



ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE APPLICATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES  
BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE WORK EFFICIENCY OF TEACHERS IN  
THE NEXT NORMAL IN SCHOOLS UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์  
ของ  
กาญจนาศิริ ช่างจัด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2569

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE APPLICATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES  
BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE WORK EFFICIENCY OF TEACHERS IN  
THE NEXT NORMAL IN SCHOOLS UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์

ของ

กาญจนาศิริ ช่างจัด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มกราคม 2569



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ  
การทำงานของครูผู้วิจัยไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE APPLICATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLE  
BY SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE WORK EFFICIENCY OF TEACHERS IN  
THE NEXT NORMAL IN SCHOOLS UNDER THE CHANTHABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กาญจนาศิริ ช่างจัด

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ วัฒนนะ)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.เรณูวิชัย นิลโคตร)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ ๙ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

กาญจนศิริ ช่างจัด. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา).  
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร

ประธานกรรมการ

ปร.ค. (พัฒนศึกษา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล

กรรมการ

ปร.ค. (พัฒนศึกษา)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์  
ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครู  
ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 316 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีมอร์  
แกนแล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอน แต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1  
แบบสอบถามระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น  
เท่ากับ 0.90 และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป มีค่าความ  
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ประกอบด้วย (1) หลักการมีส่วนร่วม (2) หลักนิติธรรม (3) หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส  
(4) หลักความรับผิดชอบ (5) หลักความเสมอภาค (6) หลักประสิทธิผล และ (7) หลักความคุ้มค่า  
2) ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมและ  
พัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (2) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย  
การศึกษา (3) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา (4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี  
Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน (5) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้

พัฒนาผู้เรียน (6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ (7) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และ (8) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{xy}=0.39$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพการทำงาน, ครูยุควิถีถัดไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kanchanasiri Changjud. (2026). **The Relationship between the Application of Good Governance Principles by School Administrators and the Work Efficiency of Teachers in the Next Normal in Schools under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

|                                             |          |
|---------------------------------------------|----------|
| Dr. Reongwit Nilkote                        | Chairman |
| Ph.D. (Development Education)               |          |
| Asst. Prof. Dr. Theerangkoon Warabamrungkul | Member   |
| Ph.D. (Development Education)               |          |

**Abstract**

This research aimed to: 1) study the level of school administrators' application of good governance principles, 2) examine the work efficiency of teachers in the Next Normal, and 3) investigate the relationship between school administrators' application of good governance principles and the work efficiency of teachers in the Next Normal in schools under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in 316 participants, who were selected through proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a five-point Likert scale, divided into three sections: Section 1 assessed opinions on the level of school administrators' application of good governance principles (reliability coefficient = 0.90), and Section 2 evaluated opinions on the work efficiency of teachers in the Next Normal (reliability coefficient = 0.91). Data were analyzed using: mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results indicated that: 1) school administrators applied good governance principles at a high level, including (1) the principle of participation, (2) the rule of law, (3) the principle of ethics and transparency, (4) the principle of responsibility, (5) the principle of equality, (6) the principle of efficiency, and (7) the principle of value for money; 2) the work efficiency of teachers in the Next Normal was at a high level, comprising (1) promoting and developing skills in the use of digital technology, (2) promoting and developing knowledge and understanding of educational laws, (3) promoting and developing advisory, consulting, and counseling skills, (4) promoting and developing the mindset required for teaching and learning,

(5) promoting and developing the use of mobile devices in learning management to enhance student development, (6) promoting and developing scientific knowledge, (7) promoting and developing health and safety awareness, and (8) promoting and developing learning through online programs; and 3) the relationship between school administrators' application of good governance principles and teachers' work efficiency in the Next Normal in schools under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 was moderately positive ( $r_{xy} = 0.39$ ), with statistical significance at the .05 level.

**Keywords:** Application of Good Governance Principles, Work Efficiency, Next-Normal Teachers

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ดั่งใจดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.เริงวิชัย นิลโคตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการแก้ไข ตรวจสอบสิ่งที่บกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้เป็นอย่างสูง รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ วัฒนะ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสมบูรณ์ของงานวิจัย ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาทางวิชาการ การให้ความรู้คำชี้แนะงานวิจัยเป็นอย่างดีจากคณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงกัลยาณมิตรผู้ให้ประสบการณ์การเรียนรู้วิจัยและประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่าทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในโรงเรียนพื้นที่ศึกษา อีกทั้งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คณะอาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาและเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจที่ดีเสมอมา รวมถึงผู้บริหารคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ดั่งใจดี คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย ทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และมีความเพียรในการทำงานสามารถศึกษาเล่าเรียนมาจนสำเร็จการศึกษา

กาญจนาศิริ ช่างจัด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

| บทที่                                                                       | หน้า      |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 บทนำ.....</b>                                                          | <b>1</b>  |
| ความเป็นมา.....                                                             | 1         |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                                | 5         |
| ประโยชน์ของการวิจัย.....                                                    | 6         |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                                      | 6         |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                        | 8         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                                   | 12        |
| สมมุติฐานในการวิจัย.....                                                    | 13        |
| <b>2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>                         | <b>14</b> |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....                                  | 14        |
| ความหมายของหลักธรรมาภิบาล.....                                              | 14        |
| ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล.....                                             | 18        |
| องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล.....                                            | 22        |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป.....           | 29        |
| ความหมายของประสิทธิภาพ.....                                                 | 29        |
| ความสำคัญของประสิทธิภาพ.....                                                | 32        |
| ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal).....                                          | 37        |
| ยุควิถีถัดไป (Next Normal).....                                             | 37        |
| การทำงานของครูยุคชีวิตวิถีถัดไป.....                                        | 39        |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....                                       | 51        |
| ความหมายของการบริหาร.....                                                   | 51        |
| ความสำคัญของการบริหาร.....                                                  | 56        |
| ข้อมูลทั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.... | 57        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                  | 61        |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                                                     | 61        |
| งานวิจัยในประเทศ.....                                                       | 64        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่           | หน้า                                            |
|-----------------|-------------------------------------------------|
| 3               | วิธีดำเนินการวิจัย..... 77                      |
|                 | การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 77 |
|                 | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 81              |
|                 | การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 82      |
|                 | การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 83                     |
|                 | การวิเคราะห์ข้อมูล..... 84                      |
|                 | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 86         |
| 4               | การวิเคราะห์ข้อมูล..... 87                      |
|                 | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 87     |
|                 | การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 88             |
|                 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 88                    |
| 5               | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 111         |
|                 | วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 111                |
|                 | วิธีการดำเนินการวิจัย..... 111                  |
|                 | สรุปผลการวิจัย..... 115                         |
|                 | อภิปรายผล..... 121                              |
|                 | ข้อเสนอแนะ..... 126                             |
| บรรณานุกรม..... | 129                                             |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ภาคผนวก.....                                                                                  | 135 |
| ภาคผนวก ก ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย.....                      | 139 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของ<br>เครื่องมือวิจัย..... | 141 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย.....                                       | 180 |
| ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....                                   | 211 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....                                                                       | 217 |

## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                          | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 การวิเคราะห์ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา.....                                                                                                                                        | 28   |
| 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการทำงานของครูผู้วิจัย.....                                                                                                                                        | 50   |
| 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....                                                                | 78   |
| 4 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                                                                                                     | 88   |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....           | 90   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 ด้านหลักนิติธรรม.....        | 91   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 ด้านหลักคุณธรรม.....        | 92   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม<br>ศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความโปร่งใส.....    | 93   |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....  | 94   |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความรับผิดชอบ..... | 95   |
| 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความคุ้มค่า.....   | 96   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                     | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความเสมอภาค.....                              | 97   |
| 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1 ด้านหลักประสิทธิภาพ.....                              | 98   |
| 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี<br>เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....                                               | 99   |
| 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....        | 100  |
| 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา.....       | 101  |
| 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา.....     | 103  |
| 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน..... | 104  |
| 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์.....       | 105  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง |                                                                                                                                                                                                                                 | หน้า |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 20    | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ .....                    | 106  |
| 21    | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน.... | 107  |
| 22    | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1<br>ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ.....       | 108  |
| 23    | ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา<br>กับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....                                            | 109  |
| 24    | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรของการประยุกต์ใช้หลัก<br>ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครู<br>ยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....                   | 110  |
| 25    | ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จันทบุรี เขต 1.....                                                                         | 165  |
| 26    | ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป<br>สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....                                                                                         | 171  |
| 27    | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้<br>หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา.....                                                                                                           | 211  |
| 28    | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ<br>การทำงานของครูยุควิถีถัดไป.....                                                                                                                       | 231  |

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 13 |
|-----------------------------|----|

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

แผนการศึกษาแห่งชาติในระยะเวลา พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานตาม 6 ยุทธศาสตร์หลัก ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ "การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ, การผลิตและพัฒนากำลังคน, การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ, การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้, การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา, และการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา" ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายในการสร้างทักษะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่า "คนไทยทุกคนจะต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข" สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564 : 1)

การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยคำว่า Good Governance ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 ในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) และหลังจากนั้นมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับ Good Governance อย่างมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 1) ในประเทศไทยมีการบังคับใช้และปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐในทุกด้าน ตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 78 (4) ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นที่การยกระดับคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ พร้อมกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 78 (5) กำหนดให้มีการจัดระบบงานราชการและงานอื่น ๆ ของรัฐ เพื่อให้การให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้กำหนดหลักยึดใน

การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการคือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งต่อมาก็ได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีนี้ใช้เป็นแนวปฏิบัติงานที่ได้มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารงาน ตรวจสอบการทำงานโดยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานภายใต้กรอบของกฎหมายที่ชัดเจน ดำเนินการบนความถูกต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ จริ่งใจ มีความขยันอดทน และในการปฏิบัติงานนี้ก็ยังต้องเน้นถึงความโปร่งใสในการทำงานทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ โดยการปฏิบัติงานทั้งหลายทั้งปวงได้มุ่งเน้นที่การก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนสังคมและประเทศชาติและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องมุ่งเน้นไปที่การสร้างประโยชน์สุขให้กับประชาชน โดยมีเป้าหมายในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การลดขั้นตอนการทำงาน การยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรไปยังท้องถิ่น การมอบอำนาจในการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ผู้ที่รับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่จะต้องคำนึงถึงหลักการดังกล่าวในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยต้องใช้นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล และการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2556 : 5)

การบริหารและการจัดการศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะได้รับอำนาจในการบริหารและการจัดการมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับบทบาทและหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารใหม่ ซึ่งในปัจจุบันมีแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารที่หลากหลายเกิดขึ้น มุ่งเน้นการบูรณาการและการทำงานร่วมกัน การบริหารเชิงบูรณาการจึงมีความสำคัญและจำเป็นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร สร้างความตระหนักรู้ในหมู่บุคลากรเกี่ยวกับการทำงาน โดยเน้นกระบวนการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สร้างทีมงานที่มีความบูรณาการ เน้นเป้าหมายและผลประโยชน์ขององค์กร สร้างพลังให้กับบุคลากร ลดความสูญเสีย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงลดความเสี่ยงในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยมากขึ้น การบริหารเชิงอนาคตยังคงมุ่งเน้นการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยมีขั้นตอนที่ชัดเจนในการ

จัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรยอมรับในคุณภาพที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขและความปลอดภัย เนื่องจากการดูแลและป้องกันอย่างเหมาะสม ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ที่ดีตอบสนองต่อโลกาภิวัตน์ที่มีความท้าทายในการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงาน โดยมองในมุมมองที่หลากหลายไม่แยกส่วนแต่พิจารณาในลักษณะองค์รวม ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครบวงจร กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็ง ปรับปรุงระบบการคิดและสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย ช่วยยกระดับการศึกษาและสนับสนุนการพัฒนาขององค์กร พร้อมทั้งสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และพัฒนาระบบประกันคุณภาพที่มีความเข้มแข็ง เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน (พิมพ์ภักดิ์ ประสิทธิ์เตสัง. 2562 : 4 - 5)

เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เริ่มมีแนวโน้มดีขึ้น “ความปกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะเกิดขึ้นในภาคการศึกษาเป็นอีกหนึ่งด้านที่มีการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย โดยเฉพาะการปิดโรงเรียนซึ่งทำให้ทั้งภาคนโยบาย การศึกษา ครู และนักเรียนต้องหันมาใช้ในการเรียนการสอนทางไกลอย่างเร่งด่วน การเปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนทางไกลด้วยเทคโนโลยีมีต้นทุนที่สูงมาก และผลลัพธ์ในด้านคุณภาพและความเสมอภาคยังไม่ชัดเจน เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สิ้นสุดลง ระบบการศึกษาจะกลับไปสู่การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นหลัก ขณะที่การเรียนทางไกลด้วยเทคโนโลยีจะถูกใช้เป็นทางเลือกในบางสถานการณ์สำหรับนักเรียนบางกลุ่มและในบางพื้นที่ แต่จะยังไม่ถือเป็นความปกติใหม่ของการศึกษาในประเทศไทยในอนาคต (อภิสิทธิ์ ไชยประสิทธิ์. 2561 : 22) เราควรนำความตระหนักที่เกิดจากสถานการณ์นี้มาใช้ในการออกแบบอนาคตของการศึกษาในประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าข้อกำหนดที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการสร้างความปกติใหม่ได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก เพียงแค่ปรับมุมมองของผู้กำหนดนโยบายและปรับกระบวนการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังควรสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ณัฐพัชร บุญเกตุ. 2565 : 8)

วิกฤต Covid-19 ในครั้งนี้ถือเป็นโอกาสสำคัญในการปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดที่สำคัญที่ต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของเด็ก โดยควรมีการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์โควิด-19 และสื่อสารข้อมูลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในโครงสร้างเวลาเรียนและความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ ครูควรออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการสอนอย่างมีแผนที่เหมาะสม รวมถึงการ

ยกระดับการประเมินเพื่อการพัฒนา เพื่อไม่ให้เด็กสูญเสียโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะ โดยเฉพาะในด้านภาษาและการคำนวณ การประเมินควรมีวัตถุประสงค์เพื่อรับผิชอบ และควรให้ความสำคัญกับโอกาสทางการเรียนรู้ ของเด็กมากกว่าการวัดความรู้ด้วยคะแนนสอบ สิ่งที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ (พัชรารัตน์ ดวงชื่น. 2563 : 782-783) ประชาคมการศึกษาในประเทศไทยและต่างประเทศได้เผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ในช่วงเวลาดังกล่าว โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เป็นรูปแบบการสอนทางไกลฉุกเฉิน (Emergency Remote Teaching) โดยใช้ช่องทางทั้งออนไลน์ ออฟไลน์ และการผสมผสานกัน ในช่วงเวลานี้ ครูซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดจำเป็นต้องเรียนรู้ปรับตัวและพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถานการณ์นี้ทำให้ครูแต่ละคนต้องเผชิญกับความเครียด ความกดดัน และความคาดหวังจากนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และที่สำคัญที่สุดคือความคาดหวังของตนเอง ในการจัดการเรียนการสอน คุณครูจำนวนมากจึงพยายามปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ทินกร คำศิริ. 2564 : 14)

พื้นฐานประสบการณ์ ความชำนาญ ความตื่นตัวในการเรียนรู้ รวมทั้งอัตลักษณ์ของครูแต่ละคน คือ ต้นทุนสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน (Buchanan 2015 : 217) ได้อภิปรายเกี่ยวกับวิชาชีพครูในมุมมองที่น่าสนใจว่า ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น ประสบการณ์ชีวิต ประสบการณ์ในวิชาชีพ และความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อรวมตัวกันจึงเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่เกิดจากการผสมผสานที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย เมื่อพวกเขาต้องเผชิญกับนโยบายหรือวาทกรรมในวิชาชีพ พวกเขาไม่ใช่เพียงผู้รับฟังคำสั่งเหมือนภาชนะว่างเปล่า แต่มีต้นทุนและอัตลักษณ์ที่ติดตัว ซึ่งพวกเขาใช้ในการตีความ เรียนรู้ ประเมินผล และปรับตัวเพื่อรับมือกับเงื่อนไขใหม่ ๆ ในการทำงานในชั้นเรียนและโรงเรียน ด้วยกระบวนการนี้ อัตลักษณ์ของพวกเราจึงได้รับการรื้อสร้างและปฏิรูปอยู่เสมอ” การมีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจึงไม่ใช่เพียงแค่การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ (Gu and Day. 2007: 781 - 786) ได้เสนอถึงแนวคิดของ Teacher’s Resilience ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการให้คุณค่าในเชิงวิชาชีพ (Professional Value) ในหลายด้าน เช่น เป้าหมาย (Goals) เป้าประสงค์ในชีวิต (Purpose) ความพยายามอย่างต่อเนื่อง (Persistence) แรงบันดาลใจในวิชาชีพ ผลสัมฤทธิ์ และแรงจูงใจ คุณลักษณะและความสามารถเหล่านี้ไม่ควรถูกมองว่าเป็นภาระที่ครูต้องพัฒนาด้วยตนเอง แต่ควรมีการสนับสนุน

จากสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เครือข่ายครู และแวดวงวิชาชีพ เพื่อร่วมกันออกแบบกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาของครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนหรือสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ

ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การเรียนรู้ร่วมกันของครูเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายและเงื่อนไขการทำงานที่ไม่คุ้นเคย การรวมพลังในการเรียนรู้ผ่านการออกแบบบทเรียน การศึกษาและการทบทวนบทเรียนเพื่อสะท้อนความคิดในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จึงเป็นกลยุทธ์ที่ควรได้รับการพิจารณาและสนับสนุนให้เกิดขึ้น แนวคิดในการเสริมสร้างพลังให้กับครูและการสนับสนุนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่อย่างใด (Deal and Peterson, 2009 : 219) ได้มีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมถึงมุมมอง ความเชื่อ ค่านิยม และเป้าหมายในการทำงานของตน หากโรงเรียนใดที่ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพในด้านนี้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมของโรงเรียน และนำไปสู่ความรู้สึกร่วมรับผิดชอบต่อพันธกิจร่วมกันของครูในโรงเรียนเดียวกัน นอกจากนี้ พวกเขายังได้ชี้ให้เห็นว่าพลังจากการร่วมมือ การเรียนรู้ และการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์นี้เปรียบเสมือน “พลังงานภายใน (Inner Energy)” ของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนเติบโตขึ้นอย่างยั่งยืน

จากวิกฤตของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจนถึงสภาวะวิกฤติถัดไปที่รออยู่ในอนาคต การออกแบบระบบในการพัฒนาวิชาชีพครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นลำพังในครูแต่ละคนไปสู่การร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ไปด้วยกัน เกื้อกูลกัน สนับสนุนส่งเสริมกัน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถรับมือและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิกฤติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยเพื่อหาความสัมพันธ์ในการการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิกฤติถัดไปได้ และสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ต่อไป โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. สถานศึกษาสามารถนำความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ไปเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

3. เป็นข้อมูลเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. ทราบระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

3. ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรี เขต 1 ศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารงานสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ประการ คือ

- 1.1.1 หลักนิติธรรม
- 1.1.2 หลักคุณธรรม
- 1.1.3 หลักความโปร่งใส
- 1.1.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 1.1.5 หลักความรับผิดชอบ
- 1.1.6 หลักความคุ้มค่า
- 1.1.7 หลักความเสมอภาค
- 1.1.8 หลักประสิทธิผล

1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป ซึ่งประกอบด้วย 8 ประการ คือ

- 1.2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.2.2 ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา
- 1.2.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา
- 1.2.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน
- 1.2.5 ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์
- 1.2.6 ส่งเสริมและพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์
- 1.2.7 ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน
- 1.2.8 ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,530 คน จาก โรงเรียน 82 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จากจำนวน 82 โรงเรียน โดยใช้ตาราง เกรซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากประชากร จำนวน 1,530 คน (สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักความเสมอภาคและ 8) หลักประสิทธิผล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้ปฏิบัติไป ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เน้นการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรมทั้งในความคิดและการปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความเสมอภาครับผิดชอบ โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอันจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

**หลักนิติธรรม** หมายถึง การมีกฎระเบียบที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการบังคับใช้กันอย่างเสมอภาค และไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เคารพสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมาย

**หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ โดยตรงค้ำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต และร่วมกันป้องกันการคอร์รัปชันในองค์กร

**หลักความโปร่งใส** หมายถึง การบริหารจัดการตรวจสอบได้ จากการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน การได้รับข้อมูลข่าวสารต้องเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและติดตามประเมินสถานการณ์

**หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ทุกคนควรมีสิทธิในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมในการมีส่วนร่วม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

**หลักความสำนึกรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติราชการ อย่างมีจิตสำนึก ปฏิบัติตนตามหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตระหนักในสิทธิหน้าที่ การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

**หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

**หลักความเสมอภาค** หมายถึง สถานศึกษาใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เน้นนำแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียมในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ต้อง ขยันหมั่นเพียรในกาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ รวมทั้งให้ความสนับสนุนและปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

**ประสิทธิภาพ** หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง โดยอาศัย การพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองว่า ให้มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้า โดยการฝึกฝนดังนี้ การเป็นผู้ริเริ่ม เครือข่าย การจัดการตนเอง ทักษะ การเป็นผู้ตาม การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม

**ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป** หมายถึง การเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีความสุข กับการทำงานในวิชาชีพของตนเอง โดยเฉพาะประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่องยั่งยืนเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งในระดับนโยบายทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมีคุณภาพในการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่ศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต และในส่วนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุควิถีถัดไป มาเป็นฐานคิดในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพรองรับวิถีชีวิตในยุควิถีถัดไป สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปออกแบบจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ

**ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน ตลอดจนนำสู่การส่งเสริมกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อไป โดยเฉพาะการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่ประโยชน์ในการใช้งานของข้อมูล

**ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา เพราะความรู้มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ต บนคลาวด์มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากดู ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงอยู่ในบทบาทที่จะส่งเสริมช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียนต่อไป

**ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในวิชาชีพทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนและเยาวชน ได้มีส่วนร่วมในฐานะของผู้เรียนตามหลักการของความเป็นประชาธิปไตย เพื่อร่วมสร้างของความต้องการความเปลี่ยนแปลงในโลกยุควิถีถัดไป

**ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ในการเรียนการสอน** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนการทัศนในการเรียนการสอนและการใช้ชีวิตในโลกยุควิถีถัดไป โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาจะร่วมมือ กันอย่างไร เพื่อให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทศนคติ และมีความรู้ที่ดีต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริงโดยมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

**ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ซึ่งการเรียนรู้ผ่านโปรแกรมออนไลน์จะเป็นการพัฒนาตนเองด้วยการลดเวลาเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการเรียนรู้และพัฒนาผ่านโปรแกรมออนไลน์นั้นมีความหลากหลายในองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา

**ส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและ ผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถีถัดไป โทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

**ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ** หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อม และความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน อันจะนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม

**ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)** หมายถึง การเปลี่ยนวิถีการใช้ชีวิตของผู้คนในระหว่างการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งทำให้เราต้องปรับตัวจากการออกจากบ้านเพื่อทำงานหรือเรียนมา ทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในบ้าน เมื่อบางครั้งต้องออกจากบ้านก็ต้องสวมหน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องรักษาระยะห่างจากผู้อื่น และต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้ชีวิตในโลกออนไลน์ นำไปสู่การเกิดเป็นยุคใหม่ในการดำเนินชีวิต โดยเราจำเป็นต้องทำตามวิธีนี้ต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนกลายเป็นเรื่องปกติในที่สุด

**ยุควิถีถัดไป (Next Normal)** หมายถึง วิถีชีวิตสมัยใหม่ที่ต้องอยู่กับโควิดเพื่อก้าวสู่ยุคหลังโควิด ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเตรียมพร้อมและปรับตัวให้เหมาะสม โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อยกระดับศักยภาพส่วนตัว และเพิ่มความสามารถในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนให้มีศักยภาพ ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบชีวิตจากการที่เคยต้องออกไปทำงานหรือเรียนที่โรงเรียน ให้มาเน้นทำทุกอย่างจากที่บ้าน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์จะเพิ่มมากขึ้น มีแพลตฟอร์มบริการดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย การเรียนการสอนออนไลน์และการทำธุรกิจผ่านอินเทอร์เน็ตเป็นสิ่งที่เราจะต้องปรับตัวเรียนรู้และเปิดรับเทคโนโลยีและบริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมทั้งแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เน้นความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

