

แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING HAPPINESS IN DIGITAL WORK OF TEACHERS IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐพร ศิริเรือง¹, ชัยยศ เดชสุระ², วีรภัทร ภัทรกุล³

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา^{1,2,3}

Nutthporn Sirirueang¹, Chaiyos Dessura², Weearphat Phattharakul³

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding Author E-mail : 76677034@aru.ac.th¹, Chaiyos@aru.ac.th², p_weearphat@hotmail.com³

(Received : July 29, 2025; Edit : August 10, 2025; accepted : August 10, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1. ศึกษาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งหมด 1,720 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.76)

2. แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ครูควรรู้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Line Official เพื่อสื่อสาร แนะนำ แก้ปัญหาให้นักเรียนอย่างรวดเร็ว พร้อมพัฒนาทักษะครู 2) ด้านความรักในงาน ครูควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเอง และสร้างผลงานที่ภาคภูมิใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในวิชาชีพ ทั้งนี้ ความร่วมมือและกำลังใจคือพื้นฐานของความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน ความสำเร็จในงานเกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย โดยผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยี ส่วนครูนำไปใช้ในการสอนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ครูพัฒนาทักษะเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพงานและเผยแพร่ผลงานอย่างน่าเชื่อถือ พร้อมร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพ โดยมีผู้บริหารสนับสนุนอย่างจริงจัง

คำสำคัญ แนวทาง, ความสุขในการทำงาน, ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aims to: (1) Study the level of digital-era work happiness among teachers in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1; (2) Propose guidelines for enhancing digital-era work happiness among teachers in schools under the same office. The study was conducted in two phases: Phase 1: Investigated the current level of work happiness in the digital era among teachers. The sample consisted of 314 teachers selected from a total population of 1,720 teachers using the Krejcie and Morgan sampling table. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean and standard deviation. Phase 2: Proposed guidelines for enhancing work happiness in the digital era, based on in-depth interviews with 7 purposively selected experts. The research tool was a structured interview, and the data were analyzed using content analysis. The results revealed that:

1. The overall and aspect-specific levels of work happiness in the digital era among teachers in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 were found to be at a high level ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.76)

2. Guidelines for enhancing digital-era work happiness among teachers include: (1) Interpersonal Relationships: Teachers should utilize digital technologies, such as LINE Official, to communicate, provide guidance, and solve students' problems promptly. This also includes continuous development of teachers' digital communication skills. (2) Love for the Profession: Teachers should use digital technology to support effective learning management, pursue self-development, and create work they take pride in, in order to inspire passion for their profession. Collaboration and encouragement are the foundation of love for the job. (3) Work Achievement: Work success is achieved through goal-oriented collaboration, with administrators providing resources and technology, while teachers continuously apply them in teaching and professional development. (4) Recognition: Teachers continuously develop their technological skills, use digital platforms to enhance work efficiency and present their work credibly, and actively participate in knowledge-sharing activities to gain recognition within the professional community, with strong and genuine support from school administrators.

Keywords: Guidelines, Work Happiness, Digital Era

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขนั้นเป็นการผสมผสานกันระหว่างความสงบสุขทางใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใด คือ การมีสันติสุขในโลก (องค์ทะไลลามะที่ 14, 2560 : 5) "ความสุข" เป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึงการถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยากที่จะมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์ของงานก็มีประสิทธิภาพตามไปด้วย(กอบปรลภก อภัยภักดิ์, 2563:312) การมาอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงาน บุคลากรแต่ละคนจำเป็นต้องใช้ความพยายามมากบ้าง น้อยบ้างในการปรับตัวและรักษาสมดุลให้เกิดสุขในการอยู่และทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ในที่ทำงาน ดังนั้น บุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งทักษะการทำงาน(work skills) และทักษะการใช้ชีวิต (life skills) ข้อนี้ทำให้มีความแตกต่างกันได้มาก เพราะแต่ละบุคคลมีความยากง่ายในการปรับตัวและพัฒนาไม่เหมือนกัน การอยู่ร่วมกันของบุคคลย่อมต้องอาศัยลักษณะส่วนบุคคลเป็นพื้นฐาน อาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ให้การทำงานเกิดความราบรื่นและที่สำคัญสภาวะแวดล้อมในองค์กรจะต้องเอื้อให้เกิดการปรับตัวและการรักษาสมดุลดังกล่าวด้วย ดังนั้นความสุขในการทำงาน (happiness at work) จึงกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานความสำเร็จในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กรประกอบกัน (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง, 2557:4)

