

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*
THE ROLE OF ADMINISTRATORS IN BOOSTING MORALE AND
MOTIVATION AMONG TEACHERS IN SCHOOLS PROVIDING
EXPANDED EDUCATIONAL OPPORTUNITIES UNDER THE BURIRAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

สุรัชย์ จันทกาล¹, วศิน สอนโพธิ์² และ พจน์ เจริญสันเทียะ³

Surachai Chantakan¹, Wasin Sonpo² and Phot Charoensanthia³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Chantakan03@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา

Citation:



* สุรัชย์ จันทกาล, วศิน สอนโพธิ์ และ พจน์ เจริญสันเทียะ. (2569). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(3), 605-624.

Surachai Chantakan, Wasin Sonpo and Phot Charoensanthia. (2026). The Role Of Administrators In Boosting Morale And Motivation Among Teachers In Schools Providing Expanded Educational Opportunities Under The Buriram Primary Educational Service Area Office 4. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 605-624.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านบทบาทกำกับ ด้านบทบาทสนับสนุน ด้านบทบาทมีส่วนร่วม และด้านบทบาทมุ่งเน้นความสำเร็จ

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหาร, การสร้างขวัญและกำลังใจ

Abstract

This research aims to 1) study the role of administrators in boosting teacher morale in schools providing expanded educational opportunities, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding the role of administrators in boosting teacher morale in schools providing expanded educational opportunities, categorized by position, educational level, and work experience. 3) To study the guidelines for developing the role of administrators in building morale and motivation in the work performance of teachers in schools providing expanded educational opportunities under the Buriram Primary Educational

Service Area Office 4. The sample group consisted of 234 administrators and teachers. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 The reliability coefficient of the entire questionnaire was 0.85, and structured interviews were also used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall role of administrators in boosting teacher morale and motivation in schools providing expanded educational opportunities was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the role of administrators in boosting teacher morale in schools providing expanded educational opportunities, categorized by position, showed overall differences. However, when categorized by educational level and work experience, no significant differences were found overall or in specific aspects.

3. Guidelines for developing the role of administrators in boosting teacher morale in schools providing expanded educational opportunities include: supervisory role, supporting role, participatory role, and success-oriented role.

Keywords: Roles, Management, Morale Building

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์และดิจิทัล เศรษฐกิจโลกได้เปลี่ยนแปลงจากภาคอุตสาหกรรมหนักสู่ภาคบริการและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เน้นทักษะและความรู้ขั้นสูง เทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริหารจัดการข้อมูล แต่ยังทำให้การแข่งขันในตลาดแรงงานเข้มข้นมากขึ้น ส่งผลให้แรงงานจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน ขณะเดียวกัน เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญในการสื่อสาร การทำงานทางไกล และการเรียนการสอนออนไลน์ โดยมีระบบคลาวด์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และแพลตฟอร์มประชุมออนไลน์เป็นเครื่องมือขยายโอกาสการเข้าถึง