**ครูผู้สอน** หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

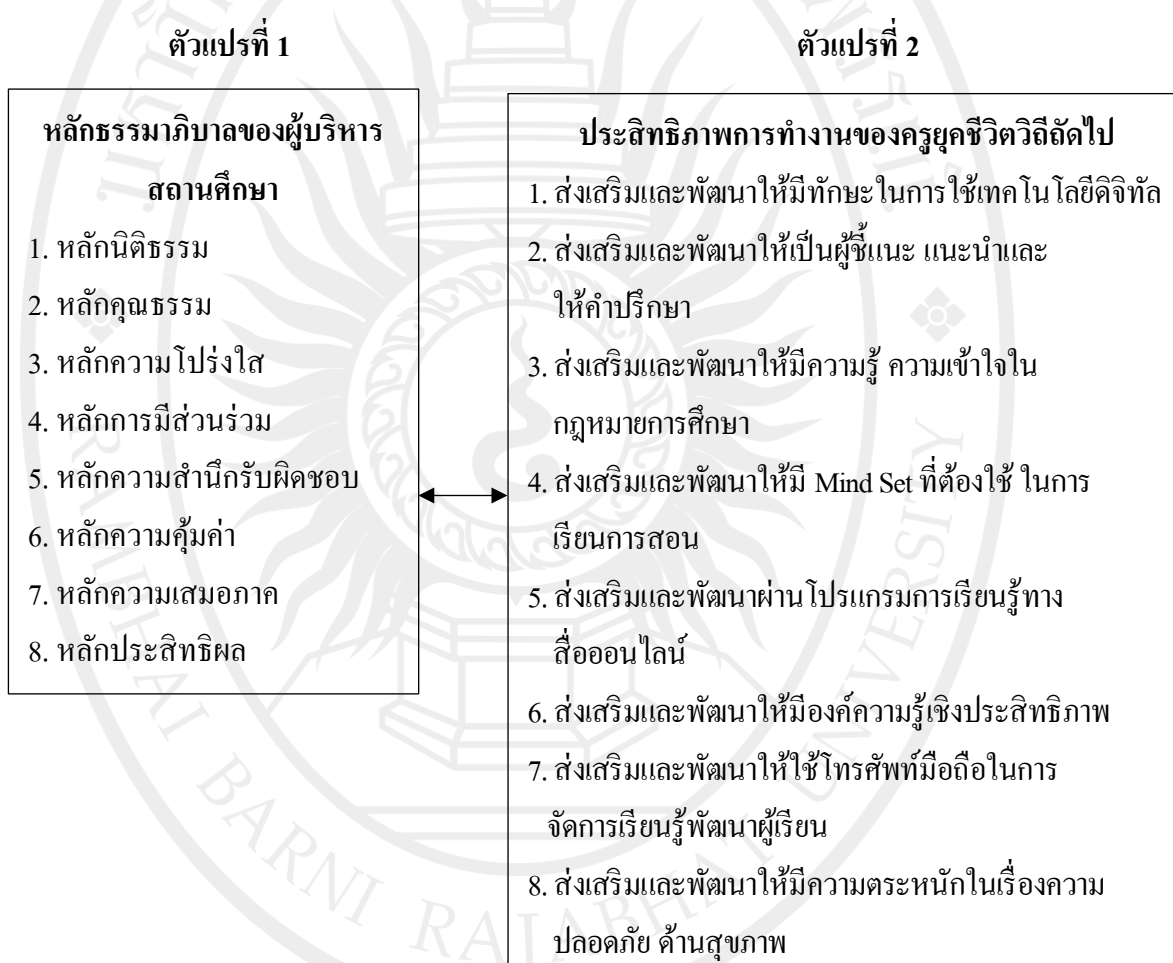
**สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียน หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ปรับปรุงจาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 2555 : 12 อ้างถึงในไพฑูริย์ สุขพลานันท์. 2558 : 23) ประกอบด้วย 8 ประการคือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักความเสมอภาคและ 8) หลักประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป ปรับปรุงจาก (เจริญ ภูวจิตร. 2564 : 7) ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้นำและแนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ในการเรียนการสอน 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้

โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ

การสังเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการประชุมที่ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สมมติฐานในการวิจัย

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้วิจัยได้ไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กรอบในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้วิจัยได้ไป
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
4. ข้อมูลทั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

##### 1. ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึง

อานันท์ ปันยารชุน (2541 : 52-59) ให้ความหมายของ Good Governance ว่าหมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการกิจกรรมและการดำเนินงานที่บุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันในหลายด้าน โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การรวมผลประโยชน์ที่มีความหลากหลายและอาจขัดแย้งกันได้

ประมวล รุจนเสรี (2542 : 48) ได้นิยามความหมายของธรรมาภิบาลว่า คือ การปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารราชการในประเทศไทยอย่างรอบด้าน พร้อมกับการสร้างระบบธรรมาภิบาลที่ทุกคนมีส่วนร่วม โดยการกำหนดเจตนารมณ์ของชาติขึ้นมาเพื่อให้ประชาชนและทุกภาคส่วนในประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันดำเนินการ ร่วมกันจัดการ และร่วมกันรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา พัฒนา และนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง ความสงบสุข และการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวหน้า

วรภัทร โตธระเกษม (2542 : 11-17) ได้ให้ความหมายว่า Good Governance หมายถึง การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพหมายถึงการใช้สิทธิ์ในฐานะเจ้าของเพื่อปกป้องและดูแลผลประโยชน์ทั้งของตนเองและของสังคม ผ่านกลไกการบริหารที่เกี่ยวข้อง โดยหลักการสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีคือความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการตัดสินใจ

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ลิ้ม (2544 : 10) ได้ให้คำนิยามว่า ธรรมนูญบาล ถือเป็นกลไกและแนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่เป็นกรอบงานและเครื่องมือที่เชื่อมโยงระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นการส่งเสริมความร่วมมือที่แท้จริงและต่อเนื่องระหว่างภาคส่วนสาธารณะ ภาคเอกชน และสังคมพลเมือง เพื่อสร้างรากฐานของประชาธิปไตยที่มั่นคง แนวทางนี้ยังรับประกันความชอบธรรมทางกฎหมาย ความมั่นคง และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และอยู่ภายใต้การตรวจสอบ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของชาติในที่สุด

ไชยวัฒน์ คำชู (2545 : 42-43) ได้ให้คำนิยามว่า ธรรมนูญบาล คือ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีการดำเนินงานที่มีส่วนร่วม โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจจะสะท้อนถึงความเห็นร่วมของสังคมอย่างกว้างขวาง โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียม ความยากจน และคุณภาพชีวิตโดยรวม

จตุพร ผ่องนุช (2550 : 19) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมนูญบาล หมายถึง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักการในการปกครองประเทศตามแนวทางประชาธิปไตย รูปแบบการปกครองนี้ส่งเสริมความยุติธรรมและกำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนประเทศและสังคม โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้านของชุมชน ซึ่งรวมถึงการดูแลระบบองค์กรและกลไกต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของรัฐ สถาบันของรัฐ หน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่นและภูมิภาค รวมถึงองค์กรอิสระ องค์กรเอกชน สโมสรและสมาคม ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคมด้วย

กิตติวัฒน์ รัตนดิลล ฅ ภูเก็ต (2553 : 472-473) ให้ความหมายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเมื่อปี พ.ศ. 2542 ได้รับการอนุมัติโดยคณะรัฐมนตรีเพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ทุกหน่วยงานราชการจะต้องปฏิบัติตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ระเบียบนี้ได้กำหนดหลักธรรมนูญบาลที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกรอบแนวทางที่ชัดเจนสำหรับหน่วยงานราชการในการดำเนินงาน

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การสร้างกฎหมาย กฎ และข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม ซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคม และสมาชิกในสังคมมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าการปกครองนั้นอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย ไม่ใช่ตามอำนาจตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. หลักคุณธรรมได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องและความดี การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนไทยมีคุณลักษณะเช่น ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความขยัน ความอดทน และมีระเบียบวินัย โดยประกอบอาชีพที่สุจริตจนกลายเป็นนิสัยที่ฝังรากลึกในสังคม

3. หลักความโปร่งใสได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นระหว่างประชาชนในประเทศ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรในทุกภาคส่วนให้มีความโปร่งใสในระดับชาติ ประชาชนมีเสรีภาพในการสื่อสาร สื่อมวลชนสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีจริยธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างชัดเจนและใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก และมีระบบที่ให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

4. หลักความมีส่วนร่วมได้แก่ การสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของประเทศ ซึ่งอาจทำได้ผ่านการแสดงความคิดเห็น การจัดการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การจัดทำประชามติ หรือวิธีการอื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบได้แก่ การตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง การมีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญกับปัญหาสาธารณะในประเทศ และความกระตือรือร้นในการหาทางแก้ไขปัญหารวมถึงการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลลัพธ์ทั้งดีและไม่ดีจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่าได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม โดยมีการส่งเสริมให้ประชาชนไทยมีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืนและสมบูรณ์

กรมการปกครอง (2555 : 17) ได้ให้ความหมายของธรรมนูญไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง (Interactive Relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ การบริหารประเทศที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการร่วมมือที่มีการสื่อสารสองทางระหว่างรัฐบาลประชาธิปไตยกับภาคสังคม เอกชน และองค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ การร่วมกันกำหนดนโยบายและการจัดการตนเองของภาคสังคมควรเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 420) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ธรรม" ซึ่งตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานมีความหมายว่า คุณธรรม ความยุติธรรม และความถูกต้อง

ส่วนคำว่า "อภิบาล" หมายถึง การดูแลรักษาและการปกครอง ดังนั้น ธรรมาภิบาล ตามที่ราชบัณฑิตยสถานกำหนดจึงหมายถึง วิธีการปกครองที่มีคุณภาพดี (Good Governance)

เสน่ห์ จุ้ยโต (2557 : 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่าการบริหารองค์การสาธารณะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทางการเมืองภายในกรอบประชาธิปไตย ซึ่งรวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การจัดการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์และยุติธรรม การสร้างความเสมอภาคในการหาเสียง การรักษาฝ่ายค้านที่แข็งแกร่ง การปกป้องเสรีภาพในการตัดสินใจ การปกป้องจากภัยคุกคาม การยึดมั่นในเสรีภาพของสื่อ การอนุญาตให้มีการชุมนุมและการประท้วง การสนับสนุนการก่อตั้งกลุ่มการเมืองและสมาคม การรับประกันเสรีภาพทางศาสนา การขจัดความกลัวต่อการข่มขู่ทางการเมือง การรับประกันความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และการจัดตั้งรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ซึ่งให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของประชาชน ธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางในการดำเนินการ โดยเชื่อมโยงอาณาจักรเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมความร่วมมือที่แท้จริงและต่อเนื่องระหว่างภาคส่วนสาธารณะ เอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างรากฐานประชาธิปไตยที่มั่นคง ความชอบธรรม ความมั่นคง โครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วคือการส่งเสริมการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559 : 53) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการกิจการของรัฐและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างระเบียบให้กับสังคมในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือประชาชน โดยรวมถึงการทำงานของฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรักและสามัคคี พร้อมกันนั้นยังเป็นการสร้างพลังในการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมในการรับมือกับวิกฤตหรือภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สังคมจะได้รับความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับอัตลักษณ์ไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว, 2557) และกระแสโลกในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครองการบริหารจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ เน้นการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรมทั้งในความคิดและการปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความเสมอภาค รับผิดชอบ

โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อันจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ในที่นี้ประกอบด้วย หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Virtue) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความสำนึกรับผิดชอบ (Responsibility) หลักความคุ้มค่า (Cost effectiveness) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ดังกล่าวในหลักการบริหารธรรมาภิบาลในลำดับต่อไป

## 2. ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล

สถาบันพระปกเกล้า (2544 : 5 - 6) ได้กล่าวถึง ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2523 นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าแนวทางการบริหารภาครัฐในขณะนั้นไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลก ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปและปรับปรุงรูปแบบการปกครองใหม่ ในช่วงเวลาดังกล่าว องค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญ เช่น ธนาคารโลกและกองทุนนานาชาติได้มีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดี หรือที่เรียกว่า "ธรรมาภิบาล" แม้ว่าธรรมาภิบาลจะได้รับการพูดถึงอย่างกว้างขวางในช่วงปี ค.ศ. 1980 - 1990 แต่แนวคิดนี้มีความเก่าแก่พอ ๆ กับประวัติศาสตร์ของมนุษย์ในปัจจุบันธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญในนโยบายขององค์กรระหว่างประเทศหลายแห่ง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักปฏิบัติการที่ให้ความสำคัญกับแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง โดยทั่วไปแล้วรัฐบาลมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมธรรมาภิบาล ซึ่งหลักการของธรรมาภิบาลสามารถดำรงอยู่ได้แม้ว่าจะมีรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับหรือไม่ก็ตาม ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในสาขารัฐศาสตร์และรัฐศาสนศาสตร์ ประศาสตร์ โดยมีความเกี่ยวข้องกับประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐศาสตร์บางคนมองว่าธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ และสามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการแข่งขันเพื่อการจัดการบริหารที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตที่น่าสนใจเกี่ยวกับการมีธรรมาภิบาล คือการมีรัฐบาลที่มีความรับผิดชอบต่อประชาชน

กัญช์ อินทนู (2550 : 12) ได้กล่าวว่า หลักการของการบริหารและสังคมที่มีประสิทธิภาพนั้นมีลักษณะเฉพาะ คือ ถูกต้อง ยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดัชนีเชิงอรรถนัยที่ใช้วัดการบริหารที่ดีมักจะเน้นที่คุณภาพของสถาบันต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงหลักนิติธรรม การทุจริตของรัฐบาล คุณภาพของราชการ ภัยคุกคามจากการที่รัฐบาลเข้าครอบงำ และรัฐไม่สามารถปฏิบัติตามพันธกรณีของตนได้

สากล พุฒิมานรติกุล (2551 : 11) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรมครอบคลุมถึงระเบียบและแนวปฏิบัติที่ควบคุมการปฏิบัติงานภายใน รวมถึงการตรงต่อเวลาในการทำงานและการเข้าร่วมประชุม

ตลอดจนการรับรองบริการที่เท่าเทียมกันสำหรับประชาชนและข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร ดังนั้น จึงสามารถยืนยันได้ว่าหลักนิติธรรมหมายถึงการจัดตั้งกฎหมาย กฎเกณฑ์ และข้อบังคับที่เป็นปัจจุบันและยุติธรรม ซึ่งสังคมยอมรับและบุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติตามโดยเต็มใจ

กษกร เอื้อไพโรจน์ถาวร (2553 : 21) ได้กล่าวว่า ธรรมนูญ หมายถึง การบริหารและจัดการประเทศอย่างถูกต้องทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานของรัฐ ธรรมนูญเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่การบริหารจะต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ ในการวัดผลดังกล่าว ตัวชี้วัดของธรรมนูญจะต้องสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร โดยยึดตามหลักการที่ว่าตัวชี้วัดควรเหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ ตัวชี้วัดเหล่านี้จะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความโปร่งใส แสดงให้เห็นถึงคุณภาพ และความถูกต้อง รวมถึงมีข้อมูลที่รองรับการได้มาซึ่งตัวชี้วัด และระบุผลลัพธ์ที่คาดหวังจากตัวชี้วัดอย่างชัดเจน

ชฎิล นิ่มนวล (2553 :15) ได้กล่าวว่า นิติธรรม คือ กฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ต้องไม่ขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญ และจะต้องมีการบังคับใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

กรมการปกครอง (2555 : 45 - 50) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบการบริหาร โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและให้โอกาสในการตรวจสอบ นอกจากนี้ยังมุ่งหวังที่จะขยายการให้บริการภาครัฐไปยังประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง รวมถึงการสร้างกฎหมายและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยได้ และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและเอกชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่เมื่อเกิดปัญหา พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ด้วยความกล้าหาญและมีจริยธรรม ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจน และเป็นธรรม ขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมือง เพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาส่วนรวม ขจัดการทุจริตประพฤติมิชอบ และการหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตน หรือกิจการที่ตนมีส่วนได้เสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่าง

น้อย 6 ประการคือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2557 : 1) ได้กล่าวถึง ในปี พ.ศ. 2540 ภาคราชการประสบกับวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งทั้งภาควิชาการและผู้ที่ได้รับผลกระทบได้เห็นว่าสาเหตุหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพต่ำ การบริหารราชการที่ไม่เหมาะสม การกำหนดนโยบายสาธารณะที่ไม่ชัดเจน และการทุจริตในวงราชการ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งในส่วนของการเมืองและฝ่ายประจำ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (TDRI) ทำการศึกษาและเสนอแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ต่อมา คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาจัดทำบันทึกเกี่ยวกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้ออกเป็นระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งนับได้ว่าเป็นก้าวแรกในการวางฐานการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

เสน่ห์ จุย์โต (2557 : 12) ได้กล่าวถึง การเผยแพร่หลักธรรมาภิบาลในประเทศไทยเริ่มขึ้นในช่วงปี 2539-2540 โดยมีองค์กรพัฒนาและนักวิชาการที่ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์กรเหล่านี้ได้นับย้ำถึงความท้าทายที่เกิดจากระบบการจัดการที่ไม่เพียงพอและแนวทางที่เสนอเพื่อปรับปรุงระบบเหล่านี้ โดยมีมุ่งหวังที่จะปลูกฝังความเข้าใจและรวบรวมมุมมองจากภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมไทยส่งผลให้ประเด็นนี้ได้รับความสนใจอย่างมากจากภาคส่วนสาธารณะและภาคประชาสังคม

ปราน สุวรรณมงคล (2558 : 5) หลักการธรรมาภิบาล หรือที่เรียกว่า Good Governance ในภาษาอังกฤษ เป็นแนวคิดที่เริ่มมีการพูดถึงตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 1980 หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ประเทศต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากสงครามได้พยายามฟื้นฟูประเทศของตนใหม่ แต่หลายประเทศยังคงประสบปัญหาในการบรรลุเป้าหมายนี้ด้วยตนเอง เนื่องจากยังมีปัญหาความยากจนที่ยังคงอยู่

ซีเลอร์ (Seiler, 1967 : 17) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารที่ยึดมั่นในธรรมาภิบาลได้แพร่หลายไปยังการปฏิรูปการบริหารของรัฐบาลในประเทศที่มีความขาดแคลนและต้องการความช่วยเหลือจากองค์กรระหว่างประเทศ นอกจากนี้ แนวคิดนี้ยังได้ขยายไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วและเข้าสู่ภาคธุรกิจเอกชน จนมีการเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า บรรษัทภิบาล (corporate governance) ซึ่งในอดีต เป้าหมายหลักของภาคธุรกิจคือการสร้างผลกำไร (profits) เท่านั้น แต่เมื่อเวลาผ่านไปเป้าหมายดังกล่าวได้ขยายออกไป รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และลูกค้า เป็นต้น ตามที่องค์กร

เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาขึ้น (OECD) ได้กล่าวถึง บรรษัทภิบาล ไว้ในหนังสือที่ชื่อว่า หลักการขององค์การในการกำกับดูแลกิจการเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Principles of Corporate Governance Organization for Economic Co-operation and Development) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าการกำกับดูแลกิจการนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย เช่น คณะผู้บริหาร คณะกรรมการ ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำกับดูแลกิจการทำหน้าที่เป็นโครงสร้างที่ช่วยให้บริษัทสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานได้ รวมถึงวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะทำให้การบรรลุวัตถุประสงค์นั้นเป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกิจการได้ว่าได้ดำเนินการไปถึงขั้นตอนใดแล้ว การกำกับดูแลกิจการที่มีคุณภาพควรมีมาตรการที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนาคารโลก วอชิงตัน (D.C. The World Bank Washington. 1989 : 7) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับการนำเสนอจากธนาคารโลก โดยมีต้นกำเนิดมาจากการประเมินผลความช่วยเหลือที่มอบให้แก่ประเทศในทวีปแอฟริกาหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งไม่ได้รวมถึงความช่วยเหลือจากองค์กรระหว่างประเทศอื่น ๆ เช่น สหประชาชาติและประเทศต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ได้กลับพบว่าประชาชนที่ได้รับความช่วยเหลือยังคงเผชิญกับปัญหาความอดอยากและการเสียชีวิตในจำนวนมาก ขณะเดียวกัน อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจก็ลดลง อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น และความยากจนก็แพร่กระจายอย่างกว้างขวาง ธนาคารโลกจึงตั้งคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของความช่วยเหลือที่ได้มอบให้กับประเทศเหล่านี้ และได้ส่งคณะทำงานไปทำการประเมินผล ซึ่งคณะทำงานนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลาหลายปี จนกระทั่งถึงปลายทศวรรษที่ 1980 ได้ทำรายงานที่ชื่อว่า จากวิกฤตสู่การเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในเมือง ซาฮาราประเทศแอฟริกาใต้ (Sub – Sahara Africa from Crisis to Sustainable Growth) จากรายงานเรื่องนี้ได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า ปัญหาทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในอดีตมีรากฐานมาจากความล้มเหลวของรัฐบาล โดยภาคธุรกิจเอกชนและกลไกตลาดจำเป็นต้องทำงานร่วมกันภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งหมายถึงการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบยุติธรรมที่เชื่อถือได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

คาร์ลอส (Carlos. 2001 : 18) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาล จากรายงานของธนาคารโลกนี้ได้เรียกสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเป็น วิกฤตของธรรมาภิบาล และได้เรียกร้องให้มีการลดการควบคุมจากส่วนกลาง โดยสนับสนุนการบริหารจัดการที่มาจากประชาชนสู่ผู้บริหารมากกว่าจากผู้บริหารสู่ประชาชน นอกจากนี้ยังได้เสนอให้มีการพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่าง

มีประสิทธิภาพ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสาธารณะมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงได้สร้างเงื่อนไขสำหรับการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ โดยเฉพาะแต่ในทวีปแอฟริกาเท่านั้น องค์การการเงินระหว่างประเทศจำเป็นต้องดำเนินการปฏิรูประบบกฎหมายและการบริหารภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซึ่งได้มีการนำเสนอหลังจากที่รายงานของธนาคารโลกได้รับการเผยแพร่ ส่งผลให้เกิดกระแสความกดดัน ธนาคารโลกได้มีการปรับนโยบายการให้ความช่วยเหลือให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น ตามที่ปรากฏในเอกสารที่ชื่อว่า "หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลด้านการช่วยเหลือ" ซึ่งแสดงให้เห็นว่าธนาคารโลกได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ โดยเดิมที่ธนาคารพยายามหลีกเลี่ยงการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับประเด็นทางการเมืองของประเทศที่ได้รับความช่วยเหลือ โดยยึดนโยบายความเป็นกลางทางการเมือง แต่จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏทำให้เห็นว่าประเด็นทางการเมืองมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล มีความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีความพร้อมรับผิดชอบต่อสาธารณะมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้จุดประกายให้เกิดเงื่อนไขความช่วยเหลือทาง เศรษฐกิจให้กับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายไม่เพียงแต่ประเทศในทวีปแอฟริกา โดย องค์การ การเงินระหว่างประเทศต้องมีการปฏิรูประบบกฎหมายและระบบบริหารภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วม และยึดหลักนิติธรรม

### 3. องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษา นักการศึกษา นักวิชาการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ที่ได้รวบรวมข้อมูล ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556: 35) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของธรรมาภิบาล ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม ซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคม และสังคมมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบเหล่านี้ โดยถือว่าการปกครองนั้นอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย ไม่ใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องและความดี โดยมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามหลักการนี้เพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม และสนับสนุนให้ประชาชนมีการพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีคุณลักษณะ เช่น ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความขยัน ความอดทน และมีระเบียบวินัย รวมถึงการประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยที่สืบทอดในชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นระหว่างประชาชนในประเทศ โดยการปรับปรุงกลไกการดำเนินงานขององค์กรในทุกภาคส่วนให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างชัดเจนและใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก และมีระบบที่ให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้อย่างชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาสำคัญของประเทศ ซึ่งอาจทำได้ผ่านการแสดงความคิดเห็นในการไต่สวนสาธารณะ การจัดทำประชามติ หรือวิธีการอื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ การมีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญกับปัญหาสาธารณะในประเทศ และความกระตือรือร้นในการหาทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม โดยส่งเสริมให้ประชาชนไทยมีแนวทางการใช้จ่ายอย่างประหยัด สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพเพื่อการแข่งขันในระดับสากล และการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่ในสภาพที่ดี

ฮันส์และเมลลี (Hans and Meili, 1972 : 24) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่สถาบันแห่งธนาคารโลก (World Bank Institute) ได้วางองค์ประกอบเกี่ยวกับระเบียบวิธีในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อวัดระดับคุณภาพของการบริหารจัดการบ้านเมือง ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งครอบคลุมประเด็น 6 มิติ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแสดงความคิดเห็นและการรับผิดชอบ (Voice and Accountability) เป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งรัฐบาลด้วยตนเอง รวมถึงการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคคลและสื่อมวลชน รวมถึงเสรีภาพในการชุมนุมและการรวมกลุ่ม

2. ความมั่นคงทางการเมืองและการไม่มีความรุนแรง เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้ที่รัฐบาลอาจประสบปัญหาไร้เสถียรภาพหรือถูกโค่นล้มโดยวิธีการที่ไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ เช่น การใช้ความรุนแรงทางการเมืองและการก่อการร้าย

3. ประสิทธิภาพของรัฐบาล (Government Effectiveness) เป็นการเน้นที่คุณภาพในการบริหารงานและความสามารถของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงระดับความเป็นอิสระจากการแทรกแซงทางการเมือง นอกจากนี้ยังรวมถึงคุณภาพในการกำหนดนโยบาย การดำเนินการตามนโยบาย และความมุ่งมั่นที่แท้จริงของรัฐบาลต่อการดำเนินนโยบายเหล่านั้น

4. คุณภาพของการควบคุมทางกฎหมาย (Regulatory Quality) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและสร้างมาตรการควบคุม รวมถึงการบังคับใช้นโยบายและมาตรการเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนสามารถเติบโตและพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

5. นิติธรรม (Rule of Law) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นและการยอมรับของบุคคลในสังคมต่อกฎหมายที่ใช้ในการอยู่ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพของการบังคับใช้กฎหมาย การปฏิบัติตามสัญญา และการให้ความยุติธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงการประเมินโอกาสในการเกิดอาชญากรรมและความรุนแรงในสังคมด้วย

6. การจัดการกับปัญหาทุจริตและการประพฤติมิชอบ (Control of Corruption) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งอาจเกิดขึ้นในรูปแบบของการทุจริตที่มีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ รวมถึงการที่ชนชั้นนำทางการเมืองและนักธุรกิจเอกชนเข้ามาครอบครองรัฐเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

ยูเนสแคป (UNESCAP, 2004 : 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลขององค์กรสหประชาชาติเป็นองค์การหนึ่งของสหประชาชาติก็ได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 8 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ถือเป็นหลักการที่สำคัญในธรรมาภิบาล ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือผ่านสถาบันที่เป็นตัวแทน การมีส่วนร่วมนี้มีความสำคัญในการสะท้อนถึงลักษณะของประชาธิปไตย และเป็นการแสดงออกถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่มของประชาชน

2. นิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง หลักการของการบริหารจัดการที่ดีซึ่งต้องสอดคล้องกับกฎหมาย และดำเนินการภายใต้กรอบที่มีการบังคับใช้อย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ยังต้องมีการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครบถ้วน และในการบังคับใช้กฎหมายจะต้องมีความเป็นกลางอย่างเคร่งครัด

3. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การตัดสินใจหรือการกำหนดหลักเกณฑ์ใด ๆ จะต้องดำเนินการตามระเบียบที่ถูกต้องและประชาชนมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้อย่างเสรี

4. การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การดำเนินงานที่ต้องมุ่งมั่นในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การประนีประนอมความสนใจที่หลากหลายภายในสังคม เพื่อให้สามารถบรรลุข้อตกลงที่ดีที่สุดร่วมกันได้

6. ความเสมอภาคและความเที่ยงธรรม รวมถึงการไม่กีดกัน หมายถึง การที่ประชาชนทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และมีความมั่นใจว่าไม่ได้รับการกีดกันจากปัจจัยต่าง ๆ

