



A Study of the Relationship Between Behaviors According to the Contemplative Education Concept and Work Happiness of Government Teachers in Phutthamonthon Group, Nakhon Pathom Primary Educational Service Area District Office 2

Manita Labhodom¹ and Sudarat Sarnswang²

Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

E-mail: manita.lab@ku.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-5709-7890>

E-mail: fedusdrs@ku.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3020-2538>

Received 02/04/2025

Revised 12/04/2025

Accepted 12/05/2025

Abstract

Background and Aims: Teachers' work happiness is a crucial factor affecting educational quality. Happy teachers demonstrate inspiration and commitment to self-development, student development, and teaching innovation. Contemplative education is a concept that connects external knowledge with internal learning, aiming to create a balance between intellectual and mental development while helping reduce teacher stress and burnout. Therefore, this research aims to study: 1) the level of behaviors in applying contemplative education principles, 2) the level of work happiness, and 3) the relationship between behaviors in applying contemplative education principles and work happiness among government teachers in Phutthamonthon Group schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2.

Methodology: This quantitative research was conducted using a sample of 117 government teachers. The sample size was determined by the Krejcie and Morgan sampling determination table. The researcher developed a 5-level rating scale questionnaire as a data collection tool, which had a reliability value of .97. Data analysis employed various statistics, including percentage, mean, standard deviation, and relationship analysis using Pearson's correlation coefficient.

Results: 1) The overall level of behaviors in applying contemplative education principles among government teachers was high. When considering each aspect individually, the highest practice level was in facing reality principles ($\bar{x} = 4.56$, $SD = .50$). 2) The overall level of work happiness among government teachers was high. When considering each aspect individually, the highest average was in workplace relationships ($\bar{x} = 4.33$, $SD = .84$). 3) The relationship between behaviors in applying contemplative education principles and work happiness among government teachers was found to be positive, with the overall level being very high, statistically significant at the .01 level ($r = .854$, $p < .01$).

Conclusion: This research confirms that encouraging teachers to apply contemplative education principles in their lives and work significantly enhances work happiness. The development of teachers' inner minds is crucial to work-life quality. When teachers practice mindful consideration,





open their hearts to build good relationships with colleagues, accept reality, demonstrate commitment to work, and create learning communities, they can achieve job satisfaction, success, good quality of life, a supportive organizational culture, meaningful work, and good relationships with colleagues. Therefore, educational institutions and affiliated agencies should promote practical training in contemplative education, create environments conducive to contemplation and collaborative learning, support teachers' internal development, reduce unnecessary workloads, and build learning communities with mutual support, which will directly affect teachers' work happiness and ultimately lead to sustainable educational quality development.

Keywords: Contemplative Education; Work Happiness; Primary School Government Teachers



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูกลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

มานิตา ลาโถม และสุรารัตน์ สารสว่าง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ความสุขในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยครูที่มีความสุขจะมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และนวัตกรรมการสอน จิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างความรู้ภายนอกกับการเรียนรู้ภายใน มุ่งสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางปัญญาและจิตใจ และยังช่วยลดความเครียดและภาวะหมดไฟของครูได้ ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษา 2) ระดับความสุขในการทำงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มพุทธมณฑลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ระเบียบวิธีการวิจัย: งานวิจัยเชิงปริมาณนี้ดำเนินการโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู จำนวน 117 คน โดยตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติหลายประเภทย่อย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย: 1) ระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือ หลักการเผชิญความจริง ($\bar{X}$ = 4.56, SD = .50) 2) ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 4.33, SD = .84) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .854, p < .01)

สรุปผล: ผลการวิจัยนี้ยืนยันว่าการส่งเสริมให้ครูใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาในชีวิตและการทำงานจะช่วยยกระดับความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาจิตใจภายในของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อครูได้ฝึกฝนการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ เปิดใจสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความจริง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะส่งผลให้ครูสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูล ได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านจิตตปัญญาศึกษา จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใคร่ครวญและการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองจากภายใน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของครู และจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในที่สุด

