

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE WORK CLIMATE IN THE DIGITAL ERA FOR TEACHERS IN SCHOOLS UNDER AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พรพิมล สุภาพันธุ์¹ และ ธีระวัฒน์ มอนโธสง²

Pornpimol Supapun¹ and Teerawat Montaisong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: pornpimol5519@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 306 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.955 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) และ ($S.D. = .731$) โดยด้านความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน ซึ่งแสดงถึงความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยี ด้านการให้ขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูประกอบด้วย 5 ด้าน รวม 45 แนวทาง ได้แก่ 1) การให้ขวัญกำลังใจดูแลสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ 2) การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน และนำเทคโนโลยีมาจัดระบบการทำงาน 3)

* Received 20 April 2025; Revised 5 May 2025; Accepted 22 May 2025

การสนับสนุนการอบรม 4) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 5) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, บรรยากาศการทำงานของครู, ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To study the working environment in the digital era of teachers in schools under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. and 2) To propose guidelines for developing the working environment in the digital era for teachers in schools under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The research was conducted in two phases. In the first phase, the study focused on the working environment in the digital era of teachers in schools. The sample consisted of 306 teachers under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2, selected using stratified sampling based on the Krejci and Morgan table. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, with a reliability of 0.955. The data were analyzed using mean and standard deviation. In the second phase, strategies for improving the work environment were proposed. The data providers included seven education management experts, selected purposively. The research instrument used was a structured interview with open-ended questions, and the data was analyzed through content analysis.

The research findings indicate that 1) The overall work environment of teachers in the digital era was at a high level ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.731). The highest average was found in the area of teamwork, reflecting effective collaboration. The next highest was in the area of work structure, which indicated the clarity of roles and processes aligned with the use of technology. The lowest average was in the area of providing encouragement and motivation. and 2) The strategies for improving the digital work environment for teachers consist of five areas with a total of 45 strategies: 1) Providing encouragement and welfare to create motivation, 2) Clearly defining roles and responsibilities and integrating technology into work processes, 3) Supporting training programs, 4) Promoting teamwork, and 5) Providing opportunities for participation in decision-making.

Keyword: Development Guidelines; Teachers' Work Environment; Digital Era

บทนำ

บริบทของประเทศไทยในยุคดิจิทัลมีความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด งานบางประเภทที่อาจต้องเปลี่ยนบทบาทไป เช่น ครูกลายเป็นผู้อำนวยการสอนมากกว่าผู้สอน (นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562: 5-6) เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อ ฐานความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐต้องการนำ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ พัฒนาศักยภาพ การพัฒนาดิจิทัลเป็นประโยชน์ต่อ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม จึงมีความจำเป็นที่ รัฐต้องให้การส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนากำลังคนให้เกิดความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมและ สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งสร้างความตระหนัก และ รู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ (พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560: 1-23) ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการ จึง กำหนดนโยบายที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ระบบการบริหารจัดการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย ทั้งการบริหารงานและการจัด การศึกษา มีจุดเน้นที่สำคัญในการพัฒนาครู ทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถทำหน้าที่วิทยากรมืออาชีพ ใช้สื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือการ เรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 1-4)

บรรยาการองค์กร หมายถึง ลักษณะทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากรภายในองค์กร ตามการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน การทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นจึงควรให้ ความสำคัญกับบรรยาการในองค์กร เพราะบรรยาการนี้จะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่มีผล ต่อสภาวะจิตใจของบุคลากรในการทำงาน หากบรรยาการที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้ เต็มที่ จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่หากบรรยาการองค์กรไม่ดี ย่อม ลดทอนความสามารถของบุคลากร ไม่กระตุ้นให้มีความตั้งใจทำงาน ส่งผลให้งานล่าช้าหรือเกิด ความเสียหายได้ ดังนั้นบรรยาการองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ประสบ ความสำเร็จ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร (มะลิวรรณ อรรค เศรษฐัง, 2559) นอกจากนี้บรรยาการองค์กรมี ความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของ องค์กร เพราะบรรยาการองค์กรมีอิทธิพลต่อเจตคติ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และ พฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ รวมทั้งบรรยาการ องค์กรยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรและยังมีความสำคัญต่อ การบริหารงานอีกด้วย ดังนั้นการจะพัฒนาองค์กรในเรื่องใดๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับ บรรยาการองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่ง หมายขององค์กร (กมลกาญจน์ อรุณรัตน์, 2562, หน้า 11-12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กล่าวถึงพันธกิจด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ พบว่าครูมีปัญหาในการปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาและจัดการบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสำรวจพบว่า ครูหลายท่านขาดทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัล หรือขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านโครงสร้างและความร่วมมือระหว่างครูในสถานศึกษาที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2567)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาเป็นประเด็นที่สำคัญทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา ในขณะเดียวกันปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดทักษะและการสนับสนุนจากการบริหารในการพัฒนาเทคโนโลยีในการทำงาน ทำให้ครูในบางพื้นที่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ โดยนำไปสู่การวิจัยเพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาผู้บริหาร ครู นักเรียนและสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 1,416 คน จากจำนวนทั้งหมด 157 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 306 คน