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) หมายถึง กระบวนการในการสร้างผลลัพธ์ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยในขณะเดียวกันต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และรักษาสีงแวดล้อมอย่างยั่งยืน

8. การรับผิดชอบ (Accountability) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระบบการปกครอง ซึ่งไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น แต่ยังรวมถึงภาคเอกชนและองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจหรือการกระทำของหน่วยงานนั้น ๆ ความรับผิดชอบนี้ไม่สามารถบรรลุผลได้หากไม่มีการดำเนินการตามหลักนิติธรรมและความโปร่งใส

เอกชัย กี่สุขพันธุ์ (2553 : 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

1. ความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีต่อบทบาทของตนในฐานะข้าราชการ รวมถึงการตอบสนองต่อหน่วยงานที่มอบอำนาจให้แก่พวกเขา นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ รวมถึงระบบการกำกับดูแลที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

2. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง หลักการที่สำคัญซึ่งเกิดจากการยอมรับว่าบุคคลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา บุคคลไม่เพียงแต่เป็นผู้รับประโยชน์เท่านั้น แต่ยังมืบทบาทเป็นตัวแทนที่มีความกระตือรือร้นในกระบวนการนี้ด้วย การมีส่วนร่วมสามารถปรากฏในหลายรูปแบบ เช่น ความร่วมมือผ่านสหกรณ์ สมาคม หอการค้า และกลุ่มอาสาสมัคร รวมถึงการกระทำส่วนบุคคล เช่น การลงคะแนนเสียงและการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อวิทยุและโทรทัศน์ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจำเป็นต้องเข้าถึงสถาบันที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม เช่น องค์กรตัวแทนต่าง ๆ

3. การคาดการณ์ได้ (Predictability) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีอยู่ของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่ควบคุมสังคม เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งทำให้สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของการกระทำได้อย่างเชื่อถือได้

4. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน ซึ่งรวมถึงความชัดเจนในเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และการตัดสินใจของรัฐบาล

การสร้างความปลอดภัยเป็นเรื่องที่ท้าทาย เนื่องจากมีเพียงผู้ที่มีข้อมูลเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้ และช่องทางในการรับข้อมูลก็มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเคารพสิทธิของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูล โดยการบังคับใช้กฎหมายที่มีความเข้มงวด

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลทางการวิจัยของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้ดังนี้

หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยมีการบังคับใช้อย่างเท่าเทียมกันและไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการดำเนินการตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางที่ไม่ถูกต้อง และเคารพสิทธิและเสรีภาพตามที่กฎหมายกำหนด

หลักคุณธรรม (Virtue) คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและความดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้เป็นแบบอย่างสำหรับสังคม และสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีคุณสมบัติที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความอดทน และมีระเบียบวินัย รวมถึงการประกอบอาชีพที่สุจริต และร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตในองค์กรต่าง ๆ

หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ การบริหารจัดการที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเกิดจากการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างกัน โดยการปรับปรุงกลไกการดำเนินงานขององค์กรในทุกภาคส่วนให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก และมีขั้นตอนที่ชัดเจนในการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ การได้รับข้อมูลข่าวสารจะต้องเพียงพอสำหรับการทำความเข้าใจและติดตามประเมินสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การสร้างโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของประเทศ ทุกคนควรมีสิทธิในการมีส่วนร่วมทั้งในรูปแบบที่ตรงและไม่ตรง โดยอิงจากหลักการเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น รวมถึงการมีส่วนร่วมในเรื่องสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การจัดการได้สวนสาธารณะ การจัดทำประชามติ หรือวิธีการอื่น ๆ

หลักความสำนึกรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การดำเนินงานราชการด้วยจิตสำนึกที่ดี โดยปฏิบัติตามหน้าที่อย่างมีศีลธรรมและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม นอกจากนี้ยังต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ รวมถึงการใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะในประเทศ และมีความกระตือรือร้นในการหาทางแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของตนเอง

หลักความคุ้มค่า (Cost effectiveness) คือ การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม โดยส่งเสริมให้ประชาชนไทยมีแนวทางการใช้จ่ายอย่างประหยัด สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพเพื่อสามารถแข่งขันในระดับสากล และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน

หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การที่สถานศึกษานำกฎระเบียบมาใช้ในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด โดยยึดถือความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ยึดมั่นในหลักการความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในการทำงาน พร้อมทั้งกล้าที่จะยื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ และให้การสนับสนุนบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การดำเนินงานของหน่วยงานต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจต้องมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและสร้างประโยชน์สูงสุดต่อสังคม การลดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานจะช่วยอำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยผู้วิจัยนำความรู้ข้างต้น เป็นแนวทางการดำเนินการวิจัย หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาข้างต้นจากเอกสารและทฤษฎี ที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

| หลักธรรมาภิบาลของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา | เสน่ห์ จุฑา (2557 : 5) | กรมการปกครอง (2555 : 45-50) | ธีรยุทธ บุญมี (2541: 17) | อำนาจ ปันยารชุน (2541: 52-59) | ประมวล รุจนเสรี (2542: 48) | สถาบันพระปกเกล้า (2544 : 5 - 6) | เวอร์เบงค์ (D.C. The World Bank<br>Washington, 1989 : 7) | Santiso Carlos. (2001 : 18) | โออีซีดี (OECD, 2004 : 12) | สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี<br>(2556 : 1) | ความถี่ |
|-----------------------------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------------------|---------|
| 1. หลักนิติธรรม                         | ✓                      | ✓                           | ✓                        |                               | ✓                          |                                 | ✓                                                        | ✓                           | ✓                          | ✓                                          | 8       |
| 2. หลักคุณธรรม                          | ✓                      | ✓                           | ✓                        | ✓                             | ✓                          | ✓                               | ✓                                                        | ✓                           | ✓                          | ✓                                          | 10      |
| 3. หลักความโปร่งใส                      | ✓                      | ✓                           | ✓                        |                               | ✓                          | ✓                               | ✓                                                        | ✓                           | ✓                          | ✓                                          | 9       |
| 4. หลักการมีส่วนร่วม                    | ✓                      | ✓                           | ✓                        | ✓                             | ✓                          | ✓                               | ✓                                                        | ✓                           | ✓                          | ✓                                          | 10      |
| 5.หลักความรับผิดชอบ                     | ✓                      | ✓                           |                          |                               | ✓                          | ✓                               | ✓                                                        | ✓                           |                            | ✓                                          | 7       |
| 6. หลักความคุ้มค่า                      | ✓                      | ✓                           |                          |                               | ✓                          | ✓                               | ✓                                                        | ✓                           |                            | ✓                                          | 7       |
| 7.หลักความเสมอภาค                       | ✓                      | ✓                           |                          |                               |                            | ✓                               | ✓                                                        | ✓                           | ✓                          | ✓                                          | 7       |
| 8. หลักประสิทธิผล                       | ✓                      | ✓                           | ✓                        | ✓                             |                            | ✓                               | ✓                                                        | ✓                           | ✓                          |                                            | 8       |

จากตาราง 1 การวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเลือกจากความถี่ 7- 10 ประกอบด้วย หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า
7. หลักความเสมอภาค
8. หลักประสิทธิผล

ซึ่งเป็นแนวทางการนำไปใช้ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความหมายและแนวทางการนำไปใช้ของสถานศึกษาในลำดับต่อไป

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป

### 1. ความหมายของประสิทธิภาพ

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2538 : 21) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่าครอบคลุมทั้งผลผลิตและประสิทธิผล โดยมีมิติต่าง ๆ ให้เลือกวัดตามเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยคำนึงถึงประเด็นต่อไปนี้ 1) ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยึดมั่นตามมาตรฐานการดำเนินงานอย่างรวดเร็วและแม่นยำ และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายกว่าวิธีการเดิม 2) ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์และผลผลิต ซึ่งรวมถึงการมอบงานที่มีคุณภาพ การมีส่วนร่วมสนับสนุนเชิงบวกต่อสังคม การสร้างกำไร และการปฏิบัติตามกำหนดเวลา พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนและบริการที่ให้ไป ซึ่งทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 6) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่พนักงานได้รับจากงานของตน ซึ่งถือเป็นกิจกรรมหลักอย่างหนึ่งในชีวิต อาชีพที่พนักงานมีต่องานของตนนั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อหนึ่งศตวรรษที่ผ่านมาสภาพการทำงานนั้นยากเกินจะรับไหวตามมาตรฐานในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น พนักงานต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในงาน ต้องทำงานเป็นเวลานาน ไม่มีเครื่องปรับอากาศในสำนักงาน และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เช่น วันหยุด ประกันสุขภาพ หรือแผนเกษียณอายุ เราอาจคิดว่าพนักงานในยุคปัจจุบันจะรู้สึกพึงพอใจภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ในขณะที่บางคนมองว่างานของตนเป็นงานที่น่าพึงพอใจและคุ้มค่า แต่บางคนกลับมองว่างานของตนน่าเบื่อ และเครียด ความแตกต่างนี้เกิดจากความคาดหวังที่แตกต่างกันของแต่ละคน

กันตยา เพิ่มผล (2541 : 34) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดประสิทธิภาพการผลิตหรือผลิตภาพแรงงาน โดยเปรียบเทียบปริมาณสินค้าหรือบริการที่ผลิต (ผลผลิต) กับทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิต (ปัจจัยนำเข้า) ความสัมพันธ์นี้บ่งชี้ว่าประสิทธิภาพการผลิตกำลังดีขึ้นหรือลดลง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการผลิตสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ กระบวนการผลิตและประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ 2) ปัจจัยด้านระบบบริการ ได้แก่ การนำเทคนิคการจัดการมาใช้ การปรับปรุงระบบแรงงาน และการนำระบบกลุ่มมาใช้เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพการผลิต 3) ปัจจัยด้านแรงงานมีความสำคัญ เนื่องจากแม้แต่เทคโนโลยีขั้นสูงหรือการจัดการที่มีประสิทธิภาพที่สุดก็ไม่สามารถรับประกันความสำเร็จได้หากไม่มีแรงงานที่มีทักษะในการดำเนินการด้านเทคโนโลยีและระบบที่เป็นระเบียบ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพแรงงานถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่สามารถใช้เป็นทรัพยากรการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารจัดการแรงงาน การวางแผนทรัพยากรบุคคล และกลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

กิตติ อมรเลิศวิทย์ (2545 : 6-7) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง ปรับเปลี่ยน และเสริมสร้างทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลหรือส่วนรวมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสุขสำหรับตนเอง ผู้อื่น และองค์กรโดยรวม เพื่อให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคม การส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 10) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะได้รับการประเมินโดยการเปรียบเทียบต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ได้รับ ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่าย แรงงาน เวลาที่ลงทุน และผลตอบแทนจากการลงทุน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 3) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเกี่ยวข้องกับการประเมินปริมาณงานที่เสร็จสิ้น คุณภาพของงานนั้น ทรัพยากรที่ใช้ไปในรูปของเงิน เวลา และแรงงาน รวมถึงผลประโยชน์ที่มอบให้แก่ผู้รับบริการ โดยพื้นฐานแล้ว ประสิทธิภาพหมายถึงการผลิตรายงานที่มีคุณภาพสูงและปริมาณสูง ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความสามัคคี ความสามัคคี สันติ และความสุขร่วมกันภายในองค์กร แนวทางนี้เป็นประโยชน์สำหรับทั้งสาธารณชนและผู้รับบริการ เนื่องจากใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณเพียงเล็กน้อย

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2561 : 120) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของการทำงานไม่ว่าจะเป็นในภาคเอกชนหรือภาครัฐ มีลักษณะเฉพาะคือการแข่งขันที่รุนแรงในหลาย ๆ ด้าน รวมถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ การตลาด การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และการจัดการต้นทุนการผลิต รวมถึงการแข่งขันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ การแข่งขันนี้มุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากทั้งหน่วยงานและสาธารณชน อย่างไรก็ตามความท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกยุคทุกสมัยคือกำลังคนภายในองค์กร ซึ่งถือ

เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าที่สุด คำถามที่เกิดขึ้นคือ เราจะปรับปรุงทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ให้เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุดและส่งมอบผลงานคุณภาพสูงในปริมาณที่สำคัญได้อย่างไร

ผู้บริหารบางคนอาจพิจารณาใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่อิงตามรางวัลและการลงโทษ ในขณะที่บางคนอาจสนับสนุนปรัชญาแห่งความเมตตากรุณา ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งความรักและความเข้าใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มผู้บริหารที่ยึดมั่นในสุภาษิตที่ว่า "ชาติดีไม่จำเป็นต้องทาสีแดง" ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความสามารถจะประสบความสำเร็จโดยธรรมชาติเนื่องจากแรงจูงใจภายในที่ขับเคลื่อนงานของพวกเขา อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลบางคนที่ยังมองเห็นความมั่งคั่งอย่างรวดเร็วจากการหลอกลวงผู้อื่นเพื่อกักขัง ขยับยั้ง และบังคับให้พวกเขาทำงาน แนวทางดังกล่าวไม่สามารถจัดเป็นกลยุทธ์ทางจิตวิทยาที่มุ่งหวังจะจูงใจให้ผู้คนทำงาน ถือเป็นสิ่งที่ผิดจริยธรรมและผิดกฎหมาย การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น ทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้วยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ซึ่งผู้ทำงานธุรกิจควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการจูงใจ ความเป็นมาและความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจและการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ในงานธุรกิจ การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจและการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ในงานธุรกิจ การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาเช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก การหันไปมองเมื่อมีคนเดินผ่านหน้า การยกหูโทรศัพท์เมื่อมีกริ่งดังขึ้น ตัวอย่างที่ยกมานี้ เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ยังไม่จัดว่าเป็นการจูงใจที่จะจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น การที่เจ้าหน้าที่บัญชีพยายามทำบัญชีให้เรียบร้อยเพื่อต้องการคำชมจากหัวหน้างาน การที่พนักงานขายตั้งใจมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดงานและตั้งใจทำยอดขายเพราะหวังจะได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตั้งใจทำงานชิ้นหนึ่งเป็นอย่างดี เพราะตระหนักในศักดิ์ศรีของตัวเอง ฯลฯ ตัวอย่าง 3 ประการนี้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด จึงมิใช่พฤติกรรมทั่ว ๆ ไป

ฮูลิน (Hulin, 1991 : 112) กล่าวว่า “งานที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบอาจไม่เป็นที่ชื่นชอบสำหรับบางคน เนื่องจากอาจมีความเครียดและปัญหาตามมาในภายหลัง ขณะที่อีกหลายคนกลับรู้สึกพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบนั้น ความท้าทายจากงานอาจนำมาซึ่งความพึงพอใจให้กับบางคน เนื่องจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่พวกเขาสามารถทำงานที่ยากลำบากได้ ในขณะที่อีกหลายคนอาจรู้สึกว่ามันไม่ใช่หน้าที่ของตน” ความแตกต่างเหล่านี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และระดับความต้องการของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง โดยอาศัยการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองให้มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้า โดยมีการฝึกฝนดังนี้ การเป็นผู้เริ่ม เครือข่ายการจัดการตนเอง ทักษะการเป็นผู้ตาม การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจในองค์กร การนำเสนอ รวมไปถึงความตระหนักรู้ การเพิ่มพูนทักษะการทำงาน

## 2. ความสำคัญของประสิทธิภาพ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 22) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ หมายถึง การประเมินผลการทำงานของหน่วยงานนั้น มีการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ในปริมาณมาก หรือน้อย คุณภาพของงานอยู่ในระดับที่ดีหรือไม่ ใช้งบประมาณ ใช้เวลาในการทำงานมาก หรือน้อย โดยรวมแล้วการมีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เสร็จตามเป้าหมายทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ หน่วยงานมีความร่วมมือ สามัคคีในการมีส่วนร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวม และผู้รับบริการซึ่งใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณในระดับต่ำ

สมใจ ลักษณะ (2554 : 45) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เสร็จสิ้นโดยใช้เวลาและพลังงานน้อยที่สุด ซึ่งรวมถึงการทำงานอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจ โดยมีการใช้ทรัพยากรทั้งต้นทุน พลังงาน และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 43) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมถึงความสุขของบุคลากรที่ทำงานด้วย กล่าวคือ หากบุคลากรในองค์กรใดไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน อาจส่งผลให้ผลงานลดลงและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของงานที่ทำอาจลดลง ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร แต่ในทางกลับกัน หากองค์กรมีบุคลากรที่มี

ความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น หากหน่วยงานหรือองค์กรใดให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างแน่นอน

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2550 : 262) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรกำหนดให้ชัดเจนว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในด้านใดบ้าง โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นควรเกี่ยวข้องกับ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบด้านโครงสร้าง องค์ประกอบด้านบุคคล และองค์ประกอบด้าน เทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยการจัดระเบียบโครงสร้างงาน การกำหนดสายการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การวางแผนการทำงาน การสั่งการ การควบคุม การดำเนินงาน การจัดการทรัพยากร การเงิน งบประมาณ การติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานด้วย

2. องค์ประกอบด้านบุคคล (People factors) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือบุคคล ซึ่งเป็นการรวมตัวกันในรูปแบบขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่ต้องการของบุคคลทุกคน ซึ่งรวมถึงด้านต่าง ๆ เช่น จำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ความรู้และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ความเป็นผู้นำและทักษะในการนำ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการ รวมถึงเจตคติและค่านิยมที่ต้องการ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological factor) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตภัณฑ์ การพัฒนาบริการ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ การจัดการระบบข้อมูล รวมถึงการเชื่อมโยงการตลาดและการบริการเพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สาธารณะชน

เคลลี (Kelly 1992. อ้างถึงในเบญจมาภรณ์ อิศรเดช และคนอื่น ๆ 2552 : 225 - 226) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองว่า ผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้านั้นเกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝน ทำให้พวกเขามีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น เคลลีได้แนะนำกลยุทธ์ 9 ประการที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้แก่

1. การเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่อยู่ในขอบเขตของงานประจำ ซึ่งสามารถสร้างผลกระทบที่สำคัญต่อเป้าหมายหลักของบริษัท โดยต้องมีการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการและยังคงมีความเสี่ยงอยู่บ้าง

2. เครือข่าย (Networking) หมายถึง การใช้เครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ช่วยในการทำงานประจำมีความมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทั่วไปแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรอก่อนที่จะได้รับข้อมูลที่ชัดเจนก่อนที่จะดำเนินการ ซึ่งหากไม่มีระบบเครือข่าย การทำงานในลักษณะนี้จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้

3. การจัดการตนเอง (Self-management) จำเป็นต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้าและต้องเป็นผู้ที่ลงมือทำทันที แทนที่จะรอให้เหตุการณ์เกิดขึ้น เนื่องจากต้องการมองเห็นภาพรวมเพื่อวางแผนชีวิตในการทำงาน ดังนั้น บุคคลจึงต้องมีความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้งและต้องรู้วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

4. ทักษะ (Perspective) โดยทั่วไปแล้วผู้คนมักจะยึดมั่นในมุมมองและความเชื่อของตนเอง แต่ผู้ที่มีความเป็นมืออาชีพจะให้ความสำคัญกับแนวคิดและความคิดเห็นของผู้อื่น เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่แข่ง ซึ่งจะช่วยให้สามารถมองเห็นมุมมองที่หลากหลายในการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

5. การเป็นผู้ตาม (Followership) หมายถึง การทำให้ตนเองโดดเด่น แต่ยังรวมถึงการมีความสามารถในการสนับสนุนผู้อื่นด้วย ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้ตามนั้นมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการเป็นผู้นำ

6. การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง การเข้าใจความต้องการของผู้อื่นและสามารถดึงศักยภาพที่ดีที่สุดออกมา ในขณะเดียวกัน ทุกคนต่างปรารถนาที่จะเป็นผู้นำที่มีความรู้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น รวมถึงให้ความสำคัญกับความต้องการของทีมงานด้วย

7. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) บุคคลที่มีความโดดเด่นมักจะทำงานร่วมกับทีมที่สามารถสร้างความแตกต่าง และกลายเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น พวกเขาจึงต้องมีความมั่นใจว่าทีมนี้จะสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

8. ความเข้าใจในองค์กร (Organization savy) โดยทั่วไปแล้วผู้คนมักมองว่า การเมืองในที่ทำงานเป็นเรื่องที่ไม่บริสุทธิ์ จึงพยายามหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในเรื่องส่วนตัวภายในสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม พวกเขาจะต้องเรียนรู้วิธีการจัดการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

9. การนำเสนอ (Show and tell) การนำเสนอข้อมูลในการประชุมสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ แบบทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าเมื่อใดควรเลือกใช้วิธีการนำเสนอที่เหมาะสม รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับการเลือกใช้ภาษาที่สื่อสารให้ตรงกับกลุ่มผู้รับข้อมูลก่อนที่จะเริ่มการส่งข่าวสาร

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2552 : 8 - 9) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ หมายถึง การผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าสามารถประเมินประสิทธิภาพได้โดยการนำปัจจัยนำเข้ามาหารด้วยผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง หากผลลัพธ์ที่ได้มีค่าน้อย แสดงว่าผลผลิตได้เพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งบ่งชี้ว่าการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ศศนันท์ วิวัฒนชาติ (2551 : 33) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิภาพสูง สามารถจัดการระบบการทำงาน ทรัพยากร และความมั่งคั่งภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กร และเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้นจากภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552 : 88) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายในการทำงานโดยการใช้ทรัพยากรในทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ การนำวิธีการเหล่านี้มาช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานมีความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือการสร้างประสิทธิผล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทั่วไปหมายถึงความสามารถในการดำเนินงาน เมื่อผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง แต่หากผลลัพธ์ที่ได้มีข้อบกพร่องหรือไม่ดี ก็จะถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1993 อ้างถึงในพิรณันต์ สุขสมบุญ, 2553: 33 -35) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงถือเป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาหัวหน้างานให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการฝึกอบรมช่างเทคนิคให้มีความรู้ในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น เป็นต้น โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์สามประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self – Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองหมายถึงการศึกษาเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งรวมถึงการทำความเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบในองค์กร การรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำที่เกิดขึ้นจริงและหลักการที่ตนยึดถือ การเข้าใจมุมมองที่ผู้อื่นมีต่อเรา และการเรียนรู้ว่าการกระทำของเราส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคลอาจมุ่งเน้นไปที่ทักษะเฉพาะด้านหรือหลายด้าน เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ การดูแลความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน หรือการบริหารจัดการทีมงาน เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคลซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แม้ว่าบุคคลจะมีความรู้และทักษะในการทำงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นอาจไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลงานไม่สามารถบรรลุผลตามที่คาดหวังได้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

มลชา พิทักษ์ (2554 : 56) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างผลผลิตที่น่าพอใจในด้านการผลิตและการบริการ มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ความต้องการของตลาด สภาพเศรษฐกิจในสังคมและประเทศ เช่น อัตราเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงิน กำลังซื้อของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงในสังคม 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการทำงานที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร 3) ปัจจัยภายในองค์กร เช่น ความพร้อมในด้านที่ดิน อาคาร และสถานที่ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

มิเลทท์ (Millet.1954. อ้างถึงในศรีไพร โกทองยม. 2556: 23) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการดำเนินงานที่สร้างความพึงพอใจและนำไปสู่ผลกำไรจากการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นหมายถึงความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน โดยพิจารณาจากกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วและตรงเวลา การให้บริการที่เพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จากการดำเนินงานเป็นไปตามความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน สามารถมีระบบการทำงาน การใช้ทรัพยากรในการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้าน บุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นหัวใจ สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผล ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการและมีความเจริญก้าวหน้าจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย

### 3. ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

พระเฉลิมพงศ์ จรณสมบุโน (2564 : 116) ได้กล่าวถึง ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง สิ่งที่เคยเป็นความแปลกประหลาดในสังคม ผู้คนยังไม่คุ้นเคยและไม่ถือเป็นเรื่องทั่วไป เมื่อมีเหตุการณ์หรือวิกฤตที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้สิ่งนั้นกลายเป็นเรื่องที่ธรรมดาและกลายเป็นมาตรฐานใหม่ในชีวิตประจำวัน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ออนไลน์ : 2563) ได้กล่าวถึง ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง การใช้ชีวิตและการทำกิจกรรมที่ก่อนหน้านี้เราไม่เคยสัมผัสหรือคุ้นเคย แต่ตอนนี้จำเป็นต้องปรับตัวและเริ่มทำสิ่งเหล่านี้กันอย่างแพร่หลายจนกลายเป็นเรื่องปกติ การปฏิบัติอย่างใหม่เหล่านี้จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในเศรษฐกิจ กิจกรรมบางอย่างที่ก่อนหน้านี้ไม่ค่อยมีให้เห็น จะกลายเป็นสิ่งที่เราเห็นเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน

วารกรณ์ จุลปานนท์ (2563 : 130) ได้กล่าวถึง ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนในด้านต่าง ๆ เช่น สุขภาพ การดำเนินธุรกิจ และ การใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งกำลังเป็นที่แพร่หลายทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่ผู้คนมีแนวโน้มที่จะพึ่งพาอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการสื่อสารออนไลน์มากขึ้น ทั้งในเรื่องของการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย รวมถึงภาคเอกชนหลายแห่ง ที่ได้มีการพัฒนาแอปพลิเคชันเป็นแพลตฟอร์มสำหรับการสื่อสารกับประชาชนและลูกค้า เพื่อให้การจัดการด้านต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เหตุการณ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าชุมชนโลกกำลังอยู่ในวิถีชีวิตใหม่ที่ไม่สามารถกลับไปสู่สภาพเดิมได้อย่างง่ายดาย

สรุปได้ว่า ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง การเปลี่ยนวิธีการใช้ชีวิตของผู้คนในระหว่างการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ซึ่งทำให้เราต้องปรับตัวจากการออกจากบ้านเพื่อทำงานหรือเรียนมาทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในบ้าน เมื่อบางครั้งต้องออกจากบ้านก็ต้องสวมหน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องรักษาระยะห่างจากผู้อื่น และต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การใช้ชีวิตในโลกออนไลน์ นำไปสู่การเกิดเป็นยุคใหม่ในการดำเนินชีวิต โดยเราจำเป็นต้องทำตามวิธีนี้ต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนกลายเป็นเรื่องปกติในที่สุด

