

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข
เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Management of educational institutions according to concepts and
working happily to promote the work of educational institutions in
the Special Education Administration Office

รัฐศาสตร์ สาริน¹ ประทุมทอง ไตรรัตน์² ฐนิษญา จิริยะสิน ³

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม¹

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ²

สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ² นักวิชาการอิสระ³

Rattasart Sarin ¹ Pratoomtong Trirat² Tanisya Jiriyasin ³

Master's degree students Department of Educational Administration

Siam Technology College ¹

Advisor Master of Education Degree Program ²

Department of Educational Administration Siam Technology College ²

Independent Scholar³

E-mail : 64008113002@siamtechno.ac.th¹

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้งานมีคุณภาพและเสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการใช้ชีวิตในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับและประสิทธิภาพ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 1 จำนวน 23 คน และครูจำนวน 187 คน รวมทั้งหมด 210 คน เครื่องมือที่ใช้ได้ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ สูง ($\bar{X} = 3.90$) 3)แนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ 1) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความ
รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เช่น จัดทำระบบการประเมินโดยใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลเพื่อการประเมินที่
ชัดเจน 2) พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ตามหลักการบูรณาการการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างสมดุล เช่น
สร้างเครือข่ายของกระบวนการทำงานให้ครอบคลุมเพื่อการประสานงานด้วยการใช้เทคโนโลยี 3) พัฒนา
กระบวนการบริหารโดยยึดหลักของเหตุผลเพื่อประโยชน์ขององค์กร เช่น จัดทำแผนการปรับแนวทางการ
บริหารที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข, ประสิทธิภาพในการทำงาน
การศึกษาพิเศษ

Abstract

Personnel in schools under the Office of Special Education Administration have many responsibilities. Therefore, the happiness of the organization's personnel is crucial and must be given top priority by school administrators. In light of this, the researcher poses the following research questions This research has the objective 1) To study the level of happy living and working life of administrators and teachers. Under the Office of Special Education Administration 2) To study the level of efficiency in the work of administrators and teachers. Under the Office of Special Education Administration 3) To present guidelines for living and working happily to enhance work efficiency. Under the Office of Special Education Administration

This research has a sample group used in the research, which is administrators of educational institutions and teachers of Ratchaprachanupath School, Group 1, Central Region, totaling 6 schools. The sample size was determined using the sample comparison table of Krejci and Morgan. (Krejci&Morgan 1970) with a group of 23 school administrators and 187 teachers, totaling 210 people. Data were collected using questionnaires. Data were analyzed by finding frequencies, percentages, means, and standard deviations. 1.) The research results found that Happy living and working life of teachers in educational institutions as a whole It is at a high level (\bar{X} =4.16) (\bar{X} =3.90) is at a high level. 3) It can be defined as a guideline for living life and working happily to enhance work efficiency. Under the Office of Special Education Administration as follows: 1) Develop a fair performance evaluation system. With responsibility that can be verified For example, creating an evaluation system using

technology to manage data for clear evaluation 2) Develop an operational system according to the principle of integrating living life with work in a balanced way For example, create a comprehensive network of work processes for coordination using technology 3) Develop management processes based on the principles of reason for the benefit of the organization Create a plan to adjust management guidelines that focus on public benefits.

Keyword: Educational institution administration, Living and working happily, Efficiency in special education work