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนขนาดโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ขนาด สถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
เล็ก	94	462	100
กลาง	60	847	183
ใหญ่	3	107	23
รวม	157	1,416	306

ที่มา : ข้อมูลแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านขวัญกำลังใจ 2) ด้านโครงสร้างการทำงาน 3) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมและพัฒนา 4) ด้านความสามัคคี และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale)

2.2. ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาคำดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ

สอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00 2) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนอประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และ 3) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.955

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงผู้บริหาร สถานศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแนบแบบสอบถามและ QR Code ลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนและประสานขอความร่วมมือ จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปล

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 1 คน อาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงาน ในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบ

2.1 สัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ และ ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ขวัญกำลังใจในยุคดิจิทัล 2) ด้านโครงสร้างการทำงานในยุคดิจิทัล 3) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมและพัฒนาในยุคดิจิทัล 4) ด้านความสามัคคีในยุคดิจิทัล และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในยุคดิจิทัล

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด 2) สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 จากแบบสอบถามระดับบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยนำผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมาสร้างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ 3) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และ 4) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้ 1) ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการ สัมภาษณ์ และ 3)ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

รายการ		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ลำดับ
1.	ด้านการให้ขวัญกำลังใจ	4.11	.761	มาก 5
2.	ด้านโครงสร้างการทำงาน	4.24	.699	มาก 2
3.	ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมและพัฒนา	4.22	.751	มาก 3
4.	ความสามัคคี	4.25	.705	มาก 1
5.	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.17	.740	มาก 4
รวม		4.19	.731	มาก -

จากตาราง 1. พบว่า บรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) และ (S.D. = .731) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด คือด้านความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$) และ (S.D. = .705) รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.24$) และ (S.D. = .699) ตามลำดับและด้านการให้ขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.11$) และ (S.D. = .761)

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักวิเคราะห์เนื้อหาทั้งหมดในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ เพื่อแยกแยะแนวคิดที่ปรากฏในเนื้อหาการรายงานการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านการให้ขวัญกำลังใจ การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยมีแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการแจ้งเกณฑ์การประเมินและตัวชี้วัดให้ครูทราบ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการเตรียมความพร้อมและสร้างข้อตกลงร่วมกัน การประเมินใช้ผลคะแนนจากหลากหลายแหล่ง เช่น การนิเทศก์และการนำเสนอผลงาน รวมทั้งพิจารณาความดีความชอบจากคุณธรรมและจริยธรรม การใช้เทคโนโลยีในการประเมินช่วยให้การตรวจสอบผลการประเมินมีความเที่ยงตรง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบ

ได้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ครูอุทธรณ์และปรับปรุงผลการประเมินหากไม่เป็นที่พอใจ เพื่อความยุติธรรมในกระบวนการประเมิน

2.2 ด้านโครงสร้างการทำงาน สถานศึกษามีการกำหนดภาระงานหรือมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของครู โดยมีแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการมอบหมายภาระงานอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกงานที่สนใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์และกระจายงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาผ่านการเป็น Coach การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาศักยภาพของครู

2.3 ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมและพัฒนา ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำเอกสารชั้นเรียนเพื่อลดภาระงานเอกสาร โดยมีแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน โดยส่งเสริมการใช้ระบบ Paperless, เอกสารดิจิทัล, และการเก็บข้อมูลในคลาวด์เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล นอกจากนี้ยังจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับครูและสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนรู้ DLTV เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