### 4. ยุควิถีถัดไป (Next Normal)

พนัส จันทร์ศรีทอง (2564: 27) กล่าวถึง “Next Normal” ยุควิถีถัดไป หมายถึง ช่วงเวลาที่ครูและบุคลากรด้านการศึกษามีจำเป็นต้องเตรียมตัวและปรับตัวให้สอดคล้อง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถของตนเอง และยกระดับศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันระดับประเทศต่อไป รูปแบบชีวิตใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่ทุกภาคส่วนในสังคมจะต้องเปลี่ยนแปลง

ความเคยชิน จากการออกจากบ้านเพื่อทำงานหรือไปโรงเรียน มาเป็นการทำทุกอย่างจากที่บ้าน เมื่อออกจากบ้านต้องสวมหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันการติดเชื้อ ในด้านธุรกิจก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปสู่การให้บริการและซื้อขายออนไลน์ สำหรับรูปแบบชีวิตใหม่ มีการเข้าถึงบริการประเภทต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น มีแพลตฟอร์มบริการดิจิทัลมากมายเกิดขึ้น ทำให้การเข้าถึงสินค้ารวมถึงบริการต่าง ๆ สะดวกขึ้น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดของชีวิตวิถีใหม่ ได้แก่ การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) การเรียนการสอนออนไลน์ การดำเนินธุรกิจออนไลน์ บริการการแพทย์รูปแบบใหม่ และการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ เป็นต้น สิ่งที่ควรตระหนักในอนาคตคือ การก้าวสู่ชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal) ที่จะต้องอยู่ร่วมกับโควิด-19 โดยทำการเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและบริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ที่จะเพิ่มความสะดวกพร้อมทั้งให้ความสำคัญกับความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ออนไลน์ : 2565) กล่าวถึง ยุควิถีถัดไป (Next Normal) คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้รับการปรับเปลี่ยนภายหลังจากเหตุการณ์โควิด-19 ซึ่งมีการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับโรคนี้ และสามารถเข้าใจสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงได้ การสามารถปรับตัวนี้ปรากฏให้เห็นผ่านกระแสการใช้ชีวิตแบบ Next Normal ดังนี้

1. เทรนด์ Stay-at-home Economy ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชน ผู้คนใช้เวลาด้วยกันที่บ้านมากขึ้น และเริ่มเน้นทำกิจกรรมหลากหลายภายในบ้านให้มากขึ้น โดยมีความสะดวกสบายในการเข้าถึงกิจกรรมเหล่านี้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เทรนด์นี้ได้สร้างต้นแบบใหม่ของเศรษฐกิจที่เรียกว่า Stay-at-home Economy หรือเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายและการบริโภคภายในบ้าน เช่น การพบปะสนทนาผ่านแอปพลิเคชัน การทำธุรกิจ E-commerce การบริการส่งอาหารถึงที่พักและการซื้อสินค้าทางออนไลน์

2. เทรนด์ Touchless Society การระบาดของโควิด-19 ทำให้ผู้คนเริ่มให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขอนามัยอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะเรื่อง “การเว้นระยะห่างทางสังคม” ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีหลายอย่างเพื่อเลี่ยงการสัมผัสและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิด-19 เช่น เทคโนโลยีเซนเซอร์ รวมถึงเทคโนโลยีการสั่งงานด้วยเสียง อย่างเช่น ประตูล็อกอัตโนมัติ รวมถึงชักโครกอัตโนมัติ รวมทั้งการทำธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชันมือถือ แทนการเดินทางไปที่ธนาคาร

3. เทรนด์ Regenerative Organic ในยุค Next Normal ผู้คนยังคงให้ความสำคัญต่อประเด็นความปลอดภัยและผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถเห็นได้จากการเลือกบริโภคสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรในปัจจุบัน ด้วยความสนใจในสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีมาตรฐาน

เกษตรกรรมที่เรียกว่า “regenerative organic” ซึ่งรับประกันว่าสินค้าเหล่านี้ปราศจากสารเคมี และยังครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ความเป็นธรรมในค่าแรง และกระบวนการทำเกษตรที่เป็นมิตรต่อดินพร้อมคำนึงถึงความยั่งยืน

สุนทรี วรรณไพเราะ (2567 : 279) กล่าวถึง “Next Normal” ยุควิถีถัดไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในแนวคิด ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม นิสัย และการดำเนินชีวิตของผู้คนทุกช่วงอายุ เพื่อเตรียมตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในทุกด้านจนกลายเป็นสิ่งที่คุ้นเคย ทั้งในด้านการคิดและการทำ ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนตามบริบททางสังคมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

สรุปได้ว่า ยุควิถีถัดไป (Next Normal) หมายถึง วิถีชีวิตสมัยใหม่ที่ต้องอยู่กับโควิดเพื่อก้าวสู่ยุคหลังโควิด ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเตรียมพร้อมและปรับตัวให้เหมาะสม โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อยกระดับศักยภาพส่วนตัว และเพิ่มความสามารถในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนให้มีศักยภาพ ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบชีวิตจากการที่เคยต้องออกไปทำงานหรือเรียนที่โรงเรียน ให้มาเน้นทำทุกอย่างจากที่บ้าน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์จะเพิ่มมากขึ้น มีแพลตฟอร์มบริการดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย การเรียนการสอนออนไลน์และการทำธุรกิจผ่านอินเทอร์เน็ตเป็นสิ่งที่เราจะต้องปรับตัวเรียนรู้และเปิดรับเทคโนโลยีและบริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมทั้งแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เน้นความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

### 5. การทำงานของครูยุคชีวิตวิถีถัดไป

ฉลองรัฐ เณรมาลย์ชลมารค (ออนไลน์, 2563) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงจาก “New Normal” ซึ่งเป็นวิถีชีวิตใหม่ที่ต้องอยู่ร่วมกับโควิด ไปสู่ “Next Normal” ซึ่งเป็นวิถีชีวิตในยุคถัดไปหลังโควิดนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเตรียมตัวและปรับตัวอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อยกระดับศักยภาพของตนเองและเสริมสร้างความสามารถในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อให้พวกเขามีโอกาสในการแข่งขันในระดับประเทศต่อไป วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) จึงเป็นแนวทางที่ทุกภาคส่วนในสังคมต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตจากการออกจากบ้านไปทำงานหรือไปโรงเรียน มาเป็นการทำทุกอย่างภายในบ้านแทน เมื่อจำเป็นต้องออกจากบ้าน ควรสวมหน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ในส่วนของภาคธุรกิจนั้น จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการไปสู่การซื้อขายและบริการผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าชีวิตในยุคใหม่มีการใช้บริการออนไลน์มากขึ้น มีแพลตฟอร์มบริการดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างหลากหลาย ทำให้การเข้าถึงสินค้าและบริการต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างสะดวกสบาย ตัวอย่างของชีวิตในยุคใหม่ ได้แก่ การทำงานจากที่

บ้าน การเรียนการสอนออนไลน์ การดำเนินธุรกิจออนไลน์ การให้บริการทางการแพทย์ในรูปแบบใหม่ และการท่องเที่ยวในรูปแบบใหม่ เป็นต้น สิ่งที่ควรให้ความสำคัญต่อไปคือการก้าวผ่านจาก “New Normal” ซึ่งเป็นวิถีชีวิตใหม่ที่ต้องอยู่ร่วมกับโควิด ไปสู่ “Next Normal” ชีวิตยุควิถีถัดไป หลังโควิด โดยต้องมีการเตรียมความพร้อมและปรับตัว โดยเฉพาะในด้านการเปิดรับเทคโนโลยีและบริการดิจิทัล โดยมีเทรนด์การใช้ชีวิตแบบวิถีชีวิตถัดไป ดังนี้

1. Stay-at-Home Economy สถานการณ์โควิด 19 ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนทั่วโลกอย่างมีนัยสำคัญ บ้านไม่เพียงแต่เป็นที่อยู่อาศัยอีกต่อไป แต่ยังกลายเป็นสถานที่ทำงาน ห้องประชุม สถานที่ออกกำลังกาย และโรงพยาบาลนตร์ กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้สามารถทำได้อย่างสะดวกผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เทรนด์นี้ได้สร้างรูปแบบเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่าเศรษฐกิจในบ้าน เช่น การพบปะสังสรรค์ผ่านแอปพลิเคชัน การทำธุรกิจอีคอมเมิร์ซ การบริการจัดส่งอาหารถึงบ้าน และการเลือกซื้อสินค้าผ่านประสบการณ์เสมือนจริง (Virtual Reality)

2. Touchless Society การดำเนินชีวิตในโลกยุค Next Normal จะเน้นไปที่ความปลอดภัยและสุขอนามัยเป็นหลัก เทคโนโลยีจึงได้รับการพัฒนาเพื่อลดการสัมผัส เช่น ระบบการจัดส่งสินค้าที่ไม่ต้องสัมผัส ระบบประตูอัตโนมัติในสถานที่สาธารณะ วิธีการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการออกแบบพื้นที่ธุรกิจที่สามารถให้บริการลูกค้าโดยไม่ต้องมีการสัมผัสใดๆ โดยจะใช้เทคโนโลยีการสั่งงานด้วยเสียงหรือการจำลองโลกเสมือนจริงแทน

3. Regenerative Organic เป็นประเด็นที่สำคัญในเรื่องความปลอดภัยและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในยุค Next Normal ดังนั้น เทรนด์ที่กำลังได้รับความสนใจมากขึ้นเรื่อย ๆ คือมาตรฐานสินค้าเกษตรที่เรียกว่า Regenerative Organic ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องปราศจากสารพิษและเมล็ดพันธุ์ดัดแปลง แต่ยังรวมถึงมาตรฐานด้านคุณภาพดิน การคุ้มครองสัตว์ คุณภาพชีวิตของเกษตรกร ความยุติธรรมในเรื่องค่าแรง และระบบฟาร์มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนด้วย

พนัส จันทรศรีทอง (2564 : 37) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านจาก “New Normal” สู่ “Next Normal” จะต้องอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่ประชาชนทุกกลุ่มอายุและทุกภาคส่วนต้องศึกษาและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการดำเนินธุรกิจ (Digital Transformation) ตัวอย่างเช่น การเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งไม่เพียงแต่เหมาะสำหรับนักเรียนและนักศึกษา แต่ยังเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะ (Upskill & Reskill) เพื่อเพิ่มรายได้ได้อีกด้วย ในด้านธุรกิจออนไลน์ ภาคธุรกิจจะมุ่งเน้นไปที่ Core Business โดยการให้บริการภายนอก (Out Source) หรือการให้บริการร่วม (Share Service) รวมถึงการนำโปรแกรมบริหารจัดการธุรกิจและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย

ยีน ภูววรรณ (ออนไลน์. 2564) ได้กล่าวว่า ชีวิตในยุค Next Normal เป็นการปรับตัวที่สำคัญซึ่งได้รับการตอบรับจากประชาชนจำนวนมาก โดยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบใหม่จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อรักษาชีวิตให้รอดพ้นจากโรคระบาดที่อาจยังคงอยู่ในระยะยาว หรืออาจกลายเป็นโรคประจำถิ่น ในด้านการศึกษา การสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่การเรียนการสอนทางไกล โดยที่ผู้สอนและผู้เรียนไม่จำเป็นต้องพบกัน แต่สามารถสื่อสารผ่านอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อออนไลน์ได้ ข้อดีของระบบนี้คือการลดความเสี่ยงในการแพร่เชื้อโรคระหว่างกัน แต่ก็มีข้อเสียที่สำคัญ เช่น ผู้ที่ไม่มีอุปกรณ์จะไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาในระบบนี้ได้ ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้มีจำนวนไม่น้อยในสังคม ดังนั้นภาครัฐจึงควรมีมาตรการสนับสนุนเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน

ธนาคารกรุงเทพ (ออนไลน์. 2564) กล่าวถึง คณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยอนาคตของการศึกษา ซึ่งก่อตั้งโดย UNESCO ในปี 2562 และประกอบด้วยเหล่าผู้นำทางความคิดจากโลกของวิชาการ วิทยาศาสตร์ รัฐบาล ธุรกิจ และการศึกษา ซึ่งได้เสนอ 9 แนวคิดสำหรับกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมในปัจจุบันและจะก้าวสู่การศึกษาในอนาคต

1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษา การศึกษาเป็นเสมือนป้อมปราการที่ต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมกัน การศึกษามุ่งเน้นไปที่ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยของเราขึ้นอยู่กับความปลอดภัยของทุกคน และความเจริญก้าวหน้าของเราขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของทุกคนเช่นกัน

2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษา การศึกษาเป็นเสมือนป้อมปราการที่ต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมกัน การศึกษามุ่งเน้นไปที่ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยของเราขึ้นอยู่กับความปลอดภัยของทุกคน และความเจริญก้าวหน้าของเราขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของทุกคนเช่นกัน

3. ค่านิยมในอาชีพการสอนและความร่วมมือของครู นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตไวรัสโควิด -19 ที่นักการศึกษาได้แสดงนวัตกรรมที่โดดเด่นเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าว ระบบนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวและการอยู่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้นักการศึกษาสามารถแสดงออกถึงความเป็นอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่

4. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของนักเรียน เยาวชน และสิทธิของเด็ก ๆ โดยยึดหลักการประชาธิปไตย และความยุติธรรมในทุกช่วงวัย ซึ่งควรเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมที่กว้างขวางยิ่งขึ้นของนักเรียนและเยาวชนในการร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลงที่พวกเขาต้องการ

5. การรักษาพื้นที่ทางสังคมที่ถูกกำหนดโดยสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา สถานศึกษาเป็นพื้นที่ทางกายภาพที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การจัดการห้องเรียนในรูปแบบเดิมจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางที่หลากหลายในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม สถานศึกษายังคงมีพื้นที่เฉพาะที่แยกออกมาเพื่อการใช้ชีวิตร่วมกัน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

6. สร้างแหล่งเทคโนโลยีและบริการที่ไม่มีค่าใช้จ่ายสำหรับครูและนักเรียน โดยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้และการเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลที่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน

7. การประกันการเรียนรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ภายในหลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาอย่างลึกซึ้งต่อหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพยายามต่อต้านการไม่ยอมรับความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการดำเนินกิจกรรมที่ต่อสู้กับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง

8. การรักษาความมั่นคงทางการเงินของการศึกษาสาธารณะทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติเป็นสิ่งสำคัญ การแพร่ระบาดได้ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าหลายด้าน รัฐบาลของแต่ละประเทศ องค์การระหว่างประเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างระบบสาธารณสุขและบริการทางสังคม อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายในช่วงเวลานี้อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาสาธารณะและการเงินที่สนับสนุนการศึกษาได้เช่นกัน

9. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในระดับโลกเพื่อยับยั้งกระแสความไม่เสมอภาคไวรัสโควิด-19 ได้เปิดเผยถึงความไม่สมดุลและการเอาเปรียบในสังคมและระบบโลกที่ไม่เท่าเทียม คณะกรรมการได้เรียกร้องให้มีความรับผิดชอบในการร่วมมือระหว่างประเทศและระบบพหุภาคีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระดับโลก ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและความสำคัญร่วมกันในมนุษยชาติ เพื่อการเสนอความรับผิดชอบและการเผชิญหน้ากับความท้าทายที่แท้จริง แนวคิดเหล่านี้จะนำไปสู่การอภิปรายและส่งเสริมการดำเนินการโดยรัฐบาล องค์การระหว่างประเทศ สังคมพลเรือน และวิชาชีพทางการศึกษา รวมถึงผู้เรียนรู้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ

วรวรงค์ รักเรืองเดช (ออนไลน์, 2564) รองผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การเรียนรู้ของเด็กในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเด็กในยุคนี้จะมีการเรียนรู้ในสามมิติ ได้แก่ 1) ธรรมชาติและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง 2) การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน และ

3) เรื่องราวของผู้คน สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งแตกต่างจากอดีตที่เราเรียนรู้จากการพบปะพูดคุยกัน เด็กในปัจจุบันมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างออกไป โดยการมีส่วนร่วมในสังคมออนไลน์ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทในการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เด็กในวันนี้จะต้องใช้ทักษะและความรู้ที่ได้รับในอีก 10 ปีข้างหน้า เพื่อใช้ชีวิตในอีก 40-50 ปีข้างหน้า การเรียนรู้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่คำถามคือ เด็กจะสามารถฝึกฝนเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างไร ซึ่งเป็นคำถามที่ทุกคนต้องร่วมมือกันหาคำตอบ ปัจจุบันเด็กมีความต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ โดยผลสำรวจพบว่าเด็กในกรุงเทพมหานครใช้เวลาออนไลน์เฉลี่ยวันละ 12-13 ชั่วโมง ความท้าทายอยู่ที่เด็กที่เกิดมาในยุคนี้จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับโลกใหม่ โดยต้องมีผู้ชี้แนะแนวทางที่เหมาะสม สังคมอาจมีบทบาทในการจัดการศึกษาเอง หรือโรงเรียนอาจทำหน้าที่เป็นพื้นที่สำหรับการสนทนาในเรื่องที่ไม่สามารถทำออนไลน์ได้ หรืออาจจะไม่มีโรงเรียนในรูปแบบเดิมอีกต่อไป โลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ และสิ่งที่เราต้องการเห็นคือแนวทางแก้ไขที่จะช่วยตอบสนองความต้องการนี้ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการแพร่ระบาดของโควิด-19 ก็มีผลกระทบต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในชีวิตของเด็กมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนและวิถีชีวิตของเด็กจึงต้องปรับเปลี่ยนไป ครูและโรงเรียนต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทุกคนใช้ชีวิตอยู่ในโลกดิจิทัล และแม้ในอนาคตเด็กก็ยังคงใช้ชีวิตในโลกออนไลน์ การเติบโตของเด็กในยุคนี้จะเน้นการใช้ประสาทสัมผัสจากตาและหูเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากเด็กในยุคก่อนหน้า

ยีน ภูววรรณ (ออนไลน์, 2564) ได้กล่าวว่า การศึกษาในยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถสำหรับอนาคต จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะในช่วงหลังโควิด-19 ที่มีข้อมูลความรู้มากมายอยู่บนคลาวด์ การเรียนรู้จึงไม่เพียงแต่การถ่ายทอดเนื้อหาตามหลักสูตรที่กำหนด แต่หลักสูตรนั้นเป็นเพียงกรอบแนวทางเท่านั้น นักเรียนสามารถเข้าถึงความรู้เพิ่มเติมได้ตามความสนใจของตนเอง ผ่านสื่อการศึกษาแบบเปิดที่มีอยู่ในคลาวด์ ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น มัลติมีเดียและคลิปวิดีโอ ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ครูมีบทบาทในการสนับสนุนและช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น การเรียนรู้จึงมีลักษณะเฉพาะตัวมากขึ้น โดยผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความสนใจและจุดแข็งที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

ธนากรกรุงเทพ (ออนไลน์, 2564) กล่าวถึง สถานการณ์โควิด 19 ส่งผลกระทบให้รูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกเปลี่ยนไป สะท้อนให้เห็นเทรนด์สำคัญๆ ในอนาคตที่เกิดจากพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่อง

ความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบชีวิตวิถีถัดไปที่จะเริ่มขยายตัวในวงกว้าง โดยมีเทรนด์การใช้ชีวิตแบบชีวิตวิถีถัดไปบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสร้างการเรียนรู้ คือ 1) โซเชียลมีเดีย : เพื่อตอบสนองการใช้งาน ที่หลากหลาย และจะมีแนวคิดการตลาด หรือการทำมาร์เก็ตติ้ง เกิดขึ้นตามมาด้วยอีกหลายรูปแบบเพื่อดึงดูดใจผู้ใช้งาน ทั้ง Remixing User และ Generate Content จากช่องทาง Tik Tok หรือ Memetic Media ด้วยการนำภาพหรือคลิปสั้น (หมายถึง การเขียน การพูด ท่าทาง ภาพล้อเลียนที่มีความหมาย ตลก ลอกเลียนแบบเรื่องราวที่เป็นกระแสในโซเชียลมีเดีย) เพื่อเรียกเสียงหัวเราะให้ผู้พบเห็น และ 2) โทรศัพท์มือถือ : นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา โดยที่ผ่านมาผู้ผลิตสมาร์ตโฟนหลายแบรนด์ต่างหันมาใส่ใจเรื่องสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับ iPhone ที่ประกาศไม่ให้ที่ชาร์จแบตเตอรี่สำหรับลูกค้าที่ซื้อเครื่องใหม่ เพื่อเป็นการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจเรื่องนี้อย่างจริงจัง แม้หลายคนจะมองว่าเป็นข้ออ้างเพื่อลดต้นทุนการผลิตของก็ตาม และ 3) พลังงาน : พลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน ซึ่งแต่เดิมมีความสำคัญอยู่แล้ว จะทวีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีของพลังงานทดแทนจะมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนของพลังงานเหล่านี้น่าจะลดลง โดยเฉพาะพลังงานจากแสงอาทิตย์และเชื้อเพลิงขยะ

เจริญ ภูวิจิตร (2565 : 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เราต้องปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ (Next Normal) นั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม ดังนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพในหลายมิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่าแนวทาง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสทางวิชาชีพในยุคชีวิตวิถีถัดไปสามารถวิเคราะห์ได้ 8 แนวทาง ดังนี้

1. การส่งเสริมและพัฒนาครูรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือการสนับสนุนการเรียนการสอนในรูปแบบการเรียนรู้ระยะไกล นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง และการนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การส่งเสริมและพัฒนาครูรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาให้มีบทบาทในการชี้แนะและนำ และให้คำปรึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากความรู้มีอยู่มากมายในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะในคลาวด์ที่มีสื่อการศึกษาแบบเปิดในรูปแบบมัลติมีเดียและคลิปวิดีโอ ซึ่งสามารถกระตุ้นความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนได้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีหน้าที่ในการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งกระตุ้นและพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการได้อย่างเต็มที่ต่อไป

3. การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนให้นักเรียนและเยาวชนมีส่วนร่วมในฐานะผู้เรียนตามหลักการประชาธิปไตย เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อความต้องการในโลกยุคใหม่

4. การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีแนวคิดที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตในยุคใหม่เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เด็กสามารถตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทักษะที่ดี และความรู้ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันและอนาคต การส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงและประสบการณ์ที่มีคุณค่า พร้อมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถสูงขึ้นนั้นสามารถทำได้ผ่านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ซึ่งการเรียนรู้ในรูปแบบนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ นอกจากนี้ โปรแกรมออนไลน์ยังมีความหลากหลายของเนื้อหาที่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ได้อย่างครบถ้วน

6. การส่งเสริมและพัฒนาครูรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ พร้อมทั้งมีหลักการเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ และเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุคปัจจุบัน โทรศัพท์มือถือได้กลายเป็นเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาและอัปเดตนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเป็นไปอย่างสะดวกและต่อเนื่อง

8. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยด้านสุขภาพ รวมถึงการร่วมมือกันในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ

การใช้พลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน แนวคิดเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดไปยังผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

โบซเคิร์ตและชาร์มา (Bozkurt and Sharma, 2020 : 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาในวิถีปกติ วิถีใหม่ และวิถีถัดไป : การสังเกตจากอดีต สนใจในปัจจุบัน และคาดการณ์สำหรับอนาคต” (Education in normal, new normal, and next normal: Observations from the past, insights from the present and projections for the future) พบว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาโควิด-19 ได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นวิกฤตที่กระตุ้นให้โลกต้องตื่นตัวและเรียกร้องการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์และแนวทางการรับรู้ของสังคม จึงไม่แปลกใจที่การระบาดนี้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างวิถีชีวิตปกติ (Normal) วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และวิถีชีวิตถัดไป (Next Normal) สิ่งที่สำคัญคือเราต้องตระหนักว่าวิถีชีวิตใหม่ของบุคคลหนึ่งอาจกลายเป็นวิถีปกติของอีกหลายคน หรือวิถีปกติของบางคนอาจเป็นวิถีใหม่สำหรับผู้อื่นได้เช่นกัน ในทำนองเดียวกัน วิถีปกติและวิถีใหม่สำหรับบางคนอาจกลายเป็นวิถีถัดไปสำหรับคนอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ในวิถีชีวิตชี้ให้เห็นว่าเราได้สัมผัสประสบการณ์ในช่วงเวลาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยมีการปรับเปลี่ยนที่สำคัญในวิถีชีวิตของเรา

บล็อก CGS (CGS Blog. online. 2021) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ในยุค Next Normal จะมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถก้าวสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมใหม่ โดยการสร้างความยืดหยุ่นและพัฒนาทักษะ Soft Skill ซึ่งเป็นความสามารถที่ช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถรับรู้ ดำเนินการ ประมวลผล และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการค้นหาวិธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้การพัฒนาทักษะใหม่และการปรับทักษะเดิมมีความยืดหยุ่นมากขึ้นสำหรับอนาคต การเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้ข้อความและสื่อออนไลน์ ซึ่งช่วยให้การอบรมเจ้าหน้าที่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดเวลาในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

ยังส์ (Yongs. 2022 : 69) ได้กล่าวว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษาในระดับโลก ทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่รูปแบบออนไลน์ แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงว่าเป็นความท้าทาย แต่ในความเป็นจริง การเรียนรู้ในรูปแบบใหม่นี้กลับนำมาซึ่งปัญหาและสร้างความกดดันให้กับทั้งครูและนักเรียน รวมถึงลดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ในวันนี้ EDUCA จะพาทุกท่านไปสำรวจกรณีศึกษาของการพัฒนา SEL จากประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่สามารถสร้างความสุขให้กับ

ครูและนักเรียนในช่วงเวลาที่ยากลำบากนี้ ก่อนอื่นเราควรสร้างความเข้าใจว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการรวมตัวกันระหว่างบุคคล ความรู้ ความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ยังส์ (Youngs. 2022 : 69 - 67) อาจารย์อาวุโสประจำ School of Education, Auckland University of Technology จากนิวซีแลนด์ ได้กล่าวว่า ในสถานการณ์ปัจจุบัน โรงเรียนไม่เพียงแต่พึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ยังให้ความสำคัญกับการดูแลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างจริงจัง เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอาจนำมาซึ่งความท้าทายในการจัดการศึกษา เช่น ปัญหาความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงสื่อและอุปกรณ์ดิจิทัล อุปสรรคจากการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ รวมถึงความเหนื่อยล้าของครูผู้สอน ดังนั้น สถาบันจึงได้พัฒนาโมเดล SEL ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน มาใช้ในการแก้ไขปัญหานี้ได้แก่

1. การออกแบบโรงเรียนในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนนั้น ต้องเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงหลายสาระวิชา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรใหม่ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้กลายเป็นศูนย์การเรียนรู้ (SLC) ที่มีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมจิตวิทยาและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยใช้กระบวนการสอบถามและให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นไปที่สุขภาพจิตของทั้งครูและนักเรียน เน้นการลดปัญหาการกลั่นแกล้ง (Bullying) ด้วยความร่วมมือจากผู้ปกครอง และยังส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพ โดยให้ความสำคัญกับทั้งอารมณ์ (EQ) และสติปัญญา (IQ)

3. การบริหารจัดการชั้นเรียนในยุค Next Normal เป็นการจัดการที่สอดคล้องกับแนวโน้มของศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการศึกษาพิเศษและการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์เป็นหลัก

4. ประเด็นและบริบทในการศึกษาในอนาคตมีหลายหัวข้อที่น่าสนใจ เช่น ทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต ทักษะการบูรณาการด้านดิจิทัล ทักษะในการใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะชีวิต การเรียนรู้ที่เน้นการใช้บ้านเป็นฐาน การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นโครงการ และการนำ Gamification มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา รวมถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

5. ชุมชนการเรียนรู้สำหรับคุณครูประกอบด้วยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่ยึดชุมชนเป็นหลัก (Community-based learning) การเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครอง (Parental Education) และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้

6. การศึกษาและประเมินผลการเรียนรู้ในบริบทที่แท้จริง ประกอบด้วยการวิจัยในชั้นเรียน (CAR) การประเมินผลตามสภาพแวดล้อมจริง และการนำเสนอแนวทางการเรียนรู้ร่วมด้วย

นอกจากโมเดลของ SEL ข้างต้นแล้ว ทางสถาบันฯ ยังได้นำ Mason Dune's Models มาใช้ร่วมด้วย ซึ่งเป็นโมเดลที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) อันประกอบไปด้วย การพัฒนาทางด้านร่างกายและวิธีการดูแลร่างกาย การจัดการความคิดและความรู้สึก มนุษยสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัวและคนรอบตัว และการสร้างความตระหนักรู้ในตนเองในประการสุดท้ายนี้ สถาบันฯ ยังให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการให้คำปรึกษาและดูแลความเป็นอยู่ที่ดีในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน เพื่อรองรับปัญหาการขาดความพร้อมทั้งในด้านอุปกรณ์ การ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำจากการเรียนการสอนออนไลน์ของคุณครูและนักเรียน หรือให้ความช่วยเหลือนักเรียนในด้านอุปกรณ์ในการเรียนหรือสื่อที่สามารถเข้าถึงได้ เน้นการทำงานที่ไม่หนักจนเกินไปแต่ยังได้ผลดี (Well-being Programs) และสุดท้ายคือ การหาแพลตฟอร์มดิจิทัล ที่สามารถช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอนได้

กูและเคย์ (Gu and Day, 2007 : 1302) ได้เสนอถึงแนวคิดของ Teacher's Resilience หรือความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง พวกเขาได้ชี้ประเด็นสำคัญว่าความสามารถดังกล่าวเชื่อมโยงกับการให้คุณค่าในเชิงวิชาชีพ (Professional Value) ทั้งในแง่เป้าหมาย (Goals) เป้าประสงค์ของชีวิต (Purpose) ความทุ่มเทพยายาม (Persistence) แรงบันดาลใจในวิชาชีพ สัมฤทธิ์ผล และแรงจูงใจ ซึ่งคุณลักษณะและความสามารถดังกล่าวไม่ใช่เรื่องของปัจเจกที่ผลักดันเป็นภาระให้ครูพัฒนาด้วยตนเอง แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เครือข่ายครู และแวดวงวิชาชีพ ต้องร่วมกันออกแบบกลไกต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองผ่านชุมชนเรียนรู้ภายในโรงเรียนหรือสมาคมวิชาชีพกลุ่มต่าง ๆ ท่ามกลางสถานการณ์ที่พลิกผันตลอดเวลาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การเรียนรู้ร่วมกันของครูเพื่อรับมือต่อโจทย์และเงื่อนไขในการทำงานที่ไม่คุ้นเคย การระดมพลังการเรียนรู้ผ่านการออกแบบบทเรียน การศึกษาบทเรียนและการทบทวนสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จึงเป็นยุทธศาสตร์หนึ่ง ที่ควรได้รับพิจารณาความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดขึ้น แนวคิดของการเสริมพลังครูและการให้การสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ร่วมกันของครูนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่อย่างใด Deal and Peterson (2009 : 279) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง ความเชื่อ ค่านิยม และเป้าหมายในการทำงานของครู และหากโรงเรียนใดที่ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพในส่วนนี้มาพัฒนาต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียนและนำมาซึ่งความรู้สึกว่าร่วมรับผิดชอบต่อพันธกิจร่วมกันของคุณครูในโรงเรียนเดียวกัน พวกเขาได้ระบุว่า พลังจากการร่วมมือรวมพลัง การเรียนรู้ และมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลนี้ เป็นเหมือน “ชุมพลังจากภายใน” (Inner Energy) ของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนเติบโต หากเปรียบเป็นผีเสื้อ พลังดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญที่พุ่มผักให้โรงเรียนพร้อมจะโบยบิน”

กรณีศึกษาข้างต้นนี้สะท้อนให้เห็นว่า หากทุกคนทุกภาคส่วนมีความเข้าใจในความรู้ที่เป็นแก่นสำคัญ ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และมีวิสัยทัศน์เชิงบวกก็น่าจะสามารถพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกต่อไปได้อย่างงดงาม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงานของครูยุควิถีถัดไป หมายถึง การเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีความสุข กับการทำงานในวิชาชีพของตนเอง โดยเฉพาะประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่องยั่งยืนเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งในระดับนโยบายทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมีคุณภาพในการจัดการศึกษา ในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำสู่ศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต และในส่วนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุคชีวิตวิถีถัดไปมาเป็นฐานคิดในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพรองรับวิถีชีวิตในยุคถัดไป สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปออกแบบจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ

จากการศึกษาข้างต้น นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของการทำงานของครูยุควิถีถัดไปผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรตาม ดังแสดงในตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการทำงานของครูยุควิถีถัด

| ประสิทธิภาพของการทำงานของครูยุควิถีถัด                                  | เจริญ ภู่วิจิตร (2565) | ทองรัฐ เฉลิมมาลัยพัฒมารักษ์ (2563). | เย็น ภู่วรรณ (2021) | CGS Blog (2564) | Bozkurt and Sharma (2020) | คณะกรรมการว่าด้วยมาตรฐานการศึกษา (2563) | วรางค์ รักเรืองเดช (2564) | เย็น ภู่วรรณ (2564) | ธนาคารกรุงเทพ (2564) | เคลลี่ (Kelly) 1992 อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช. 2552) | ความถี่ |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|---------------------------------------------------------|---------|
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล                   | ✓                      | ✓                                   | ✓                   |                 | ✓                         | ✓                                       | ✓                         | ✓                   | ✓                    | ✓                                                       | 9       |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะแนะนำและให้คำปรึกษา                  | ✓                      | ✓                                   | ✓                   | ✓               | ✓                         | ✓                                       | ✓                         | ✓                   | ✓                    | ✓                                                       | 10      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา               | ✓                      | ✓                                   | ✓                   |                 | ✓                         | ✓                                       | ✓                         | ✓                   | ✓                    | ✓                                                       | 9       |
| 4. ส่งเสริมและพัฒนาให้ Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน             | ✓                      | ✓                                   | ✓                   | ✓               | ✓                         | ✓                                       | ✓                         | ✓                   | ✓                    | ✓                                                       | 10      |
| 5. ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์                 | ✓                      | ✓                                   | ✓                   |                 | ✓                         | ✓                                       | ✓                         | ✓                   | ✓                    | ✓                                                       | 9       |
| 6. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้เชิงวิทยาศาสตร์                          | ✓                      | ✓                                   | ✓                   |                 | ✓                         | ✓                                       | ✓                         | ✓                   | ✓                    |                                                         | 8       |
| 7. ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน | ✓                      | ✓                                   | ✓                   |                 | ✓                         | ✓                                       | ✓                         | ✓                   | ✓                    | ✓                                                       | 9       |
| 8. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ        | ✓                      | ✓                                   | ✓                   |                 | ✓                         |                                         | ✓                         | ✓                   | ✓                    | ✓                                                       | 8       |

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการทำงานของครูยุควิถีถัด ทำให้สามารถนำประสิทธิภาพของการทำงานของครูยุควิถีถัด โดยเลือกจากความถี่ 8- 10 ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา
4. ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ ในการเรียนการสอนและการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal
5. ส่งเสริมและพัฒนาผ่านการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่าน โปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์
6. ส่งเสริมและพัฒนาให้มียุทธศาสตร์เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
7. ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา
8. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสังแวดล้อม อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต

ซึ่งเป็นแนวทางการนำไปใช้ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป ในสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความหมายและแนวทางการนำไปใช้ของสถานศึกษาในลำดับต่อไป

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

### 1. ความหมายของการบริหาร

กูลิค และ เออร์วิค (Gulick and Urwick, 1937 : 137 อ้างถึงในอุทัย บุญประเสริฐ, 2543: 84) ได้กล่าวว่า การบริหารงานต่างๆเอาไว้ในหนังสือ “Paper on the Science of Administration” โดยเสนอแนวคิดและกระบวนการบริหารซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า “POSDCoRB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

1. Planning การวางแผนคือการจัดทำโครงสร้างกิจกรรมที่เป็นการเตรียมการก่อนที่จะเริ่มดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. Organizing การจัดระเบียบองค์การหมายถึงการกำหนดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยการแบ่งงานออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรม กอง หรือแผนก ซึ่งจะพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน รวมถึงลักษณะเฉพาะของงานนั้น ๆ ด้วย

3. Staffing การจัดการบุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานที่กำหนดไว้

4. Directing การอำนวยการหมายถึงการใช้ทักษะทางศิลปะในการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงการเป็นผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกระตุ้นแรงจูงใจ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. Co-ordinating การประสานงานคือการทำให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและราบรื่น

6. Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคที่ใช้ในการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานให้กับผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้น โดยมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในองค์กรด้วย

7. Budgeting การจัดทำงบประมาณเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การบันทึกบัญชี และการควบคุมด้านการเงินและการคลัง

เทเลอร์ (Taylor 1948 : 23 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นวิ 2552 : 15) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ 6 ประการ คือ

1. หลักเรื่องเวลา เป็นการประเมินความสามารถในการผลิต โดยการจัดสรรเวลาในการผลิตและการกำหนดเวลามาตรฐานสำหรับกระบวนการผลิตทั้งหมด การประเมินผลผลิตจากการทำงานนั้น หากต้องการให้ถูกต้อง จำเป็นต้องใช้เวลาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ และควรมีการกำหนดมาตรฐานของเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในแต่ละประเภทหรือกิจกรรมด้วย

2. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้างสำหรับบุคลากรควรสอดคล้องกับผลงานที่ได้รับ และอัตราค่าจ้างจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองอย่างสูงสุด

3. หลักการแยกงานด้านการวางแผนออกจากการปฏิบัติงานนั้น ระบุว่า ฝ่ายบริหารควรมีบทบาทในการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว โดยไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจและกำหนด

แนวทางการทำงาน ฝ่ายบริหารควรจัดทำแผนงานโดยอิงจากหลักการที่เกี่ยวข้องกับเวลาและข้อมูลอื่น ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ 1 รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การดำเนินงานจะต้องมีความรวดเร็วและสะดวกสบาย นอกจากนี้ การทำงานจะต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. หลักการดำเนินงานตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์นั้น ถือเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารควรกำหนดแนวทางการทำงาน โดยฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาวิธีการและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารยังต้องจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการใช้เทคนิคดังกล่าว โดยมุ่งหวังที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงสุดตามหลักการทางวิทยาศาสตร์

5. หลักการบริหารมีหน้าที่ในการควบคุมงาน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารที่อิงตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้สามารถนำหลักการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการและควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารยังต้องทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติงานอีกด้วย

6. หลักการในการจัดระเบียบการดำเนินงานนั้น ควรมีการนำหลักการบริหารในรูปแบบทารมาใช้ โดยต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องระหว่างแผนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยยึดมั่นในความเคร่งครัดต่อระเบียบวินัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

กูลิค และ เออร์วิก (Gulick and Urwick, 1973: 8 อ้างถึงใน ชมกร ดุลยปกรณ์ชัย, 2556:9) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า POSDCoRB ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

1. Planning การวางแผน เป็นกระบวนการในการจัดทำโครงสร้างกิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนที่จะเริ่มดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. Organizing การจัดระเบียบองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ต้องทำ เช่น การแบ่งประเภทงานออกเป็นกรม กอง หรือแผนก โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน หรือการจัดกลุ่มตามลักษณะเฉพาะของงานนั้น ๆ

3. Staffing การจัดการบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการแบ่งหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

4. Directing การอำนวยการ หมายถึง การใช้ทักษะทางศิลปะในการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การกระตุ้นจิตใจ และการตัดสินใจ เป็นต้น

5. Coordinating การประสานงาน เป็นกระบวนการและเทคนิคที่ใช้ในการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการดำเนินงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในองค์กรด้วย

6. Reporting การรายงาน เป็นการประสานงานระหว่างส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเป็นไปอย่างมีระเบียบเรียบร้อย

7. Budgeting การจัดงบประมาณ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการบันทึกบัญชี การควบคุมด้านการเงินและการคลัง

กู๊ด (Good. 1975: 108 อ้างถึงใน พันธ์ หันนาคินทร์.2529: 14) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ การสั่งการ การควบคุม และการจัดการในด้านต่างๆ ของโรงเรียน รวมถึงการบริหารธุรกิจการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่กำหนดไว้ การงานนี้เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ซึ่งต้องจัดการกับทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เซอร์ จิโอวานนี (Sergiovanni .1980 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงศ์. 2525: 64) ได้กล่าวว่า กลุ่มกิจกรรมประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการหรือการชี้แนะ และการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดถือเป็นศิลปะในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และต้องมีการวางแผนและประเมินผลการทำงานอย่างครบวงจร

องรี ฟาโย (Henri Fayol.1986 : 207 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แก่นทอง. 2554 : 19) ได้กล่าวว่า วิศวกรและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสได้เสนอแนวคิดที่มีลักษณะสากลสำหรับผู้บริหาร โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความเพียงพอของบริการ (Availability) จะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการรับบริการ

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การรวบรวมรวมบุคลากรและงบประมาณเพื่อสร้างกรอบแนวทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

3. การบังคับบัญชา (Commanding) คือ การควบคุมและสั่งการซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อให้สามารถเจรจาและพุดคุยในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึงการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่มบุคคล

เกตเซลส์ และกูบา (Getzelsand Guba. 1988: 77 อ้างถึงใน พะยอม วงศ์สารศรี. 2546 : 10) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีการออกแบบและจัดการสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ด้านหน้าที่ ซึ่งเป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และด้านปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลและกลุ่มต้องมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

กูลิก และ เออร์วิก (Gulick & Urwick 1998 : 34 อ้างถึงในสมชาย หิรัญกิตติ. 2542: 56) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบ POSDCORB เป็นกระบวนการหรือวิธีในการบริหารที่ได้รับการยกย่องมากวิธีหนึ่งอันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (P-Planning) คือการจัดทำโครงสร้างกิจกรรม ซึ่งเป็นขั้นตอนการเตรียมการก่อนที่จะเริ่มดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (O-Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยมีการแบ่งงานออกเป็นหน่วยต่าง ๆ เช่น กรม กอง หรือแผนก ซึ่งจะพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน รวมถึงลักษณะเฉพาะของงานนั้น ๆ นอกจากนี้ยังอาจมีการพิจารณาในด้านการควบคุม หรือการจัดระเบียบหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา เป็นต้น

3. การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามโครงสร้างหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

4. การอำนวยการ (D-Directing) เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ศิลปะในการดำเนินงาน เช่น การเป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ การกระตุ้นจิตใจ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. การประสานงาน (CO-Coordinating) หมายถึง การทำให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

6. การรายงาน (R-Reporting) คือ กระบวนการและเทคนิคในการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในองค์กรด้วยเช่นกัน

7. การงบประมาณ (B-Budgeting) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการบัญชีและการควบคุมด้านการเงินและการคลัง

ดริคเกอร์ (Drucker, 1998 :163 อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล. 2541: 6) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินงานต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลภายในองค์กร โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้น การบริหารจึงหมายถึงกระบวนการหรือกลไกในการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีและทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยต้องอิงอยู่บนพื้นฐานของการร่วมมือและความตั้งใจของบุคคลทุกคนในองค์กร

## 2. ความสำคัญของการบริหาร

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 4) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดการด้านการศึกษา ซึ่งรวมถึงโรงเรียน หลักสูตร ครู อาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เป็นความพยายามในการจัดการทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนหรือนักเรียนในที่สุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีการสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (2550 : 29 - 33) โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวง เพื่อให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา ตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 6) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ขององค์กร นักบริหารที่มีความสามารถควรเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในทุกด้าน เนื่องจากการดำเนินงานต่างๆ ไม่ใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารทำเพียงลำพัง แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนสำคัญในการทำให้งานประสบความสำเร็จ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 64) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบการดำเนินงานขององค์กร การให้บริการ และการบริหารงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด โดยมีบทบาทสำคัญในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการให้บริการการศึกษาและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในการบริหารการศึกษาได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู อาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียนและอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการและเทคนิควิธีที่เหมาะสม ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป

### ข้อมูลทั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่รับผิดชอบ 4 อำเภอ ประกอบด้วย

อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วยสถานที่ตั้ง อำนาจหน้าที่และผลการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

#### สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 โทรศัพท์ : 039-321088 โทรสาร 039-324212 Website : <https://www.chan1.net>

#### ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้นำข้อมูลทางด้านการศึกษามา วิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และนำไปสู่การปฏิบัติ รายละเอียด (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2563) ดังนี้

จำนวนโรงเรียน นักเรียน ห้องเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำแนกขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 40 แห่ง นักเรียน 2,484 คน ห้องเรียน 344 ห้อง ครู 170 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียน ต่อ ห้องเรียน 7 : 2 ครูต่อนักเรียน 1 : 14 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวน 37 แห่ง 1 สาขา นักเรียน 9,631 คน ห้องเรียน 466 ห้อง ครู 602 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 20 : 7 ครูต่อนักเรียน 1 : 16 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวน 2 แห่ง นักเรียน 1,644 คน ห้องเรียน 58 ห้อง ครู 83 คน คิดเป็น สัดส่วนนักเรียน ต่อห้องเรียน 28 : 3 ครูต่อนักเรียน 1 : 20 และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 2 แห่ง นักเรียน 5,149 คน ห้องเรียน 151 ห้อง ครู 222 คน คิดเป็นสัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 34 : 1 ครูต่อนักเรียน 1 : 23 รวมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีจำนวน 81 แห่ง 1 สาขา นักเรียน 18,908 คน ห้องเรียน 1,019 ห้อง ครู 1,077 คน คิดเป็น สัดส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน 18 : 6 ครูต่อนักเรียน 1 : 18

จำนวนนักเรียนแยกชายหญิง ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับ การศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ชาย - หญิง รวม 13,069 คน รองลงมาได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนชาย - หญิง รวม 3,231 คน และระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวนนักเรียนชาย - หญิง รวม 2,608 คน รวมทั้งสิ้น 18,908 คน

จำนวนบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 3 คนศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน บุคลากร 38 ค. (2) จำนวน 36 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

จำนวนผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 77 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 997 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน พนักงานราชการ จำนวน 24 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 คน รวมทั้งสิ้น 1,333 คน

### วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา สพป.จันทบุรี เขต 1

วิสัยทัศน์ : Vision สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน สร้างโอกาสทางการศึกษา พัฒนาเด็กไทยในศตวรรษที่ 21 เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมสู่ความสำเร็จตามแนวทางของศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจ : Mission

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนชั้นพื้นฐานได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เสมอภาคและเท่าเทียมกัน
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. พัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เน้นภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมาเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษา

#### เป้าประสงค์ : Goals

1. เด็กในวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึงและเท่าเทียม
2. ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณภาพและมีคุณลักษณะเด็กไทยในศตวรรษที่ 21
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีภาคีเครือข่ายบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษา

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา : Devolvment Strategy

##### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวินัยและจิตสาธารณะ ตามพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10 มีความเป็นพลเมืองดี ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้สมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ตามคุณลักษณะเด็กไทย ในศตวรรษที่ 21

#### กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
2. เสริมสร้างปลูกจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัย มั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

#### กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา บูรณาการทุกภาคส่วน
2. ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกระบวนการเรียนรู้
3. ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

#### กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา

1. ส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล
2. จัดรูปแบบการบริหารจัดการที่หลากหลายโดยเน้นการสร้าง ความเข้มแข็งสู่ความเป็นเลิศ "STRONGER MODEL"
3. ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

สรุปจากการศึกษา บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว มีนักเรียน ครู บุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษาในการดูแลครอบคลุมทั้งพื้นที่ มีวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาเป็นไปตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการทำงานที่สอดคล้องกัน

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยต่างประเทศ

เชอริ และนีล (Cheri & Neal.1993 : 225) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่หลากหลายขององค์กร ในด้านสิ่งแวดล้อม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป้าหมายขององค์กร บรรยากาศขององค์กรและระบบที่ไม่เป็นทางการ กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 172 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีกรอบขอบเขตการปฏิบัติที่ปรากฏเด่นชัด จะมีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ขององค์กร แตกต่างจากวัฒนธรรมองค์การที่มีการแบ่งแยกออกเป็นแต่ละประเทศ

สตีเวน และคณะ (Steven and Others. 1988 : 1) เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารองค์การของโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านธรรมาภิบาลในโรงเรียนเอกชนของประเทศออสเตรเลีย เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยมุ่งประเด็นการศึกษาไปที่ความเป็นผู้นำโครงสร้างการบริหาร การใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการบริหารรวมถึงการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รูปแบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียนของรัฐบาล เช่น การบริหารแบบประชาธิปไตย และการบริหารแบบได้รับมอบหมาย ให้ดูแลผลประโยชน์ ล้วนแต่มีประโยชน์สำหรับการอธิบายบางแง่มุมของโรงเรียนเอกชนในประเทศ ออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชน ประมาณ 1 ใน 3 ของรัฐควีนส์แลนด์กำลังได้รับ การพัฒนาไปในทางที่ดี แต่โครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานในโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นระบบที่ สมบูรณ์ ถึงแม้จะมีการใช้หลักการกระจายอำนาจตามแนวคิดของการปกครองแบบรัฐ มีโครงสร้างที่ ใกล้ชิดกันระหว่างโรงเรียนและผู้บริหาร แต่ยังมีเพียงไม่กี่โรงเรียนที่บริหารด้วยธรรมาภิบาลแบบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ โรงเรียนส่วนมากสามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็น ระบบ ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ด้านนี้เช่นกัน

เปอร์กี และสมิธ (Purkey & Smith. 1993 : 741 ) เรื่อง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 517 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วย ตัวแปรด้านการจัดองค์การและโครงสร้างการบริหาร คือ 1) ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (School site autonomy) 2) ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong leadership) 3) การมีความมั่นคงของทีมงาน (Staff stability) 4) การวางแผนและการกำหนดเป้าประสงค์ ในโครงการบริหาร

ชัดเจน (Planned and purposeful secondary program) 5)การเปิดโอกาสใน การพัฒนาบุคลากร (School-wide staff development) 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Parent involvement and support) 7) การสนับสนุนจากชุมชน (District support) 8) ชุมชนยอมรับความสำเร็จด้านวิชาการ (School-wide and public recognition of academic success) 9) การเพิ่มเวลาการเรียนการสอน (Maximized learning time) และตัวแปรด้านกระบวนการ คือ 1) การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร (Collaborative planning and goal collegial relationship) 2)การรับฟังความคิดเห็นของชุมชน (A school-wide sense of community) 3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง (Clear goals and high expectation) 4) การปรับปรุงห้องเรียนและวินัยในห้องเรียน (Improved classroom control and discipline)

เอ็ดเวิร์ด และลัดด์ (Edward & Ladd, 2004 : 547) เรื่อง การใช้ ทรัพยากรเพื่อการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นที่ ค่าธรรมเนียมด้านการศึกษาและผลกระทบด้านการ ให้ทุนการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่มีผลกระทบต่อครอบครัว ในกลางแต่ผลกระทบต่อเด็กด้อยโอกาสทำให้คุณภาพการศึกษาไม่พัฒนาเท่าที่ควร

จิ เสียง เวง (Chih-Hsiang Weng : 2014 : 104 - 105) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียน ประถมที่ผู้บริหารใช้ กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมีส่วนทำให้การบริหารโรงเรียนมี ประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีได้ ดีขึ้นเมื่อพวกเขาโตขึ้น ผลการวิจัย ยังระบุอีกว่าพื้นฐานของเทคโนโลยีเกิดจากความแพร่หลายของ นวัตกรรม ซึ่งได้รับการริเริ่มจากคน ภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ การสื่อสาร เวลา และ ผลกระทบต่างๆ และได้อบรม เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารควร พยายามที่จะแสวงหาการจัดสรร หรือจัดหาเงินทุนสำหรับพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้เป็นประโยชน์ ต่อโรงเรียน トラบดีที่การบูรณาการ ด้านเทคโนโลยีและความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญ ของนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหาร โรงเรียน

นิลส์เบิร์ก มารี (Nilsberth Marie, 2021: 442) เรื่อง การเรียนการสอนแบบดิจิทัลในยุควิถี ถัดไป ประสบการณ์การสอนทางไกลในกรณีฉุกเฉินของครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในสวีเดน ระหว่างวิกฤต COVID-19 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีที่โรงเรียนและครูจัดการกับ ความต้องการใหม่ๆ เมื่อการสอนต้องกลายเป็นออนไลน์อย่างรวดเร็วในช่วงที่โรงเรียนปิดทำการ อันเนื่องมาจากการระบาดของ COVID-19 โดยเราจะเห็นตัวอย่างการสอนทางไกลในกรณีฉุกเฉิน