ข้อมูลและบริการสาธารณะโดยไร้ข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ (The Evolution of Work, 2023) นอกจากนี้ อายุขัยเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น ได้เปิดแนวทางการใช้ชีวิตแบบ “หลายช่วง” (Multistage Life) ซึ่งเอื้อต่อการเปลี่ยนเส้นทางอาชีพและการเติมทักษะใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองต่อบริบทดังกล่าว ระบบการศึกษาในปัจจุบันจึงได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้เชิงทักษะผ่านกระบวนการ Project-Based Learning และ Simulation ที่ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกทักษะจริง ลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในห้องเรียน ทั้งระบบ e-learning, LMS และ smart classroom ทำให้ครูสามารถสอนและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมกับเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Broderick & Hyung, 2023) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบการศึกษาจะพัฒนาไปไกล แต่บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ยังคงเผชิญข้อจำกัดหลายประการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาเริ่มต้นขึ้นจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเห็นชอบให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาภาคบังคับ พร้อมจัดตั้งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชนบท เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาสามารถเรียนต่อได้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลที่ยังไม่มีโรงเรียนมัธยมศึกษารองรับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กระจายอยู่ทั้งในเขตเมืองและชนบท มีนักเรียนหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจฐานะครอบครัว และวัฒนธรรม ครูจึงต้องจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความหลากหลายดังกล่าว เช่น การบูรณาการเนื้อหาท้องถิ่นเข้ากับมาตรฐานการเรียนรู้ การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการจัดมุมเสริมทักษะให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสนใจ อีกทั้งต้องมีการวางแผนการสอนที่แยกตามระดับพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย และประเมินผลอย่างยืดหยุ่น โดยปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายเหล่านี้ ภาระงานของครูก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูไม่เพียงทำหน้าที่สอนในห้องเรียน แต่ยังต้องวางแผนการสอน สร้างสื่อ จัดกิจกรรม จัดทำเอกสารประเมินผล เข้าร่วมประชุม และแก้ไขปัญหาทางเทคนิคในห้องเรียน ภาระงานที่ทับซ้อนกับข้อจำกัดด้านเวลา ส่งผลให้ครูจำนวนมากเผชิญภาวะขาดเวลา หรือ time poverty ในการเตรียมการสอนและให้คำแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าครูจะพยายามปรับตัว แต่ความเครียดและความเหนื่อยล้าก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในบริบทเช่นนี้ “ขวัญและ

กำลังใจ” โดยมีทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะผู้นำที่สนับสนุน โอกาสพัฒนาวิชาชีพ สมดุลชีวิตและงาน และความร่วมมือในชุมชนครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568) การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนทำให้ครูมีความมั่นใจและตระหนักว่าบทบาทของตนมีความหมายต่อความสำเร็จของทั้งระบบ การยกย่องผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เช่น การกล่าวชื่นชมในที่ประชุม การมอบรางวัล หรือการนำเสนอผลงานดีเด่นในเวทีระดับเขตหรือประเทศ ล้วนมีผลต่อการสร้างคุณค่าในตนเองของครู (Portey, 2019) การยอมรับในความสำเร็จที่เกิดจากความทุ่มเทของครูไม่เพียงเสริมแรงจูงใจเชิงบวก แต่ยังช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของครูในแต่ละโรงเรียนก็เป็นอีกบทบาทที่สำคัญ ผู้บริหารควรจัดเวทีหรือโครงการที่เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี หรือการแก้ปัญหาเชิงระบบ โดยไม่จำกัดเพียงหลักสูตรอบรมทั่วไปเท่านั้น แต่ควรออกแบบให้สอดคล้องกับภาระจริงในงาน และบริบทของครูในพื้นที่นั้น ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โปร่งใส และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ถือเป็นฐานรากของการสร้างขวัญกำลังใจอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู เช่น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ การใช้กลไก “ประเมินโดยเพื่อนครู” เพื่อพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ หรือการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Broderick & Hyung, 2023)

ในยุคดิจิทัลและโลกแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตนี้ สถานศึกษาถูกคาดหวังให้เป็นพื้นที่บ่มเพาะทักษะแห่งอนาคตผ่านวัตกรรมการสอนที่ทันสมัย บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จึงมีความต้องการระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูควรมีเวลาเพียงพอในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในด้านทรัพยากรและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปี่ยมด้วยแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ แต่ปัจจุบันกลับพบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องเผชิญกับสถานะ "ความยากจนด้านเวลา" (Time Poverty) เนื่องด้วยภาระงานที่ทับซ้อน ทั้งงานสอนในห้องเรียน งานเอกสารประเมินผล และการแก้ไขปัญหาทางเทคนิคภายใต้ข้อจำกัดของพื้นที่

