

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7

Guidelines for creating motivation in teachers' work in the digital era,
Nakhon Sawan primary Educational service area office, area 2
according to *kalyāṇamitta dhamma 7*

พนัสรา นรดี¹, ธานี เกสทอง², วรกฤต เกื่อนช้าง³

Panatsara Noradee¹, Thanee kesthong², Worrakrit Thuenchang³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล 2) เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตร 7 และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร 7 การวิจัยนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 หาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตร 7 เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบบันทึกสนทนากลุ่มและร่างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตร 7 สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $S.D. = 0.71$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $S.D. = 0.69$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.82$) 2. แนวการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่

¹ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail.panatsara17@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ , อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

³ รองศาสตราจารย์ , อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลงานครู โดยกำหนดเกณฑ์ล่วงหน้า ติดตามได้เรียลไทม์ ใช้ Data Analytics และเปิดช่องทางสื่อสารออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ปลอดภัย โดยจัดพื้นที่พักจากหน้าจอ ดูแลอุปกรณ์ ติดตั้งระบบแจ้งเตือน และส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยี 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลติดตามและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครู ส่งเสริมหลักสูตรออนไลน์ ชุมชนเรียนรู้และทักษะใหม่ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านการอบรม เสริมทักษะดิจิทัล วางแผนชัดเจน และติดตามผลต่อเนื่อง 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน กำหนดเป้าหมาย เปิดรับความคิดเห็น และส่งเสริมการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ 6) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือในทีม ด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม การสื่อสารจริงใจ ใช้เทคโนโลยีช่วยประสานงาน และการจัดเวลาที่สมดุล 3. ผลการประเมินแนวการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ตามหลักกัลยาณมิตร 7 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=0.56) มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D.=0.55) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.59) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.= 0.58) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D.= 0.52)

คำสำคัญ : แนวทาง, การสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู, ยุคดิจิทัล, กัลยาณมิตร 7

Abstract

This research Article aimed to: (1) study the current conditions of motivation in teachers' work in the digital era; (2) develop guidelines for creating motivation in teachers' work in the digital era according to the Seven Kalyanamitta Dhamma Principles; and (3) evaluate the proposed guidelines for creating motivation in teachers' work in the digital era according to the Seven Kalyanamitta Dhamma Principles. The study was conducted in three phases: Phase 1 involved examining the current conditions of motivation in teachers' work in the digital era. The sample consisted of 291 teachers. The research instrument used was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 focused on developing motivation guidelines according to the Seven Kalyanamitta Dhamma Principles. Data were collected through focus group discussions with seven experts. Tools included a group discussion record and a draft of the motivation guidelines for creating motivation in teachers' work in the digital era according to the Seven Kalyanamitta Dhamma Principles. The data were analyzed using content analysis and phase 3 involved evaluating the proposed guidelines for creating motivation in teachers' work in the digital era according to the Seven Kalyanamitta Dhamma Principles. Key informants were 20 school administrators and teachers. The research instrument used was a questionnaire.

The data were analyzed using mean and standard deviation. The research findings were as follows: 1. The overall condition of motivation in teachers' work in the digital era was at a high level (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.71). The highest-rated dimension was work-life balance (\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.67), followed by personal development (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.69). The lowest-rated dimension was adequate and fair compensation, which was still rated at a high level (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.82). 2. The developed guidelines for creating motivation in teachers' work in the digital era according to the Seven Kalyanamitta Dhamma Principles included: 1) Adequate and Fair Compensation: School administrators should use digital technology to evaluate teachers' performance with predefined criteria, real-time monitoring, data analytics, and efficient online communication channels, 2) Safe and Hygienic Work Environment: Administrators should create a safe digital environment by providing screen-break areas, maintaining equipment, installing alert systems, and promoting digital safety awareness, 3) Personal Development: Administrators should track and analyze teachers' development needs using technology, and promote online courses, learning communities, and new skills training, 4) Career Advancement and Job Security: Administrators should support teachers through training, digital skills enhancement, clear career planning, and continuous evaluation, 5) Work-Life Balance: Technology should be used to reduce workload, set realistic goals, encourage feedback, and promote informal communication, and 6) Collaboration and Interpersonal Relationships: Administrators should foster teamwork through appropriate activities, sincere communication, digital collaboration tools, and balanced scheduling. 3. The evaluation of the proposed guidelines for creating motivation in teachers' work in the digital era according to the Seven Kalyanamitta Dhamma Principles revealed that they were rated at the highest level overall (\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.56). Specifically, the guidelines were rated as follows: accuracy (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.55), feasibility (\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.59), appropriateness (\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.58), and usefulness (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.52).

Keyword: Guidelines, creating motivation in teachers' work, the digital era, *kalyāṇamitta dhamma* 7

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้มีแนวคิดในการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดย

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

นำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ⁴

ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้” 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานทั่วไป และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคล อันมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยภาระหน้าที่การบริหารงานบุคคลนั้น ประกอบไปด้วย 20 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการบริหารงานของสถานศึกษานั้นมีความสำคัญในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ซึ่งในการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงมิได้เนื่องจากหลักการบริหารไม่สามารถจะขาดทรัพยากรบุคคลได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันก่อให้เกิด ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัว เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ⁵ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่อคุณภาพของ งานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจใน

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), หน้า ค-ง.

