

**แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร
กลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนongเสือ จังหวัดปทุมธานี**
**GUIDELINES FOR PROMOTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN THE DIGITAL
ERA BASED ON THE KALYANAMITTA PRINCIPLE: A CASE STUDY OF THE BUENG
SAMPHAN SCHOOL GROUP, NONG SUEA DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE**

¹จินดารัตน์ หนูนทรัพย์ Jindarat Nunsap ²สุทธิศ สวัสดิ์ Suthit Sawaddi

³พระครูภาวนาวิมลบัณฑิต Phrakhruphawanawuttibundit

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: jindarat.160640@gmail.com

Article Received: April 20, 2026. Revised: June 29, 2026. Accepted: June 30, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามประชากรทั้งหมดในการวิจัย จำนวน 126 คน ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (หลักน่ายกย่อง) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและพัฒนาทักษะการสอน (2) ด้านการยอมรับนับถือ (หลักน่ายกย่องและน่ายกย่อง) สร้างบรรยากาศเชิงบวกและยกย่องผลงานผ่านสื่อดิจิทัล (3) ด้านความก้าวหน้า (หลักแกล้งเรื่องเล็กน้อย) ส่งเสริมการสร้างผลงานคุณภาพภายใต้การประเมินที่โปร่งใส และ (4) ด้านความรับผิดชอบ (หลักไม่ชักนำในอูฐาน) ปลุกฝังจริยธรรมดิจิทัล การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และ 3) แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (หลักน่ายกย่อง) ผู้บริหารควรส่งเสริมการยอมรับทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการยอมรับนับถือ (หลักน่ายกย่องและน่ายกย่อง) สร้างบรรยากาศที่ดียกย่องผลงานผ่านสื่อดิจิทัล และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (3) ด้านความก้าวหน้า (หลักแกล้งเรื่องเล็กน้อย) สนับสนุนการพัฒนาตนเองและจัดระบบประเมินที่โปร่งใส และ (4) ด้านความรับผิดชอบ (หลักไม่ชักนำในอูฐาน) ปลุกฝังจริยธรรมทางเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ยุคดิจิทัล, หลักกัลยาณมิตร

Abstract

This research aims to 1) study the state of promoting work motivation among teachers in the digital age, 2) study methods of promoting work motivation among teachers in the digital age based on the Kalyanamitta principle, and 3) propose guidelines for promoting work motivation among teachers in the digital age based on the Kalyanamitta principle. This is a mixed-methods study. Quantitative data were collected using questionnaires administered to the entire research population of 126 respondents and analyzed using percentages, means, and standard deviations. Qualitative data were collected through interviews with 7 key informants and analyzed using content analysis.

The research results found that 1) the state of promoting work motivation among teachers in the digital age, both overall and in each of the four aspects, was at a high level. 2) The methods of promoting work motivation among teachers in the digital age based on the Kalyanamitta principle in the Bueng Samphan School group consisted of four aspects: (1) Achievement in work performance (principle of commendable qualities), promoting the use of technology and developing teaching skills; (2) Recognition (principle of lovable and respectable qualities), creating a positive atmosphere and praising work through digital media; (3) Progress (principle of being able to communicate in depth), promoting the creation of quality work under transparent evaluation; and (4) Responsibility (principle of non-coercive guidance), cultivating digital ethics, teamwork, and responsibility towards students; and 3) Guidelines for promoting teacher performance motivation in the digital age based on the Kalyanamitta principle, Bueng Samphan School Group, consisting of (1) Performance achievement (Principle of commendation): Administrators should continuously promote digital skills training; (2) Recognition (principle of lovable and respectable): Create a positive atmosphere, commend achievements through digital media, and communicate constructively; (3) Progress (Principle of being able to express profound ideas): Support self-development and establish a transparent evaluation system; and (4) Responsibility (principle of non-inducement): Cultivate technological ethics, teamwork, and responsibility towards students.