2.4 ด้านความสามัคคี ส่งเสริมการสร้างสังคมออนไลน์ให้มีการสนทนาอย่างเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้สื่อออนไลน์เชิงบวกในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ พร้อมทั้งแจ้งนโยบายและแนวทางการใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัย โดยจัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อออนไลน์อย่างมีมารยาทและเคารพสิทธิผู้อื่น รวมถึงตระหนักถึงปัญหาการกลั่นแกล้งออนไลน์และการรักษาความเป็นส่วนตัวในการเผยแพร่ข้อมูล

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูใช้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสม โดยมีแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นโค้ชให้คำปรึกษาและสนับสนุนการตัดสินใจของครู โดยเปิดโอกาสให้ทดลองตัดสินใจและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะของครู และส่งเสริมการอบรมพัฒนาทักษะการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่มีความแม่นยำและให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. บรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านความสามัคคี ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีทีมเวิร์คและการสนับสนุนช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนพล สุขแจ่ม (2565) เรื่องแนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตาม

หลักสารณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า 1) สภาพการความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากโดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สภาพความสามัคคีของบุคลากรบนพื้นฐานความดี สภาพความสามัคคีบนพื้นฐานความจริง และสภาพความสามัคคีบนพื้นฐานความงาม และ 2) แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ให้โอกาสทุกคนได้รับการพัฒนาจัดทำงบประมาณบนหลักของประโยชน์ส่วนรวม มอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างการทำงานแสดงให้เห็นว่ามีการจัดระบบงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในบริบทดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร ชูประยูร (2563) พบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ขวัญกำลังใจ สาเหตุที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจาก ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ครูมักต้องเผชิญกับภาระงานที่มากขึ้น และต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการดูแลทางจิตใจและการให้ขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ครูอาจรู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจได้ง่าย การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือจากองค์กรในเรื่องนี้ทำให้ครูรู้สึกว่าพวกเขากำลังทำงานหนักโดยไม่มีการรับรู้หรือการยกย่องจากสังคมภายในองค์กร ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำลง สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมในเรื่องของแรงจูงใจ การยกย่อง หรือการดูแลทางจิตใจของครู เพื่อเสริมสร้างพลังในการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานในยุคดิจิทัลดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรส แก้วคง (2566) ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิद्यฐานะ ในโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 7 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.1 การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการแจ้งเกณฑ์และตัวชี้วัดการประเมินพิจารณาความดีความชอบให้คุณครูทราบ พร้อมให้คำแนะนำในการเตรียมความพร้อมและสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ชัดเจน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรม ใช้ผลคะแนนจากการประเมินที่หลากหลาย ผลการนิเทศ ผลการปฏิบัติงาน หรือการนำเสนอผลงาน รวมถึงพิจารณาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีในการประเมินช่วยเพิ่มความสะดวกและเที่ยงตรง รวมทั้งทำให้กระบวนการพิจารณาความดีความชอบโปร่งใสและตรวจสอบได้ คุณครูสามารถตรวจสอบและติดตามผลการประเมินของตนเองได้ และมีโอกาสสุทธรณ์หรือปรับปรุงในกรณีที่ผลการประเมินไม่เป็นที่พอใจ สอดคล้องกับ สารโจน์ สามารถ

(2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจำเป็น ต้องมีการวัดการปฏิบัติงานเสียก่อน การวัดนั้นกระทำโดยการนำเอาผลการปฏิบัติงานไปเปรียบเทียบกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์ในแต่ละชั้นงาน ว่าผู้นั้นปฏิบัติได้ผลตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานมากน้อยเพียงใดแล้วจึงประเมินค่าผลการปฏิบัติงานที่วัดได้นั้นว่าอยู่ในระดับใด