⁵ ภารดี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 4, (ชลบุรี: มนต์รี, 2557), หน้า 112.

การปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ⁶ ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ในการที่จะสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้า และนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กรหรือกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงมีคุณประโยชน์ ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่ทำ หน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าจำต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์⁷

ในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ใช้การขับเคลื่อนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการฯ ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม ประธานกลุ่มโรงเรียน และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริม สอดคล้องร้อยรัดกันในแต่ละด้านของการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นองค์รวมและเกิดการมีส่วนร่วมกับทุกกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคือ “ผู้เชื่อมโยง” ระหว่างคณะกรรมการในการบริหารจัดการศึกษา ในฐานะที่ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการหรือประธานกรรมการ ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นผู้ประสานการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงข้อคิด ความเห็นและมติของคณะกรรมการในแต่ละคณะ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานที่ประสานสอดคล้องกัน ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและร้อยรัดกันอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งการประเมินผลการติดตาม และประเมินผลการบริหารและจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยติดตามและประเมินผลของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้มีการประเมินผล ทั้งสิ้น 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศระดับคุณภาพดี ตัวบ่งชี้ที่ 1) การบริหารจัดการที่ดี ระดับคุณภาพดีมาก ตัวบ่งชี้ที่ 2) การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับคุณภาพปรับปรุง ตัวบ่งชี้ที่ 3) การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษา ระดับคุณภาพพอใช้ มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ระดับคุณภาพดี ตัวบ่งชี้ที่ 1) การบริหารงานด้านวิชาการ ระดับคุณภาพปรับปรุง ตัวบ่งชี้ที่ 2) การบริหารงานงบประมาณ ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ตัวบ่งชี้ที่ 3) การบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ระดับคุณภาพดี ตัวบ่งชี้ที่ 4) การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป ระดับคุณภาพดี ตัวบ่งชี้ที่ 5) การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ระดับคุณภาพดีมาก มาตรฐานที่ 3 ผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับคุณภาพดี ตัวบ่งชี้ที่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ ระดับคุณภาพพอใช้ ตัวบ่งชี้ที่ 2) สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ตัวบ่งชี้ที่ 3) ผู้เรียนระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี

⁶ ณัฏฐา กริทธิธัญ, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, 2550), หน้า 27.

⁷ พนิดา จิระสถิตถาวร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550), หน้า 1.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

คุณภาพตามหลักสูตร ระดับคุณภาพดีมาก ตัวบ่งชี้ที่ 4) ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกันศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ระดับคุณภาพดีเยี่ยม ตัวบ่งชี้ที่ 5) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับคุณภาพปรับปรุง ตัวบ่งชี้ที่ 6) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษารวมทั้งการให้บริการ ระดับคุณภาพดีมาก⁶ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ระดับคุณภาพปรับปรุง นั้นอาจมีสาเหตุจากหลายปัจจัย จึงส่งผลทำให้ผลการประเมินในระดับปรับปรุง

ด้วยเหตุผลข้างต้นดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผล และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการใช้หลักกัลยาณมิตร 7 มาปรับประยุกต์ใช้ และเพื่อที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนางานด้วยความเต็มใจ มุ่งเทในการพัฒนางานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7
3. เพื่อประเมินแนวทางทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) ผู้วิจัยดำเนินการโดยกำหนดประเด็นการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570, (นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2566), หน้า 30.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2

ระยะที่ 2 หาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $S.D. = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, $S.D. = 0.69$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.82$)

2. ผลการหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินเงินเดือนตามผลงานจริงทุกครั้ง มีแนวทางดังนี้ (ปิโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมข้อมูลผลงานของครูอย่างเป็นระบบผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ พร้อมทั้งประกาศเกณฑ์การประเมินล่วงหน้าผ่านช่องทางดิจิทัลที่เข้าถึงได้ง่าย (ครู) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบติดตามและประเมินผลงานแบบ real-time ที่ครูสามารถตรวจสอบสถานะได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งเปิดเผยเกณฑ์และผลการประเมินผ่านระบบดิจิทัลที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ เฉพาะผู้เกี่ยวข้อง (ภาวนีโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างระบบยกย่องและให้รางวัลดิจิทัลสำหรับครูที่มีผลงานโดดเด่น พร้อมส่งเสริมการพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ และนำผลการเรียนรู้มาใช้ในการพิจารณาเงินเดือน (วิตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบให้ข้อมูลย้อนกลับแบบดิจิทัลที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจัดช่องทางสื่อสารออนไลน์ที่เอื้อต่อการปรึกษาและขอคำแนะนำจากครูได้อย่างสะดวก (วจนักขโม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบออนไลน์ และมีบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) แบบดิจิทัลที่ทั้งสองฝ่ายสามารถอ้างอิงได้ (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ Data Analytics วิเคราะห์ผลงานครูเพื่อให้การประเมินแม่นยำและเป็นธรรม พร้อมจัดทำฐานข้อมูลผลงานครูแบบดิจิทัลที่สืบค้นและอ้างอิงได้ง่าย (โน จัฎฐานะ นิโยชเย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดปฏิทินการประเมินที่ชัดเจนและเผยแพร่ผ่านช่องทางดิจิทัล มีคณะกรรมการที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีในการประชุมและตรวจสอบพร้อมนำเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) มาเสริมความโปร่งใสและป้องกันการแก้ไขข้อมูลย้อนหลัง

ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สภาพแวดล้อมการทำงานมีการจัดการด้านสุขลักษณะที่ดี เช่น ระบบตรวจสอบสภาพดิจิทัลเครื่องฟอกอากาศอัจฉริยะ ติดตั้งจุดบริการล้างมืออัตโนมัติ มีแนวทางดังนี้ (ปิโย) ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการด้านสภาพแวดล้อมผ่านแบบสอบถามออนไลน์ และจัดพื้นที่ Digital Detox Zone ปลอดภัยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ครูได้พักสายตาและผ่อนคลายจากการใช้เทคโนโลยีต่อเนื่อง (ครู) ผู้บริหาร

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

สถานศึกษาควรวางแผนระยะยาวในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ เช่น เครื่องฟอกอากาศอัจฉริยะ หรือระบบตรวจสุขภาพดิจิทัล เพื่อความยั่งยืน พร้อมจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยที่มีตัวแทนทุกฝ่ายและผู้เชี่ยวชาญเทคโนโลยี เพื่อกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยทางดิจิทัล (ภาวนีโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบแจ้งเตือนอัจฉริยะ (Smart Alert System) เพื่อรายงานสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยแบบ Real-time พร้อมจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย เช่น การดูแลสายตาเมื่อใช้คอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน (วัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแอปหรือแพลตฟอร์มให้ครูและบุคลากรรายงานปัญหาสภาพแวดล้อมทันที พร้อมสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำในการดูแลสุขภาพในยุคดิจิทัล เช่น การออกกำลังกายระหว่างทำงานหน้าจอ (วจนกขโม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมผ่านระบบออนไลน์ พร้อมตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นออนไลน์เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคดิจิทัล (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสภาพแวดล้อมโดยใช้เทคโนโลยี IoT และวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบตรวจสุขภาพดิจิทัลเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ (โน จัญญานะ นิโยชเย) บริหารสถานศึกษาควรประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์สำหรับอุปกรณ์ดิจิทัลในโรงเรียน และมีระบบตรวจสอบรับรองมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น การสร้างสื่อการสอนออนไลน์ มีแนวทางดังนี้ (ปิโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบติดตามและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ พร้อมสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (ครู) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรดิจิทัลที่โปร่งใสโดยใช้ HR Analytics และร่วมมือกับเอกชนและสถาบันชั้นนำเพื่อสนับสนุนหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพออนไลน์คุณภาพสูง (ภาวนีโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ Micro-Credentials และ Digital Badges ติดตามพัฒนาการครู และส่งเสริมทักษะเทคโนโลยีล้ำสมัยเพื่อสร้างนวัตกรรมการสอน เช่น AI, AR/VR, Game-based Learning (วัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบแนะนำหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพแบบอัจฉริยะ (AI-powered) ที่แนะนำหลักสูตรตามความต้องการครู และช่องทางสื่อสารออนไลน์ให้ครูขอคำแนะนำและความช่วยเหลือได้ตลอดเวลา (วจนกขโม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเวทีออนไลน์หรือแอปที่ครูแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาวิชาชีพ และระบบ E-Mentoring ให้ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ต้องการพัฒนา (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ Big Data Analytics เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูในอนาคต และส่งเสริมการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผล (โน จัญญานะ นิโยชเย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีระบบ Blended Learning ที่ยืดหยุ่นและเกณฑ์โปร่งใสในการอนุมัติการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพตามเป้าหมายของครูและโรงเรียน

ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน มีแนวทางดังนี้ (ปิโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่น โดยการสนับสนุนโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น การจัดอบรม การประชุมวิชาการ พร้อมแสดงความเอื้อเฟื้อและเข้าใจปัญหาครูผ่านการพูดคุยสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจ (ครู) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความใส่ใจผ่านการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อเนื่อง เช่น การจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะดิจิทัล และสำรวจความต้องการของครูเพื่อให้การพัฒนาตรงกับความสนใจและศักยภาพของแต่ละคน (ภาวนีโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการพัฒนาหลายรูปแบบ เช่น การกำหนดแนวทางการเลื่อนขั้นและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีและการสอนในยุคดิจิทัล (วัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลครูให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน และจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมติดตามผลและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ (วจนกขโม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งควรชัดเจนและสื่อสารให้ทุกคนทราบ พร้อมสร้างระบบการประเมินผลที่ยืดหยุ่น เช่น การประเมินจากผลการสอน ผลงานวิชาการ และความมุ่งมั่นในงาน (คัมภีร์ญจะ กะถัง กัตตา) : ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เน้นทักษะที่สำคัญในยุค