วัตถุประสงค์คือ เพื่อให้มองเห็นว่าโรงเรียนและครูจัดการกับความต้องการที่พวกเขาเผชิญอยู่  
อย่างไรในขณะที่อยู่ภายใต้แรงกดดันอย่างหนักระหว่างการสอนทางไกลในกรณีฉุกเฉิน และกรอบ  
การโต้แย้งใดที่ใช้ในการพิจารณาทางการสอนของครูมัธยมศึกษาตอนปลาย ครู 15 คนที่สอนวิชา  
ประวัติศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาสวีเดน (5 คนจากแต่ละวิชา) ได้รับการติดตามในการ  
สัมภาษณ์ซ้ำ ๆ ระหว่างเดือนเมษายน 2020 ถึงกันยายน 2020 ส่งผลให้มีการสัมภาษณ์ทั้งหมด  
41 ครั้ง ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ใช้วิธีบรรยาย และผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่า ครูพยายามอย่าง  
มากในการรักษาการสอนไว้ได้เป็นอย่างดี โดยทั้งครูและนักเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในช่วง  
วิกฤต และสามารถจัดการเรียนการสอนแบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้  
ในรูปแบบยุคดิจิทัลไปได้

ซัล และ โกเชน (Sal and Goçen, 2022 : 24) เรื่อง กลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกิจกรรม  
การเรียนรู้ในช่วงการระบาดใหญ่ และยุคดิจิทัลในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 พฤติกรรม  
ของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดความไม่แน่นอนและวิกฤต  
ในองค์กร ซึ่งหลายๆ อย่างทำให้ลักษณะความเป็นผู้นำต่างๆ ปรากฏขึ้น บทความนี้จะตรวจสอบ  
ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำในช่วงเวลาที่วุ่นวายนี้ การศึกษาวิจัยที่เป็น  
พื้นฐานของบทความนี้มีความสำคัญ เนื่องจากเปิดเผยลักษณะความเป็นผู้นำที่จำเป็นในการบริหาร  
จัดการขององค์กรการศึกษาในยุคดิจิทัลไป นักวิจัยใช้การออกแบบเชิงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการ  
วิจัยเชิงคุณภาพ ครู 20 คนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนรัฐบาลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของตุรกีเข้าร่วม  
การศึกษานี้ในช่วงปีการศึกษา 2020-2021 ผู้เข้าร่วมได้รับการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเกณฑ์  
ข้อมูลการวิจัยรวบรวมในรูปแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง มุมมองของผู้เข้าร่วมได้รับการวิเคราะห์  
โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติที่ผู้นำควรมีในยุคดิจิทัลนั้นแบ่งได้เป็น 4  
ประเด็น ได้แก่ “การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัว และเน้นที่  
มนุษย์” โดยคุณสมบัติความเป็นผู้นำ 38 ประการมีความจำเป็นต่อการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล  
นั้นในบริบทนี้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี การมองเห็นไกล ความเปิดกว้างต่อนวัตกรรม และ  
ทักษะการสื่อสารของผู้นำจะต้องมีความสำคัญเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ ผู้นำในปัจจุบันควรสร้าง  
วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เมื่อจำเป็น และนำการพัฒนาด้วยความร่วมมือ  
การไตร่ตรอง และการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมภิบาล

ยูนุส (Yunus . 2022: 38-39) เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่าง  
ระบาดและในยุคดิจิทัล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ของรัฐบาลและ  
ผู้ปกครองในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างระบาดในยุคดิจิทัลในเมืองลางซา  
ประเทศอินโดนีเซีย หลังจากการระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อประเทศ โดยใช้ระเบียบ

วิธีเชิงโครงสร้าง-หน้าที่ สันนิษฐานว่าการระบาดของ COVID-19 กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโดยรวม การเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ และเพื่อให้การศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่นในสังคม ผลการวิจัยพบว่า รัฐบาลและผู้ปกครองต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่นในสังคม จึงมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าสำนักงานการศึกษาและวัฒนธรรม หัวหน้าแผนกศาสนา ครูประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา และผู้ปกครอง รัฐบาลได้ดำเนินกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การปิดโรงเรียนและการนำการเรียนรู้แบบออนไลน์มาใช้ วิศวกรอินเทอร์เน็ตสำหรับนักเรียนและครู การเยี่ยมชมบ้านในพื้นที่ที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ดี และการเปลี่ยนเวลาเรียนเพื่อป้องกันความแออัด รัฐบาลได้จัดให้มีการแข่งขันเพื่อรับรางวัลโรงเรียนดีเด่น ครูดีเด่น เจ้าหน้าที่ดีเด่น และนักเรียนดีเด่นในช่วงยุคโควิดไป เพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียนในการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนของครู อย่างไรก็ตาม การระบาดใหญ่ส่งผลดีต่อทัศนคติของนักเรียนต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์และทัศนคติของผู้ปกครองต่อการศึกษาของบุตรหลาน การศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า เมื่อเผชิญกับการระบาดใหญ่ความร่วมมือของรัฐบาล ครู และผู้ปกครอง รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการศึกษาของเด็ก ๆ ภายใต้สถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม

## 2. งานวิจัยในประเทศ

วิไลวรรณ สุทธิวงศ์ (2558 : บทคัดย่อ) เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางพลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางพลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางพลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูของโรงเรียนในอำเภอบางพลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 186 คน จาก 50 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางพลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวม 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม ถัดมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ

ส่วนความคิดเห็นของครูต่อการใช้หลักสูตรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จิรนนท์ สมน้อย และคณะ (2559 : บทคัดย่อ) เรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสํักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพและเสนอแนวทางการบริหาร งบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพและแนวทางการบริหารงบประมา ณตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติหน้าที่การเงิน/บัญชี ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 148 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการและแนวทางบริหารงบประมาณตาม หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสํักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักความ โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ หลักคุณธรรม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลักความคุ้มค่า

ชาริลา ลาหมิด (2559 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
 ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล  
 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ  
 ผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน  
 จังหวัดสตูล จำแนกตามประเภทของครูวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้  
 ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ปีการศึกษา 2558 จำนวน  
 271 คน แบ่งเป็นครูสอนสามัญ 141 คนและครูสอนศาสนาอิสลาม 76 คน ผลการวิจัยพบว่า  
 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
 สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก  
 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียน  
 เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล จำแนกตามประเภทของครู  
 วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน  
 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ราตรี สอนดี (2559 : 77) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และ ด้านบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 70.20 เปอร์เซนต์ ดังสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  $Y' = .796 + .352(X5) + .367(X3) + .091$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $y' Z' = .461(X5) + .426(X3) + .108(X)$

กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม กับหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการ กระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการรับผิชอบและสามารถตรวจสอบได้หลักการตอบสนอง ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยทั่วไป ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระปลัดบุญเจิด สุจิตโต (2561 : 22) เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาพรวมมีระดับ การบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารจัดการ มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการส่งเสริมระบบการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีคุณภาพมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อเผยแผ่และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้มีความเจริญงอกงาม และสังคมเข้มแข็ง อุดมปัญญาพุทธธรรม 2) จุดมุ่งหมาย (1) พัฒนาระบบบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็ง และมีมาตรฐานเป็น โรงเรียนคุณภาพที่ยั่งยืน (2) จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรม (3) พัฒนาผู้เรียนเป็นศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรม และมี คุณลักษณะปริยัติสามัญตามที่พึงประสงค์ 3) กระบวนการบริหาร (1) หลักการบริหารของผู้บริหารตาม หลักการบริหารจัดการคือ PAPOSDCORB (2) หลักการบริหารปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ คนหรือ บุคลากร เงิน การบริหารจัดการ และทรัพยากรหรือวัตถุ (3) หลักการบริหารจัดการเพื่อประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสามารถ ด้านความรู้ความคิด ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ และคุณลักษณะทางจิตใจ

3. ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำหลักการบริหารที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญมาพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ที่มีบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะสำคัญ อันจะทำให้ การ ศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีคุณภาพมาตรฐาน เป็นการสร้างและพัฒนา ผู้เรียนเป็นศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรม เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรม และเพื่อเผยแผ่ และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงต่อไป

โดยสรุปเป็น “4M3A MODEL” ดังนี้ 4M = Management การบริหาร 4 ด้าน คือ หลักการบริหารปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ 4 ด้าน เพื่อส่งเสริมระบบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีคุณภาพมาตรฐาน ได้แก่

M1 Man การบริหารคนหรือบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญของการ โรงเรียน จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติ งาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบ ต่อ

M2 Money การบริหารเงิน โรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียงบประมาณเพื่อการบริหารงาน หากขาดงบประมาณ การบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

M3 Management การบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนโดยตรงคือเป็น กลไกและ ตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลคัดค้านและกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้ โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

M4 Material การบริหารทรัพยากรหรือวัตถุ การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากร ในการบริหารโรงเรียน หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็น อุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

3A = Attribute คุณลักษณะ 3 ประการ คือ คุณลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3 ประการ ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ได้แก่

A1 Abilities Cognitive คุณลักษณะด้านความรู้ความคิด ประกอบด้วยความรู้ความสามารถจาก การศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานในการทำงาน การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างมี มาตรฐาน การคิดวิเคราะห์วิจารณ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การศึกษาวิจัยและค้นคว้าหาความรู้ด้วย ตนเอง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับสถานการณ์

A2 Abilities Performance คุณลักษณะด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วยความสามารถใน การ วางแผน การประเมินผล การประสานงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม การมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี การใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ทำงานในองค์กร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ

A3 Affective Characteristics คุณลักษณะด้านจิตใจ ประกอบด้วยความเป็นผู้มี จริยธรรมพื้น ฐาน อาทิเช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ มีความเป็นระเบียบและมีวินัย มีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ และรักการทำงาน สนใจ หาความรู้ และปรับปรุงการ ทำงานของตนเองอยู่เสมอ

หนึ่งฤทัย มั่นคง (2561 : 81) เรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาใน ยุค Thailand 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาช่วยสนับสนุนสถานศึกษาให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนมี ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชนอาจแบ่ง ออกเป็น 2 วิธีการดังนี้

1. การนำบุคคล สิ่งของ งบประมาณหรือทรัพยากรจากชุมชนเข้ามาในสถานศึกษา อาจจะ เป็นใน รูปแบบวิทยากร วัสดุอุปกรณ์การฝึกปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การนำนักเรียนหรือจัดให้นักเรียนออกไปยังชุมชนรับการเรียนรู้จากทรัพยากรภายนอก ในรูปการ จัดให้นักเรียนปฏิบัติงาน โครงการเรียนที่บ้าน หรือจัดให้นักเรียนไปรับการเรียนรู้และ การฝึกปฏิบัติงานจาก สถานศึกษาฝึกอาชีพ อาจจะเป็นแหล่งวิทยาการทางอาชีพของรัฐและเอกชน รวมทั้งสถานประกอบการอาชีพ อิสรระของเอกชนท้องถิ่นนั้น ๆ การมีส่วนร่วมของชุมชนกับ

สถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชน มีหลายลักษณะ แบ่งตามลักษณะของทรัพยากรได้ดังนี้

2.1 ทรัพยากรมนุษย์ เช่น เป็นวิทยากรช่วยสอน การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การประเมินสถานศึกษา แรงงาน

2.2 ทรัพยากรการเงิน เช่น การบริจาคเงิน ตั้งกองทุนสมทบทุนการศึกษา

2.3 ทรัพยากรอุปกรณ์ เช่น การจัดนิทรรศการ การยืมของ การบริจาคของ

2.4 ทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ เช่น การสนับสนุนสื่อการสอน การขอใช้วัสดุในราคาถูก การบริจาค

2.5 ทรัพยากรอาคารสถานที่ เช่น การขอใช้อาคารสถานที่

2.6 ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การศึกษาธรรมชาติ นำวัสดุธรรมชาติมาสร้างนวัตกรรมสร้างรายได้จาก การเก็บผลผลิตทางธรรมชาติ

2.7 ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เช่น การศึกษาความรู้ด้านเทคโนโลยีจากสถานประกอบการ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม อู่ช่างต่าง ๆ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เช่น กล้องวงจรปิด การมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรการศึกษาในชุมชนสามารถกระทำได้ 2 วิธีการ คือ การน ามูลค่าหรือทรัพยากรในชุมชนมาสู่สถานศึกษา และนำสถานศึกษาออกไปยังแหล่งทรัพยากรในชุมชน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรการศึกษานั้นมีหลายลักษณะ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรอุปกรณ์ ทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ ทรัพยากรอาคารสถานที่ ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรด้านเทคโนโลยี จากการร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และชุมชนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของชุมชน สังคม และสิ่งที่สำคัญนอกจากที่กล่าวมานั้นเป็นการสนับสนุนในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่ เรียกว่า Thailand 4.0 ภายใต้ยุคดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับตัวให้ทันยุค Thailand 4.0 เป็นยุคที่มีการแข่งขันระหว่างสถานศึกษาอย่างเข้มข้น ซึ่งการมีส่วนร่วมของ ชุมชนหรือดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จะทำให้สถานศึกษานั้น ๆ ได้เปรียบสถานศึกษาอื่น และผู้บริหาร สถานศึกษาก็จะสามารถนำพาสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0 ได้

อรรถพร จิรวิทย์ศิริสกุล (2562 : 80 - 82) เรื่อง ทรัพยากรการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยพบว่าทรัพยากรทางการบริหาร จำแนกตาม คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร โดยรวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1

คือ คน ผู้บริหารมีการดำเนินงาน รองลงมา คือ การบริหารจัดการ ผู้บริหารมีการดำเนินงาน วัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารมีการดำเนินงาน และอันดับสุดท้าย คือ เงิน ผู้บริหารมีการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสรุปได้ดังนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม พบว่า คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดย คนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงาน มากที่สุด รองลงมาคือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ การบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษณทัต ผลทับทิมธนา (2563 : 77) เรื่อง การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า

1. การบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการน าโครงการไปปฏิบัติ ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการประเมินความต้องการจำเป็น

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3. การบริหารโครงการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารโครงการโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารโครงการทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ร้อยละ 62.25 โดยการบริหารโครงการด้านการประเมินความต้องการจำเป็น มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการน าโครงการไปปฏิบัติตามลำดับ

พัชรารณณ์ ดวงชื่น (2563 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารจัดการศึกษารับมือความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด – 19 ผลการศึกษาพบว่า บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในการเตรียมรับมือ ความปกติใหม่ (New normal) ที่จะเกิดขึ้นหลังวิกฤตโควิด -19 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องบริหารจัดการ การศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่าง เป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้อง เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ เช่น การเว้นระยะห่างทาง สังคม การใส่แมส ฯลฯ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมี การบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติ ใหม่โดยมีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดย คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละ คน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้ มีการหารือและ วางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้ กำหนดนโยบาย ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู บุคลากรทางศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาค ประชาสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและ นักเรียน

จุฑาทาณูจน์ เก่งกลกิจ (2564 : บทคัดย่อ) เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัย พบว่า 1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไป น้อย ดังนี้หลักคุณธรรมและ จริยธรรม หลักความเสมอภาค หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการ กระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการะ รับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้หลักการมีส่วนร่วม และการมุ่งเน้นฉันทามติหลักประสิทธิผล หลักการ ตอบสนอง และหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) หลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิธีการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว 2) หลักประสิทธิผล ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมี การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ 3) หลักการตอบสนอง ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ และกำหนดกลยุทธ์ ในการเข้าถึงผู้รับบริการ 4) หลักการะ รับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน และร่วมกัน วางแผนกรอบแนวทางการ ปฏิบัติงาน 5) หลักความเปิดเผยและโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนา ระบบ การ เผยแพร่ให้มีประสิทธิภาพ 6) หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาได้ พัฒนาตนเองตามความสมัครใจ

7) หลักความเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้รับบริการทุกคนเข้าถึง การบริการได้อย่างเท่าเทียม 8) หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 9) หลักการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา 10) หลักคุณธรรมและ จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี

ชรินทร์ทิพย์ ศีร์เตวี๊ด (2565 : บทคัดย่อ) เรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

1. ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือมีการกำหนดระเบียบ การบริหารงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมา คือดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษา ระเบียบบริหารงานในสถานศึกษาเอื้อต่อการควบคุม และอันดับสุดท้ายคือลงโทษผู้ประพฤติดังตามระเบียบราชการด้วยความยุติธรรม ตามลำดับ

2. ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และอันดับสุดท้ายคือมีความอดทนอดกลั้นต่อการถูกกระทบทางด้านจิตใจ ตามลำดับ

3. ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือมีการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ รองลงมา คือรายงานผลตามแผนบริหารงานของสถานศึกษาเมื่อสิ้นสุดแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีความโปร่งใส มีการตรวจสอบการทำงานของงานบัญชี ทะเบียน การเงิน และพัสดุอย่างถูกต้อง และอันดับสุดท้ายคือเปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบการบริหารงานในขั้นตอนต่างๆ ได้ ตามลำดับ

4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมา คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนา

สถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบของสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานของสถานศึกษาตามลำดับ

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือบริหารงานด้วยความรับผิดชอบ รองลงมา คือยอมรับผลที่เกิดจากการบริหารงานทั้งผลดีและผลเสีย มีความเอาใจใส่ปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น ในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง และอันดับสุดท้ายคือมีการดำเนินการแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดจากการบริหารงานอย่างจริงจัง ตามลำดับ

6. ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามความจำเป็น รองลงมา คือส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นนำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการรณรงค์ให้บุคลากรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ และอันดับสุดท้ายคือบริหารการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัสสิกา รุมาคม (2565 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า ความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ส่งผลให้เกิดชีวิตวิถีใหม่ของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลายอย่างเพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการมีสุขภาพที่ดี และการมีสมดุลชีวิต สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจนคือ การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการปฏิสัมพันธ์ ในด้านการศึกษา การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างมาก และเกิดความเสี่ยงที่โรงเรียนจะกลายเป็นแหล่งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด-19 ประกอบด้วย

1. การออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในยุคความปกติใหม่ ควรกำหนดให้มีเนื้อหาการเรียนรู้ในเรื่องของ สุขภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การค้นหาเป้าหมายของผู้เรียน ค้นหาวิธีการและช่องทางการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนรู้ ประเมินผลกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้ครั้งใหม่

2. การพัฒนาครู ควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้มีความรู้และทักษะการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ และควรพัฒนาครูให้มีทักษะภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยี

3. การรักษาและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรใส่ใจกับสุขภาพกายและจิตใจของครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และ 4. การจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีนโยบาย แนวปฏิบัติ คณะทำงานการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์มาตรการคัดกรองสุขภาพ และมีการควบคุม กำกับ ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน

เจริญ ภูวิจิตร (2565 : บทคัดย่อ) เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งเป็นยุคของวิถีถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาตนเอง ในยุค Next Normal ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมใน คริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทาง การศึกษา หรือสนับสนุนให้การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน ตอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม งาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า แนวทาง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสทางวิชาชีพในยุค New Normal สามารถวิเคราะห์ได้ 8 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริม และพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย การศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ ในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี ความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อม และความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงาน

หมุนเวียน และมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายทางการศึกษา ที่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างควมมีคุณภาพในการจัด การศึกษาในภาพรวมของ ประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะใน วิชาชีพของ ตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต

ณัฐพัชร บุญเกตุ (2565 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิต ใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัยเขต 2 ผลวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุค ฐานวิถีชีวิตใหม่ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการ ประเมินผลในการศึกษาแบบฐาน วิถีชีวิตใหม่ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญ ใหม่ด้านการพัฒนาครูและด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน สำหรับ แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้พบว่า การบริหาร หลักสูตร ควรมีการออกแบบโครงสร้าง หลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนและบริบท ของโรงเรียน การประเมินผลการศึกษา แบบฐานวิถีชีวิตใหม่ เปลี่ยนจาก“การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและนำไปต่อยอดการเรียนรู้ให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนการจัดการ เรียนการสอน ควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมี ส่วนร่วม สนุกกับการเรียนรู้และอยู่อย่าง ปลอดภัย การบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับ ความสำคัญใหม่ ควรสนับสนุนงบประมาณด้าน อุปกรณ์และเทคโนโลยีพัฒนาการเรียนการสอน ออนไลน์สำหรับการพัฒนาครูควรจัดอบรม ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในการ พัฒนานักเรียน และการรับฟังเสียงสะท้อน ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เสนอความคิดเห็นดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

เสรี ออโธสง (2665 : 71) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาใน ภาวะปกติใหม่ ผลการวิจัยพบว่าบทความวิชาการนี้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในภาวะปกติ ใหม่ โดยใช้แนวคิด ของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ความปกติใหม่ และการบริหารจัดการที่ สอดคล้องกับสถานการณ์ ของความปกติใหม่ เป็นกรอบสำ หรับการนำ เสนอ เพื่อให้ผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งถือเป็นระดับ หน่วยปฏิบัติที่จะสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะ ต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ ในเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เกิดรูปธรรม ในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งจะต้องบูรณาการนำ แนวนโยบายของภาครัฐ ภายใต้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) มาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นความปกติใหม่ของการ

บริหารสถานศึกษา บนความท้าทายของ ผู้บริหารที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพภายใต้สถานการณ์และข้อจำกัด พร้อมทั้งปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับความปกติใหม่ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การจัดรูปแบบการเรียนการสอน การประเมินผลการศึกษาวิถีใหม่ การพัฒนาครู รวมถึงการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และการบริหารจัดการทรัพยากรตามลำดับความสำคัญใหม่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในยุควิถีถัดไป การที่ผู้บริหารยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่เน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้วิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,530 คน จากโรงเรียน 82 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์ : 2565)

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จากจำนวน 82 โรงเรียน โดยใช้ตารางเครซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากประชากร จำนวน 1,530 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์ : 2565) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอน แต่ละสถานศึกษา ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

| ชื่อโรงเรียน                            | ประชากร | ผู้บริหารและครู            |                      |
|-----------------------------------------|---------|----------------------------|----------------------|
|                                         |         | กลุ่มตัวอย่าง<br>ผู้บริหาร | กลุ่มตัวอย่าง<br>ครู |
| 1. โรงเรียนสฤณดิเดช                     | 200     | 2                          | 38                   |
| 2. โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี               | 173     | 2                          | 33                   |
| 3. โรงเรียนวัดจันทนาราม                 | 65      | 1                          | 12                   |
| 4. โรงเรียนอนุบาลบ้านหนองคล้า           | 50      | 1                          | 9                    |
| 5. โรงเรียนบ้านแก้ว                     | 46      | 1                          | 8                    |
| 6. โรงเรียนบ้านเนินจำปา                 | 34      | 1                          | 6                    |
| 7. โรงเรียนวัดเขมหนู                    | 33      | 1                          | 6                    |
| 8. โรงเรียนวัดพลับพลา                   | 33      | 1                          | 6                    |
| 9. โรงเรียนวัดขุนซ่อง                   | 32      | 1                          | 5                    |
| 10. โรงเรียนวัดไผ่ล้อม                  | 31      | 1                          | 5                    |
| 11. โรงเรียนบ้านช่องกะพืด               | 29      | 1                          | 5                    |
| 12. โรงเรียนวัดโพธิ์ลังคามิตรภาพที่ 171 | 25      | 1                          | 4                    |
| 13. โรงเรียนบ้านคลองลาว                 | 23      | 1                          | 4                    |
| 14. โรงเรียนบ้านห้วยกระเจา              | 23      | 1                          | 4                    |
| 15. โรงเรียนบ้านวังอีแอ่น               | 21      | 1                          | 3                    |
| 16. โรงเรียนวัดหนองคัน                  | 20      | 1                          | 3                    |
| 17. โรงเรียนบ้านวังไม้แดง               | 19      | 1                          | 3                    |
| 18. โรงเรียนบ้านเขาแก้ววิทยา            | 19      | 1                          | 3                    |
| 19. โรงเรียนวัดหนองแหวน                 | 19      | 1                          | 3                    |
| 20. โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม            | 18      | 1                          | 3                    |
| 21. โรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย           | 18      | 1                          | 3                    |
| 22. โรงเรียนบ้านต้นกระบก                | 18      | 1                          | 3                    |
| 23. โรงเรียนวัดแก่งหางแมว               | 17      | 1                          | 2                    |
| 24. โรงเรียนบ้านคลองครก                 | 16      | 1                          | 2                    |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ชื่อโรงเรียน                          | ประชากร | ผู้บริหารและครู            |                  |
|---------------------------------------|---------|----------------------------|------------------|
|                                       |         | กลุ่มตัวอย่าง<br>ผู้บริหาร | กลุ่มตัวอย่างครู |
| 25. โรงเรียนวัดหนองบัว                | 16      | 1                          | 2                |
| 26. โรงเรียนบ้านโคกวัด                | 15      | 1                          | 2                |
| 27. โรงเรียนบ้านเนินดินแดง            | 15      | 1                          | 2                |
| 28. โรงเรียนวัดคอนตาล                 | 15      | 1                          | 2                |
| 29. โรงเรียนบ้านคลองน้ำใส             | 15      | 1                          | 2                |
| 30. โรงเรียนวัดรำพัน                  | 15      | 1                          | 2                |
| 31. โรงเรียนวัดสามผาน                 | 14      | 1                          | 2                |
| 32. โรงเรียนวัดแสง                    | 14      | 1                          | 2                |
| 33. โรงเรียนบ้านตาเลียว               | 14      | 1                          | 2                |
| 34. โรงเรียนบ้านบ่อไฟไหม้             | 14      | 1                          | 2                |
| 35. โรงเรียนบ้านชอยสอง                | 13      | 1                          | 1                |
| 36. โรงเรียนวัดทองทั่ว                | 12      | 1                          | 1                |
| 37. โรงเรียนวัดสิงห์                  | 12      | 1                          | 1                |
| 38. โรงเรียนวัดโป่งแรด                | 12      | 1                          | 1                |
| 39. โรงเรียนวัดขุนช่องสาขาบ้านโป่งเกต | 11      | 1                          | 1                |
| 40. โรงเรียนวัดช้างข้าม               | 11      | 1                          | 1                |
| 41. โรงเรียนวัดเนินสูง                | 11      | 1                          | 1                |
| 42. โรงเรียนวัดเกาะขวาง               | 11      | 1                          | 1                |
| 43. โรงเรียนวัดทุ่งเบญจา              | 11      | 1                          | 1                |
| 44. โรงเรียนวัดเขาวงกต                | 10      | 1                          | 1                |
| 45. โรงเรียนวัดหนองไทร                | 10      | 1                          | 1                |
| 46. โรงเรียนบ้านโป่งวัว               | 10      | 1                          | 1                |
| 47. โรงเรียนบ้านประแกด                | 10      | 1                          | 1                |
| 48. โรงเรียนบ้านท่าแฉลบ               | 10      | 1                          | 1                |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ชื่อโรงเรียน                 | ประชากร | ผู้บริหารและครู            |                  |
|------------------------------|---------|----------------------------|------------------|
|                              |         | กลุ่มตัวอย่าง<br>ผู้บริหาร | กลุ่มตัวอย่างครู |
| 49. โรงเรียนวัดเกาะตะเคียน   | 10      | 1                          | 1                |
| 50. โรงเรียนบ้านคลองกะพง     | 9       | 1                          | 1                |
| 51. โรงเรียนบ้านสะพานเหล็ก   | 9       | 1                          | 1                |
| 52. โรงเรียนวัดหมูดุด        | 9       | 1                          | 1                |
| 53. โรงเรียนวัดเกาะโดนด      | 9       | 1                          | 1                |
| 54. โรงเรียนบ้านศรัทธาตะพง   | 9       | 1                          | 1                |
| 55. โรงเรียนบ้านหนองบัวทอง   | 9       | 1                          | 1                |
| 56. โรงเรียนวัดเขาน้อย       | 9       | 1                          | 1                |
| 57. โรงเรียนวัดหนองสิงา      | 9       | 1                          | 1                |
| 58. โรงเรียนบ้านสังข์ทอง     | 9       | 1                          | 1                |
| 59. โรงเรียนวัดท่าแกลง       | 9       | 1                          | 1                |
| 60. โรงเรียนวัดวังหิน        | 8       | 1                          | 1                |
| 61. โรงเรียนวัดท่าศาลา       | 8       | 1                          | 1                |
| 62. โรงเรียนวัดพลับ          | 8       | 1                          | 1                |
| 63. โรงเรียนวัดเนินโพธิ์     | 8       | 1                          | 1                |
| 64. โรงเรียนบ้านมาบโอน       | 7       | 0                          | 1                |
| 65. โรงเรียนวัดเสม็ดโพธิ์ศรี | 7       | 0                          | 1                |
| 66. โรงเรียนบ้านชำโสม        | 7       | 0                          | 1                |
| 67. โรงเรียนวัดโคกหอย        | 7       | 0                          | 1                |
| 68. โรงเรียนวัดเนินยาง       | 7       | 0                          | 1                |
| 69. โรงเรียนวัดนายายอาม      | 7       | 0                          | 1                |
| 70. โรงเรียนวัดนาซา          | 7       | 0                          | 1                |
| 71. โรงเรียนบ้านเจ้าหลาว     | 7       | 0                          | 1                |
| 72. โรงเรียนวัดคมบาง         | 7       | 0                          | 1                |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ชื่อโรงเรียน               | ผู้บริหารและครู |                            |                  |
|----------------------------|-----------------|----------------------------|------------------|
|                            | ประชากร         | กลุ่มตัวอย่าง<br>ผู้บริหาร | กลุ่มตัวอย่างครู |
| 73. โรงเรียนวัดคลองขุด     | 7               | 0                          | 1                |
| 74. โรงเรียนบ้านวังปลา     | 6               | 0                          | 1                |
| 75. โรงเรียนบ้านยางระหง    | 6               | 0                          | 1                |
| 77. โรงเรียนวัดตะกาดเจ้า   | 5               | 0                          | 1                |
| 78. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 14 | 5               | 0                          | 1                |
| 79. โรงเรียนวัดเสม็ดงาม    | 5               | 0                          | 1                |
| 80. โรงเรียนบ้านแก่งน้อย   | 4               | 0                          | 1                |
| 81. โรงเรียนบ้านเตาหม้อ    | 4               | 0                          | 1                |
| 82. โรงเรียนวัดโฆม่ง       | 4               | 0                          | 1                |
| รวม                        | 1,530           | 0                          | 310              |