Keywords: Motivation, Performance, Digital Age, Kalyanamitta Principle

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ครูในโรงเรียนประถมศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาและปรับใช้ทักษะดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงวงการศึกษามาก ครูในโรงเรียนประถมศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีผลต่อรูปแบบการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และครูจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการนำหลักกลายมิติมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์และความเมตตา กรุณา ส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครูส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน (ภัทรลี้ นุ่นอน, 2564) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 4: การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษามีเป้าหมายว่า การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น เป็นแผนในการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ก้าวสู่ยุคของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม โดยพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลอันจะเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาการศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนให้เข้าใจและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของครูในยุคดิจิทัล พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนองเสือ จันทบุรีพบปัญหาด้านการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน หากครูขาดแรงจูงใจอาจส่งผลให้เกิดภาวะเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น และไม่สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ครูต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารกับผู้เรียนผ่านช่องทางออนไลน์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลักกลายมิติธรรมจึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของครูโดยเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้เรียนการศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในยุคดิจิทัล โดยใช้หลักกลายมิติเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลหรือยุคของการเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรมที่มีความเป็นพลวัตสูง อันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดนั้น จึงต้องเน้นการปฏิบัติงานที่ผสมผสานหลากหลายรูปแบบในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานแก่ครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียนโดยเฉพาะหลักกลายมิติ หมายถึง มิตรที่ดี มีคุณธรรม เป็นผู้แนะนำในทางที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้เกิดปัญญาและความเจริญในหน้าที่การงาน ประกอบด้วยองค์ธรรมสำคัญ 7 ประการ 1) ปิโย น่ารัก 2) ครุณา เคารพ 3) ภาวนีโย นำเจริญใจ 4) วตตยา จ รู้จักพูดให้ได้ผล 5) วจนกฺขโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ 6) คมกิริยญ กถ กตตา

แถลงเรื่องล้าลึกได้และ 7) โน จงฐาเน นิโยชเย ไม่แนะนำเรื่องเหลวไหล (อง.สตุตท. (ไทย) 23/23/33) นำการประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานในบริบทยุคดิจิทัลที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมแรงจูงใจของครูจึงต้องอาศัยทั้งการสนับสนุนทางเทคนิคและจิตใจบูรณาการกับหลักกัลยาณมิตรในสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลกลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูกลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี รวมเป็นจำนวน 126 คน จาก 10 โรงเรียน และใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านศาสนาจำนวน 3 รูป/คนผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานีจำนวน 4 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตรกลุ่มโรงเรียนบึงส้มพันธ์ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานีจากวารสาร ตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.8-1.00 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 6) ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการ

ส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลกลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีประเด็นคำถามแบบปลายเปิด มีประเด็นคำถามแบบปลายเปิด 4 ประเด็น เพื่อจะได้มาซึ่งมุมมองวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลกลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลกลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

สภาพการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี	N= 126 คน			
	ระดับความเห็น			
	μ	σ	เห็นด้วย	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.27	0.62	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.32	0.58	มาก	3
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.36	0.63	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.67	มาก	1
ภาพรวม	4.34	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลกลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. วิธีการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยจากผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูตามหลักกัลยาณมิตร พบว่าประเด็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจเนื่องจากทั้ง 4 ประเด็นนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจภายในของครูช่วยให้ครูเกิดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกมีคุณค่าในงานอาชีพ มองเห็นโอกาสการเติบโตทางวิชาชีพ และเกิดความผูกพันต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อครูได้รับการสนับสนุนในประเด็นเหล่านี้ จึงก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นทำให้ทั้ง 4 ประเด็นเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการ

ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักกัลยาณมิตรในสถานศึกษา มีผล
การสัมภาษณ์ตามประเด็นต่อไปนี้

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ การยอมรับนับถือเกิดจากครูที่มีบุคลิกร่าวก สุภาพ อ่อนน้อม
อดทน และปฏิบัติตนด้วยความสุจริตเหมาะสม ทำความดีอย่างสม่ำเสมอจนได้รับความเคารพจากเพื่อน
ร่วมงานและสังคม อีกทั้งการสื่อสารที่สุภาพ ชัดเจนและให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความไว้วางใจ ศรัทธา
และความเชื่อถือ ส่งผลให้ครูได้รับการยอมรับอย่างมั่นใจ

2.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากครูที่มีเป้าหมาย
ชัดเจน วางแผนเป็นระบบ มีวินัย รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สามารถจัดลำดับความสำคัญ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ราบรื่นและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรู้ ความสามารถและความอดทน ส่งผลให้
ผลงานมีคุณภาพ ได้รับความไว้วางใจศรัทธาและการยอมรับอย่างแท้จริง

3. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตรกลุ่ม
โรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้แก่

3.1 ด้านการยอมรับนับถือ แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจของครูยุคดิจิทัลตามหลัก
กัลยาณมิตร 7 กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1) ปิโย (น่ารัก) ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร เช่น ใช้สื่อ
ดิจิทัล เกมการเรียนรู้ หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ที่กระตุ้นความสนใจผู้เรียน ทำให้ทั้งครูและศิษย์ใกล้ชิดและ
เกิดแรงบันดาลใจร่วมกัน