1. บทนำ

โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้แล้ว ยังนำมาซึ่งมิตรภาพ และความสำเร็จอีกด้วย การถูกให้ออกจากงานจึงเป็นหายนะสำหรับชีวิตมนุษย์ เพราะผู้ตกงานจะรู้สึกเหมือน ถูกปฏิเสธจากสังคมส่งผลให้เขาสูญเสียการนับถือตนเอง (Self respect) และมีความสุขลดลง (ชร สุนทรายุทธ , 2553, น. 174) การบริหารสถานศึกษาในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุขแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งแนวทางการบริหารยุคใหม่ในหลายองค์กร รวมถึงแวดวงทางการศึกษาควรปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหาร ปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็น สุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ (กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2552) ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ใน สถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่ เสมอๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กรได้ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ มาสร้าง ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มากที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข แต่หากสัมพันธภาพของคนใน องค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาได้ (อริคุณ สินธนาปัญญา, 2557, น. 26) และสรุป สาระสำคัญพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ประเทศไทยได้มีการจัด การศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ ได้แก่ เด็กตาบอด เด็กหูหนวก เด็กพิการทางร่างกายและสุขภาพ และเด็ก ปัญญาอ่อน ซึ่งนอกจากบุคคลเหล่านี้แล้ว ยังมีเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านสติปัญญา หรือด้านการเรียนรู้ หรือเรียกว่า LD ภาวะการเรียนรู้บกพร่อง (Learning Disorders) คือ ความบกพร่องของกระบวนการเรียนรู้ที่

เกิดจากการทำงานที่ผิดพลาดของสมอง ซึ่งสาเหตุมาจากสติปัญญาบกพร่องหรือปัญญาอ่อน ความวิตกกังวล หรือซึมเศร้า เป็นต้น ทำให้ความสัมพันธ์ผลด้านการเรียนต่ำกว่าความเป็นจริงและเด็กสมาธิสั้น เป็นโรคที่พบได้บ่อยในวัยเด็ก โดยเด็กไม่สามารถควบคุมสมาธิและความเคลื่อนไหวของตัวเองได้ตั้งนั้น เด็กเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการจัดการศึกษาพิเศษโดยครูที่มีความสามารถพิเศษซึ่งปัจจุบันการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการยังมีปัญหาในด้านปริมาณการให้บริการการศึกษาพิเศษ เนื่องจากยังขาดแคลนครูการศึกษาพิเศษอยู่เป็นจำนวนมาก ไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการ ปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการการศึกษาพิเศษ ซึ่งหากการให้บริการการศึกษาพิเศษมีคุณภาพไม่ดีพอ อาจเป็นอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้พิการได้และด้วยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการเข้าถึงบุคลากรทางการศึกษาพิเศษในทุกสังกัด ทุกระดับการศึกษาของคนพิการและทุกประเภทของความพิการที่ปฏิบัติการเรียนการสอนกับบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษา ที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป เช่นเดียวกับ กฤษฎา มีบ้านหลวง และยุภาติ ปณธราช (2022) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดตากเขต 2 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดตากเขต 2 อำเภอแม่สอด ตามกรอบขอบข่ายและภารกิจงานของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านงานวิชาการ มี 17 ด้านมีสภาพมีการปฏิบัติน้อยและมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาพิเศษทุกคนในองค์กรจะมีภาระหน้าที่มาก ดังนั้นความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากผู้วิจัยจึงมีคำถามที่จะศึกษาว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลของการศึกษา ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษา และนำไปสู่การสร้างความสุขต่อผู้เรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน รวมทั้งเป็นแนวทางในการประยุกต์สู่การพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เพื่อนำเสนอแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตาราง ประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครู และประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครู แยกเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ และด้านจิตใจ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 12 ด้าน ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน 3) ให้คำแนะนำที่ดีที่ถูกต้องสมบูรณ์ 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ 7) มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ 8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ และ 12) ให้บำเหน็จรางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานดี

3 ผลการประเมินแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 1 ภาคกลาง จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วยโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต จังหวัดกาญจนบุรี โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 47 จังหวัดเพชรบุรี โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 58 จังหวัด

นันทบุรีโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 45 จังหวัดกาญจนบุรี โรงเรียนฟ้าใสวิทยา จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 388 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูจำนวน 365 คน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 1 ภาคกลาง จำนวน 6 แห่ง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan 1970, pp.607-610) ด้วย ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูจำนวน 187 คน รวมทั้งหมด 210 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา ครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านสุขภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ และ 4) ด้านจิตใจ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 12 ด้าน ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) ให้คำแนะนำที่ดีที่ถูกต้องสมบูรณ์ 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ 7) มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ 8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ และ 12) ให้บำเหน็จรางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานดี

2. แบบประเมินแนวทาง แนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในการร่างแนวทางฯ จากการนำข้อมูลในตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สร้างเป็นแนวทางฯ และประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้เสียจำนวน 9 คน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ

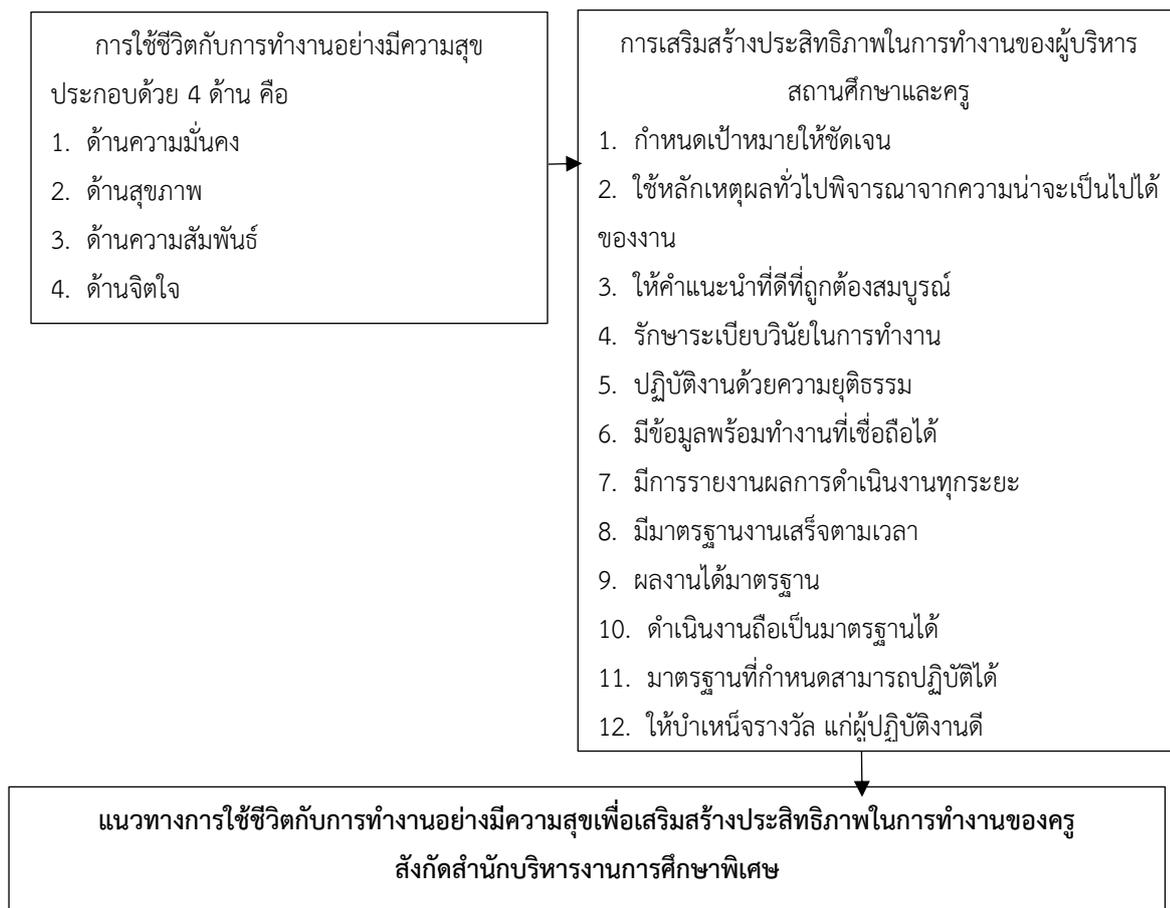
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หาความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

7. กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัย ในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปข้อมูลทั่วไปได้ดังนี้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 59.52 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.90 ที่ทำงานปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาคิดเป็นร้อยละ 58.57 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 46.19 ดำรงตำแหน่งครูคิดเป็นร้อยละ 65.72 และส่วนใหญ่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการคิดเป็นร้อยละ 45.24 มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.67 และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) รองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพ ($\bar{X}=4.29$) ด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.94$) และด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.90$)

2. ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับ สูง ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “ในการทำงานทุกครั้งครูกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน” ($\bar{X}=4.15$) และรองลงมา คือ “มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะแก่ผู้บังคับบัญชา” ($\bar{X}=4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ “ใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน” ($\bar{X}=3.64$)

3. ผลการศึกษาแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

แนวทางที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานตามหลักการบูรณาการการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างสมดุล

แนวทางที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารโดยยึดหลักของเหตุผลเพื่อประโยชน์ขององค์กร

8. สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นนำมาสู่การอภิปรายได้ ดังนี้

1. ระดับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน และเมื่อแยกรายด้าน

1.1 ด้านความสัมพันธ์ พบว่ามีค่าสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของใจนวล พรหมมณี (2550) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2. ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน(B) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.142 - 0.303 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือการพัฒนาตนเอง, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจในการทำงานโดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.303 , 0.200 , 0.160 , 0.142 ตามลำดับ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ด้านสุขภาพ พบว่ามีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pak. J. Statist. (2557) การศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์ การตรวจสอบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียน ในบริบทนี้ ได้ทำการสำรวจความเชื่อมโยงระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยทั่วไปอยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายนี้ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญแต่ในระดับต่ำระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงาน

1.3 ด้านความมั่นคง พบว่ามีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ นิลภทย์ และ สายสุตา เตียเจริญ (2556) เรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด 3) ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยมีข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่สำนักงานเขตบางพลัด จำนวน 11 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทรรศนะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหาร จะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นหลักเป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกลางช่วยประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะ ผู้บริหารเน้นการทำงาน เป็นทีม นิเทศสอนงานให้ เป็นกัลยาณมิตรกับครู มอบหมายงานให้ตามความถนัด สนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการ ผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ ซึ่งหมายถึงการใช้ชีวิตกับการ ทำงานอย่างมีความสุขจะต้องมีทุกด้านความสัมพันธ์กัน มีความสมดุลทั้งบุคคลและองค์กรจึงจะส่งผลต่อ การทำงานอย่างมีความสุข

1.4 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} =3.90) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aydan Ordu (2565) เรื่อง บทบาทของพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงระหว่างการสนับสนุนองค์กร กับความสุขในการทำงาน การศึกษาที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพของครูในสถาบันการศึกษาได้สร้างทฤษฎีและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้การวิจัยลึกซึ้งยิ่งขึ้น การวิจัยได้รายละเอียดมากขึ้นจากการได้แนวทางใหม่ คำจำกัด ความใหม่ และแนวคิดใหม่ หนึ่งในแนวคิดเหล่านี้คือ พฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงแนวโน้มใน การนำเสนอและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงแนวคิดนี้ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการตรวจสอบ บทบาทของพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับความสุขในการ ทำงาน ข้อมูลของการศึกษาถูกเก็บรวบรวมโดยใช้มาตราส่วนการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ความสุขในการ ทำงาน และพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบด้วยครู 340 คนที่ทำงานใน โรงเรียนประถม มัธยม และมัธยมปลาย ในปีการศึกษา 2564-2565 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทั้งสามตัว แปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์มีผลกระทบ ทางอ้อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์นี้สามารถตีความได้ว่า ครูมีพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์มากขึ้นเมื่อการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของตนเพิ่มขึ้น และส่งผลให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของตนเอง ในที่สุด มีการเสนอแนะให้สนับสนุน ความต้องการของครู เช่น โครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการสร้างและนำแนวคิด ใหม่ ๆ มาใช้ และการรับรองการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ

2. ผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ สูง ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาทั้ง 12 ด้านคือ

2.1 การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.15$) เป็นค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ ชรินทร์ทิพย์ และ รัชนีวรรณ (2561) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อีกทั้งความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอีกด้วย ซึ่งการให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์ในองค์กรส่งผลต่อการใช้ชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขของครูในสถานศึกษา

2.2 การใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงาน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.64$) เป็นค่าเฉลี่ยลำดับที่ 8 เป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพร พุทธจักร (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยมุ่งใจ ปัจจัยการบริหารภายในองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับดีเด่น ความสามัคคีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ ความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระเบียบวินัย และ ความรับผิดชอบ สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจัดการเรียน การสอน สำหรับนักเรียนพิการ และ นักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 87.00

3. จากผลการศึกษาแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การทำงาน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ สรุปเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ผลการศึกษาแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน แนวทางที่ 1 คือพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานคือเมื่อมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ บุคลากรไว้วางใจในการประเมิน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานแบบใหม่ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Aydan Ordu (2565) วิจัย เรื่อง บทบาทของพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ใน การเชื่อมโยงระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับความสุขในการทำงาน การศึกษาที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพของครูใน สถาบันการศึกษาได้สร้างทฤษฎีและประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้การวิจัยลึกซึ้งยิ่งขึ้น การวิจัยได้รายละเอียดมาก ขึ้นจากการได้แนวทางใหม่ คำจำกัดความใหม่ และแนวคิดใหม่ หนึ่งในแนวคิดเหล่านี้ คือ พฤติกรรม การทำงานสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงแนวโน้มในการนำเสนอและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงแนวคิดนี้ การวิจัย นี้มีวัตถุประสงค์หลักในการตรวจสอบบทบาทของพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงระหว่างการ สนับสนุนองค์กรกับความสุขในการทำงาน ข้อมูลของการศึกษาถูกเก็บรวบรวมโดยใช้มาตราส่วนการรับรู้การ สนับสนุนองค์กร ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ประกอบด้วยครู 340 คนที่ทำงานในโรงเรียนประถม มัธยม และมัธยมปลาย ในปีการศึกษา 2564-2565 ผล การศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม การทำงานสร้างสรรค์มีผลกระทบทางอ้อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กรกับความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์นี้สามารถตีความได้ว่า ครูมีพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์มากขึ้นเมื่อการรับรู้ถึงการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรของตนเพิ่มขึ้น และส่งผลให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของตนเอง ในที่สุด มีการเสนอแนะให้สนับสนุนความต้องการของครู เช่น โครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึงทรัพยากรที่ จำเป็นสำหรับการสร้างและนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ และการรับรองการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ

แนวทางที่ 2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานตามหลักการบูรณาการการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างสมดุล จากการศึกษาแนวทางการจัดการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานแนวทางที่ 2 คือการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานตามหลักการบูรณาการการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างสมดุล สอดคล้องกับการศึกษาของ Rey E. Enciso (2567) การศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานต่อความพึงพอใจในงานและความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของครูในแผนกการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาใช้แนวทางผสมผสาน ซึ่งรวมถึงการสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เชิงปริมาณพบความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานของครู ครูที่รายงานว่ามีความสมดุลที่ดีขึ้นระหว่างความรับผิดชอบด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัวแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ข้อมูลเชิงคุณภาพให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลยุทธ์และความท้าทายที่ครูเผชิญในการบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาที่สำคัญรวมถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ที่เอื้ออาทรกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้ปกครองในการเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครูที่รู้สึกได้รับการชื่นชมและยอมรับในความพยายามของตนเองรายงานว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมที่ดีขึ้น การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและการกำหนดขอบเขตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวถูกระบุว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ การศึกษาเน้นย้ำถึงความจำเป็นของสถาบันการศึกษาและผู้กำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานสำหรับครู การดำเนินนโยบายที่ยืดหยุ่น การจัดหาทรัพยากรสำหรับการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทรได้รับการแนะนำเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานและความเป็นอยู่ที่ดีของครู ผลการวิจัยนี้มีส่วนสนับสนุนข้อมูลเชิงลึกที่มีค่าต่อสาขาวิชาการศึกษาและเสนอคำแนะนำเชิงปฏิบัติสำหรับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ครูสามารถเติบโตได้ทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลดีต่อระบบการศึกษาโดยรวม อีกทั้งยัง มีความสอดคล้องกับการวิจัยของฤทธิชัย ศรีโพธิมรรพษ์, นงนุช เจริญสุข และชูศักดิ์ เอกเพชร (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง พบว่าสภาพความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการรับรู้ถึงความหมายของชีวิต หรือสิ่งที่ทำ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และด้านสุขภาพทางกายและทางใจ มี 38 ตัวชี้วัด ผลการสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ฟังภา ภูเก็ต ระนอง พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ Anjum and Islam (2564) วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน: สำรวจปัจจัยที่กำหนดความเป็นอยู่ที่ดีส่วนบุคคลของนักวิชาการ ความสุขในการทำงานส่งผลอย่างสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงผลผลิตขององค์กร ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพนักงาน และมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงานในการทำงาน การศึกษานี้พยายามสำรวจปัจจัยที่กำหนดความสุขในการทำงานของนักวิชาการ แบบสอบถามถูกพัฒนาและแจกจ่ายให้นักวิชาการในสี่มหาวิทยาลัยเอกชนในเมืองซิลเฮต ประเทศบังกลาเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 141 คนได้เข้าร่วมการศึกษานี้ และความสุขในการทำงานของนักวิชาการได้รับการประเมินตามโครงสร้างหกประการ (วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทน ความมั่นคงงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานเอง อิสระและการได้รับคำติชม) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สามในห้าตัวแปรที่ศึกษา (ความสัมพันธ์ อิสระและการได้รับคำติชม และค่าตอบแทน) มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการมากกว่าโครงสร้างอื่นๆ อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ยังเผยให้เห็นถึงความสำคัญของโครงสร้างอื่น ๆ ในการสร้างความสุขในการทำงานของนักวิชาการ ผลการศึกษาจะช่วยเจ้าของมหาวิทยาลัยเอกชนหรือผู้กำหนดนโยบาย ตลอดจนอุตสาหกรรมบริการอื่นๆ เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและการออกแบบนโยบายที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีส่วนบุคคลของพนักงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของ Tri Handayani (2564) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและการเป็นผู้นำโรงเรียนต่อผลการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย วัดดูประสงค์ของการศึกษาคือ 1) เพื่อทราบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อทราบอิทธิพลของการเป็นผู้นำโรงเรียนต่อผลการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อทราบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและการเป็นผู้นำโรงเรียนต่อผลการปฏิบัติงานของครู จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) มีอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของครู 2) มีอิทธิพลของการเป็นผู้นำโรงเรียนต่อผลการปฏิบัติงานของครู และ 3) มีอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและการเป็นผู้นำโรงเรียนต่อผลการปฏิบัติงานของครู

แนวทางที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารโดยยึดหลักของเหตุผลเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการศึกษาแนวทางการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ในแนวทางที่ 3 ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาระบบการบริหาร โดยอาจมุ่งเน้นที่ผู้นำต้องมีระบบการบริหารที่ยึดหลักของเหตุผลเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ธิปัตย์ ทันเส็ง และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562) ได้วิจัยเพื่อให้ทราบ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48