คำสำคัญ: จิตตปัญญาศึกษา; ความสุขในการทำงาน; ข้าราชการครูประถมศึกษา

บทนำ

เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วได้เปลี่ยนแปลงบทบาทครูในยุคปัจจุบัน จากผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวสู่ผู้ที่ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ในวงการการศึกษา ภาระงานของครูมีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น นำไปสู่ความเหนื่อยล้าและขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ความคาดหวังที่สูงขึ้นจากสังคมยังสร้างความกดดันให้กับครูในการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เพราะครูที่มีความสุขจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น (เชาวนิตย์ เพชรบุตร, 2567) ซึ่งความสุขในการทำงานของครูส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อให้กำลังคนคุณภาพทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) นอกจากนี้ นโยบาย "เรียนดี มีความสุข" มีเป้าหมายในการลดภาระของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพการเรียนการสอนและความสุขของทั้งนักเรียนและครู อีกทั้งครูที่มีความสุขจะมีความอดทน เข้าใจ และใส่ใจความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องทัศนคติเชิงบวก สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศเชิงบวกในห้องเรียน (Noddings, 2003) ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการได้รับการยอมรับจากสังคม (Seligman, 2011) ครูที่มีความสุขมีแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์และทุนสังคมในโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา (Hargreaves et al., 2012)

แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาได้รับการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในหลายสถาบันการศึกษาไทย โดยมหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดตั้งศูนย์จิตตปัญญาศึกษาในปี พ.ศ. 2549 (ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552) และมีการนำไปใช้ในสถาบันอื่น ๆ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา (2550) ได้เสนอรูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ซึ่งจิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาจิตใจ ปัญญา และการตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ภายนอกและการเรียนรู้ภายใน (ชลลดา ทองทวี และคณะ, 2551) และมีศักยภาพพัฒนาทักษะสำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (จิรัฐกาล พงศ์ภคเธียร, 2550) อีกทั้งจิตตปัญญาศึกษาช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม เพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะทางสังคม และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ลดความเครียดและปัญหาสุขภาพจิต (Shapiro S. L. et al., 2015) สำหรับครูยังพบว่าจิตตปัญญาศึกษายังสามารถช่วยลดภาวะหมดไฟและเพิ่มความพึงพอใจในการสอนได้อีกด้วย (Palmer P. J., 2017)

จากการศึกษาแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ผู้วิจัยพบว่ากระบวนการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความสุขในการทำงานได้ เนื่องจากความสุขเกิดจากทัศนคติและความคิดภายในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับหลักจิตตปัญญาศึกษาที่เน้นการใคร่ครวญและรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง จึงนำมาสู่การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของครู เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการ

พัฒนาทักษะการคิดอย่างใคร่ครวญ การจัดการตนเอง และการเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครู
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ตรวจสอบแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ข้อค้นพบต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักจิตตปัญญาศึกษา

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาจากภายในจิตใจ มุ่งเน้นการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งเพื่อให้เกิดปัญญาที่แท้จริง ผ่านการตระหนักรู้ตนเองและความเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในความคิดและจิตสำนึก ส่งเสริมการดำเนินชีวิตด้วยสติ ปัญญา และความเมตตา โดยตระหนักถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่เพียงมุ่งถ่ายทอดความรู้ แต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์อย่างองค์รวมทั้งด้านจิตใจและปัญญา

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้านจิตตปัญญาศึกษา พบว่าทักษะดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูและบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การตระหนักรู้ในคุณค่าโดยปราศจากอคติ การมีความรักความเมตตา การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม และความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้ากับชีวิตอย่างสมดุล

