

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

NEW NORMAL LEARNING MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS AFFECTING
TEACHERS' WORK HAPPINESS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วัชร กฐินสมมิตร¹, จารุวรรณ เขียนน้ำชุม², สุมาลี ศรีพุทธรินทร์³

Watchara Katinsommit¹, Jaruwan Kheawnamchumt², Sumalee Sriputtarin³

Corresponding Author E-mail: jaruwan_jaru@npu.ac.th

Received: Jan 12, 2026; Revised: Feb 22, 2026; Accepted: Feb 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 265 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และ (2) แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปร การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 89

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่, ความสุขในการปฏิบัติงานของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

³ อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² Lecturer in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

³ Assistant Professor, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

Abstract

This research aimed to 1) examine and compare new normal learning management in educational institutions, classified by respondents' status and school size, 2) examine and compare teachers' work happiness, classified by position and school size, 3) investigate the relationship between new-normal instructional management in schools and teachers' work happiness, and 4) examine the predictive power of new-normal instructional management in schools on teachers' work happiness. The sample consisted of 265 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. The research instruments were: (1) a questionnaire on new-normal instructional management in schools, with a reliability coefficient of .94; and (2) a questionnaire on teachers' work happiness, with a reliability coefficient of .95. Data were analyzed using mean, standard deviation, independent-samples t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) Overall, new-normal instructional management in schools was at a high level. When comparing by position and school size, the overall results showed no significant differences. 2) Overall, teachers' work happiness was at a high level. When comparing by position and school size, the overall results showed no significant differences. 3) New-normal instructional management in schools was positively correlated with teachers' work happiness at a high level, with statistical significance at the .01 level. and 4) Four dimensions of new-normal instructional management jointly predicted teachers' work happiness (Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2): learning measurement and evaluation, support and development, instructional management, and learning unit design. Together, these predictors explained 89% of the variance in teachers' work happiness

Keywords : New Normal Learning Management, Teachers' Job Satisfaction Competence, Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ต้องปรับตัวเข้าสู่ “วิถีใหม่” หรือ New Normal Education อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2567: 243) ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Flexible Learning) และการเรียนรู้ในวิถีปกติใหม่ มีรูปแบบและแนวทางหลัก 3 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้ในชั้นเรียน การเรียนรู้ผ่านการออกอากาศทางโทรทัศน์ และการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนออื่น ๆ เพื่อทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนและการพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ออนไลน์ เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่มีอุปกรณ์ดิจิทัลและสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ อีกทั้งยังเน้นการเรียนรู้ผ่านการทำโครงการที่บูรณาการองค์ความรู้หลากหลาย ตลอดจนการเรียนรู้ที่ปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล หรือการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย (วิทยาน นันทนา. 2567: 25)

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต้องปรับตัว ปรับรูปแบบและพัฒนายกระดับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต้องสร้างและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ ผสมผสานวิชาการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และจากวิกฤตโควิด-19 ที่กระตุ้นให้ทุกคนต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอดทั้งเรื่องการเพิ่มและพัฒนาทักษะต่างๆ (Re Skills, Up Skills, New Skills) พร้อมรับมือวิถีชีวิตใหม่ (สมพร ปานดำ. 2564: 61) การเรียนรู้วิถีใหม่ เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานที่สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบตามแนวคิดและประสบการณ์ของผู้สอน ตลอดจนความสามารถของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น การนำการสอนออนไลน์มาผสมผสานกับสาระและรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ โดยอาจบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีบนเว็บ ผสมผสานกับวิธีการสอนหลายรูปแบบ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน (ICT) ควบคู่กับการเรียนในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้า และเชื่อมโยงเทคโนโลยีการสอนเข้ากับการฝึกปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้จากการทำงาน ทั้งนี้แม้ว่าวิธีการดังกล่าวจะได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย แต่มีข้อสังเกตว่าการสอนแบบออนไลน์เพียงอย่างเดียวอาจให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างจำกัด เนื่องจากผู้เรียนอาจไม่สนใจหรือขาดวินัยในตนเอง ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้จึงควรมีการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น ระบบตัวต่อ เพื่อช่วยเสริมและค้ำจุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เทียน ทองแก้ว. 2563: 3) กล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่นั้นเป็นการผสมผสานเทคโนโลยี และนวัตกรรมกับการจัดการสอนวิธีอื่น ๆ เข้ามาใช้ร่วมกันเพื่อยกระดับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดย พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ อธิการบดีกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่าการทำงานจะยึดกรอบรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พร้อมขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลภายใต้แนวคิด “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” และสื่อสารด้วยคำว่า “เรียนดี มีความสุข” ทั้งนี้การยกระดับคุณภาพการศึกษาควรเริ่มจากความสุขของผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง เพราะเมื่อมีความสุขจะส่งผลให้เรียนดีขึ้น และเมื่อเรียนดีขึ้นก็ยิ่งเพิ่มความสุขมากขึ้น จึงเน้นความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ควบคู่กับมาตรการ ลดภาระงานครู เช่น ปรับการประเมินวิทยฐานะให้ลดขั้นตอนและมุ่งผลลัพธ์ผู้เรียน ส่งเสริมการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาอย่างโปร่งใส ป้องกันการซื้อขายตำแหน่ง แก้ปัญหานี้สิน และสนับสนุนอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการครู (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566: 13 – 15)