ห่างไกล ความกดดันเหล่านี้ส่งผลให้ครูเกิดความเครียดสะสม เหนื่อยล้า และเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ (Burnout) ซึ่งบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างรุนแรง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็น "ตัวแปรสำคัญ" ที่จะเข้ามาปิดช่องว่างนี้ หากผู้บริหารสามารถใช้วิธีการบริหารจัดการที่เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจ ไม่ว่าจะเป็นการกระจายงานที่เป็นธรรม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลกัน จะช่วยให้ครูสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดด้านพื้นที่และเศรษฐกิจฐานะของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568) ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4” เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหาร และเสริมสร้างศักยภาพของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน ครูผู้สอนและพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง จำนวน 543 คน รวม 596 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่น ในด้านบทบาทของผู้บริหาร ที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
- 4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์
- 4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
- 4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทมีส่วนร่วม ด้านบทบาทมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านบทบาทสนับสนุน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบทบาทกำกับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้าน แตกต่างกันในด้านบทบาทกำกับ และ ด้านบทบาทสนับสนุน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทกำกับ 2) ด้านบทบาทสนับสนุน 3) ด้านบทบาทมีส่วนร่วม 4) ด้านบทบาทมุ่งเน้นความสำเร็จ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทมีส่วนร่วม ด้านบทบาทมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านบทบาทสนับสนุน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบทบาทกำกับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เน้นการทำงานร่วมกันและการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษามากกว่าการใช้อำนาจควบคุมเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา อ่อนละมุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และยังสอดคล้องกับ อดุลย์ นาคประเสริฐ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน และสอดคล้องกับ สุภาวดี ศรีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา

คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2.1 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้าน แตกต่างกันในด้านบทบาทกำกับ และ ด้านบทบาทสนับสนุน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูมองเห็นบทบาทการใช้อำนาจและการสนับสนุนในมุมมองที่ต่างกันตามภาระหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา นิ่มนวล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารขวัญกำลังใจครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน และ อดุลย์ นาคประเสริฐ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารขวัญกำลังใจครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างคาดหวังการสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ศรีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารขวัญและกำลังใจของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารขวัญและกำลังใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ครูรับรู้บทบาทผู้บริหารได้ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุนิสา อ่อนละมุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารขวัญกำลังใจครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน สถิติชา นิมนวล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารขวัญกำลังใจครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน และ สุภาวดี ศรีทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารขวัญและกำลังใจของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารขวัญและกำลังใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนามาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.1 ด้านบทบาทกำกับ จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการพัฒนา ด้านบทบาทกำกับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้ครูเห็นเส้นทางการทำงานอย่างถูกต้อง ลดความคลุมเครือในภาระงาน 2) ผู้บริหารพัฒนาระบบคู่มือ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามเกณฑ์ 3) ผู้บริหารจัดประชุมสื่อสารนโยบายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อชี้แจงทิศทางการงานใหม่ ๆ และตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น ทำให้ครูมีความเข้าใจร่วมกัน 4) ผู้บริหารกำกับติดตามงานด้วยวิธีเชิงบวก เช่น การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ การชี้แนะแนวทางแก้ปัญหา มากกว่าการตำหนิหรือควบคุมอย่างเคร่งครัด 5) ผู้บริหารพัฒนาเครื่องมือประเมินงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้ครูมั่นใจในเกณฑ์การประเมินและ