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2565

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นกับระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักความเสมอภาคและ 8) หลักประสิทธิผลมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู  
ยุควิถีถัดไป ประกอบด้วย 8 ประการคือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี  
ดิจิทัล 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี  
ความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียน  
การสอน 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้  
มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนา  
ผู้เรียน 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพมีลักษณะเป็น  
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างเครื่องมือ  
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบ  
ถามจากงานวิจัย แล้วนำมากำหนดเป็นนิยามตัวแปรซึ่งจะปรากฏในนิยามศัพท์ในบทที่ 1 และตัว  
แปรในบทที่ 2

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่วิจัย ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรและนิยามศัพท์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหาและภาษาที่ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คนประกอบด้วย

4.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านการบริหารการศึกษา วุฒิกศษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

4.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย ครูชำนาญการพิเศษวิชาภาษาไทย 1 คน

4.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและวิจัย ครูคณิตศาสตร์หรือวัดผลการศึกษา 1 คน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item -Objective Congruence: IOC) กำหนดให้คะแนนจากการพิจารณา ดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

โดยใช้เกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 นำมาใช้ได้

5. แก้ไขปรับปรุงโดยจัดทำเป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

7. นำแบบสอบถามฉบับที่ได้ทดลองใช้แล้วไปปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลให้กับผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจัดแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง
4. นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
5. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมรายข้อและรายด้านโดยใช้วิธีหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลค่า
6. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครูยุควิถีถัดไป โดยภาพรวมรายข้อและรายด้าน โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลค่า
7. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าร้อยละ
  2. วิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)
- |                                 |                                                                           |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก       |
| คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง   |
| คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย      |

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปล  
ความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป  
อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป  
อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป  
อยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป  
อยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-15.0 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป  
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์  
การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 363)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

หาก  $r$  มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หากค่า  $r$  มีค่าเป็นลบ  
(-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ โดยใช้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยวิธีการทดสอบค่าที ( $t$ -test)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นรายชื่อและรายด้าน

2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็น รายชื่อและรายด้าน

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1

### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence IOC)

2. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                                |
|-----------|-----|------------------------------------------------|
| $n$       | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                             |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง         |
| S.D.      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                            |
| $r_{xy}$  | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน             |
| $X$       | แทน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา   |
| $X_1$     | แทน | การกระตุ้นทางปัญญา                             |
| $X_2$     | แทน | การสร้างแรงบันดาลใจ                            |
| $X_3$     | แทน | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล                 |
| $X_4$     | แทน | การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์                   |
| $Y$       | แทน | การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวนอร์มัล |
| $p$       | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ                          |
| $r$       | แทน | ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร    |
| *         | แทน | ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้วิจัยไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้วิจัยไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ ดังตาราง 4

**ตาราง 4** จำนวนและร้อยละ ข้อมูลสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคลของ<br>ผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ                                |            |        |
| ชาย                                   | 105        | 33.87  |
| หญิง                                  | 205        | 66.12  |
| รวม                                   | 310        | 100    |
| 2. อายุ                               |            |        |
| 20 - 30 ปี                            | 70         | 22.58  |
| 31 - 40 ปี                            | 109        | 35.16  |
| 41 - 50 ปี                            | 97         | 31.29  |
| 51 - 60 ปี                            | 34         | 10.96  |
| รวม                                   | 310        | 100.00 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------|--------|
| 3. ระดับการศึกษา                  |            |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                  | 0          | 0      |
| ปริญญาตรี                         | 243        | 78.38  |
| ปริญญาโท                          | 57         | 18.38  |
| ปริญญาเอก                         | 10         | 3.22   |
| รวม                               | 310        | 100    |
| 4. สถานภาพ                        |            |        |
| ผู้บริหารสถานศึกษา                | 50         | 16.13  |
| ครูผู้สอน                         | 260        | 83.87  |
| รวม                               | 310        | 100.00 |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน           |            |        |
| ต่ำกว่า 10 ปี                     | 110        | 35.48  |
| 10-20 ปี                          | 141        | 45.48  |
| สูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป              | 59         | 19.04  |
| รวม                               | 310        | 100    |

จากตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลสถานภาพบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 66.12 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.38 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.22 ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพครูผู้สอน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 83.87 และสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 45.48 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 และประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.04

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังตาราง 5

**ตาราง 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

| การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|-------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                       | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. หลักนิติธรรม                                       | 4.25      | 0.77 | มาก   | 2      |
| 2. หลักคุณธรรม                                        | 4.04      | 0.52 | มาก   | 3      |
| 3. หลักความโปร่งใส                                    | 4.02      | 0.60 | มาก   | 4      |
| 4. หลักการมีส่วนร่วม                                  | 4.29      | 0.78 | มาก   | 1      |
| 5. หลักความรับผิดชอบ                                  | 4.00      | 0.70 | มาก   | 5      |
| 6. หลักความคุ้มค่า                                    | 3.90      | 0.10 | มาก   | 7      |
| 7. หลักความเสมอภาค                                    | 4.00      | 0.75 | มาก   | 5      |
| 8. หลักประสิทธิผล                                     | 3.90      | 0.44 | มาก   | 7      |
| รวม                                                   | 4.21      | 0.57 | มาก   |        |

จากตาราง 5 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) หลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{X}$  = 4.29) 2) หลักนิติธรรม ( $\bar{X}$  = 4.25) 3) หลักคุณธรรม ( $\bar{X}$  = 4.04) 4) หลักความโปร่งใส ( $\bar{X}$  = 4.02) 5) หลักความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 4.00) 6) หลักความเสมอภาค ( $\bar{X}$  = 4.00) 7) หลักหลักประสิทธิผล ( $\bar{X}$  = 3.90) และ 8) หลักความคุ้มค่า ( $\bar{X}$  = 3.90) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีหลักการมีส่วนร่วมมาก แต่หลักความคุ้มค่าและหลักประสิทธิผลน้อย

**ตาราง 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักนิติธรรม

| หลักนิติธรรม                                                             | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                          | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 4.11      | 0.40 | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม                                   | 4.11      | 0.52 | มาก   | 1      |
| 3. ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ และ สิ่งตอบแทน            | 3.97      | 0.60 | มาก   | 5      |
| 4. ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู และบุคลากรในสถานศึกษา             | 4.04      | 0.75 | มาก   | 3      |
| 5. ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน           | 4.00      | 0.77 | มาก   | 4      |
| รวม                                                                      | 4.25      | 0.77 | มาก   |        |

จากตาราง 6 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.11$ ) และผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.11$ ) 3) ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.04$ ) 4) ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนตามลำดับ ( $\bar{X} = 4.00$ ) และ 5) ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ และ สิ่งตอบแทน ( $\bar{X} = 3.97$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลัก  
คุณธรรม

| หลักคุณธรรม                                                        | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                    | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน                         | 4.10      | 0.47 | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน                         | 4.10      | 0.72 | มาก   | 1      |
| 3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม                   | 4.04      | 0.75 | มาก   | 3      |
| 4. ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม<br>สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา | 3.80      | 0.71 | มาก   | 4      |
| 5. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ<br>และมี ไมตรีจิต     | 3.79      | 0.76 | มาก   | 5      |
| 6. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี<br>ให้กับนักเรียน และสังคม  | 3.66      | 0.45 | มาก   | 6      |
| รวม                                                                | 4.04      | 0.52 | มาก   |        |

จากตาราง 7 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน  
( $\bar{X} = 4.10$ ) และ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) 3) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่  
อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ( $\bar{X} = 4.04$ ) 4) ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหาร  
สถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.80$ ) 5) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ และมีไมตรีจิต ( $\bar{X} = 3.79$ ) และ  
6) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน และสังคม ( $\bar{X} = 3.66$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลัก  
ความโปร่งใส

| หลักความโปร่งใส                                                                                     | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต                                                       | 3.80      | 0.17 | มาก   | 4      |
| 2. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น<br>อย่าง สม่าเสมอ                                         | 4.06      | 0.72 | มาก   | 1      |
| 3. ผู้บริหารวางระบบในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร<br>ได้ สะดวก                                           | 4.04      | 0.75 | มาก   | 2      |
| 4. ผู้บริหารเปิดเผยให้ชุมชนทราบ และเข้าใจ<br>ในระบบ การบริหารงานต่าง ๆ ของสถาน<br>ศึกษาอย่างทั่วถึง | 3.84      | 0.71 | มาก   | 3      |
| รวม                                                                                                 | 4.02      | 0.60 | มาก   |        |

จากตาราง 8 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.02) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่  
จำเป็นอย่าง สม่าเสมอ ( $\bar{X}$  = 4.06) 2) ผู้บริหารวางระบบในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก  
( $\bar{X}$  = 4.04) 3) ผู้บริหารเปิดเผยให้ชุมชนทราบ และเข้าใจในระบบ การบริหารงานต่างๆของ  
สถานศึกษาอย่างทั่วถึง ( $\bar{X}$  = 3.84) และ 4) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X}$  = 3.80)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักการ  
มีส่วนร่วม

| หลักการมีส่วนร่วม                                                                                                        | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                          | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                                     | 4.01      | 0.67 | มาก   | 5      |
| 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วม<br>เสนอปัญหา และแนวทางที่สำคัญในการ<br>ดำเนินงานของสถานศึกษา           | 4.30      | 0.62 | มาก   | 1      |
| 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิด<br>วิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการ<br>ดำเนินงานของสถานศึกษา | 4.17      | 0.85 | มาก   | 2      |
| 4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วน<br>ร่วม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน                                       | 4.04      | 0.81 | มาก   | 4      |
| 5. ผู้บริหารแสวงหาฉันทามติ หรือข้อตกลงร่วมกัน<br>ระหว่างสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย                               | 4.11      | 0.85 | มาก   | 3      |
| 6. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสถานศึกษา<br>บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                      | 3.90      | 0.17 | มาก   | 6      |
| รวม                                                                                                                      | 4.29      | 0.78 | มาก   |        |

จากตาราง 9 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วน  
เสียร่วมเสนอ ปัญหา และแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.30$ ) 2) ผู้บริหาร  
เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิด วิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการ ดำเนินงาน  
ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.17$ ) 3) ผู้บริหารแสวงหาฉันทามติ หรือข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา  
บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.11$ ) 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วน  
ร่วม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) 5) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

( $\bar{X}$  = 4.01) 6) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสถานศึกษา บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X}$  = 3.90)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความรับผิดชอบ

| หลักความรับผิดชอบ                                                                    | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารสามารถตอบคำถาม และชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย                               | 4.01      | 0.41 | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารสามารถรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกระยะตามกำหนด        | 4.01      | 0.52 | มาก   | 1      |
| 3. ผู้บริหารรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน                  | 3.99      | 0.60 | มาก   | 4      |
| 4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการทำงาน                                          | 4.00      | 0.15 | มาก   | 3      |
| 5. ผู้บริหารจัดเตรียมระบบการแก้ไขเพื่อบรรเทา ปัญหาเมื่อเกิดผลกระทบต่างๆ ต่อสถานศึกษา | 3.97      | 0.77 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                  | 4.00      | 0.70 | มาก   |        |

จากตาราง 10 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.00) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถตอบคำถาม และชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ( $\bar{X}$  = 4.01) และ ผู้บริหารสามารถรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ทุกระยะตามกำหนด ( $\bar{X}$  = 4.01) 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.00) 4) ผู้บริหารรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน ( $\bar{X}$  = 3.99) และ 5) ผู้บริหารจัดเตรียมระบบการแก้ไขเพื่อบรรเทา ปัญหาเมื่อเกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.97)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลัก  
ความคุ้มค่า

| หลักความคุ้มค่า                                                                                    | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                    | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารมีการรณรงค์ให้บุคลากร<br>อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ                                | 3.91      | 0.40 | มาก   | 3      |
| 2. ผู้บริหารมีการบริหารการใช้วัสดุ อุปกรณ์<br>และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน<br>อย่างคุ้มค่า | 3.97      | 0.55 | มาก   | 2      |
| 3. ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมา<br>ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตาม<br>ความจำเป็น  | 3.99      | 0.10 | มาก   | 1      |
| 4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุ<br>อุปกรณ์ในท้องถิ่นนำมาจัดทำสื่อการเรียน<br>การสอน    | 3.84      | 0.25 | มาก   | 4      |
| 5. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มี<br>อยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด                       | 3.80      | 0.17 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                                | 3.90      | 0.10 | มาก   |        |

จากตาราง 11 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะ  
นำมาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามความจำเป็น ( $\bar{X} = 3.99$ ) 2) ผู้บริหารมีการบริหาร  
การใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 3.97$ ) 3) ผู้บริหารมี  
การรณรงค์ให้บุคลากรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ ( $\bar{X} = 3.91$ ) 4) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้  
บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นนำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.84$ ) และ 5) ผู้บริหารมี  
การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 3.80$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลัก  
ความเสมอภาค

| หลักความเสมอภาค                                                                                | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ                                         | 3.81      | 0.60 | มาก   | 4      |
| 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เข้าถึงบริการ                         | 4.00      | 0.12 | มาก   | 1      |
| 3. ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ              | 3.99      | 0.70 | มาก   | 3      |
| 4. ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แบ่งแยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และสถานะของบุคคล | 3.79      | 0.25 | มาก   | 5      |
| 5. ผู้บริหารสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับการบริการของบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม              | 4.00      | 0.77 | มาก   | 1      |
| รวม                                                                                            | 4.00      | 0.75 | มาก   |        |

จากตาราง 12 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.00) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับการ บริการของบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม ( $\bar{X}$  = 4.00) และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เข้าถึงบริการ ( $\bar{X}$  = 4.00) 3) ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ( $\bar{X}$  = 3.99) 4) ผู้บริหารให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ ( $\bar{X}$  = 3.81) และ 5) ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แบ่งแยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และสถานะของบุคคล ( $\bar{X}$  = 3.79)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลัก  
ประสิทธิภาพ

| หลักประสิทธิภาพ                                                      | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์                       | 4.01      | 0.67 | มาก   | 1      |
| 2. ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย | 4.00      | 0.12 | มาก   | 2      |
| 3. ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร                     | 3.97      | 0.15 | มาก   | 3      |
| 4. ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน              | 3.84      | 0.61 | มาก   | 4      |
| 5. ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ                    | 3.80      | 0.85 | มาก   | 5      |
| 6. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง       | 3.80      | 0.11 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                  | 3.90      | 0.44 | มาก   |        |

จากตาราง 13 แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ( $\bar{X} = 4.01$ ) 2) ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.00$ ) 3) ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.97$ ) 4) ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.84$ ) 5) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.80$ ) และ ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.80$ )

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังตาราง 14

**ตาราง 14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

| ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป                                    | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                          | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล                    | 4.35      | 0.54 | มาก   | 1      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ และให้คำปรึกษา                 | 4.29      | 0.52 | มาก   | 3      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมายการศึกษา              | 4.33      | 0.55 | มาก   | 2      |
| 4. ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน            | 4.20      | 0.53 | มาก   | 4      |
| 5. ส่งเสริมและพัฒนาผ่าน โปรแกรมการเรียนรู้ ทางสื่อออนไลน์                | 3.90      | 0.23 | มาก   | 8      |
| 6. ส่งเสริมและพัฒนาให้มียุทธศาสตร์เชิง วิทยาศาสตร์                       | 4.00      | 0.55 | มาก   | 6      |
| 7. ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการ จัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน | 4.01      | 0.13 | มาก   | 5      |
| 8. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักใน เรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ        | 3.91      | 0.33 | มาก   | 7      |
| รวม                                                                      | 4.31      | 0.53 | มาก   |        |

จากตาราง 14 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.31$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{X}=4.35$ )

2) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา ( $\bar{X}=4.33$ ) 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา ( $\bar{X}=4.29$ ) 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ในการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.20$ ) 5) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X}=4.01$ ) 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ ( $\bar{X}=4.00$ ) 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ ( $\bar{X}=3.91$ ) และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ( $\bar{X}=0.23$ ) ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีประสิทธิภาพมาก แต่ด้านส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ มีประสิทธิภาพน้อย

**ตาราง 15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะ<br>ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล                                                         | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ<br>ในการเทคโนโลยี                                                    | 4.55      | 0.54 | มาก   | 1      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียน<br>การสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอน<br>ในระยะห่างไกลกัน                 | 4.33      | 0.52 | มาก   | 2      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีวิธีการกระตุ้นให้<br>นักเรียนเข้าใจทักษะการใช้เทคโนโลยีในอนาคต                         | 4.03      | 0.15 | มาก   | 5      |
| 4. ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียนรู้เท่าทัน<br>Social Media อย่างถูกต้อง                                    | 4.20      | 0.53 | มาก   | 4      |
| 5. ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียน<br>วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำ<br>ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ | 4.40      | 0.23 | มาก   | 3      |
| รวม                                                                                                            | 4.35      | 0.54 | มาก   |        |

จากตาราง 15 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.35$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในการเทคโนโลยี ( $\bar{X}=4.55$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน ( $\bar{X}=4.33$ ) 3) ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียนวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{X}=4.40$ ) 4) ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียนรู้เท่าทัน Social Media อย่างถูกต้อง ( $\bar{X}=4.20$ ) และ 5) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีวิธีการกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจทักษะการใช้เทคโนโลยีในอนาคต ( $\bar{X}=4.03$ )

**ตาราง 16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา

| ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ<br>แนะนำและให้คำปรึกษา                                                                                                    | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษากับนักเรียนได้                                                              | 4.35      | 0.14 | มาก   | 1      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ                       | 4.13      | 0.12 | มาก   | 2      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกนำข้อมูลที่มีรูปแบบมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ มาใช้กระตุ้นความสนใจ ความสนุกให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม | 4.11      | 0.10 | มาก   | 3      |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ<br>แนะนำและให้คำปรึกษา                                                                                       | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                               | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 4. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจูงใจให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม                                | 4.00      | 0.13 | มาก   | 5      |
| 5. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถกระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน                                                  | 4.01      | 0.13 | มาก   | 4      |
| 6. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.00      | 0.13 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                                                                                           | 4.29      | 0.52 | มาก   |        |

จากตาราง 16 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูคุณวิถิดีดีไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.29) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษากับนักเรียนได้ ( $\bar{X}$ =4.35) 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มากมาบนอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$ =4.13) 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกนำข้อมูล ที่มีรูปแบบมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอมาใช้กระตุ้นความสนใจ ความสนุกให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$ =4.11) 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถกระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน ( $\bar{X}$ =4.01) 5) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจูงใจให้นักเรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม ( $\bar{X}$ =4.00) และส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$ =4.00)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูวิทยุ  
 ถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนา  
 ให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา

| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ<br>ในกฎหมายการศึกษา                                                                 | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย<br>ทางการศึกษา                               | 4.45      | 0.04 | มาก   | 1      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาสามารถเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา<br>ในอาชีพทางการศึกษา                       | 4.11      | 0.22 | มาก   | 2      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนและเยาวชน<br>ได้มีส่วนร่วมในหลักของความเป็นประชาธิปไตย | 4.10      | 0.70 | มาก   | 3      |
| 4. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูบุคลากรทางการ<br>ศึกษาและนักเรียนเป็นผู้ร่วมสร้างความต้องการ<br>การเปลี่ยนแปลงในยุค Next Normal    | 4.00      | 0.33 | มาก   | 4      |
| รวม                                                                                                                         | 4.33      | 0.55 | มาก   |        |

จากตาราง 17 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูวิทยุถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.33) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายทางการศึกษา ( $\bar{X}$ = 4.45) 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในอาชีพทางการศึกษา ( $\bar{X}$ = 4.11) 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในหลักของความเป็นประชาธิปไตย ( $\bar{X}$ = 4.10) และ 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเป็นผู้ร่วมสร้างความต้องการการเปลี่ยนแปลงในยุค Next Normal ( $\bar{X}$ = 4.00)

**ตาราง 18** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถี  
ถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนา  
ให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน

| ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set<br>ที่ต้องใช้ในการเรียนการสอน                                                                                          | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                                       | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ<br>ศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนการทัศน์<br>ในการเรียนการสอน                                           | 4.15      | 0.14 | มาก   | 3      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ<br>ศึกษาร่วมมือกันสอนการใช้ชีวิตในโลกยุค<br>Next Normal                                                        | 4.23      | 0.22 | มาก   | 1      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ<br>ศึกษาหาวิถีทางให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตัวเอง<br>มีทักษะ ทักษะคิด และมีทักษะการใช้ชีวิต<br>ในปัจจุบันและอนาคต | 4.19      | 0.30 | มาก   | 2      |
| 4. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ<br>ศึกษาส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะ<br>ที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง                 | 4.00      | 0.19 | มาก   | 4      |
| 5. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ<br>ศึกษาสอนให้เด็กนำเทคโนโลยีเข้ามา<br>ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวก<br>มากยิ่งขึ้น                  | 4.00      | 0.63 | มาก   | 4      |
| รวม                                                                                                                                                   | 4.20      | 0.53 | มาก   |        |

จากตาราง 18 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ในการ  
เรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ = 4.20) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุก  
ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริม  
และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันสอนการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal

( $\bar{X}=4.23$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหาวิธีทางให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตัวเองมีทักษะ ทักษะคิด และมีทักษะการใช้ชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ( $\bar{X}=4.19$ ) 4) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนการทัศนในการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.15$ ) 5) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ( $\bar{X}=4.00$ ) และส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสอนให้เด็กนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X}=4.00$ )

**ตาราง 19** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์

| ส่งเสริมและพัฒนาผ่าน โปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์                                                                                      | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์                          | 3.85      | 0.44 | มาก   | 3      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการลดเวลา ลดกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด                                 | 4.00      | 0.11 | มาก   | 1      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองผ่าน โปรแกรมออนไลน์แล้วสามารถนำองค์ความรู้ที่หลากหลายเลือกมาพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม | 3.91      | 0.70 | มาก   | 2      |
| รวม                                                                                                                                        | 3.90      | 0.23 | มาก   |        |

จากตาราง 19 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.90$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาคด้วยการลดเวลา ลดกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X}=4.00$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองผ่านโปรแกรมออนไลน์แล้วสามารถนำองค์ความรู้ที่หลากหลายเลือกมาพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=3.91$ ) และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ( $\bar{X}=3.85$ )