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต การทำงานของครูต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการประเมินผล การสื่อสาร และการบริหารจัดการงานเอกสาร สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการ กล่าวคือ การทำงานอย่างมีความสุขเป็นเป้าหมายหมายความว่า เมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดย่อมเกิดความสุขแก่คนทำงาน ส่วนการทำงานอย่างมีความสุขเป็นกระบวนการ หมายความว่า ระหว่างทำงานแม้งานนั้นจะยังไม่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด แต่คนทำงานก็สามารถทำงานอย่างมีความสุขได้(สาคร สมเสริฐ, 2561) ในส่วนส่วนของความสุขในการทำงานของครู หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากรู้สึก ท่าที และสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ชยาگانต์ เปี่ยมถาวรพจน์, 2559 : 23) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้อบรมภาคการทำงานในโรงเรียนเกิดความสุขในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญ

จากข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เรื่องการย้ายสถานศึกษาของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในปี 2566 ได้ทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษา จำนวน 419 คน และได้ย้าย จำนวน 307 คน (ข้อมูลสารสนเทศกลุ่มบริหารงานบุคคล.การย้ายสถานศึกษาของข้าราชการครู. <https://aya1.go.th/>) โดยมีเหตุผลในการทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษา แตกต่างกันไป หนึ่งในเหตุผลคือไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ จากเรื่องขอย้ายสถานศึกษาทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากกรณีนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างจำนวนครูกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ส่งผลให้ต้องมีการจัดสอนแทนในรายวิชาที่ไม่มีครูสอนซึ่งไม่ตรงกับสาขาที่ครูผู้สอนแทนจบมา อีกทั้งยังทำให้ครูแต่ละคนมีชั่วโมงสอนที่เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และยังมีภาระงานอื่นๆ เช่น งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานการเงิน และงานกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียน จนส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพลดลง และมีคำถามที่เกิดขึ้นมากมายไม่ว่าจะเป็น วันจันทร์แล้วหรือ อยากให้วันนี้เป็นวันศุกร์คำถามเหล่านี้อาจมาจากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยในเรื่องสภาพการทำงาน และปัจจัยจากด้านอื่นๆ รวมไปถึงปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยในเรื่องของเงินเดือนไม่คุ้มค่ากับภาระงานต่างๆที่ได้รับ ปัจจัยเหล่านี้ อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ครูขาดความสุขในการทำงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ว่าปัจจุบันอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

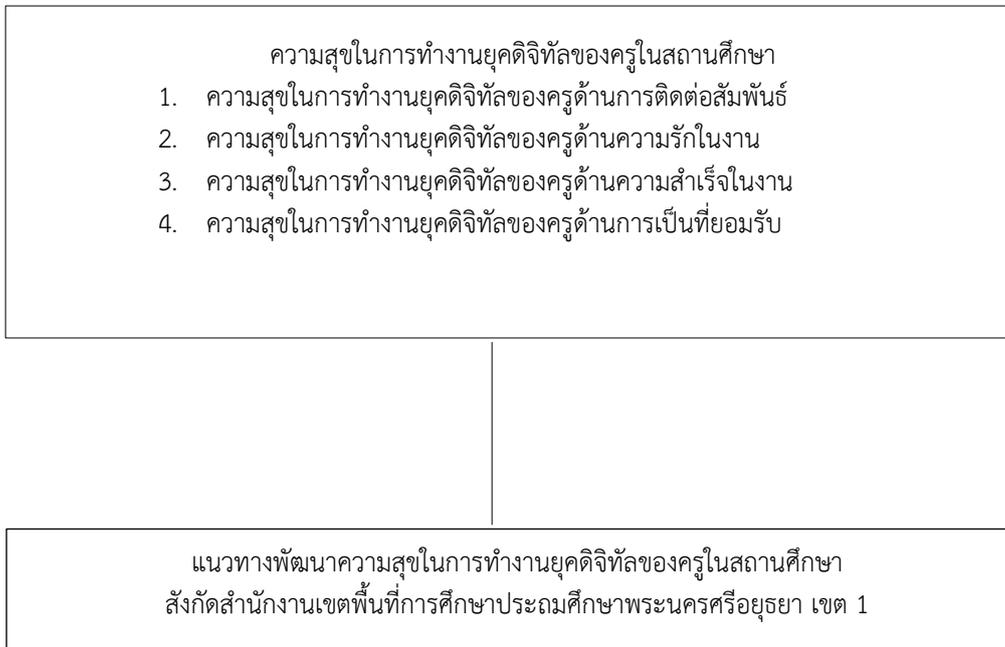
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และนำผลการศึกษาที่ได้มาไปพัฒนาให้ครูมีความสุขในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กรอบแนวความคิดการวิจัย