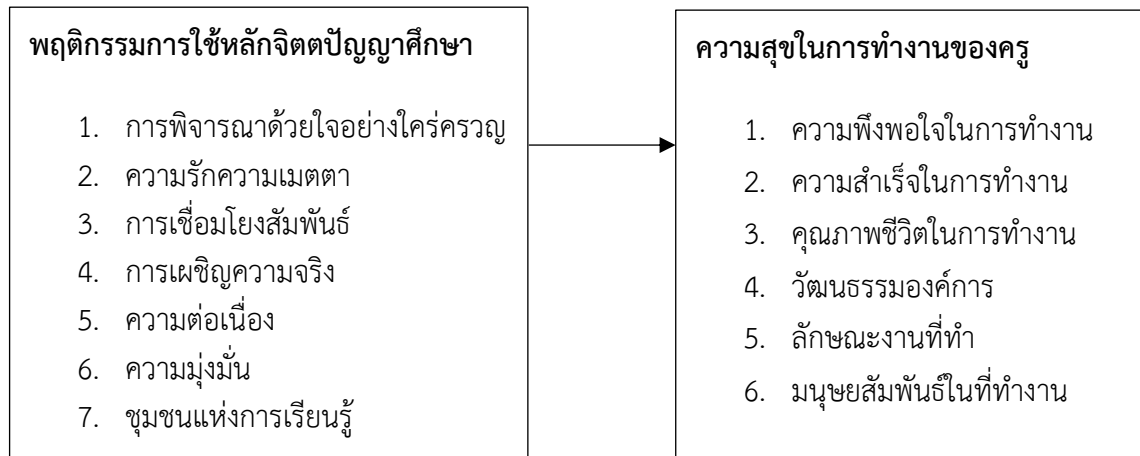
สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดทักษะภาวะผู้นำด้านจิตตปัญญาศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากเห็นว่าทักษะเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในยุค VUCA World ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 7 ประการ ได้แก่ หลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) หลักความรักความเมตตา (Compassion) หลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectedness) หลักการเผชิญความจริง (Confrontating Reality) หลักความต่อเนื่อง (Continuity) หลักความมุ่งมั่น (Commitment) และหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะอารมณ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน องค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมนุษยสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมการทำงาน

นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานยังครอบคลุมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กรอย่างยั่งยืน (กอกนิษฐ์ คำมะลา และ วลินิกา ฉลากบาง, 2562)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษา ศึกษาความสุขในการทำงาน และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษา กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มพุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 167 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 117 คน โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krecie & Morgan (1970)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยนี้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 หลักจิตตปัญญาศึกษา ประกอบด้วย 7 ทักษะ คือ 1) หลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ 2) หลักความรักความเมตตา 3) หลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์ 4) หลักการเข้าเผชิญ 5) หลักความต่อเนื่อง 6) หลักความมุ่งมั่น และ 7) หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิดของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (2552)

2.2 ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) ลักษณะงานที่ทำ ตามกรอบแนวคิดของกอกนิษฐ์ คำมะลา and วลินิกา ฉลากบาง (2562)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการคำนวณสามารถแบ่งคะแนนได้ 5 ระดับ โดยในแต่ละระดับมีขนาดระยะช่วงซึ่งสามารถแบ่งเกณฑ์คะแนนได้ดังนี้

4.51 -5.00 หมายถึง พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการคำนวณสามารถแบ่งคะแนนได้ 5 ระดับ โดยในแต่ละระดับมีขนาดระยะช่วงซึ่งสามารถแบ่งเกณฑ์คะแนนได้ดังนี้

4.51 -5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ใน ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ใน ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ใน ระดับปานกลาง

1.51- 2.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ใน ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่และร้อยละ

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครู กลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาแปลความหมายรายข้อและความหมายในภาพรวม

4.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำมาแปลความหมายรายข้อและความหมายในภาพรวม

4.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 หาระดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.2 วิเคราะห์ระดับความสุขของข้าราชการครูโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขของข้าราชการครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r)

ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, SD = .64) ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ หลักการเผชิญความจริง ($\bar{X}$ = 4.56, SD = .50) ระดับการปฏิบัติรองลงมา คือ หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.47, SD = .77) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ หลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.39, SD = .60) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูกลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 117)

ที่	พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษา ของข้าราชการครู	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
1	หลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ	4.43	.63	มาก	5
2	หลักความรักความเมตตา	4.45	.67	มาก	4
3	หลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์	4.39	.60	มาก	7
4	หลักการเผชิญความจริง	4.56	.50	มากที่สุด	1
5	หลักความต่อเนื่อง	4.41	.60	มาก	6
6	หลักความมุ่งมั่น	4.46	.74	มาก	3
7	หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.47	.77	มาก	2
ภาพรวม		4.45	.64	มาก	

2. ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, SD = .84) ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 4.33, SD = .84) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X}$ = 4.30, SD = .76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.06, SD = .91) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 117)

ที่	ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย	อันดับ
1	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.06	.91	มาก	5
2	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.30	.80	มาก	2
3	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.29	.77	มาก	3
4	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.17	.95	มาก	4
5	ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.31	.76	มาก	2
6	ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.33	.84	มาก	1
ภาพรวม		4.24	0.84	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มพุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม จากการศึกษาค้นคว้า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .854, p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($r = .804, p < .05$) รองลงมาคือพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($r = .787, p < .05$) และด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครูด้านการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านลักษณะการทำงาน ($r = .541, p < .05$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 117)

พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษา ของข้าราชการครู	ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู						Y _{tot}
	ความพึงพอใจ ในการ ทำงาน	ความสำเร็จ ในการ ทำงาน	คุณภาพ ชีวิต ในการ ทำงาน	วัฒนธรรม องค์กร	ลักษณะ การ ทำงาน	มนุษย์ สัมพันธ์ ในที่ ทำงาน	
การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ	.733**	.641**	.626**	.575**	.541**	.664**	.691**
ความรักความเมตตา	.713**	.601**	.625**	.633**	.546**	.703**	.706**
การเชื่อมโยงความสัมพันธ์	.714**	.791**	.716**	.628**	.606**	.724**	.766**
การเผชิญความจริง	.627**	.768**	.716**	.589**	.636**	.693**	.736**
ความต่อเนื่อง	.683**	.775**	.783**	.627**	.646**	.657**	.760**
ความมุ่งมั่น	.753**	.852**	.758**	.616**	.656**	.686**	.786**
ชุมชนแห่งการเรียนรู้	.787**	.733**	.738**	.699**	.726**	.804**	.823**
X _{tot}	.816**	.833**	.802**	.708**	.702**	.800**	.854**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มพุทธมณฑล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบประเด็นน่าสนใจดังนี้

การที่ครูมีพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของครูในการพัฒนาตนเองจากภายใน มีการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง และมีความเข้าใจในความเชื่อมโยงของสรรพสิ่ง อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับที่ สิริรัตน์ นาकिन (2561) กล่าวว่า แนวคิดจิตตปัญญาศึกษามุ่งสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ต่อชีวิตและความเป็นมนุษย์ โดยเน้นการปลูกฝังความตระหนักรู้ภายในตน ความเมตตา และจิตสำนึกต่อส่วนรวม ผ่านการพัฒนาจิตและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งนำไปสู่การเกิดปัญหาที่แท้จริงในผู้เรียน ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

ข้าราชการครูกลุ่มพุทธมณฑลมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีทัศนคติเชิงบวกและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการร่วมมือกันทำงาน และมีแนวทางจัดการความขัดแย้งที่ชัดเจน ล้วนเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่เน้นความสำคัญของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในงาน และพิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ที่ชี้ถึงการมองวิชาชีพเชิงบวกซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานที่สร้างประโยชน์