2) ครู (น่ารัก) พัฒนาครูให้มีความรู้เท่าทันดิจิทัลมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี
อย่างสร้างสรรค์ ทำให้ครูเป็นต้นแบบที่ศิษย์และเพื่อนร่วมงานเคารพยกย่อง

3) ภาวนิโย (น่ารักใจ) สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านคอร์สออนไลน์ การ
อบรมดิจิทัลหรือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายดิจิทัลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ตลอด
ชีวิต

4) วัตตา (รู้จักพูด) ฝึกครูให้ใช้การสื่อสารดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำเสนอ
ออนไลน์ การสื่อสารผ่าน Social Media หรือการใช้แพลตฟอร์ม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจแก่ผู้เรียน
และผู้ร่วมงาน

5) วณิกขโม (อดทนต่อคำ) ฝึกทักษะการรับฟังความคิดเห็นบนโลกออนไลน์ เช่น คอม
เมนต์หรือคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ ครูควรใช้เทคโนโลยีช่วยวิเคราะห์ฟีดแบ็กเพื่อปรับปรุงการสอนและสร้าง
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

6) คัมภีรญาณจะกลัง กัตตา (อธิบายเรื่องลึกซึ้งได้) สร้างโอกาสให้ครูใช้สื่อดิจิทัล เช่น คลิป
วิดีโอ บทเรียนออนไลน์ ในการอธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย ช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในความรู้ของครู
และเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ต่อ

7) โน จัญฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักชวนในทางเสื่อมเสีย) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่าง
สร้างสรรค์ ป้องกันการใช้สื่อดิจิทัลไปในทางผิด ครูควรเป็นต้นแบบในการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างรับผิดชอบ ทำให้
ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานมั่นใจและยอมรับ

3.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจของครูยุคดิจิทัล
ตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

1) ปิโย (นารัก) ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลสร้างบรรยากาศทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นมิตร กระตุ้นความร่วมมือและความใกล้ชิดระหว่างครูกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานสร้างแรงจูงใจและความสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน

2) ครู (น้าเครพ) พัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ครูเป็นต้นแบบที่น่าเชื่อถือ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การสอน และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้เรียนเคารพและยอมรับ

3) ภาวนีโย (น้าเจริญใจ) สนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ คอร์สออนไลน์ หรือเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง

4) วัฒนา (รู้จักพูด) การสื่อสารที่ชัดเจนทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ เช่น การอธิบายเป้าหมายงาน การประชุมออนไลน์ หรือการใช้แพลตฟอร์มเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจทีมและความเข้าใจที่ตรงกัน

5) วณัณขโม (อดทนต่อคำ) มีความอดทนต่อคำติชมและความคิดเห็นทั้งจากผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานบนโลกดิจิทัล ครูสามารถรับฟังข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ นำมาปรับปรุงการทำงานและการสอนอย่างต่อเนื่อง

6) คัมภีร์ญจะกถัง กัตตา (อธิบายลึกซึ้งได้) การใช้สื่อดิจิทัล เช่น วิดีโอ บทเรียนออนไลน์ หรือในการอธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงทั้งกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน

7) โน จัณฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักชวนทางเสื่อมเสีย) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม ครูเป็นต้นแบบในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างรับผิดชอบ ไม่ชักชวนหรือเผยแพร่สิ่งที่เสื่อมเสีย ทำให้เกิดความเชื่อถือและความยอมรับจากผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และสังคม