โรงเรียน พบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ Esra Tore (2566) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำของครูกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำของครูกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยประกอบด้วยครู 358 คนที่ทำงานในโรงเรียนของรัฐในเขตบาเคอร์เคอย์ เมืองอิสตันบูล พบว่า ระดับการเป็นผู้นำของครูและระดับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำระหว่างการเป็นผู้นำของครูกับความสุขในการทำงาน และระหว่างมิติอารมณ์เชิงบวกของความสุขในการทำงานกับคะแนนรวมของการเป็นผู้นำของครู แต่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างมิติอารมณ์เชิงลบของความสุขในการทำงานกับการเป็นผู้นำของครู สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำของครูมีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู ทั้งนี้ในกระบวนการบริหารที่ตีกรอบจากจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรแล้วยังมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนรีนาถ กาญจนเจตน์ (2560) งานวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากกรมหม่อมใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมหม่อมใหม่ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมหม่อมใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน ด้วยวิธีการเชิงผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมหม่อมใหม่ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย พบว่า บุคลากรกรมหม่อมใหม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมหม่อมใหม่มีความแตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย ประเภทบุคลากร อายุ เขตพื้นที่ของหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนที่ได้รับ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($r = .536, p < .01$) โดยการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการสรรหาและคัดเลือก มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด ตามลำดับ ในส่วนของผลการสัมภาษณ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรกรมหม่อมใหม่มีความสุขในการทำงานได้ จากการได้รับในสิ่งที่ตนพึงจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร ในขณะเดียวกันบางกระบวนการยังคงต้องได้รับการปรับปรุง และพัฒนาให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีความเท่าเทียมมากขึ้น

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุขของครูสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกรายด้านตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความมั่นคง ควรส่งเสริมให้มีประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลไปสู่การเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เนื่องจากเงินเดือนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นคง ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน 2) ด้านสุขภาพ ควรจัดปริมาณงานให้มีความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพของบุคลากร 3) ด้านความสัมพันธ์ ควรส่งเสริมวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) ด้านจิตใจ ควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เช่น จัดทำโครงการกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นต้น

ด้านการเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ในการทำงานทุกครั้งกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพ สูง และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อคำถาม ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรเข้าใจหลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการใช้ชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อาทิความผูกพันต่อองค์กร การปรับตัว คุณลักษณะของงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ กว้างขึ้น สามารถนำไปพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

10. เอกสารอ้างอิง

กขพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักการบริหารงานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- กฤษฎา มีบ้านหลวง และ ยุภาตี ปณะราช. (2565). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(1), 33-45. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2568. จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/255511/172875>.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เกียรติขจร ไพบาลนนท์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จงกล ทองโถม. (2555). ศัพท์เกี่ยวกับการประเมินผล. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2568. จาก gotoknow.org.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุพร รณแก้วล้วน. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ใจนวล พรหมมณี. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็งจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติฯ.
- ชรินทร์ทิพย์ ทีรกาญจน์ และ รัชนีวรรณ วณิชยณอม. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ สรรพศาสตร์ สรรพศิลป์ ประจำปี 2562. (น. 117-132). กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2568. จาก <https://arts.tu.ac.th/uploads/arts/Doctorate/Meeting/M13.pdf>
- ชีวันนัท พิษสะกะ. (2544). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุมศักดิ์ ชุมนุม . (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ: กรณีศึกษาเขตการศึกษา 10. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชูบ กาญจนประกร. (2552). รูปแบบการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ฤทธิชัย ศรีโพธิอมรพงษ์, นัจจรี เจริญสุข, และ ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2566). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(1), 805-820.
- นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษากรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Anjum, N., & Islam, M. A. (2564). *Workplace happiness: Exploring the factors shaping academics' subjective well-being*. *Journal of Management in Practice*, 6(1), 1. ISSN 2456-1509.
- Esra Tore. *European Journal of Educational Management*. Volume 6, Issue 4, 247-259.
- Pak. J. Statist. (2014). *A Quantitative Study of School Administrators' Work-Life Balance and Job Satisfaction in Public Schools*. Vol. 30(6), 1231-1241.