การศึกษาหาข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ศึกษาหา ข้อมูลต่างๆ จากตำรา เอกสารของ นักวิชาการหรือผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงาน ดังนี้ อธิคุณ สินธนาปัญญาและคณะ (2557 : 24-26), ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562 : 181), ธิปไตย ทั่นเส็ง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2562 : 416), กษมา ช่วย ยิ้ม และคณะ (2563 : 190-191), ชุตินา เสือพันธุ์ (2563 : 5-6), ณัฐพล หงษ์คง และชัชจรียา ไบลี (2563 : 143-144), รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และฉันทยาภรณ์ นวลสิงห์ (2563 : 47), สุธีรา สี่มา และคณะ (2564:105) และได้ศึกษาขอบข่ายของการทำงานยุคดิจิทัลของครูดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560:4-6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561:7), รุ่งทิพย์ แซ่แต้ (2562:13), International Telecommunication Union : ITU (2020 : p. 4-5), ทรุติจิตัลเอกาเดมี (30 เมษายน 2564), อำนาจ ไชยสงค์ และคณะ (2564:9) สรุปเป็นกรอบแนวความคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 1,720 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan. (1970) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 314 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

โดยการกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2562:93-95) โดยใช้สัดส่วนของจำนวนสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ ในการแบ่งชั้น โดยกำหนดขนาดจำนวนอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำนวน 9 อำเภอ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายจากแต่ละชั้น โดยวิธีการจับสลากทีละจำนวน ครูในแต่ละอำเภอ ให้ได้จำนวนที่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประเภทปลายปิด ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคหรือมาตราช่วง (Interval scale) แบ่งแต่ละหัวข้อ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ซึ่งมีกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัย กำหนดวิธีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1.ศึกษาค้นคว้ารายละเอียด จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. แบบสอบถามการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหลังจากตรวจสอบความถูกต้อง ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาการบริหาร การศึกษา เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามการวิจัย (Index of Objective Congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน + 1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
คะแนน 0	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
คะแนน -1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.5 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มาทดลองใช้ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จากนั้นนำมาวิเคราะห์หา ความเชื่อมั่นความเที่ยงตรงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970, p.161)

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา แจ้งไปยัง สถานศึกษาเพื่อทำการขอเก็บข้อมูล

2. นำแบบสอบถามและหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระ นครศรีอยุธยา แจ้งไปยังสถานศึกษาเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาแล้ว มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละฉบับ

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม แกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการหาค่า (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการรวม และราย ด้านเสนอรูปแบบตาราง และนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติและมาแปลผล ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนาวสี, 2559:156)

4.51 - 5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นสัมภาษณ์ในการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีผลงานโดดเด่น จำนวน 3 คน (แบ่งขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก,ขนาด กลาง,ขนาดใหญ่, อย่างละ 1 คน)
3. นักวิชาการ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำงานในระดับอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำผลสรุปจากการศึกษาตามขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยเลือกหัวข้อประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนดไว้โดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้นำประเด็นสภาพการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านจากขั้นตอนที่ 1 มาตั้งเป็นประเด็นคำถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาต่อไป
2. จัดทำแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำ
5. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คนด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยทำการนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และเขียนรายงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง จำแนกและสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความสุขในการทำงานของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม

ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.43	0.75	มาก	2
2. ด้านความรักในงาน	4.35	0.75	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.42	0.81	มาก	3
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.46	0.74	มาก	1
รวม	4.41	0.76	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.76) วิเคราะห์รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.75) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.75) ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ด้านความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้จัดการเรียนการสอนและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ติดต่อสื่อสารและประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ติดต่อสื่อสาร แนะนำและแก้ไขปัญหาต่างๆให้กับนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว

ด้านความรักในงาน

ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ด้านความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูด้านความรักในงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดความรู้สึกลึกซึ้งทางบวก รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของอาชีพครูว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

ด้านความสำเร็จในงาน

ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการมีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษาพัฒนาและเจริญก้าวหน้า รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่องานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครอง) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน

ขั้นที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน มีรายการปฏิบัติรวมจำนวน 21 ข้อ โดยสรุปรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

แนวทางการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร แนะนำและแก้ไขปัญหาต่างๆให้กับนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัล เพื่อกระตุ้นความสนใจและความสนุกในการเรียนรู้ และสามารถสื่อสารหรือส่งข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระด้วยตนเอง
2. ผู้บริหารพัฒนาระบบสื่อสารที่ง่าย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพระหว่างผู้อำนวยการ คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เช่น การใช้แอปพลิเคชันแชทหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถติดต่อสื่อสารได้สะดวก ลดการเดินทาง ส่งเสริมความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี
3. ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ครูและบุคลากร โดยสนับสนุนด้านงบประมาณ อุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีที่จำเป็น พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม
4. ผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Line Official, Google Classroom และ Microsoft Teams เพื่อให้นักเรียนเลือกใช้ตามความถนัด พร้อมจัดอบรมครูในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Chatbot สำหรับตอบคำถามเบื้องต้น
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลที่คุ้นเคยและรวมฟังก์ชันในทีเดียว ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครู ช่วยกันแลกเปลี่ยนความรู้ มีแนวทางลดความเครียด เช่น ปิดแจ้งเตือนนอกเวลางาน และจัดอบรมเทคนิคการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ผู้บริหารแนะนำครูสอนในออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น เกมหรือกิจกรรมที่สนุก ใช้เครื่องมืออย่าง Google Classroom เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก และจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตามความสนใจของผู้เรียน
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษาเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อลดภาระงานและความซับซ้อนในการสื่อสาร ใช้สื่อที่น่าสนใจ เช่น อินโฟกราฟิกหรือวิดีโอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร กระตุ้นการมีส่วนร่วมด้วยกิจกรรมโต้ตอบ เช่น โพล หรือแบบทดสอบ และฝึกให้นักเรียนใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ด้านความรักในงาน

แนวทางการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของอาชีพครูว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ครูผู้สอนใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหานักเรียนรายบุคคล พัฒนาเป็นผลงาน Best Practice หรือวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้การแก้ปัญหาไม่พ่ายแพ้ชัดเจน และสร้างความสำเร็จที่ภาคภูมิใจในงานของตนเอง
2. ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มศักยภาพครูในการสอนและบริหารจัดการงาน เห็นผลลัพธ์ชัดเจน เช่น สื่อการสอน เกม และการติดตามผลนักเรียน ส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพ เปิดโอกาสให้แสดงผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านออนไลน์ และสร้างห้องเรียนที่เปิดกว้างเพื่อยกระดับคุณค่าครูในสังคม
3. ผู้บริหารจัดกิจกรรม PLC แลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ จัดประกวดสื่อเพื่อสร้างแบบอย่างและความภาคภูมิใจ พร้อม

ส่งเสริมการเผยแพร่สื่อทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรพัฒนา Digital Portfolio ของครู สร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (PLC) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และจัดประกวดนวัตกรรมการสอนด้วยเทคโนโลยีเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจ จัดกิจกรรมและโครงการนำเสนอผลงานครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานโดดเด่น

6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และการยกย่องเพื่อนร่วมอาชีพเป็นอันดับแรก ก่อนการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีภายในองค์กร

7. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสื่อการสอนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างครูกับนักเรียน ช่วยติดตามพัฒนาการและสร้างแรงบันดาลใจ พร้อมส่งเสริมการพัฒนาทักษะครูและการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ทำให้อาชีพครูมีคุณค่า มีความสุข และภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง

ด้านความสำเร็จในงาน

แนวทางการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารเข้าใจงานอย่างชัดเจน นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสม ฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างสรรค์ผลงานด้วยทักษะใหม่ ๆ