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงานของครูกลุ่มพุทธมณฑล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาความตระหนักรู้ภายในช่วยให้ครูมองเห็นคุณค่าในตนเองและงานที่ทำ สามารถเชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสุขที่แท้จริง สอดคล้องกับชลธิชา ทองทวี และคณะ (2551) ที่พบว่าจิตตปัญญาศึกษาช่วยให้บุคคลเปิดใจกว้าง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ชุตินา ปัญญาพิณินกุล และคณะ (2558) ยืนยันว่ากระบวนการจิตตปัญญาศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในที่นำไปสู่ความสุข ขณะที่ Benevene และคณะ (2019) พบความเชื่อมโยงระหว่างความสุขในการทำงานกับการพัฒนาทรัพยากรทางจิตวิทยา และ Hooker (2020) ชี้ว่าครูส่วนใหญ่มีความสุขแบบ 'eudemonic' ซึ่งเกิดจากการได้ทำงานที่มีความหมายและสอดคล้องกับตัวตนที่แท้จริง อันเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการบูรณาการประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ใหม่ เช่น การแลกเปลี่ยนเรื่องราวความสำเร็จในการแก้ปัญหา และจัดพื้นที่เวลาให้ครูได้ถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน โดยเฉพาะระหว่างครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้และลดช่องว่างระหว่างวัย

1.2 พัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพครูผ่านกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปรับลดภาระงานเอกสารและงานธุรการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง จัดระบบดูแลช่วยเหลือครูที่มีความเครียด และพัฒนาระบบการให้รางวัลและยกย่องชมเชยที่สะท้อนคุณค่าของงานครู

1.3 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ส่งเสริมการนำหลักจิตตปัญญาศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง บูรณาการเข้ากับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาในการบริหารจัดการองค์กร และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตตปัญญาศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของข้าราชการครู เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะด้านจิตตปัญญาศึกษาของครู หรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

2.2 ศึกษาขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ครูในระดับมัธยมศึกษาครูในสังกัดอื่น หรือครูในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

2.3 ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกประสบการณ์และกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในของครูที่ใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างจิตตปัญญาศึกษากับความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา, & วิลนิภา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. *Journal of Buddhist Education and Research*, 5(2), 65–81.

จิรัฐกาล พงศ์ภคเธียร. (2550). *การวิจัยและพัฒนาจิตตปัญญาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

- ชลลดา ทองทวี และคณะ. (2551). จิตตปัญญาศึกษา: การสำรวจและสังเคราะห์ความรู้จิตตปัญญาศึกษาเบื้องต้น.
- ชุดิมา ปัญญาพินิจนุญ, พิริยลักษณ์ ศิริสุขลักษณ์, สุภาพร วรรณสันทัด, & จันทรเพ็ญ นิลวัชรภณ. (2558). ผลของจิตตปัญญาศึกษาต่อการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 28(2).
- เชาวนิตย์ เพชรบุตร. (2567). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. *วารสาร มจร สุรนารีนาร*, 2(3), 10-21.
- พิทักษ์ พิสัยพันธ์. (2553). การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). จิตตปัญญาศึกษา คืออะไร. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริรัตน์ นาคิน. (2561). รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมตามแนวจิตตปัญญาศึกษา [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2550). รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 30(1), 1-10.
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health: The mediating role of happiness at work. *Frontiers in Psychology*, 10, 2449. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hooker, T. (2020). *Stories of happiness, emotional goals, and identity in 21st-century teachers* [Doctoral dissertation, The University of Waikato]. Research Commons. <https://hdl.handle.net/10289/13765>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Noddings, N. (2003). *Happiness and education*. Cambridge University Press.
- Palmer, P. J. (2017). *The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life* (20th anniversary ed.). Jossey-Bass.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Shapiro, S. L., Lyons, K. E., Miller, R. C., Butler, B., Vieten, C., & Zelazo, P. D. (2015). Contemplation in the classroom: A new direction for improving childhood education. *Educational Psychology Review*, 27(1), 1-30. <https://doi.org/10.1007/s10648-014-9265-3>