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาเป็นฐานสำคัญของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพงาน เพราะเมื่อรู้สึกทำงานแล้วมีความหมายและได้รับการสนับสนุน จะเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (OECD. 2025: 94) รายงานระดับนานาชาติชี้ว่าความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานและการมีส่วนร่วม (engagement) เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การทำงานและความยั่งยืนขององค์กร (Gallup. 2024: 16) ในทางกลับกัน ความเครียดจากงานและปัจจัยเสี่ยงในที่ทำงาน

สามารถบั่นทอนสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน จึงควรมีมาตรการเชิงระบบทั้งการป้องกันและการส่งเสริม (World Health Organization [WHO]. 2022 : 95) WHO ยังเน้นให้สถานที่ทำงานจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพะ ลดความเสี่ยงจากงาน และมีการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้คนทำงานอยู่ดีและทำงานได้ (WHO. 2022) นอกจากนี้ เอกสารเชิงนโยบายร่วม WHO และองค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอกรอบปฏิบัติที่ช่วยให้องค์กรนำแนวทางสุขภาพจิตในที่ทำงานไปใช้ได้จริง (World Health Organization & International Labour Organization [ILO]. 2022: 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในพื้นที่ โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมโรงเรียนทั้งในเขตเมืองและพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้แนวทาง “ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. 2567: 11) จากข้อมูลในแผนพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่พบว่า โรงเรียนหลายแห่งในพื้นที่ยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงทรัพยากร และความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวเข้าสู่การจัดการเรียนรู้ในวิถีใหม่ โดยเฉพาะครูที่มีภาระงานมากและขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในบริบทดังกล่าว “ความสุขในการปฏิบัติงานของครู” จึงกลายเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการสนับสนุนครูได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา พบว่าการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ในสถานศึกษามีแนวโน้มส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูผ่านการประยุกต์ใช้แนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง อันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ กระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การจัดการเรียนรู้คือชุดของการดำเนินการที่ผู้สอนวางแผนและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาแบบองค์รวมของผู้เรียน ดังนั้น นักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Bradley (2021: 92) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่มีฟังก์ชันการทำงานที่ก้าวไปไกลกว่าการสอนในชั้นเรียน โดยครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ การติดตามผลการเรียน การจัดการเรียนการสอนแบบปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียน (personalized instruction) และการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

Rosário & Dias (2023: 43) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความถนัด ความสนใจ และบริบทของผู้เรียน

ศุภลักษณ์ ทองจีน (2560: 6) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวรอันเนื่องมาจากประสบการณ์

ทิศนา แคมมณี (2561: 120) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการสอนอย่างมีระบบ ครอบคลุมการเตรียมเนื้อหา กิจกรรม วิธีการสอน สื่อ ตลอดจนการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด

กุลิสรา จิตระยวณิช (2562: 2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้สอนดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ไปจนถึงการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และความสามารถ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

ความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูอยากพัฒนาการศึกษา มีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษารวมทั้งให้ความหมายความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้กว้างขวางแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Montuori et al (2022: 14214) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและความเป็นอยู่เชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความอิ่มเอมใจจากการทำงาน การรับรู้ความพึงพอใจทางอารมณ์ และสถานะที่ให้ความรู้สึกดีเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน

กมลทิพย์ ใจเที่ยง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563: 75) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกและความรู้สึกที่ดีของบุคลากร อันเกิดจากทั้ง ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก ของการทำงาน เช่น การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง การมีความเป็นอยู่ที่ดี การเป็นคนดีและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การตระหนักรู้ตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ การเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ การสร้างความสุขในที่ทำงานจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานและธรรมชาติของมนุษย์ มีความสัมพันธ์อันดี เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงาน และสภาพแวดล้อม ตลอดจนเข้าใจเนื้อหางานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งย่อมส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกการแสดงออกเชิงบวกที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสก้าวหน้า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการที่ดี ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และทำให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 72 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,768 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน และครู จำนวน 193 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 265 คน ได้มาโดยการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาและความสุขในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ขนาดสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 121) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

(1) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31-0.83 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

(2) แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 36 ข้อ ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25-0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1) ขอออกหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์อย่างเป็นทางการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms รวมทั้งสิ้นจำนวน 265 ฉบับ

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) พร้อมทั้งสำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหา โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 265 ฉบับ ได้คืน 265 ฉบับ โดยคิดเป็นร้อยละ 100

4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยธนี. 2567: 220-221) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.1 การศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา พบผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการปรับหลักสูตร	4.38	0.52	มาก	3
2. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.32	0.51	มาก	5
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.40	0.59	มาก	1
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.39	0.60	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	4.34	0.54	มาก	4
รวม	4.37	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54)

1.2 เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการปรับหลักสูตร	4.42	.51	4.37	0.53	0.64	.26
2. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.37	.48	4.30	0.52	0.91	.18
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.41	.58	4.40	0.60	0.20	.42
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.40	.57	4.38	0.61	0.24	.41
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	4.43	.53	4.42	0.54	1.35	.09
รวม	4.40	.46	4.36	0.49	0.73	.23

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

1.3 เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการปรับหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.05	1.00
	ภายในกลุ่ม	71.37	262	0.27		
	รวม	71.38	264			
2. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	2.00	.14
	ภายในกลุ่ม	68.07	262	0.26		
	รวม	69.11	264			
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.39	.68
	ภายในกลุ่ม	93.62	262	0.36		
	รวม	93.90	264			
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	1.30	.28
	ภายในกลุ่ม	94.26	262	0.36		
	รวม	95.19	264			
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	76.06	262	0.29		
	รวม	76.86	264			
6. ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.36	.70
	ภายในกลุ่ม	48.62	257	0.19		
	รวม	48.76	259			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.92	.40
	ภายในกลุ่ม	62.03	262	0.24		
	รวม	62.46	264			

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.1 การวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	4.29	0.54	มาก	6
2. ด้านการผ่อนคลาย	4.31	0.52	มาก	5
3. ด้านสุขภาพ	4.40	0.61	มาก	1
4. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.33	0.44	มาก	3
5. ด้านการเงิน	4.39	0.60	มาก	2
6. ด้านครอบครัว	4.32	0.51	มาก	4
รวม	4.34	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.54)

2.2 เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	สถานภาพ					
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	4.34	0.52	4.27	0.55	0.91	.18
2. ด้านการผ่อนคลาย	4.35	0.47	4.30	0.51	0.67	.25
3. ด้านสุขภาพ	4.41	0.63	4.38	0.62	0.38	.35
4. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.42	0.46	4.33	0.45	0.42	.34
5. ด้านการเงิน	4.31	0.57	4.39	0.61	0.24	.41
6. ด้านครอบครัว	4.36	0.48	4.31	0.53	0.67	.25
รวม	4.36	0.45	4.33	0.44	0.51	.30

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.17	0.56	.57
	ภายในกลุ่ม	78.17	262	0.30		
	รวม	78.50	264			
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.37	.69

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี	ภายในกลุ่ม	70.48	262	0.27	0.04	.96
	รวม	70.68	264			
	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02		
	ภายในกลุ่ม	98.1	262	0.37		
4. ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ	รวม	98.13	264		0.89	.41
	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.17		
	ภายในกลุ่ม	51.00	262	0.20		
	รวม	51.35	264			
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	1.3	.28
	ภายในกลุ่ม	94.26	262	0.36		
	รวม	95.19	264			
	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.37	.69
6. ด้านครอบครัว	ภายในกลุ่ม	70.48	262	0.27		
	รวม	70.68	264			
	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.52	.60
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	52.17	262	0.20		
	รวม	52.38	264			
	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10		
	ภายในกลุ่ม	52.17	262	0.20		
	รวม	52.38	264			