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

ดิจิทัล เช่น เทคโนโลยี การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (โน จักรฐานะ นิโยชเย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูตามศักยภาพและผลงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมเปิดโอกาสให้ครูที่มีศักยภาพได้แสดงผลงานและมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญ เช่น การจัดประชุมวิชาการหรือการเขียนงานวิจัย

ด้านที่ 5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม โดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความยุ่งยากในกระบวนการต่าง ๆ มีแนวทางดังนี้ (ปิโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดภาระงานของครู เช่น ระบบจัดการเอกสารออนไลน์ (Google Workspace, Microsoft Teams) เพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตส่วนตัว (ครู) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มเวลาว่างให้ครู พร้อมสนับสนุนการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน (ภาวนีโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีช่วยวางแผนการสอนและบริหารเวลา เช่น แอป Trello หรือ Notion เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างเวลาสำหรับครอบครัว พร้อมสนับสนุนการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อลดการเดินทางและสร้างความสมดุลในชีวิตครู (วัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเป้าหมายและวิธีการใช้งานเทคโนโลยีให้เข้าใจง่าย พร้อมเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการเลือกเครื่องมือเพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและลดความขัดแย้ง (วจนักขโม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบที่ช่วยกระจายงานอย่างสมดุล เช่น แพลตฟอร์มที่แบ่งหน้าที่ชัดเจน เพื่อลดความไม่พอใจในทีมงานและเปิดช่องทางการพูดคุยไม่เป็นทางการ เช่น การตั้งกลุ่มสนทนาในแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มความผ่อนคลายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (คัมภีร์ธัญจะ กะถัง กัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบระบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น กำหนดช่วงเวลาว่างให้ครูทำงานวิชาการส่วนตัว และจัดหาเครื่องมือสนับสนุน เช่น ระบบวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อประหยัดเวลาในการประเมินนักเรียน (โน จักรฐานะ นิโยชเย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินและคัดเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเลือกเครื่องมือที่ไม่ซับซ้อนและเหมาะสมกับงาน พร้อมปรับระบบการทำงานให้เรียบง่ายและเน้นประสิทธิภาพเพื่อลดการทำงานซ้ำซ้อน

ด้านที่ 6 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ผู้บริหาร สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การใช้เครื่องมือการสื่อสารออนไลน์ มีแนวทางดังนี้ (ปิโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือกิจกรรมสนทนาออนไลน์ เพื่อให้ครูได้ทำความรู้จักและช่วยเหลือกันมากขึ้น (ครู) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีม เพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ภาวนีโย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองโดยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน พร้อมจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ในการสื่อสารหรือการจัดการงาน (เช่น Microsoft Teams, Slack) (วัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการพูดที่สร้างกำลังใจและแสดงความใส่ใจต่อทีม เช่น การชื่นชมความสำเร็จเล็กๆ พร้อมใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการประชุมที่มีระเบียบ กระชับและเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น (วจนักขโม) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและสื่อสารด้วยความจริงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจ พร้อมเป็นแบบอย่างในการพูดอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจกัน (คัมภีร์ธัญจะ กะถัง กัตตา) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการทำงานที่มีขั้นตอนชัดเจนโดยใช้ข้อมูลวิเคราะห์เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีม และมีการประเมินผลการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงาน (โน จักรฐานะ นิโยชเย) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการประชุมหรือกิจกรรมเสริมสร้างทีมในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อไม่รบกวนตารางชีวิตส่วนตัวของครู และส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัดของครู

3. ผลการประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

ผลการประเมินแนวทางทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ($\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.55$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.59$) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.58$) และ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ($\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.52$)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดมีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาทักษะดิจิทัล การให้โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับภัทรลาลี แน่นอน ได้วิจัยเรื่อง⁹ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่เริ่มนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารค่าตอบแทน มีการใช้ระบบสารสนเทศในการบันทึกผลงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบและโปร่งใสมากขึ้น รวมถึงแนวโน้มของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับความยุติธรรมและความโปร่งใส ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ สถานศึกษาหลายแห่งมีนโยบายให้รางวัลหรือปรับค่าตอบแทนตามผลงานจริง ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้แก่ครูมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และสามารถช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร ได้วิจัยเรื่อง¹⁰ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความรู้สึกว่าระบบเงินเดือนมีความยุติธรรม สม่าเสมอ และช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งยังระบุว่า การที่ผู้บริหารมีการประเมินและเลื่อนเงินเดือนตามผลงานอย่างเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสุขลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุง โดยมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการและควบคุมความปลอดภัย เช่น การใช้ระบบ MOE Safety Center และการติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น กล้องวงจรปิด (CCTV)

⁹ ภัทรลาลี แน่นอน, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต, 2565), หน้า 65.