2.2 สถานศึกษามีแนวทางในการกำหนดภาระงานหรือมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของครู การบริหารงานในสถานศึกษาควรมีความชัดเจนในการมอบหมายภาระงาน โดยพิจารณาความสามารถและความสนใจของครู รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการกระจายงานและติดตามผล การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเลื่องงานจะช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายเป็นโค้ชให้คำแนะนำและสนับสนุนการพัฒนาครู การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาครู และการรับฟังความคิดเห็นจากครูจะช่วยปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ที่ได้กล่าวถึงการมอบหมายงานว่า การมอบหมายงานเป็นการกำหนดให้ทำงานแทนโดยมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับผู้บริหารที่มอบอำนาจนั้น ซึ่งกระบวนการมอบอำนาจมี 4 กระบวนการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะได้รับจากการทำงาน การกำหนดงานส่วนใดส่วนหนึ่งให้ทำ การมอบอำนาจในการทำงานนั้นๆและให้บุคคลรับผิดชอบในความสำเร็จของการทำงานนั้น และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าผู้บริหารจะทำงานสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล มีศิลปะในการมอบหมายงานและต้องมีความเข้าใจในหลักการมอบหมายงานด้วย เห็นได้ว่า หลักการมอบหมายงานของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารอย่างยิ่ง

2.3 แนวทางส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำเอกสารชั้นเรียน เพื่อลดภาระงานเอกสาร การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนอุปกรณ์ดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บเอกสารดิจิทัล และการใช้ระบบ Paperless รวมถึงการใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์และการจัดเก็บข้อมูลในคลาวด์มาใช้เพื่อเพิ่มความสะดวกในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับครู ขณะเดียวกันครูใช้เทคโนโลยีในการบันทึกข้อมูลผลสัมฤทธิ์และติดตามข้อมูลนักเรียน รวมถึงการใช้สื่อการเรียนรู้อาจ DLTV เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สารทิ สหะวีริยะ (2562) ได้อธิบายถึงความหมายของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic-document) ว่า “เอกสารอิเล็กทรอนิกส์” คือ เอกสารต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปแบบของเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ เช่น ไฟล์เอกสาร ไฟล์รูปภาพ ซึ่งมีการใช้งานอย่างแพร่หลาย โดยปกติ เอกสารต่าง ๆ จะมีการเก็บรักษาไว้ในชั้นเอกสารขององค์กร ซึ่งจัดเรียงไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ค้นหาได้ง่ายและสะดวกในการนำไปใช้เอกสารที่อยู่ในรูปแบบกระดาษ ทำให้ต้องเตรียมที่จัดเก็บเอกสารและเมื่อเอกสารมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้การเก็บรักษาลำบาก จะเห็นได้ว่า การเก็บเอกสารที่เป็นกระดาษนั้นทำให้สิ้นเปลืองกระดาษและพื้นที่ในการเก็บรักษาเป็นจำนวนมาก การจะนำไปใช้ค้นหาค่อนข้างลำบาก ทั้งยังต้องเสียเวลาในการค้นหาด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ขึ้นมาช่วยในการจัดเก็บ

เอกสาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการระบบ เอกสาร ให้สามารถสืบค้นเอกสารได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ให้ดีขึ้นอีกด้วย

2.4 แนวทางส่งเสริมการสร้างสังคมออนไลน์ ให้มีการสนทนาอย่างเคารพซึ่งกันและกัน การใช้สื่อออนไลน์ในสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้คุณครูใช้สื่อในเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งนโยบายการใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัยและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัย คุณครูควรรักษามารยาทในการสื่อสารออนไลน์ ใช้ภาษาที่สุภาพ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และระมัดระวังการกลั่นแกล้งออนไลน์ (Cyber Bullying) นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญในการรักษาความเป็นส่วนตัวและไม่ละเมิดจริยธรรม รวมถึงการสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางออนไลน์ สอดคล้องกับสื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อที่แพร่กระจายด้วยปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสม จำเป็นต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในหมายถึงการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายหรือเลือกวิธีการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้นั้น งามสะอาด (2554) และวิธีการที่จะส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้นั้น คือการกำหนดเป้าหมาย พร้อมทั้งวางแผนและจัดเตรียมเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ สุจิตรา โนมะยา (2555)