รับรู้ว่าการทำงานมีความก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและนิเทศแบบเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณ พิทักษ์ธรรม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญและกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็กของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารขวัญและกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็กของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารขวัญและกำลังใจครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการบริหารขวัญและกำลังใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารขวัญและกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและยุติธรรม 2) ด้านความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมการขอเลื่อนวิทยฐานะและสร้างความมั่นคงในอาชีพ 3) ด้านสวัสดิการ ควรจัดให้มีสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก และ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร และ สอดคล้องกับ Smith, J., & Lee, K. (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารที่เน้นการสื่อสารที่เปิดกว้าง และการให้เกียรติครู มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการยอมรับผลงานอย่างจริงจัง ช่วยเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การให้โอกาสพัฒนาวิชาชีพและการสนับสนุนด้านทรัพยากรช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านบทบาทสนับสนุน จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการพัฒนา ด้านบทบาทสนับสนุน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ เช่น การทักทาย พูดคุย ให้กำลังใจ และเปิดพื้นที่ให้ครูแสดงความคิดเห็น 2) ผู้บริหารส่งเสริมสวัสดิการและระบบช่วยเหลือครูตามความจำเป็น เช่น การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม การดูแลในช่วงวิกฤต การช่วยเหลือครูที่มีภาระหนัก 3) ผู้บริหารลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู โดยปรับโครงสร้างงานหรือแบ่งงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน เพื่อลดความเครียดและภาระส่วนเกิน

4) ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพและด้านอารมณ์อย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยให้ครูแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและรู้สึกว่าได้รับการดูแล 5) ผู้บริหารยกย่องชมเชยและให้รางวัลเชิงสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูรู้สึกเห็นคุณค่าในผลงานและภาคภูมิใจในวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขาดา มณีรัตน์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ปัญหาที่พบในการบริหารขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ปริมาณงานนอกเหนือจากการสอนมีมากเกินไป อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในบางโรงเรียนยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการบางอย่างยังไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารขวัญและกำลังใจ คือ ผู้บริหารควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครูเพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและห้องทำงานให้ทันสมัย มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และควรจัดหาสวัสดิการเสริมเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของครู และสอดคล้องกับ Garcia, M. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการบริหารขวัญกำลังใจต่อการรักษาครูในโรงเรียนประถมศึกษาของสเปน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจและมีแนวโน้มจะอยู่ในวิชาชีพยาวนาน การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษาขวัญกำลังใจครูในระยะยาว

3.3 ด้านบทบาทมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการพัฒนา ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ 1) ผู้บริหารเปิดเวทีระดมความคิดเห็นให้ครูมีส่วนกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานสำคัญ เช่น การพัฒนาหลักสูตร แผนงานโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องวิชาการและงานบริหารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 3) ผู้บริหารจัดระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู

อย่างเป็นทางการ เช่น กล้องรับความคิดเห็น ช่องทางออนไลน์ หรือการประชุมย่อย 4) ผู้บริหารใช้การบริหารแบบทีม (Team Management) เพื่อให้ครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจร่วม 5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ามามีบทบาทเป็นผู้นำย่อย (Teacher Leadership) เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าโครงการ เพื่อสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและบทบาทที่สำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การใช้การบริหารแบบทีมและการเปิดเวทีระดมความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ กล้าหาญ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการบริหารขวัญกำลังใจต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ 4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่โปร่งใสและยุติธรรม ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรมีการยกย่องชมเชยครูที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับ Brown, A., & Green, T. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจและผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนและการตัดสินใจ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของครู มีผลต่อการเพิ่มขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

3.4 ด้านบทบาทมุ่งเน้นความสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการพัฒนา ด้านบทบาทมุ่งเน้นความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น อบรมออนไลน์ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ร่วมมือ (PLC) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูพัฒนาคุณภาพการสอนและตอบโจทย์การเรียนรู้ยุคใหม่ 3) ผู้บริหารจัดทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนที่จำเป็นให้