¹⁰ ณัฐดนัย ไทยถาวร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2561), หน้า 90.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

และ ระบบตรวจจับควันและสัญญาณเตือนไฟไหม้ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตตินัย ไทยถาวร ได้วิจัยเรื่อง¹¹ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ โดยเฉพาะในด้านการจัดการสุขอนามัย และการสนับสนุนด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร เช่น การจัดตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจให้กับครูในการทำงานในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในองค์กรโดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่างๆ เช่น การตั้งกลุ่มในแอปพลิเคชัน LINE หรือ Facebook ซึ่งช่วยให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการประชุมผ่านโปรแกรม Zoom ที่ช่วยให้การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูและผู้บริหารสามารถทำได้อย่างสะดวกและทันทีทันใด การใช้เครื่องมือดิจิทัลเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น แต่ยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงานและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารยังได้วางแผนและจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครูได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงการเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น แต่ยังส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้การทำงานในสถานศึกษามีความประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้การสนับสนุนในรูปแบบนี้ของผู้บริหารเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนาวดี เทียงตรง ได้วิจัยเรื่อง¹² การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างระบบที่ยุติธรรม โปร่งใส และทันสมัยในการประเมินความก้าวหน้าในงาน เช่น การใช้ระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) และระบบประเมินผลออนไลน์ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าการงานของตนเองได้รับการยอมรับอย่างเป็นธรรมและผู้บริหารยังมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดอบรม การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียนการดำเนินงานเหล่านี้ทำให้ครู เกิดความมั่นใจในความมั่นคงของตำแหน่งงาน และเห็นถึงความเป็นไปได้ในการเติบโตทางวิชาชีพ ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์และพรเทพ รุ่งแผน ได้วิจัยเรื่อง¹³ แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย

¹¹ ญัตตินัย ไทยถาวร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2561), หน้า 93.

¹² รัตนาวดี เทียงตรง, “การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2”, การค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเนเรศวร, 2564), หน้า 80.

¹³ พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์และพรเทพ รุ่งแผน, “แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1”, คณะครุศาสตร์, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (เมษายน 2565), 146-163.

พบว่า ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่สถานศึกษาได้ออกแบบนโยบายและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของครูอย่างแท้จริง เช่น การจัดตารางสอนที่ยืดหยุ่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยบริหารเวลา และการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในช่วงเวลาที่เหมาะสม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการแบ่งเวลาอย่างมีคุณภาพ ผ่านการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และการใช้เครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบแพลตฟอร์มการสื่อสารภายในองค์กร และซอฟต์แวร์จัดการงาน นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ครูมีเวลาพักผ่อน ดูแลครอบครัว และทำกิจกรรมส่วนตัว โดยไม่ถูกรบกวนจากภาระงานมากเกินไป ยังช่วยให้ครู มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ อนิสสา สังข์เจริญและวศิวพร แต้มคุ, ได้วิจัยเรื่อง¹⁴ การสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงานในบทบาทของครูตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักไตรสิกขาซึ่งเป็นธรรมะในพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้ง กาย จิต และเกิดปัญญาในบุคคลที่ปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้การดำเนินชีวิตอย่างมีสติ พอดี และเหมาะสม เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองให้มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างศักยภาพให้กับองค์กร หากผู้บริหารหรือครูได้เรียนรู้แนวคิดของความสมดุลและการพัฒนาตนเองตามหลักธรรมแล้ว สิ่งที่ได้รับคือความผูกพัน การสร้างประโยชน์ของบุคลากร และความสำเร็จที่เกิดขึ้นต่อองค์กรในระยะยาวสืบไป

1.6 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบผ่านกิจกรรม เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมออนไลน์ และการใช้เครื่องมือดิจิทัล (LINE, Facebook, Zoom ฯลฯ) เพื่อส่งเสริมการสื่อสารภายในและภายนอกสถานศึกษา การสร้างโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และการมีช่องทางในการติดต่อกับผู้ปกครองอย่างสะดวกและทันสมัย ยังช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกรักใคร่และมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัต รักฝั่ง ได้วิจัยเรื่อง¹⁵ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. หาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักความโปร่งใส ยุติธรรม และผลงานจริงโดยให้ความสำคัญกับคุณธรรม ความเป็นที่รักและความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน ตัวชีวิตควรชัดเจน ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและผลงานจริง โดยใช้เกณฑ์ที่หนักแน่น โปร่งใส และเป็นธรรม ส่งเสริมและให้รางวัลแก่ครูที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์ที่โปร่งใส ยุติธรรม และอิงผลงานจริง มีความเอาใจใส่ ดูแล และให้ความสำคัญแก่ครูในการประเมินโดยใช้เกณฑ์ที่โปร่งใส อิงผลงานจริง และสนับสนุนการพัฒนาครู ใช้หลักคิดที่รอบคอบ มีเหตุผลและยุติธรรม ในการพิจารณาผลงานของครู โดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม ตัดสินใจและประเมินในที่ที่เหมาะสม โปร่งใส และรอบคอบ โดยใช้ผลงานจริงเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ไม่รีบร้อนหรือทำในที่ที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้การประเมินยุติธรรมและมีความเหมาะสม ทั้งนี้มาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประเมินและให้รางวัลที่โปร่งใส เป็นธรรม และอิงผลงานจริง โดยยึดหลักคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความสามารถของครู

¹⁴ อนิสสา สังข์เจริญและวศิวพร แต้มคุ, “การสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงานในบทบาทของครูตามหลักไตรสิกขา”, *مجร บาลีศึกษายุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2566), 208-224.