2. ครูผู้สอนตั้งเป้าหมายชัดเจน ใช้ระบบดิจิทัลติดตามและประเมินผล พร้อมสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัล และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เพื่อเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจอย่างยั่งยืน

3. ผู้บริหารระบุเป้าหมายการทำงานให้มีความชัดเจน จัดทำระบบข้อมูลออนไลน์ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา ปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารและครูผู้สอนควรใช้ระบบจัดการโครงการดิจิทัลเพื่อติดตามเป้าหมาย สร้างแดชบอร์ดแสดงผลเรียลไทม์ และพัฒนาระบบประเมินผลการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจนและวัดผลได้

5. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูด้านความรู้และเทคโนโลยี จัดหางบประมาณสนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อเพิ่มความสุขและความสำเร็จในงาน

6. ผู้บริหารจัดหาเครื่องมือดิจิทัล เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้งานสำเร็จราบรื่น

7. ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและบริหารเมื่อเป้าหมายสำเร็จสร้างความสุขและภาคภูมิใจ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมชื่นชมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในโรงเรียนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

แนวทางการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้แสดงความรู้ ความสามารถ ในการทำงานและเป็นที่ยอมรับที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ครูเป็นวิทยากรและแบบอย่างในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง สร้างและเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับและประทับใจในวงวิชาชีพ

2. ครูในยุคดิจิทัลควรมีทักษะด้านเทคโนโลยี ถ่ายทอดความรู้ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC ช่วยเสริมความมั่นใจและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้นำสนับสนุน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการยอมรับอย่างแท้จริง

3. ผู้บริหารจัดกิจกรรม PLC แลกเปลี่ยนภายในโรงเรียน ส่งเสริมการเป็นวิทยากรให้ครูให้ความรู้

4. ครูสร้างระบบ Mentoring โดยครูผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี จัดตั้งชมรมครูนวัตกรรมดิจิทัล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาการเรียนการสอน

5. ครูสร้างเครือข่าย เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในชุมชน พร้อมประชาสัมพันธ์ครูที่มีความสามารถให้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

6. ครูใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

7. ครูใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ เป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงาน สร้างความมั่นใจและความสุขในการทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น LINE, ZOOM, Google Docs และ Microsoft Teams เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเรียลไทม์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นจะมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเป็นที่ยอมรับในงานหรือในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยการได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเปรียบเสมือนการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ จะทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ รวมไปถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่องจนได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน (ณัฏฐร ศรีรักษา ,2565:109) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมงคล กุมภี (2560 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีคุณค่าของงานที่ทำมีความรู้สึกได้รับการกระตุ้น และเสริมพลังในการทำงาน รวมถึงได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ฤติมา บุญบำรุง(2560 : 23) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้มาจากผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผลต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลที่มีค่าต่ำสุดในอันดับที่ 1 ของแต่ละด้านนำมากำหนดประเด็นการนำเสนอแนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ แนวทางการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ติดต่อสื่อสาร แนะนำและแก้ไขปัญหาต่างๆให้กับนักเรียนได้อย่างรวดเร็ว คือ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเป็นตัวช่วยในการติดต่อสัมพันธ์เพื่อยกระดับการเรียนรู้และการสื่อสารภายในสถานศึกษา โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนุกและน่าสนใจ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จัดหาอุปกรณ์และช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เช่น Line Official หรือ Google Classroom รวมถึงส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ลดภาระงาน และสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วม เช่น โพล หรือแบบทดสอบโดยรวม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การติดต่อสัมพันธ์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่างครูกับนักเรียน รวมถึงสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยเฉพาะในยุคที่การสื่อสารสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ครูสามารถใช้แอปพลิเคชันสื่อสารยอดนิยม เช่น Line, Messenger หรือ Google Chat