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₁	1.00	.72**	.71**	.79**	.68**	.89**	.67**	.74**	.71**	.53**	.79**	.74**	.79**
X ₂		1.00	.60**	.76**	.78**	.87**	.71**	.73**	.77**	.58**	.76**	.73**	.80**
X ₃			1.00	.71**	.62**	.84**	.63**	.69**	.67**	.54**	.71**	.69**	.75**
X ₄				1.00	.78**	.92**	.78**	.71**	.80**	.63**	.57**	.60**	.89**
X ₅					1.00	.84**	.57**	.54**	.59**	.56**	.61**	.53**	.69**
X						1.00	.82**	.84**	.86**	.47**	.91**	.84**	.93**
Y ₁							1.00	.59**	.59**	.61**	.55**	.66**	.81**
Y ₂								1.00	.62**	.63**	.59**	.61**	.79**
Y ₃									1.00	.69**	.66**	.66**	.84**
Y ₄										1.00	.63**	.69**	.85**
Y ₅											1.00	.78**	.89**
Y ₆												1.00	.93**
Y													1.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{xy} = 0.93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	B	SE _b	Beta	t	Sig
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4)	0.32	0.03	0.43	10.97**	.00
ด้านการส่งเสริมและพัฒนา (X_5)	0.26	0.03	0.32	8.62**	.00
ด้านการจัดการเรียนรู้ (X_3)	0.13	0.02	0.17	5.77**	.00
ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (X_2)	0.11	0.02	0.12	3.34**	.01

$R = 0.94$ $R^2 = 0.89$ $R^2_{adj} = 0.89$ $SE_{est} = 0.15$ $F = 514.77$ $a = 0.75$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่พยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา (X_5) ด้านการจัดการเรียนรู้ (X_3) ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (X_2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 89 ($R^2 = 0.89$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .15$ และเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.75 + 0.32X_4 + 0.26X_5 + 0.13X_3 + 0.11X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = 0.43 Z_4 + 0.32 Z_5 + 0.17Z_3 + 0.12Z_2$$

อภิปรายผล

1. การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียานุช ธาระฉนวน และคนอื่นๆ (2565: 214) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านการดำเนินงานทางการศึกษา โดยเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการวางแผนและบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานและบูรณาการความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อผลการศึกษากิจการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนครูมีความคิดเห็นต่อการ

จัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู เพื่อให้ครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitator) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ครูควรมีความรู้และทักษะการสอนที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาดังกล่าวจึงคาดว่าจะช่วยให้ครูสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ แม้อยู่ในยุคชีวิตวิถีใหม่ อารียา กัลยาสดีธย์, และคนอื่นๆ (2565: 287) สอดคล้องกับ ปริญญารักษ์ จรเอ็กกา, และคนอื่นๆ (2564: 134) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมและพัฒนา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก นโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ใหม่ ช่วยกระตุ้นการยอมรับในทุกระดับส่งผลให้การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษาทุกขนาด ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีในการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางยุควิถีใหม่ การจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารช่วยเพิ่มความเข้าใจและความมั่นใจในการปรับใช้แนวทางการเรียนการสอนแบบวิถีใหม่ การจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ โดยส่งเสริมสนับสนุนในรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ นิตพงษ์ ช่ออั้งชัน, และวัลลภา อารีรัตน์ (2565: 262) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดวิถีใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูอาจได้รับการอบรมหรือเข้าร่วมกระบวนการวางแผนการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ร่วมกันในการปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาทรัพยากรการเรียนการสอน เช่น การใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน มักเกิดจากการมีส่วนร่วมของทั้งสองกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและเป้าหมายตรงกัน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และส่งเสริม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (2567: 10) ซึ่งสอดคล้องกับชัยมงคล บุญชัย, และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564: 215 - 217) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบใหม่ เป็นการบริหารที่มุ่งยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการสอนให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การบริหารสมัยใหม่และบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครู จัดหาและสนับสนุนทรัพยากร/สื่อเทคโนโลยี และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารบุคคลและการจัดองค์กรให้ทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ พร้อมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและทันสมัย

นอกจากนี้ ยังขับเคลื่อนการพัฒนาแบบโรงเรียนเป็นฐาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา เน้นพัฒนาด้านวิชาการ จัดระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2564: 11) ซึ่งสอดคล้องกับ สุปรียา ไตรระยะพันธ์ และรชฏ สุวรรณภูมิ (2565: 936) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียน ขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้มีแรงกายแรงใจในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรมีความต้องการ และปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานและมีแรงจูงใจจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทบทวนและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมกับงานอย่างกระตือรือร้น และเต็มใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จนนำไปสู่ความสุขในการทำงานทั้งนี้ การทำงานอย่างมีความสุขควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กร การมีสังคมการทำงานที่ดีและเป็นชุมชนแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนี้ งานควรมีความสุขและท้าทาย มีความเป็นอิสระหรือมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่ง และมีหัวหน้างานรวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ดี น่าเชื่อถือ ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีใจรักในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติรวมไปถึงที่ทำงานที่ เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555: 12-13) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีพื้นฐานจากความต้องการได้รับความเคารพและการยอมรับจากผู้อื่น โดยครอบคลุมถึงการมีที่ทำงานที่มั่นคง โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม การมีผู้บังคับบัญชาที่เมตตาและให้การสนับสนุน การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับองค์ประกอบเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้อย่างกระตือรือร้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. 2567: 6) สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของชยาภรณ์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559: 120) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องช่วยกันจัดองค์กร สร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อม มีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ มีการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพใจ รวมถึงการช่วยกันทำผลงานเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตได้อย่างสูงสุด รัชชัย แสงแปลง (2563: 184) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ, และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563: 748-754) ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทางสงบ ครอบครัวยุติ หาคำความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็นสังคมดี สุขภาพดี และการผ่อนคลาย ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้ปฏิบัติงานในสังคมดีเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ เป็นผู้มีความรู้หรือได้ปะ มีน้ำใจงามต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้น่าอยู่ เกิดความผ่อนคลาย นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายัง ตระหนักถึงการมีสุขภาพกายและใจที่ดี สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้และส่งเสริมให้ เป็นครอบครัวที่มีความสุข จะส่งผลให้ครูมีกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา ศักยภาพของโรงเรียนและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามีสมรรถภาพสูง ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ และยอมรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความ เป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชยาภานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559: 23) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา (2557: 23) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยเหล่านั้นไปใช้ในการสร้างและเสริมสร้างความสุขภายในองค์กร และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรมีความสุขได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องบริหารอย่างเหมาะสมและสมดุล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร พร้อมทั้งจัดวางโครงสร้างและกลไกการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การประสานงาน และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่ การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552: 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ และไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ล้วนมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งบางครั้งการจัดองค์กรบางครั้ง อาจจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับ แต่หากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพ ต่อให้องค์กรมีโครงสร้างที่ถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานของหน่วยงานนั้นก็ยากที่จะบรรลุความสมบูรณ์หรือความสำเร็จได้ อย่างเต็มที่ ในยุควิฤติใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการเคารพ ศักดิ์ศรี ให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหา และการตัดสินใจร่วมกันควบคู่ กับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์จริงใจ เพื่อเสริมสร้างความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน ดังนั้น จาก แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง จึงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การบริหารและการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูนั้นต้องเป็นไปตามจุดประสงค์ เป้าหมาย เจตนารมณ์ของการศึกษาชาติเช่นเดียวกัน ศุภพร เพชรเรียง (2562: 3) แม้จะไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สามารถอธิบายได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นคุณลักษณะเชิงระบบของสถานศึกษา มากกว่าการรับรู้ของบุคคลรายกลุ่ม เมื่อทุกฝ่ายต้องทำงานภายใต้เป้าหมายและเจตนารมณ์ของการศึกษาชาติเดียวกัน ผู้บริหารและครูจึงมีกรอบคิดและประสบการณ์ร่วมต่อบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุขใน

ทิศทางใกล้เคียงกัน ส่งผลให้คะแนนการรับรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัต ครองบุญ, และคนอื่นๆ (2566: 24-29) ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมากทั้งสองกลุ่ม สะท้อนว่าบรรยากาศแห่งความสุขในโรงเรียนถูกกำหนดและประสมร่วมกันในระดับองค์กร มากกว่าจะขึ้นกับสถานภาพของบุคลากรเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารณทิพย์ ทองวิเศษ, และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567: 183) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิวิชาการและประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนในระดับสูง และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งตอกย้ำแนวคิดว่าความสุขในองค์กรการศึกษามักเป็นผลจากการออกแบบระบบงาน บรรยากาศ และวัฒนธรรมร่วม มากกว่าจะขึ้นอยู่กับสถานภาพหรือคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงลำพัง

ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ก็ต้องปฏิบัติในทางเดียวกัน จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557: 3) สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์พร ปานคล้า (2557: 92) ได้ศึกษา เรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่เรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้เชิงร่วมหรือโค้ชเป็นรายบุคคล ตลอดจนการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าการใช้ศักยภาพทางวิชาชีพได้เต็มที่ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และมีอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนมากขึ้น จึงเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ความผาสุกของครู ที่มองว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการใช้วิธีสอนที่สร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน จะช่วยเสริมสร้างทั้งสุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันในวิชาชีพ และแรงจูงใจในการทำงานของครู (Dreer. 2023: 14) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li, M., & Yu, Z. (2022: 1121) ที่พบว่า ระดับความรู้ดิจิทัล บทบาทวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และผสมผสานตลอดจนสังเคราะห์ของ Kurrle และ Warwas (2025: 766) ที่ชี้ว่า ภาวะผาสุกของครูเป็นปัจจัยสำคัญเชื่อมโยงกับคุณภาพการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพินท์ ขาววิวัฒน์ (2566: 49-52) ที่ชี้ว่าการส่งเสริมทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของครู

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และด้านการปรับหลักสูตร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.94 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านร่วมกันทำนายอธิบายความแปรปรวนความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 89 ($R^2 = 0.89$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู และด้านการปรับหลักสูตร จะช่วยให้ครูมีกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมจากระบบประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะและคุณลักษณะมากกว่าการวัดเพียงผลสัมฤทธิ์ ทำให้ครูรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่าและความหมาย ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานโดยตรง (Hwang & Chang. 2021: 337) นอกจากนี้ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน การได้รับการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการปรับ

หลักสูตรให้รองรับการเรียนรู้วิถีใหม่ ยังช่วยลดความตึงเครียดทางวิชาชีพ เพิ่มความมั่นใจในบทบาทของครู และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความผาสุก ทั้งในมิติอารมณ์ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความผูกพันต่อวิชาชีพ (Collie, 2021: 169) จึงทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ในระดับสูงถึงร้อยละ 70 ตามผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dreer (2022: 83) ที่ชี้ว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกและการเปิดโอกาสให้ครูออกแบบการสอนและพัฒนางานด้วยตนเอง มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผาสุกของครู Karakasidou (2025: 51) ที่พบว่าการใช้แนวปฏิบัติด้านการเรียนรู้เชิงบวกและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนสามารถทำนายความผาสุกและความพึงพอใจในงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้ง Kurrle และ Warwas (2025: 77) ที่ยืนยันว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพและนโยบายสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ซึ่งออกแบบอย่างมีคุณภาพ มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับความผาสุกและความผูกพันในวิชาชีพของครูอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้ข้ามวิชา หรือภายในวิชาเดียวกัน เพื่อเชื่อมโยงความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะของครูในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน สนับสนุนเวลาและเวทีให้ครูได้ร่วมกันวางแผนในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้และจัดอบรม/นิเทศเชิงลึกด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ข้ามวิชา ควรจัดสรรทรัพยากร สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการบูรณาการความรู้กับบริบทจริงของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลจากการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและจิตสภาพแวดล้อม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมหรือใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการจัดสรรทรัพยากร เทคโนโลยี และพื้นที่เรียนรู้ให้พร้อมต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรกำหนดนโยบายหรือโครงการส่งเสริมให้ครูทดลองใช้ และพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดอบรม นิเทศ และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจและเห็นคุณค่าของการใช้นวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้ทั้งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มสูงขึ้นในระยะยาว

1.3 ผลจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านที่ส่งผล คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ เพื่อตอบโจทยความต้องการที่หลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม

2.2 ควรมีการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา และเขตอื่น ๆ เพื่อสร้างต้นแบบการพัฒนาที่สามารถขยายผลสู่พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยศึกษาภาพด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการวิจัยในบริบทสถานศึกษาเพื่อศึกษาผลของการนำและการดำเนินการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ โจทย์ และ วราภาญจน์ สุขสดเขียว. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 74–93.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษา: เรียนดี มีความสุข. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ทร ปานคล้า. (2557). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์กรแห่งความสุข. เดลินิวส์. <https://www.dailynews.co.th/article/217512>
- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยมงคล บุญชัย และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(38), 208–223.
- ทิตินา แคมมณี. (2561). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทือน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. วารสารครูสภาวิทยากร, 1(2), 1-10.
- นิตพงษ์ ช่ออั้งชัน และวัลลภา อารีรัตน์. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารปัญญาภิธาน, 7(2), 255–268.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10 (แก้ไขเพิ่มเติม). สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญาธิ์ จรเอ็ก, สุวดี อุปินใจ, และพูนชัย ยาวีราช. (2564). แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วารสารครูศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 6(1), 133–151.
- ปริญญ ชะนะฉัน, นิพนธ์ วรรณเวช, และสาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 1–12.
- ภรณ์ทิพย์ ทองพิเศษ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารช่อพยอม, 35(1), 165–190.
- วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการจัดการ, 4(3), 747–756.
- วราพินท์ ขาววิวัฒน์. (2565). แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2552). ความหมายของภาวะผู้นำ. สืบค้นจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=988&p=1
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภลักษณ์ ทองจีน. (2560). เอกสารประกอบการสอน วิชาการออกแบบและการจัดการเรียนรู้. ศูนย์ศึกษาบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุสิพร เพชรเรียง. (2562). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 7(1), 1–15.
- สมนึก ภัททิยธานี. (2567). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 14 (ฉบับปรับปรุง). ประสานการพิมพ์.
- สมพร ปานดำ. (2563). ยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเภทอุตสาหกรรมรองรับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 33(116), 22-28.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21. วารสารครุสภาวิทยากร, 2(1), 1–16.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570). นครพนม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). รายงานสถานการณ์การศึกษาไทย: การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุปรียา ไตรระขันธ์ และรชฏ สุวรรณภูมิ. (2565). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(3). 931-944.
- อารียา กัลยาสถิตย์, ญัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ, ดวงใจ นามลังกา, และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในยุคชีวิตวิถีใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 279–291.
- อนุวัต ครอบบุญ, วิไลวรรณ พรหมสีใหม่, และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2566). แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี, 5(3), 23–36.
- อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ ราชันย์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(88), 15–32.
- Bradley, V. M. (2021). Learning Management System (LMS) Use with Online Instruction. *International Journal of Technology in Education*, 4(1), 68–92.
- Collie, R. J. (2021). Teacher wellbeing. In *Building better schools with evidence-based policy: Adaptable policy for teachers and school leaders*. (pp. 169–175). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003025955-23>
- Dreer, B. (2023). On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. *Frontiers in Psychology*, 14, 1205179.
- Gallup. (2024). State of the global workplace: 2024 report. Gallup.

- Hwang, G.-J., & Chang, S.-C. (2021). **Facilitating knowledge construction in mobile learning contexts: A bi-directional peer-assessment approach.** *British Journal of Educational Technology*, 52(1), 337–357.
- Karakasidou, E., Raftopoulou, G., Raftopoulou, K., & Touloupis, T. (2025). **Positive education in schools: Teachers’ practices and well-being.** *Psychology International*, 7(2), 51.
- Kurrle, L. M., & Warwas, J. (2025). **Teacher well-being—A conceptual systematic review (2020–2023).** *Education Sciences*, 15(6), 766.
- Li, M., & Yu, Z. (2022). **Teachers’ satisfaction, role, and digital literacy during the COVID-19 pandemic.** *Sustainability*, 14(3), 1121.
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D’Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). **Job satisfaction: Knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population.** *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14214.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). **Results from TALIS 2024: The state of teaching.** OECD Publishing.
- Rosário, A. T., & Dias, J. C. (2023). **Learning Management Systems in Education: Research and Challenges.** IGI Global.
https://www.researchgate.net/publication/361513255_Learning_Management_Systems_in_Education_Research_and_Challenges
- World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). **Mental health at work: Policy brief.** International Labour Organization.