¹⁵ ภาณุวัต รักฝั่ง, “การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1”, *คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์*, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 38-46.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

เป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผลงานของตนเองอย่างเหมาะสมและสมเหตุสมผล ผู้บริหารที่มีแนวทางการบริหารโดยคำนึงถึงความโปร่งใสในการประเมิน ไม่ลำเอียง ไม่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเกณฑ์ และใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ย่อมส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบ และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การให้ความเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร เช่น การให้โอกาสครูในการเข้าร่วมอบรม พัฒนาทักษะ และการเปิดโอกาสในการนำเสนอผลงาน ยังช่วยให้ครูเห็นถึงแนวทางเติบโตในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ “ให้รางวัลตามผลงานและความพยายาม” อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ อรอนงค์ โสภณางกูร ได้วิจัยเรื่อง¹⁶ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การให้รางวัลตามผลงานความสามารถ และความพยายามของครู มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ” โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม จะส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน ครู และบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาด ความปลอดภัย และการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญอย่างจริงจังและมีความยั่งยืน ในการดูแลสุขภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของนักเรียนและบุคลากร โดยมีการวางแผนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและส่งเสริมสุขลักษณะที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยการมีมาตรการที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้เสมอ ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของนักเรียนและบุคลากร โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนร่วมกันรักษาสุขลักษณะที่ดี สื่อสารและแสดงออกอย่างชัดเจนในการส่งเสริมการรักษาสุขลักษณะที่ดี ดำเนินการและสื่อสารในเรื่องสุขลักษณะที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและมีผล และมีความลึกซึ้ง โดยให้ความสำคัญกับการจัดการที่มีคุณภาพและมีการวางแผนที่ดี ตัดสินใจและการดำเนินการด้านสุขลักษณะที่ดีในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้มาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายและวางแผนอย่างมีระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพของนักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงในระยะสั้นหรือเฉพาะกิจเท่านั้น แต่ต้องเป็นแนวทางที่มีความยั่งยืนและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่และสนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขลักษณะ เช่น การดูแลสุขภาพสะอาดของพื้นที่เรียน การจัดให้มีระบบสุขาภิบาลที่เหมาะสม มาตรการป้องกันโรค การสื่อสารเรื่องสุขภาพ และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และนักเรียนในการรักษาสภาพแวดล้อม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างความรู้สึกรับประกัน ปลอดภัย นอกจากนี้ การวางแผนที่ดีและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องการจัดการสุขลักษณะ เช่น การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยังช่วยให้สามารถปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ กนกอร อุณสถานนท์ ได้วิจัยเรื่อง¹⁷ การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับการบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีความตระหนักถึงความปลอดภัยที่นักเรียนและบุคลากรใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาประมาณ 7 - 8 ชั่วโมงต่อวันในการเรียนรู้ประสบการณ์ ค่านิยม ทักษะชีวิตเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพในอนาคตของนักเรียน ซึ่งสถานศึกษาเป็นที่ส่งเสริมการเพิ่มระดับสติปัญญา อารมณ์สังคม ให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

¹⁶ อรอนงค์ โสภณางกูร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2563), หน้า 128.

¹⁷ กนกอร อุณสถานนท์, “การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร”, มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2563): 1-14.