ครู เช่น อุปกรณ์สื่อการสอน ห้องเรียนที่เหมาะสม และสื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงวิชาการและข้อเสนอแนะที่ช่วยให้ครูพัฒนาผลงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูเห็นเส้นทางไปสู่ความสำเร็จ 5) ผู้บริหารยกย่องผลงานเด่นและสร้างระบบพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจาก การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและทรัพยากรเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ ศรีสุข (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในเขตเมืองที่มีความแออัด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถรวมกันพยากรณ์ขวัญกำลังใจของครูได้ร้อยละ 68.4 3) แนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คือ โรงเรียนควรมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและโปร่งใส (Transparency) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนสื่อการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในเมืองใหญ่ และควรมีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยเมื่อครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เพื่อให้ครูรู้สึกถึงความสำเร็จในวิชาชีพ และ พรทิพย์ จันทร์เจริญ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการบริหารขวัญกำลังใจต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารขวัญกำลังใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารขวัญกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงานสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูได้ร้อยละ 62.5 4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการสร้างขวัญกำลังใจผ่านการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และควรมีการนิเทศติดตามในลักษณะกัลยาณมิตรเพื่อ

ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ Johnson, R., & Thompson, L. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถเพิ่มขวัญกำลังใจครูได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้โอกาสครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนพัฒนาตนเองส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานและสามารถรับมือกับความเครียดได้ดีขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. บทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนามาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านบทบาทกำกับ ด้านบทบาทสนับสนุน ด้านบทบาทมีส่วนร่วม และด้านบทบาทมุ่งเน้นความสำเร็จ **ข้อเสนอแนะ**

1. ผู้บริหารควรปรับปรุงกระบวนการติดตามงานให้มีความโปร่งใส มีคู่มือหรือมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อลดความสับสนและลดความรู้สึกรู้ว่าถูกจับผิด โดยใช้การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์
2. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนสื่อการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อลดภาระการจัดทำสื่อด้วยตนเองของครู และส่งเสริมขวัญกำลังใจผ่านการอำนวยความสะดวกในการทำงาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายลดงานธุรการที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีเวลาโฟกัสกับการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). ระเบียบการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชลธิชา นิ่มนวล. (2562). การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็กของจังหวัดลำปาง. วารสารวิชาการการศึกษา, 11(1) : 33-50.
- ชาญวิทย์ ผลชีวิน. (2564). แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรทิพย์ จันทรเจริญ. (2564). ผลของการบริหารขวัญกำลังใจต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วารสารบริหารการศึกษา, 15(1), 41-60.
- วรรณภา พัทธัษธรรม. (2561). การบริหารขวัญและกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็กของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการศึกษาไทย, 10(2), 38-56.
- สุชาติดา มณีรัตน์. (2562). การบริหารขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา, 9(3), 21-38.
- สุภาวดี ศรีทอง. (2563). การบริหารขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2), 55-72.
- สุรัชย์ ศรีสุข. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการศึกษาไทย, 14(1), 14-31.
- สุเทพ กล้าหาญ. (2564). ผลของการบริหารขวัญกำลังใจต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการการศึกษา, 16(2), 25-45.
- สุนิสา อ่อนละมุล. (2561). การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.เขต 29. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(3), 12-30.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2568). ข้อมูลจำนวนประชากรผู้บริหารและครู. บุรีรัมย์: กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- อดุลย์ นาคประเสริฐ. (2562). การบริหารขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนประถมศึกษาของจังหวัดสุรินทร์. วารสารการบริหารการศึกษา, 10(2), 45-62.

- Broderick, M., & Hyung, J. (2023). Technology and assessment in the modern classroom. New York, NY: Routledge.
- Brown, A., & Green, T. (2016). Teacher morale and job satisfaction in English schools: The impact of participative leadership. London: Educational Leadership Journal.
- Garcia, M. (2020). Effects of morale management on teacher retention in primary schools in Spain. Madrid: Journal of Educational Administration, 58(3), 215–232.
- Johnson, R., & Thompson, L. (2019). Transformational leadership and teacher morale in Canadian elementary schools. Toronto: Canadian Journal of Education, 42(1), 45–64.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Smith, J., & Lee, K. (2021). Teacher morale administration in US high schools: Leadership and professional development. New York: American Educational Research Journal, 58(5), 301–320.
- The Evolution of Work. (2023). Multistage life and the digital economy concepts. London, England: Oxford University Press.