรุง (2560) ที่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการยอมรับตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัวเองเลือกการกระทำของตัวเองโดยไม่โทษผู้อื่นหรือสิ่งภายนอก
2. ด้านมีเป้าหมายในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาควรใฝ่การเรียนรู้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ รวมทั้งหมั่นศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างสรรคผลงานที่ดีให้แก่สถานศึกษา
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทัศนคติเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาตนให้เต็มที่และส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับความรู้ในการพัฒนาตนเอง รวมถึงกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายหรือภารกิจใหม่ ๆ
4. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร
5. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชาติ เมฆแดง, นันทพงศ์ หมีแหละหมั่น, นรฤตสรพร เล็กสู, วันฉัตร ทิพย์มาศ, ชัยวุฒ ตรีกรตรง และวัลภา หมีแหละหมั่น. (2564). รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(1), 559-574.
- ณัฐพร โตทะ และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2560). การมองโลกในแง่ดี ความผาสุกทางจิตวิญญาณ ความเชื่ออำนาจภายในตน กับความหยุนตัวของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 43(2), 64-83.
- ธีร์ สังข์สัญญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัครภูมิ. (2563). รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์* 15(2), 57-70.
- ธีร์พัฒน วงศ์คุ้มสิน. (2561). ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผาสุกทางจิตใจและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(2), 211-248.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ปราบกฏการณ์ความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน: การศึกษาทฤษฎีสถานะ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 11(1), 633-644.
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรติพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). *ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). *การริเริ่มงาน Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข*. ค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/การริเริ่มงาน-happy-workplace-หรือองค์กรแห่งความสุข>

- อภากร เบ็ญวณิม, พูลพงศ์ สุขสว่าง และปิยะทิพย์ ประดุงพรม. (2563). การพัฒนามาตรวัดความผาสุกทางจิต. *วารสารพยาบาล*, 69(2), 30-36.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Dive, B. (2004). *The healthy organization*. DMA Consultancy.
- Gopalakrishnan, S., & Damanpour, F. (1994). Patterns of generation and adoption of innovation in organizations: Contingency models of innovation attributes. *Journal of Engineering and Technology Management*, 11(2), 95-116.
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Graham Lowe.
- Management 2008's Weblog. (2552). *Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร*. ค้นจาก <https://management2008.wordpress.com/2009/05/22/change-เพื่อสร้างความสุขในอง>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Smet, A. D., Loch, M. & Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a healthy corporation*. McKinsey Quarterly.