สรุปผลจากการศึกษาแรงจูงใจครูยุคดิจิทัล“ด้านการยอมรับนับถือ” พบว่า ควรมีการพัฒนาครูด้านความรู้ดิจิทัล พร้อมสื่อสารชัดเจน ใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์และรับผิดชอบและควรครูเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจ และสร้างผลงานคุณภาพในองค์กรและสังคมส่วน “ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู” พบว่าการส่งเสริมแรงจูงใจครูในยุคดิจิทัลตามหลักกลายมิตร 7 เน้น ทั้งบุคลิกภาพ ทักษะดิจิทัล การสื่อสาร การทำงานร่วมทีมและการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ครูที่มีคุณลักษณะเหล่านี้จะสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองและทีมงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลงานคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในองค์กรและสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลกลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ การที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนบึงสามพันมีวิสัยทัศน์และสามารถปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดี มีการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของการทำงานยุคใหม่ที่ต้องการความยืดหยุ่นและการสนับสนุนที่ตรงจุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ เชื้อสวอย (2566) ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ (2563) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ไกยสิทธิ์ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ และเสวียน เจนเขว่า (2564) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา พัวพวง (2563) ที่พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกลายามิตร กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (หลักนำยกย่อง) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและพัฒนาทักษะการสอน 2) ด้านการยอมรับนับถือ (หลักนำรักและนำเคารพ) สร้างบรรยากาศเชิงบวกและยกย่องผลงานผ่านสื่อดิจิทัล 3) ด้านความก้าวหน้า (หลักแถลงเรื่องลึกล้ำได้) ส่งเสริมการสร้างผลงานคุณภาพภายใต้การประเมินที่โปร่งใส และ 4) ด้านความรับผิดชอบ (หลักไม่ชักนำในอฐาน) ปลุกฝังจริยธรรมดิจิทัล การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุธีร์วรินทร์ อินธิแสง (2556) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาตนเอง ปฏิบัติ เกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่าย เพราะฉะนั้น ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยคุณธรรมและจริยธรรมนั้นเกิดจากการที่ผู้บริหารนำเอาหลักธรรมมาใช้ในสถานศึกษาควบคู่กับการบริหารทรัพยากรการศึกษาทั้งหลาย สถานศึกษานั้นจะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาที่มีคุณธรรม มีคุณภาพดีเยี่ยมทั้งทางด้านการศึกษาและทางด้านการประพฤติตน

3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกลายามิตร กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (หลักนำยกย่อง) ผู้บริหารควรส่งเสริมการอบรมทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการยอมรับนับถือ (หลักนำรักและนำเคารพ) สร้างบรรยากาศที่ดี ยกย่องผลงานผ่านสื่อดิจิทัล และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านความก้าวหน้า (หลักแถลงเรื่องลึกล้ำได้) สนับสนุนการพัฒนาตนเองและจัดระบบประเมินที่โปร่งใส และ 4) ด้านความรับผิดชอบ (หลักไม่ชักนำในอฐาน) ปลุกฝังจริยธรรมทางเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา แยมอุทัย (2560) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ตามหลักกลายามิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุพรรณบุรี คือส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ การวางตัว การพูดและการแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน การปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและปรับทัศนคติให้เป็นครูที่น่ารัก มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำวิจัยพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ บุญปู, พระครูสาทรปริยัติคุณ (สนิท ฉันทปาโล) และพระมหาญาณวัฒน์ จิตวาทมโน

(2565) ที่พบว่า แนวการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) วิธีการพัฒนา 3) สื่ออุปกรณ์ 4) การประเมินผลการพัฒนา เป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญสำหรับอาจารย์ผู้สอนที่มีหน้าที่หลักคือการสั่งสอนนิสิตผู้เรียนให้เป็นผู้มีความประพฤติที่สมบูรณ์ทั้งวิชาการและคุณธรรม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกัลยาณมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เป็นการบูรณาการหลักธรรมที่สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร การเป็นแบบอย่างที่น่าเคารพ การยกย่องความสำเร็จ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็น การสนับสนุนการเรียนรู้เทคโนโลยีเชิงลึกและการกำกับดูแลการใช้สื่อดิจิทัลให้ถูกต้องเหมาะสม มีแนวทางดังนี้

1. ปิโย น่ารัก หมายถึง ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและอบอุ่นส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์หรือแพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ที่ช่วยสร้างความใกล้ชิดและยกย่องและชื่นชมครูที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์

2. ครู น่าเคารพ หมายถึง ผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำด้านการใช้ดิจิทัล เป็นแบบอย่างในการปรับตัวต่อเทคโนโลยี ครูควรยึดหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ศิษย์และเพื่อนร่วมงานเคารพและจัดอบรมยกระดับสมรรถนะดิจิทัลให้ครู เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ

3. ภาวนีโย น่าเจริญใจ หมายถึง ควรเปิดโอกาสให้ครูสร้างผลงานด้านนวัตกรรมการสอนออนไลน์และสื่อดิจิทัล มอบรางวัลหรือเกียรติบัตรยกย่องครูผู้มีความคิดสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูได้แบ่งปันและภาคภูมิใจในความสำเร็จ

4. วัตตา รู้จักพูด หมายถึง การส่งเสริมให้ครูใช้ภาษาเชิงบวก ทั้งในการสื่อสารออนไลน์และออฟไลน์ ฝึกอบรมการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล เช่น การทำสื่อประชาสัมพันธ์ การนำเสนอออนไลน์และผู้บริหารควรมีช่องทางสื่อสารกับครูที่สะดวก เช่น การประชุมผ่าน Zoom, Google Meet อย่างเป็นระบบ