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่เอื้อเพื่อและสนับสนุนครูอย่างจริงจัง โดยการ ให้โอกาสและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความสามารถและทักษะในการสอนให้ดียิ่งขึ้น ให้ความสำคัญอย่างจริงจังและมีการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาครูอย่างยั่งยืน โดยการจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยการ สร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ มีความใส่ใจและเอื้อเพื่อในการสร้างโอกาส ให้ครูได้พัฒนาความสามารถ โดยการ จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เข้าถึงได้และตอบโจทยความต้องการของครู สื่อสารอย่างชัดเจนและมีเหตุผล ในการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของครู สื่อสารและการตัดสินใจที่มีเหตุผลและมีความลึกซึ้ง ในการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ตัดสินใจและการสนับสนุนในเวลาที่เหมาะสม โดยการจัดการกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้เข้าร่วมในช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้มาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็น “ผู้นำทางวิชาชีพ” ที่ไม่ได้เพียงแค่บริหารจัดการ แต่ยังแสดงออกถึงความใส่ใจ เอื้อเพื่อ และสนับสนุนครูอย่างจริงจัง ผ่านการสร้างโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรม สัมมนา หรือการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการจำเพาะของครู และจัดให้ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถเข้าร่วมได้โดยไม่กระทบภาระงาน และยังรู้สึกว่าได้ได้รับการสนับสนุนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารเจตนาชัดเจนได้อย่างชัดเจน มีเหตุผล และลึกซึ้ง รวมถึงการตัดสินใจที่เหมาะสมต่อบริบทของแต่ละโรงเรียน ยิ่งส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ พรภวิชัย บาทขุนทด ได้วิจัยเรื่อง¹⁸ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู โดยผู้บริหารที่ให้ความเสมอภาคและเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเอง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเมตตาและเอื้อเพื่อ สนับสนุนครูอย่างจริงจัง โดย สร้างโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองและเติบโตในสายงาน ให้ความสำคัญอย่างจริงจังและจริงใจต่อการพัฒนาอาชีพของครู โดยการ จัดสรรโอกาสและทรัพยากรที่เหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง โดยสถานศึกษาควร จัดหาโอกาสในการอบรมพัฒนาทักษะและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม สนับสนุน ส่งเสริม และดูแลให้ครูมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในสายงานอย่างเหมาะสม กำหนดแนวทางที่ชัดเจน โปร่งใส และมีเหตุผลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของครู วางแผนและดำเนินนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพครูอย่างรอบคอบ เป็นระบบและมีเหตุผล ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้เติบโตในสายงานตามคุณสมบัติและผลงานที่เหมาะสม โดย ไม่เลือกปฏิบัติหรือพิจารณาตามความสัมพันธ์ส่วนตัว แต่ให้โอกาสตามความสามารถและผลการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีที่สุด ทั้งนี้มาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างความมั่นคงในวิชาชีพครูอย่างจริงจัง และเป็นธรรม โดยให้ความเมตตา เอื้อเพื่อ และสนับสนุนครูผ่านการสร้างโอกาสที่ชัดเจนและจับต้องได้ เช่น การอบรมพัฒนาทักษะ การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องผลงานของครูโดยยึดหลัก “ผลงานจริง ความสามารถ และความพยายาม” ผู้บริหารที่สามารถจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการเติบโตอย่างเหมาะสม และไม่เลือกปฏิบัติ จะสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่ความมั่นคงในสายอาชีพ และการรักษาครูที่มีคุณภาพไว้ในระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน และการวางแผนนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีเหตุผล ยิ่งช่วยให้ครูเห็นแนวทางการเติบโตของตนเองในอนาคตได้อย่างชัดเจน เกิดความมั่นใจ และตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และพัฒนาการของผู้เรียนในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ

¹⁸ พรภวิชัย บาทขุนทด, “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1”, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2567): 116-130.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง ได้วิจัยเรื่อง¹⁹ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู โดยผู้บริหารที่ให้ความเสมอภาคและเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเอง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

2.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใส่ใจในการลดความยุ่งยากและเพิ่มความสะดวกในกระบวนการต่างๆ ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการเลือกเครื่องมือที่มีคุณภาพและการปรับใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดความยุ่งยากในกระบวนการต่างๆ ใช้ระบบบริหารจัดการเวลาและการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อทำให้กระบวนการต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล เลือกใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยความใส่ใจ โดยมุ่งหวังให้กระบวนการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีระเบียบและลดความยุ่งยาก ใช้ระบบจัดการที่เป็นระเบียบและมีเหตุผล ช่วยเพิ่มความสะดวกในการทำงานและทำให้ทุกกระบวนการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เลือกใช้ระบบที่มีการออกแบบมาอย่างดีเพื่อบริหารเวลาและกระบวนการทำงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เลือกเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกระบวนการในทางการศึกษา ทั้งนี้มาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเลือกใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น การบริหารจัดการด้วยระบบที่มีระเบียบ เช่น การใช้แอปพลิเคชันสื่อสารภายใน (LINE, Google Chat), แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์ (Zoom, Google Meet), และระบบจัดการงานเอกสารออนไลน์ เป็นแนวทางที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความรวดเร็ว และลดความเครียดจากการทำงานที่ต้องดำเนินการด้วยตนเองหรือซ้ำซ้อน เมื่อผู้บริหารสามารถจัดการเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเลือกใช้เทคโนโลยีที่ตอบโจทย์งานในสถานศึกษา ก็จะทำให้กระบวนการทำงานเป็นระบบและลดภาระที่ไม่จำเป็นของครูลงได้ ส่งผลโดยตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของครู และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภชัย มูลรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง²⁰ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดการเวลา และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของครู โดยเฉพาะเมื่อมีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการลดภาระงานซ้ำซ้อน และมีเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ครูสามารถจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น

2.6 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความเอื้อเฟื้อและการสนับสนุนอย่างจริงจัง โดยการส่งเสริมให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความสำคัญอย่างจริงจังและมั่นคงในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ทุกคนในทีมเติบโตและพัฒนาตามศักยภาพ โดยการให้โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ของทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมโดยเอื้อเฟื้อและสนับสนุนกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความใส่ใจและความร่วมมือ สื่อสารอย่างมีเหตุผลและชัดเจน เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการพูดและการกระทำที่มีความโปร่งใส และส่งเสริมให้ทุกคนในทีมทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

¹⁹ นันธิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2”, *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 193-213.