2.5 แนวทางส่งเสริมให้ครูใช้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการตัดสินใจของคุณครู โดยทำหน้าที่เป็นโค้ชที่ให้การคำปรึกษาและสนับสนุนการตัดสินใจ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้คุณครูได้ทดลองตัดสินใจและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ รวมถึงมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและความรู้ความสามารถของคุณครู เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ การอบรมและพัฒนาทักษะการตัดสินใจ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูล ยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้คุณครูตัดสินใจได้แม่นยำและมีข้อมูลรองรับ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้คุณครูมีอิสระและยืดหยุ่นในการทำงานรวมถึงส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันในทีม เพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับ พฤติกรรมมนุษย์ย่อมประกอบไปด้วย กิจกรรมการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา บางครั้งเป็นการตัดสินใจที่เกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองไว้เป็นอย่างดี บางครั้งก็เป็นการตัดสินใจโดยปราศจากเหตุผลใดๆ และบางครั้งก็เป็นการตัดสินใจในเรื่องส่วนตัวขณะที่บางครั้งเป็นการตัดสินใจ เพื่อส่วนรวมหรือในฐานะที่ตนดำรงตำแหน่ง (บรรจบ เนียมมณี, 2523, หน้า 8) สำหรับการบริหารองค์กรก็เช่นกัน การตัดสินใจเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนและจะเห็นว่า การบริหารงานใดก็ตามหากพิจารณาในเชิงกระบวนการบริหารจะเห็นว่าทุกขั้นตอนล้วนมีกิจกรรมการตัดสินใจแฝงอยู่ด้วย เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การคัดเลือกบุคลากร เป็นต้น นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พฤติกรรมการตัดสินใจกลายเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารได้นำไปเป็นองค์ประกอบที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการบริหารอยู่เสมอ (วุฒิชัย จานง, 2523, หน้า 1) โดยเฉพาะถ้าเป็นผู้บริหารแล้ว ภาระหน้าที่การตัดสินใจจะเป็นกิจกรรมหลักที่ต้องกระทำอยู่เสมอ และมักเป็นการตัดสินใจในเรื่องราวหรือภารกิจที่มีความสำคัญ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** นำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาและครูได้ ดังนี้ 1) การดูแลสวัสดิการของครู พัฒนาระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น โปรแกรมสุขภาพครู, สภาพแวดล้อมการทำงาน, การฝึกอบรม, สนับสนุนการศึกษาต่อ, สุขภาพจิต, จัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการทางการเงินที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและความมั่นคง 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น ด้านเทคโนโลยีและความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครองในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู ฝึกอบรมการใช้งานอินเทอร์เน็ตและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสอนส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งข้อมูลออนไลน์และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการสื่อสารในองค์กร จัดให้มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งติดตามผลการทำงานของครูและให้คำแนะนำที่ชัดเจน และสร้างการสื่อสารที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อความเข้าใจและประสิทธิภาพในการทำงาน 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเรื่องงาน ผู้บริหารควรรับฟังข้อเสนอแนะจากครูอย่างจริงจังเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และมี **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบเพิ่มเติมที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลของครู ขยายพื้นที่การศึกษาไปยังเขตอื่น ๆ เพื่อให้ผลวิจัยมีความครอบคลุมหลากหลายบริบท และ 2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานในยุคดิจิทัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2563). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เกสร แก้วคง. (2566). แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนพน สุขแจ่ม. (2565). แนวทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสถานศึกษาตามหลัก

- สารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตอัญชลาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์. วารสาร มจร สังคมศาสตร์. บรรจบ เนียมมณี. (2523). หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- มะลิวรรณ อรรคเศรษฐ์. (2559). บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์). วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 4(1), 531–536.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2523). พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: บารมีการพิมพ์.
- สารภี สหะวิริยะ. (2562). ปัญหาการใช้งานระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-document) ของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ใน วิทยาเขตหาดใหญ่. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สาโรจน์ สามารถ. (2546). การประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ใน ภาคนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุจิตรา โนมะยา. (2555). การใช้กิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองของนักเรียน มัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาการศึกษา และการให้คำปรึกษา: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภัทสร ชูประยูร. (2563). การศึกษาบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. พระนครศรีอยุธยา: ผู้แต่ง.
- อนันท์ งามสะอาด. (ม.ป.ป.). การพัฒนาตนเองโดยการควบคุมตนเอง (Self Control): ความหมาย ความสำคัญของการควบคุมตนเอง.