5. วณักขโม รู้จักฟัง หมายถึง การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์รับฟังความคิดเห็นครู เช่น แบบสอบถามออนไลน์ หรือระบบเสนอแนะและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนฝึกครูให้ใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการฟังเพื่อนร่วมงานและการฟังนักเรียนผ่านสื่อดิจิทัล

6. คัมภีรญจะ กถ กัตตา ชี้แจงสิ่งที่ลึกซึ้งได้ หมายถึง ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี หรือการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่ายแม้เป็นเรื่องซับซ้อนและจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปให้ครูได้ทดลองใช้เทคโนโลยีจริง

7. โน จัญฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในสิ่งที่ไม่สมควร หมายถึง ปลุกฝังจิตสำนึกการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ปลอดภัย และมีคุณธรรมผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้สื่อออนไลน์ของครูอย่างเหมาะสม เช่น การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ส่งเสริมความรับผิดชอบ ไม่เผยแพร่ข้อมูลที่บิดเบือนหรือไม่เหมาะสม สรุปลงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย คือ แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลตามหลักกลายมิตร กลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี สรุปดังนี้

S: ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Success in Work Performance) การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้ และรับผิดชอบส่งงานตรงเวลา ผลงานมีคุณภาพ ปริมาณเหมาะสม และสอดคล้องตามมาตรฐานงาน จัดลำดับความสำคัญ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างราบรื่น สร้างบรรยากาศทีมที่ดีและพัฒนาตนเองและวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

P: ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition and Respect) การสร้างความไว้วางใจและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ สุภาพและเหมาะสมต่อการทำงาน ได้รับการยกย่องยอมรับความสามารถและเสริมสร้างความมั่นใจจากผู้บังคับบัญชาและส่งเสริมความจงรักภักดี ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

C: ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Career Advancement) การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ รับผิดชอบงาน และส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างชัดเจน ประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและยกย่องความสำเร็จ ความสามารถที่โดดเด่นและส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือในอาชีพ

A: ด้านความรับผิดชอบ (Aspect of Responsibility) การปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลา ครบถ้วน และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคด้วยความรอบคอบและมีวิจารณญาณ ยึดมั่นในมาตรฐานและจริยธรรมในการทำงาน แสดงความสม่ำเสมอ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและรับฟังความคิดเห็นและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นไปส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูไปพัฒนาความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือครูได้รับการยอมรับจากสังคมหรือชุมชน ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียน บึงสามพัน ควรนำผลไปใช้ในการส่งเสริมบทบาทของครูในกิจกรรมชุมชนและสร้างโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในงานสาธารณะ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความไว้วางใจจากสังคมให้มีความต่อเนื่องให้เกิดความยอมรับยิ่งขึ้นไป

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ครูได้รับโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน ควรนำผลไปใช้ในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตามความถนัดและความสนใจ และจัดสรรงบประมาณและเวลาให้เหมาะสมเพื่อให้ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาและให้การส่งเสริมให้การอบรมเชื่อมโยงกับการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ด้านความรับผิดชอบการเอาใจใส่ในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนบึงสามพัน ควรนำผลไปใช้ในการส่งเสริมระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านการวางแผนและบริหารจัดการงาน เพื่อเสริมสร้างความเอาใจใส่และความรับผิดชอบของครูในระยะยาวต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของครู เพื่อพัฒนาแนวทางสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและการเคารพในการแสดงความเห็นระหว่างครู เช่นรูปแบบการสื่อสารความสัมพันธ์ในทีมบรรยากาศการทำงาน เพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมความร่วมมือและการยอมรับความคิดเห็นในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการทำงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของครูในยุคดิจิทัลและพัฒนาแนวทางส่งเสริมวินัยเชิงระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทางการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ทองเรือง และสมกุล ถาวรกิจ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. วารสารสังคมศึกษา มจร สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 1(1), 13-21.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ชนัญชิตา พัวพวง. (2563). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 8(1), 167-177.
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมน้ำอ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาสุธีร์วรวิณทร์ อินธิแสง. (2556). หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. Interdisciplinary Research Review, 8(1), 5-17.
- ภัทราลี แนนอน. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภาคภูมิ เชื้อสว. (2566). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 1(5), 94.
- มนัสนันท์ บุญปู, พระครูสาทรปริยัติคุณ (สนิท ฉนทปาล) และพระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 9(1), 327-338.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งนภา แยมอุทัย. (2560). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2564). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 43. กรุงเทพมหานคร: สนธิ ตันติวัฒนพานิช.
- ไวยรัตน์ คงทัพและเสวียน เจนเข้ว่า. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 1(2), 49-50.