²⁰ ศุภชัย มูลรัตน์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9”, *คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 35-52.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

วางแผนและดำเนินการที่มีเหตุผลในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้วิธีการที่ลึกซึ้งและมีการวิเคราะห์ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เลือกช่วงเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในเวลาที่เหมาะสม และในบริบทที่ทีมสามารถทำงานได้ดีที่สุด ทั้งนี้มาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง และมีเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการส่งเสริมให้เกิดความเอื้อเฟื้อ การสื่อสารที่เปิดเผย และการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในทีมงาน โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านคำพูดและการกระทำ ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกปลอดภัย เชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน การที่ผู้บริหารสามารถจัดให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมเรียนรู้ แลกเปลี่ยนและพัฒนาไปพร้อมกัน เช่น การจัดเวทีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การใช้เทคโนโลยีในการประชุมออนไลน์ หรือช่องทางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นระบบ ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และเสริมสร้างทีมที่มีพลังร่วมกัน เมื่อบรรยากาศในองค์กรมีความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสื่อสารอย่างมีเหตุผล จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และครูสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านวิชาชีพและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ นนทวัตร ทาหอม ได้วิจัยเรื่อง²¹ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา

3. ประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสภาพที่ต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาหาแนวทาง โดยการหาแนวทางนั้นผู้วิจัยได้จัดทำร่างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีมาประกอบการร่างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ประกอบกับผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) เชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญการในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาซึ่งได้จบปริญญาธรรม 5 ประโยค หรือพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 3 รูป/คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาผู้ช่วยผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือจบการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน นักวิชาหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และนำผลการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์เป็นแนวทาง จึงทำให้ผลการประเมินในแต่ละด้านและแนวทางภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย สายเมฆ ได้วิจัยเรื่อง²² การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1.องค์ประกอบด้านความสำเร็จในงาน 2.ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน 3. ด้านองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา 4. ด้านองค์ประกอบการยอมรับนับถือ 5. ด้านองค์ประกอบเงินเดือน

²¹ นนทวัตร ทาหอม, “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2”, *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 231-243.

²² หนึ่งฤทัย สายเมฆ, “การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา*, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2563), หน้า 110.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

และค่าตอบแทนสวัสดิการ ผลการประเมินแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากวิจัยเรื่อง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยการจัดสนทนากลุ่ม ซึ่งผลจากสนทนาได้ทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามหลักกัลยาณมิตร 7 ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4.1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ให้เข้าใจและใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรมีนโยบายการนำแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อเสนอแนะที่ต่ำ

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

ที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารประเมินเลื่อนเงินเดือนตามผลงานจริงทุกครั้ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาคควรบริหารงานบุคคลอย่างจริงจัง โดยจัดให้มีระบบประเมินที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ใช้เกณฑ์ที่สะท้อนผลงานจริง เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การปฏิบัติงานในหน้าที่ และการพัฒนาตนเองของครู ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน และจัดให้มีช่องทางอุทธรณ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ข้อเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานมีการจัดการด้านสุขลักษณะที่ดี เช่น ระบบตรวจสุขภาพดิจิทัล เครื่องฟอกอากาศอัจฉริยะ ติดตั้งจุดบริการล้างมืออัตโนมัติ ดังนั้น สถานศึกษาที่มีการจัดการด้านสุขลักษณะอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อสุขภาพกายและใจของครูและบุคลากร โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมสุขอนามัย เช่น การจัดให้มีระบบตรวจสุขภาพแบบดิจิทัลที่สะดวกและทันสมัย การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศอัจฉริยะภายในอาคารเรียนและห้องทำงาน รวมถึงจุดบริการล้างมืออัตโนมัติในพื้นที่สำคัญต่าง ๆ

3. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้อเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น การสร้างสื่อการสอนออนไลน์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทอย่างมากในการจัดการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรมสร้างสื่อการสอนออนไลน์ หรือการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ถือเป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ควรวิจัยรูปแบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ผ่านระบบดิจิทัลที่มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานประจำวัน
3. ควรวิจัยแนวทางการสร้างแรงจูงใจของครูในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ครูที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ หรือครูในช่วงก่อนเกษียณ เพื่อให้การสนับสนุนมีความเฉพาะเจาะจงและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
4. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร อุ่นสถานนท์. “การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร”. **มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2563): 1-14.
- กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.
- ณัฐภา กรีกิทธิรัฐ. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร วิโรฒ, 2550.
- นนทวัตร ทาหอม. “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2”. **คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 231-243.
- นันทิตา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2”. **คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 193-213.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัด ชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. คณะ ศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- พรชนก ศิริพุกษ์พงษ์และพรเทพ ฐัฒน. “แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความ ต้องการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1”. **วารสารคณะครุศาสตร์**. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (เมษายน 2565): 146-163.
- พรภวิชัย บาทขุนทด. “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1”. **คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2567): 116-130.
- ภานุวัต รักผึ้ง. “การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1”. **วารสารคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2567): 38-46.
- ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี, 2557.
- รัตนาวิ เตียงตรง. “การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2”. **การค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเนเรศวร, 2564.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

- ศุภชัย มุรธาตัน. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 9”. **คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565): 35-52.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มนโยบายและแผน. “แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570”. **แผนพัฒนาคุณภาพ**. กลุ่มนโยบายและแผน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2566.
- หนึ่งฤทัย สายเมฆ. “การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2563.
- อรอนงค์ โสภณางกูร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา**. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2563.