เพื่อเปิดช่องทางให้การติดต่อกับนักเรียนเป็นไปอย่างสะดวกและไม่เป็นทางการมากเกินไป ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจในการพูดคุยปรึกษา หรือขอคำแนะนำ ทั้งในเรื่องการเรียนและปัญหาส่วนตัว อีกทั้งยังสามารถจัดทำกลุ่มแชทเฉพาะกิจสำหรับรายวิชาหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกลุ่ม โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อสัมพันธ์กับนักเรียน เป็นแนวทางที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียน สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร และพร้อมรับฟังซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้ (ฉัตรพร ศิริรักษา 2565 : 122) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการอภิปราย พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้เกิดมิตรภาพ ความปรารถนาดีต่อกันสามารถทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาติดขัด ครูที่มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดีจะทำให้การทำงานได้รับความร่วมมือและช่วยเหลืออย่างเต็มที่จากผู้ร่วมงานและทำให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเกิดจากความร่วมมือของคน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้งานประสบผลสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงาน (สูงมงคล กุมภีร์ 2560 : 93) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการอภิปราย มีการกระจายอำนาจเน้นการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกคนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกิจกรรมงานในสถานศึกษาหรือกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่นกิจกรรมงานวันครู งานวันรังสรรค์ ศิลปวัฒนธรรมถิ่นระยอง งานต้อนรับครูใหม่ หรืองานเกษียณอายุราชการ เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข

2.2 ด้านความรักในงาน แนวทางการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของอาชีพครูว่ามีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นๆ คือ ครูไม่ใช่เพียงแคความทุ่มเทในการสอนหนังสือ หากแต่หมายถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน ในยุคดิจิทัล ครูผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ไขปัญหานักเรียนรายบุคคลได้อย่างตรงจุด แต่ยังสามารถต่อยอดเป็นผลงาน Best Practice หรือการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย สร้างความภาคภูมิใจในงานของตนเองเทคโนโลยีดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการงาน และการติดตามผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผ่านสื่อการสอน เกมการเรียนรู้ และแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ พัฒนา และแบ่งปันผลงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ สร้างห้องเรียนที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด ในระดับการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้แสดงออกถึงความสามารถ ผ่านกิจกรรม PLC การจัดการประกวดนวัตกรรมการสอน การพัฒนา Digital Portfolio รวมถึงการยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ นอกจากนี้เทคโนโลยีแล้ว ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และการยกย่องเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่จะต้องมาก่อนการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพราะความร่วมมือและกำลังใจคือรากฐานของการทำงานที่มีคุณภาพ เมื่อครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะเกิดพลังแห่งความรักในงานที่เปล่งประกายออกมาในการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู ช่วยเสริมสร้างความรักในงานและความภาคภูมิใจในวิชาชีพได้อย่างชัดเจน เพราะเทคโนโลยีช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ เข้าถึงนักเรียนได้หลากหลาย และสามารถปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างสร้างสรรค์เมื่อครูสามารถใช้สื่อดิจิทัล เช่น สื่อการสอนออนไลน์ วิดีโอ แอนิเมชัน หรือเครื่องมือสร้างกิจกรรมแบบอินเทอร์แอคทีฟมาประยุกต์ใช้ในการสอน จึงทำให้ครูเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม เห็นความก้าวหน้าของนักเรียน และรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนสำคัญในการสร้างอนาคตของคนรุ่นใหม่การทำงานด้วยเทคโนโลยีอย่างมีเป้าหมาย ไม่เพียงช่วยให้ครูทำงานได้สะดวกรวดเร็วเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาต่อเนื่อง และตระหนักในคุณค่าของอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ธิปไตย ทั่นแสง 2561 : 90) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ

งานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการอภิปราย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางในการบริหารงานบุคคลได้ดี โดยส่งเสริมครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าร่วมกิจกรรมและการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง อีกทั้งมีกิจกรรมที่ช่วยกระชับความสัมพันธ์ของสมาชิกครูในโรงเรียนอยู่เสมอ ส่งผลให้ครูมีสภาพสังคมในการทำงาน ที่มี ความเป็นกันเอง สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ พูดคุย เปิดเผย จริงใจกันอย่างเป็นมิตร ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปัน และมีน้ำใจให้แก่ เพื่อนร่วมงาน เมื่อครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานก็น้อยลงก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมมี ประสิทธิภาพและเกิดความรักในงานทำงาน (สูงมณฑล กุมภีร์ 2560 : 98) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการอภิปราย พบว่า ผู้บริหารควรติดตามช่วยเหลือ และยกย่องชมเชย ครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่นที่ได้รับมอบหมายให้กับครู เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า ผู้บริหารเอาใจใส่ ให้ความสำคัญ ส่งผลให้ครูรัก ผูกพันกับงานและตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ด้านความสำเร็จในงาน แนวทางการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ผู้บริหารคือผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้ง พร้อมนำ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ผักผ่อนตนเองอย่างต่อเนื่อง และเปิดรับทักษะใหม่ ๆ ความสำเร็จในงานเกิดจากการทำงาน อย่างมีเป้าหมายชัดเจน รู้หน้าที่ของตนเอง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งครูและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน โดย ผู้บริหารสนับสนุนเครื่องมือ เทคโนโลยี และงบประมาณ พร้อมจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ส่วนครูใช้เทคโนโลยีในการ สอน ติดตามผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเมื่อการทำงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากจะสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้ว ยังนำมาซึ่งความสุข ความภาคภูมิใจ และแรงบันดาลใจให้ครูและผู้บริหารก้าวต่อไปอย่างยั่งยืนในวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสำเร็จในงาน คือการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของผู้เรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ ครูให้เป็นระบบ รวดเร็ว และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นครูสามารถใช้ระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) เช่น Google Classroom หรือ Microsoft Teams ในการบริหารจัดการบทเรียน การสั่งงาน และการติดตามผลนักเรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยให้การทำงาน บรรลุเป้าหมายด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ชัดเจน นอกจากนี้ การใช้แอปพลิเคชันด้านการประเมินผล การเก็บข้อมูล หรือการ วิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน ยังช่วยให้ครูวางแผนการสอนได้อย่างแม่นยำและตรงจุด การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงช่วยให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีระบบ บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ด้วยความ ภาคภูมิใจและมั่นใจในศักยภาพของตนเอง (สูงมณฑล กุมภีร์ 2560 : 99) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการอภิปราย พบว่า ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภาระงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ (ณดิธรร ศรีรักษา 2565 : 122) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการอภิปราย พบว่า เมื่อครูทำงานที่ได้รับให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของงานทำให้ครูเกิดความสุขจากความสำเร็จนั้น ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญใน งานที่ทำจึงต้องการทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองและงานในทางที่ดีขึ้น เมื่อเกิดความสำเร็จ ในงานครูจะเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันกับงานที่ตนเองทำจนเกิดเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ แนวทางการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัล มาใช้แสดงความรู้ความสามารถ

ในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน คือ ครูต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างในการ จัดการเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงานให้น่าเชื่อถือในวงวิชาชีพ การใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น LINE, ZOOM, Google Docs และ Microsoft Teams ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น PLC

การเป็นที่เลี้ยง (Mentor) และการสร้างเครือข่ายครูนวัตกรรมดิจิทัล ช่วยให้ครูได้แบ่งปันความรู้ สนับสนุนกัน และได้รับการยอมรับทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการส่งเสริมอย่างจริงจัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบที่ทันสมัยและเข้าถึงง่ายครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการสอน นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ หรือแบ่งปันเทคนิคการใช้เครื่องมือดิจิทัลผ่านการอบรมออนไลน์ วิดีโอสั้น หรืออินโฟกราฟิก ทำให้เพื่อนครูสามารถเรียนรู้ได้สะดวกและเห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้ถ่ายทอด ซึ่งเป็นการแสดงศักยภาพอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การเป็นที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีให้กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งค่าระบบการเรียนออนไลน์ การใช้แอปเพื่อประเมินผล จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ ทำให้ได้รับการยอมรับทั้งในด้านความรู้ ทักษะที่ดี และความเสียสละเพื่อส่วนรวม (ฉัตรพร ศรีรักษา 2565 : 123) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการอภิปราย พบว่า ครูให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่ว่าจะกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความจริงใจผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความไว้วางใจในการทำงาน ให้เกียรติในการตัดสินใจและพร้อมที่จะยอมรับปฏิบัติตามสิ่งที่ครูได้ตัดสินใจในงานของตนเอง จนทำให้เกิดความร่วมมือนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความสุขได้ในที่สุด (สูงมล กุมภีร์ 2560 : 95) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการอภิปราย พบว่า ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะต่าง ๆ ทั้งจากนโยบายปฏิรูปการศึกษามุ่งบริหารสถานศึกษากระตุ้นส่งเสริม และตัวของครูผู้สอนเอง ทำให้ผลการจัดการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงาน สร้างผลงานให้กับ สถานศึกษา เช่น รางวัลครูดี ในดวงใจรางวัลหนึ่งแสนครูดี เป็นต้น จนเป็นที่ยอมรับทั้งต่อนักเรียน เพื่อนครูตลอดจนผู้ปกครอง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

แนวทางพัฒนาความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกิดจากครูขาดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไปยังสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาได้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา

ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม โดยจัดอบรม สนับสนุนทรัพยากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรสนับสนุนที่ส่งเสริมความสุขของครู เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC), โครงการ Mentoring หรือการยกย่องเชิดชูครูที่มีแนวปฏิบัติดีเด่นด้านเทคโนโลยีและมีความสุขในการทำงาน เป็นต้นแบบและเป็นที่ยอมรับ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษาด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ดังนั้น ครูควรมีการบริหารเวลาผ่านเครื่องมือดิจิทัล รวมทั้งการสื่อสาร การติดต่อสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อนครูผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และการแบ่งปันเทคนิคหรือสื่อการสอนที่ช่วยลดภาระงานและเพิ่มความพึงพอใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. กระทรวงฯ.
- กฤตชัย สุริยนต์, ภาวดี อนันต์นารี และเจริณวิชัย สมพงษ์ธรรม. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562). “**ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**,”วารสารสังคมศาสตร์วิจัย.
- กษมา ช่วยยิ้ม, ณัฐจรี เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง. (มิถุนายน 2563). “**การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2,**” วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 5(6) :190-191.
- กันต์กมล วราสุนันท์. (2562). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พิษณุโลก:มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กิตติมา ใจปลื้ม. (2565).**ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทำงานของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลลภา ฉลากบาง. (2562). **ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา**, Journal of Buddhist Education and Research. 5(2) : 65 - 81.
- เกียรติศักดิ์ ลำพองชาติ. (2563). **ทักษะการทำงานในโลกยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ. ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562). “**ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี,**” วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี. 30(2) : 181.
- ณัฐพล หงษ์คง และชัชจรีญา ไบลี. (มกราคม – มิถุนายน 2563).“**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี,**” วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATERESEARCH.
- ณดิธร ศรีรักษา. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 1\สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**.คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิปัตย์ ทั่นเส้ง. (2561). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิปัตย์ ทั่นเส้ง และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ . (2562). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8** วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560). “**การสร้างสรรค ความสุขของ ครูผู้สอน**,”วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ. 2(2) : 201.
- ทัศนีย์ รัตน์บุรี, บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง. (กรกฎาคม - กันยายน 2562).“**ความสุขในการปฏิบัติงานของครู**

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2,” วารสารบัณฑิตศึกษา

ทรูดิจิทัลเอคาเดมี. (30 เมษายน 2564). ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ก้าวสำคัญสู่นาคต.

นริگانต์ ท่ามาน. (2564). สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1. วารสารวิจัยศึกษาศาสตร์, 15(42), 189-203.

ผกาพรรณ ดิษฐ์แสน. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). “การวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย,” วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ.

รุ่งทิพา ศรีบรรเทา และฉันทยาภรณ์ นวลสิงห์ . (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563). “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ร้อยเอ็ด,” วารสารมนุษยศาสตร์และเสกสิทธิ์สนสมบัติ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบทบาทครูยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(43), 54-63.

เสาวลักษณ์ พันธบุตร. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560). อยู่อย่างคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการ นวัตกรรมสื่อสารสังคม.

อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ. (ตุลาคม - ธันวาคม 2557). “การบริหารความสุขในสถานศึกษา,” วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88) : 24-26.

อภิรักษ์ ข้าขันมะลี. (มิถุนายน 2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2,” วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์

อำนาจ ไชยสงค์. (2564). ทักษะดิจิทัลของครูที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชั้นเรียนใน ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

Bank, A. (2017). *Leadership in the digital age*. Retrieved April 16, 2018, from <http://farrukhiqbal.iba.edu.pk/pdfs/BankAlfalahLeadershipintheDigitalAge.pdf>

Dierendonk. (2005). *Organization: Structure an processes behavior (10th ed.)*. New York: McGraw-Hill.