**ตาราง 20** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูคุณวิถิดัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้ม้องค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์

| ส่งเสริมและพัฒนาให้ม้องค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์                                                                                       | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                       | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ม้องค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์มีหลักเหตุและ ผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน           | 4.00      | 0.23 | มาก   | 2      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.00      | 0.10 | มาก   | 1      |
| รวม                                                                                                                                   | 4.00      | 0.55 | มาก   |        |

จากตาราง 20 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูคุณวิถิดัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้ม้องค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.00$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.00$ ) และ 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ม้องค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและ ผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X}=4.00$ )

**ตาราง 21** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน

| ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน                                                                                          | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                                               | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถี Next Normal                                   | 4.00      | 0.64 | มาก   | 2      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดต นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา                           | 4.00      | 0.21 | มาก   | 2      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำโทรศัพท์มือถือมาเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง | 4.01      | 0.10 | มาก   | 1      |
| รวม                                                                                                                                                           | 4.01      | 0.13 | มาก   |        |

จากตาราง 21 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ =4.01) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำโทรศัพท์มือถือมาเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$ =4.01) และ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา ( $\bar{X}$ =4.00) และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถี Next Normal ( $\bar{X}$ =4.00)

**ตาราง 22** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิภาพการทำงานของครูวิทยุวิทยุ  
 ถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้  
 มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ

| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักใน<br>เรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ                                                                                                                                                                    | n = 310   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                                                                                                                                                                                      | $\bar{X}$ | S.D. |       |        |
| 1. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา<br>ให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัย<br>ด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกัน<br>รักษาสีงแวดล้อม                                                                                | 3.99      | 0.14 | มาก   | 1      |
| 2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ<br>ศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของพลังงาน<br>ทดแทนและพลังงานหมุนเวียน                                                                                                                             | 3.81      | 0.11 | มาก   | 2      |
| 3. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา<br>นำแนวคิดเรื่อง สภาพแวดล้อม และความ<br>ปลอดภัยด้านสุขภาพถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนซึ่งจะ<br>ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน<br>ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม<br>ในภาพรวม | 3.80      | 0.60 | มาก   | 3      |
| รวม                                                                                                                                                                                                                                  | 3.91      | 0.33 | มาก   |        |

จากตาราง 22 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูวิทยุวิทยุถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.91) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสีงแวดล้อม ( $\bar{X}$  = 3.99) 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน ( $\bar{X}$  = 3.81) และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำแนวคิดเรื่อง สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย

ด้านสุขภาพถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม ( $\bar{X}=3.80$ )

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตาราง 23

**ตาราง 23** ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

| ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ( $n = 310$ )                           | r     | p    |
|-------------------------------------------------------------------|-------|------|
| ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) | 0.39* | 0.00 |
| ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป (Y)                         |       |      |

\*  $p < .05$

จากตาราง 23 แสดงว่า ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = 0.39$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไปจะมีในระดับมากด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 24** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรของการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

| ตัวแปร           | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>8</sub> | X <sub>tot</sub> | Y    |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|------|
| X <sub>1</sub>   | 1.00           |                |                |                |                |                |                |                |                  |      |
| X <sub>2</sub>   | 0.24           | 1.00           |                |                |                |                |                |                |                  |      |
| X <sub>3</sub>   | 0.36           | 0.42           | 1.00           |                |                |                |                |                |                  |      |
| X <sub>4</sub>   | 0.52*          | 0.58*          | 0.52*          | 1.00           |                |                |                |                |                  |      |
| X <sub>5</sub>   | 0.47           | 0.42           | 0.55*          | 0.48           | 1.00           |                |                |                |                  |      |
| X <sub>6</sub>   | 0.23           | 0.54*          | 0.56*          | 0.39           | 0.49           | 1.00           |                |                |                  |      |
| X <sub>7</sub>   | 0.52*          | 0.39           | 0.44           | 0.41           | 0.57*          | 0.35           | 1.00           |                |                  |      |
| X <sub>8</sub>   | 0.38           | 0.37           | 0.28           | 0.30           | 0.43           | 0.43           | 0.42           | 1.00           |                  |      |
| X <sub>tot</sub> | 0.46           | 0.51*          | 0.52*          | 0.43           | 0.42           | 0.39           | 0.40           | 0.41           | 1.00             |      |
| Y                | 0.59           | 0.25           | 0.39           | 0.48           | 0.52           | 0.34           | 0.41           | 0.36           | 0.54*            | 1.00 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้านมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรจำนวน 10 คู่ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ หลักการมีส่วนร่วม (X<sub>4</sub>) และส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา (X<sub>2</sub>) ( $r_{xy} = 0.58$ ) หลักความเสมอภาค (X<sub>7</sub>) และส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ (X<sub>5</sub>) ( $r_{xy} = 0.57$ ) หลักความคุ้มค่า (X<sub>6</sub>) และส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา (X<sub>3</sub>) ( $r_{xy} = 0.56$ )

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,530 คน จากโรงเรียน 82 โรงเรียน

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จากจำนวน 82 โรงเรียน โดยใช้ตารางเครซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากประชากร จำนวน 1,530 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์ : 2565) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอน แต่ละสถานศึกษา

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบถามจากงานวิจัย แล้วนำมากำหนดเป็นนิยามตัวแปรซึ่งจะปรากฏในนิยามศัพท์ในบทที่ 1 และ ตัวแปรในบทที่ 2

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่วิจัย ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรและนิยามศัพท์ เลือกเทคนิคการวัดที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ต (Likert Scale) ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

5 หมายถึง มีความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด, มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก, มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง, มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย, มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด, มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้าน โครงสร้าง เนื้อหาและภาษาที่ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา ตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อว่าตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าย่ตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าย่ไม่แน่ใจ และให้ - 1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าย่ไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยหาความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.85 ถึง 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

5.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของครูยุคชีวิตวิถีถัดไป ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.86 ถึง 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

6. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach,1990: 202 – 204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้  
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ฉบับด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

|                                 |                                                                            |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก        |
| คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง | มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

|                                 |                                                                  |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง | มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป<br>อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง   | มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป<br>อยู่ในระดับมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง   | มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป<br>อยู่ในระดับปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง   | มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป<br>อยู่ในระดับน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-15.0 หมายถึง   | มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป<br>อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 363) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

|                                               |                              |
|-----------------------------------------------|------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระดับสูง       |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง   |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ       |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง        | ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง |

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 66.12 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน

97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.22 ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพครูผู้สอน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 83.87 และสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และ ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 45.48 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 และประสบการณ์ในการทำงาน สูงกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.04

2. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{X}$  = 4.29) หลักนิติธรรม ( $\bar{X}$  = 4.25) หลักคุณธรรม ( $\bar{X}$  = 4.04) หลักความโปร่งใส ( $\bar{X}$  = 4.02) หลักความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 4.00) หลักความเสมอภาค ( $\bar{X}$  = 4.00) หลักหลักประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$  = 3.90) และหลักความคุ้มค่า ( $\bar{X}$  = 3.90) ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.25) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}$  = 4.11) และ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ( $\bar{X}$  = 4.11) 3) ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.04) 4) ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนตามลำดับ ( $\bar{X}$  = 4.00) และ 5) ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ และ สิ่งตอบแทน ( $\bar{X}$  = 3.97)

2.2 ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.04) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.10) และ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.10) 3) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ( $\bar{X}$  = 4.04) 4) ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.80) 5) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ และมีไมตรีจิต ( $\bar{X}$  = 3.79) และ 6) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน และสังคม ( $\bar{X}$  = 3.66)

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.02) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่าง สม่าเสมอ ( $\bar{X}$  = 4.06) 2) ผู้บริหารวางระบบในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ( $\bar{X}$  = 4.04) 3) ผู้บริหารเปิดเผยให้ชุมชนทราบ และเข้าใจในระบบ การบริหารงานต่างๆของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ( $\bar{X}$  = 3.84) และ 4) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X}$  = 3.80)

2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.29) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมเสนอปัญหา และแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.30) 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิด วิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการ ดำเนินงานของสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.17) 3) ผู้บริหารแสวงหาฉันทามติ หรือข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X}$  = 4.11) 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.04) 5) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X}$  = 4.01) 6) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสถานศึกษา บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X}$  = 3.90)

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.00) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสามารถตอบคำถาม และชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ( $\bar{X}$  = 4.01) และ ผู้บริหารสามารถรายงานความก้าวหน้าผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษาได้ทุกระยะตามกำหนด ( $\bar{X}$  = 4.01) 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.00) 4) ผู้บริหารรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน ( $\bar{X}$  = 3.99) และ 5) ผู้บริหารจัดเตรียมระบบการแก้ไขเพื่อบรรเทา ปัญหาเมื่อเกิดผลกระทบต่าง ๆ ต่อสถานศึกษา ( $\bar{X}$  = 3.97)

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.90) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามความจำเป็น ( $\bar{X}$  = 3.99) 2) ผู้บริหารมีการบริหารการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X}$  = 3.97) 3) ผู้บริหารมีการรณรงค์ให้บุคลากรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ ( $\bar{X}$  = 3.91) 4) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในห้องถื่นนำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 3.84) และ 5) ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.80)

2.7 ด้านหลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับการบริการของบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม ( $\bar{X} = 4.00$ ) และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เข้าถึงบริการ ( $\bar{X} = 4.00$ ) 3) ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ( $\bar{X} = 3.99$ ) 4) ผู้บริหารให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ ( $\bar{X} = 3.81$ ) และ 5) ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แบ่งแยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และ สถานะของบุคคล ( $\bar{X} = 3.79$ )

2.8 ด้านหลักประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ( $\bar{X} = 4.01$ ) 2) ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 4.00$ ) 3) ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.97$ ) 4) ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.84$ ) 5) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.80$ ) และ ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.80$ )

3. ประสิทธิภาพการทำงานของครูคุณวุฒิดีดีไป ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.35$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา ( $\bar{X} = 4.33$ ) 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ และให้คำปรึกษา ( $\bar{X} = 4.29$ ) 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.20$ ) 5) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.01$ ) 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มียังคงความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ ( $\bar{X} = 4.00$ ) 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.91$ ) และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ( $\bar{X} = 0.23$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในการเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.55$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน ( $\bar{X} = 4.33$ ) 3) ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียนวิเคราะห์

ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{X}=4.40$ ) 4) ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียนรู้เท่าทัน Social Media อย่างถูกต้อง ( $\bar{X}=4.20$ ) และ 5) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีวิธีการกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจทักษะการใช้เทคโนโลยีในอนาคต ( $\bar{X}=4.03$ )

3.2 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.29$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษากับนักเรียนได้ ( $\bar{X}=4.35$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.13$ ) 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกนำข้อมูล ที่มีรูปแบบมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอมาใช้กระตุ้นความสนใจ ความสนุกให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=4.11$ ) 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถกระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน ( $\bar{X}=4.01$ ) 5) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจูงใจให้นักเรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม ( $\bar{X}=4.00$ ) และส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.00$ )

3.3 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.33$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายทางการศึกษา ( $\bar{X}=4.45$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในอาชีพทางการศึกษา ( $\bar{X}=4.11$ ) 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนและเยาวชน ได้มีส่วนร่วมในหลักของความเป็นประชาธิปไตย ( $\bar{X}=4.10$ ) และ 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเป็นผู้ร่วมสร้างความต้องการ การเปลี่ยนแปลงในยุค Next Normal ( $\bar{X}=4.00$ )

3.4 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.20$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันสอนการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal ( $\bar{X}=4.23$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหาวิธีทางให้เด็กได้รู้จักสภาพของตนเอง มีทักษะ ทักษะคิด และมีความรู้ที่ดีต่อการชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ( $\bar{X}=4.19$ ) 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการเรียนการสอน ( $\bar{X}=4.15$ ) 4) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ( $\bar{X}=4.00$ ) และส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสอนให้เด็กนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X}=4.00$ )

3.5 ด้านส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.90$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการลดเวลา ลดกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X}=4.00$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองผ่านโปรแกรมออนไลน์แล้วสามารถนำองค์ความรู้ที่หลากหลายเลือกมาพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=3.91$ ) และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ( $\bar{X}=3.85$ )

3.6 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.00$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.00$ ) และ 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X}=4.00$ )

3.7 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=4.01$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำโทรศัพท์มือถือมาเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=4.01$ ) และส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา ( $\bar{X}=4.00$ ) และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถี Next Normal ( $\bar{X}=4.00$ )

3.8 ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.91$ ) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้

ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสีงแวดล้อม ( $\bar{X}=3.99$ ) 2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน ( $\bar{X}=3.81$ ) และ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำแนวคิดเรื่อง สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยด้านสุขภาพถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม ( $\bar{X}=3.80$ )

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{xy}=0.39$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้านมีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปร จำนวน 10 คู่ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ หลักการมีส่วนร่วม ( $X_4$ ) และส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา ( $X_2$ ) ( $r_{xy}=0.58$ ) หลักความเสมอภาค ( $X_7$ ) และส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ( $X_5$ ) ( $r_{xy}=0.57$ ) หลักความคุ้มค่า ( $X_6$ ) และส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา ( $X_3$ ) ( $r_{xy}=0.56$ )

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือหลักนิติธรรม และอันดับสุดท้ายคือ หลักความคุ้มค่าตามลำดับ อาจเนื่องมาจาก หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสตีเวน และคณะ (Steven and Others. 1988 : 645 - 651) เรื่องผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารองค์การของโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านธรรมาภิบาลในโรงเรียนเอกชนของประเทศออสเตรเลีย เก็บข้อมูลด้วย

วิธีการสัมภาษณ์ โดยมุ่งประเด็น การศึกษาไปที่ความเป็นผู้นำโครงสร้างการบริหาร การใช้ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการ บริหารรวมถึงการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รูปแบบโครงสร้างการ บริหาร โรงเรียนของรัฐบาล เช่น การบริหารแบบ ประชาธิปไตย และ การบริหารแบบได้รับมอบหมาย ให้ดูแลผลประโยชน์ ล้วนแต่มีประโยชน์ สำหรับการอธิบายบางแง่มุมของโรงเรียนเอกชนในประเทศ ออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียน เอกชน ประมาณ 1 ใน 3 โรงเรียนของรัฐควีนส์แลนด์กำลังได้รับ การพัฒนาไปในทางที่ดี แต่โครงสร้าง และกระบวนการดำเนินงานในโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นระบบที่ สมบูรณ์ ถึงแม้จะมีการใช้หลักการ กระจายอำนาจตามแนวคิดของการปกครองแบบรัฐ มีโครงสร้างที่ ใกล้ชิดกันระหว่างโรงเรียนและ ผู้บริหาร แต่ยังมีเพียงไม่กี่โรงเรียนที่บริหารด้วยธรรมาภิบาลแบบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ โรงเรียนส่วนมากสามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็น ระบบ ซึ่งโรงเรียนรัฐบาล จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านนี้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยกมลพรรณ พิงค์วงศ์ (2560 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลวิจัยพบว่า การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม กับ หลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่ เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการ กระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการระ ับผิดชอบและสามารถตรวจสอบ ได้หลักการตอบสนอง ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของชรินทร์ทิพย์ ศิริเตวีร์ (2565 : บทคัดย่อ) เรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมการบริหารงาน วิชาการของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความ โปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านหลักความ คู้มค่า ตามลำดับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทาญจน์ เก่งกลกิจ (2564 : บทคัดย่อ) เรื่อง การใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความเสมอภาค หลักความ เปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการรับผิดชอบ และสามารถ

ตรวจสอบได้หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นนวัตกรรมหลักประสิทธิผล หลักการ ตอบสนอง และหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาคือส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากครูต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพัชร บุญเกตุ (2565 : บทคัดย่อ) เรื่อง การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 ผลวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้มากที่สุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ และด้านการจัดการเรียนการสอนมีสภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ต่ำที่สุด ตามลำดับและปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้านของปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรมีปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่มากที่สุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ ด้านการพัฒนาครู และด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ต่ำที่สุด ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี ออไรสง (2565 : 71) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาในภาวะปกติใหม่ ผลการวิจัยพบว่าบทความวิชาการนี้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในภาวะปกติใหม่ โดยใช้แนวคิดของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ความปกติใหม่ และการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ของความปกติใหม่ เป็นกรอบสำหรับการนำเสนอเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นระดับหน่วยปฏิบัติที่จะสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง โดย

ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้แสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ ในเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการต่างๆ ให้เกิดรูปธรรมในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งต้องบูรณาการนำนโยบายของภาครัฐ ภายใต้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นความปกติใหม่ของการบริหารสถานศึกษา บนความท้าทายของ ผู้บริหารที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้ เต็มศักยภาพภายใต้สถานการณ์และข้อจำกัด พร้อมทั้งปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เข้ากับความเป็นปกติใหม่ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การจัดรูปแบบการเรียนการสอน การประเมินผลการศึกษาวิธีใหม่ การพัฒนาครู รวมถึงการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และการบริหารจัดการทรัพยากรตามลำดับความสำคัญใหม่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูวจิตร (2565: บทคัดย่อ) เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งเป็นยุคของวิถีถัดไป (Next Normal) ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาตนเอง ในยุค Next Normal ไปสู่การสร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทาง การศึกษา หรือสนับสนุนให้การจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน ตอบวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรม งาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่าแนวทาง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสทางวิชาชีพในยุค New Normal สามารถวิเคราะห์ได้ 8 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริม และพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย การศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการ เรียนรู้พัฒนาผู้เรียน มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี ความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

ของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน และมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายทางการศึกษา ที่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการจัด การศึกษาในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ ต้องการในอนาคต

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พบว่า หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ รับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักความเสมอภาค และหลักประสิทธิภาพให้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.910 และสามารถอธิบายความผันแปรของการประยุกต์ใช้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 82.80 ( $R^2=0.828$ ) อาจเนื่องมาจากหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ เน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและ กำลังใจของครูและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสตีเวน และคณะ (Steven and Others. 1988 : 645 -651) เรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารองค์การ ของโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านธรรมาภิบาลในโรงเรียน เอกชนของประเทศออสเตรเลีย เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยมุ่งประเด็น การศึกษาไปที่ความ เป็นผู้นำโครงสร้างการบริหาร การใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการ บริหารรวมถึงการ ได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รูปแบบโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนของรัฐบาล เช่น การบริหารแบบประชาธิปไตย และ การบริหารแบบได้รับมอบหมาย ให้ดูแลผลประโยชน์ ล้วนแต่มีประโยชน์สำหรับการอธิบายบางแง่มุมของโรงเรียนเอกชนใน ประเทศ ออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชน ประมาณ 1 ใน 3 ของรัฐควีนส์แลนด์ กำลังได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดี แต่โครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานในโรงเรียนเอกชนยัง ไม่เป็นระบบที่ สมบูรณ์ ถึงแม้จะมีการใช้หลักการกระจายอำนาจตามแนวคิดของการปกครองแบบ รัฐ มีโครงสร้างที่ ใกล้ชิดกันระหว่างโรงเรียนและผู้บริหาร แต่ยังมีเพียงไม่กี่โรงเรียนที่บริหารด้วย ธรรมาภิบาลแบบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ โรงเรียนส่วนมากสามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียได้อย่างเป็น ระบบ ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านนี้เช่นกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของซาลและโกเซน (Sal and Gocen. 2022 : 24) เรื่อง กลยุทธ์เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพกิจกรรมการเรียนรู้ในช่วงการระบาดใหญ่ และยุติวิถีถัดไปในช่วงการระบาดใหญ่ของโควิด-19 พฤติกรรมของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดความไม่แน่นอนและวิกฤตในองค์กร ซึ่งหลาย ๆ อย่างทำให้ลักษณะความเป็นผู้นำต่างๆ ปรากฏขึ้น บทความนี้จะตรวจสอบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำในช่วงเวลาที่วุ่นวายนี้ การศึกษาวิจัยที่เป็นพื้นฐานของบทความนี้มีความสำคัญ เนื่องจากเปิดเผยลักษณะความเป็นผู้นำที่จำเป็นในการบริหารจัดการขององค์กรการศึกษาในยุควิถีถัดไป นักวิจัยใช้การออกแบบเชิงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ครู 20 คนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนรัฐบาลในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของตุรกีเข้าร่วมการศึกษานี้ในช่วงปีการศึกษา 2020-2021 ผู้เข้าร่วมได้รับการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเกณฑ์ ข้อมูลการวิจัยรวบรวมในรูปแบบแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง มุมมองของผู้เข้าร่วมได้รับการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติที่ผู้นำควรมีในยุควิถีถัดไปนั้นแบ่งได้เป็น 4 ประเด็น ได้แก่ “การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลง ความคล่องตัว และเน้นที่มนุษย์” โดยคุณสมบัติความเป็นผู้นำ 38 ประการมีความจำเป็นต่อการปรับตัวให้เข้ากับยุควิถีถัดไปในบริบทนี้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี การมองการณ์ไกล ความเปิดกว้างต่อนวัตกรรม และทักษะการสื่อสารของผู้นำจะต้องมีความสำคัญเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ ผู้นำในปัจจุบันควรสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เมื่อจำเป็น และนำการพัฒนาด้วยความร่วมมือ การไตร่ตรอง และการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชรินทร์ทิพย์ ศิริเตวีร์ (2565 : บทคัดย่อ) เรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมกรบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมกรบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าน้อยที่สุด จึง

เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และปรับปรุงองค์การบริหารตามหลักความคุ้มค่าในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดอันจะสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนควรให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้โปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอันจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในองค์กร ส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุควิถีถัดไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ในยุควิถีถัดไปโดยขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับมิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และชัดเจนมากขึ้น
4. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยควรศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน สังเกต สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บรรณานุกรม

- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร 15 (2) : 112-125.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). กระทรวงมหาดไทยตัวชี้วัดธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรุงเทพฯ. กระทรวงมหาดไทย.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. โรงพิมพ์เทียนวัฒนา. กรุงเทพฯ.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.
- กิตติ อมรเลิศวิทย์. (2545). ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ. ไทยวัฒนาพานิช. กรุงเทพฯ.
- กิตติวัฒน์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2553). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กฎกระทรวง. ราชกิจจานุเบกษา. (2550). กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24ก. (2550, 30 มกราคม).
- กรมการปกครอง. (2555). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาธิตวิทยาดินแดน.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กชกร เอื้อไพโรจน์ถาวร. (2553). การประเมินผลการบริหารงานองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- กัญช์ อินทนู. (2550). การบริการงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น. การพิมพ์.
- จุฑาภาณูจน์ เก่งกลกิจ. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจริญ ภูวจิตร. (2564). การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล. Rajapark Journal. 5 (40) : 1-15.
- จตุพร ผ่องนุช. (2550). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโลกสว่าง อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เจริญ ภู่วิจิตร. (2565). **แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal**. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิรนนท์ สมน้อย และคณะ. (2559). **แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วารสารบัณฑิตวิจัย 12 (2) : 145 - 126.**
- ฉลองรัฐ เอมมาลย์ชลมารค. (2563). **การปรับตัวของภาพยนตร์นานาชาติในยุคโรคระบาดโควิด-19.** วิทยาลัยนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ฉลองรัฐ เอมมาลย์ชลมารค. (2563). **NEXT NORMAL กับวิถีใหม่แห่งการสื่อสาร.** สารรังสิต (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www2.rsu.ac.th/sarnrangsit-online-detail/CommArts-Article15>. 20 กันยายน 2567.
- ชาลีล่า ลาหมืด. (2559). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล.** สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชฎิล นิ่มนวล. (2545). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). **การบริการงานของรัฐ.** กรุงเทพฯ : พี.เอ็น. การพิมพ์
- ชรินทร์ทิพย์ ศรีเดวิด. (2565). **หลักธรรมาภิบาลกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย.** สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- ณัฐพัชร์ บุญเกตุ. (2565). **การบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทินกร คำศิริ. (2564). **ภาวะผู้นำการใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลต่อการบริหารงานของผู้บริหารกลุ่มโป่งไฮ่น้ำจั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- เทพพนม เมืองแมน และ สว่าง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ไทยพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2525). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

- ธมกร คลยปรกรณ์ชัย. (2556). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธนาคารกรุงเทพ. (2564). 10 เทรนด์ The Next Normal เพราะโควิดชีวิตจึงเปลี่ยน!. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.bangkokbanksme.com/en/the-nextnormal-trend-covids-life-changed>. 25 ธันวาคม 2565.
- น้ำทิพย์ แก่นทอง. (2554). ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านน้ำเรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหม่อม. (2560). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- เนตร์พัฒนา ขาวราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และคนอื่นๆ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประมวล รุจนเสรี. (2542). การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร : פרานנקการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2542). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19.วารสารศิลปการจัดการ. 4(3): 783-795.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร.วัฒนาพานิช.
- พนัส จันทรศรีทอง. (2564). ชีวิตวิถีถัดไปกับการศึกษา. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: פרานנקการพิมพ์.
- พิมพ์รภัส ประสริระเตง. (2562). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง.วารสารการวัดผลการศึกษา. 16 (30): 66-68.

- พริณันต์ สุขสมบูรณ์. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พระปลัดบุญเจิด สุจิตโต. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเฉลิมพงศ์ จรณสมบัติโน. (2564). การพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคนิวอร์มอล. วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม. 6 (3): 67 – 71.
- ไพฑูรย์ สุขพลานันท์. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- การดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.
- ภูษณทัส ผลทับทิมธนา. (2563). การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มลฑา พิทักษ์. (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2563). **ชีวิตวิถีใหม่และความฉลาดทางดิจิทัล**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://learningdq-dc.ku.ac.th/#c2>. 21 กุมภาพันธ์ 2565.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2565). **The Next Normal** ก้าวสู่ “ชีวิตวิถีถัดไป” หลังโควิด-19. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://alumni.law.tu.ac.th/news/b6516f88-1128-4f43-88a8-9605dd55b559/detail>. 25 กุมภาพันธ์ 2565.
- ยีน ภูววรรณ. (2564). **รูปแบบการเรียนรู้วิถีใหม่. ชีวิตวิถีใหม่และความฉลาดทางดิจิทัล**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://learningdq-dc.ku.ac.th/course/?c=3&l=3>. 20 ธันวาคม 2565.
- ราตรี สอนดี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร.(2561). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วย 9 - 12. นนทบุรี :สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วารกรณ์ จุลปานนท์. (2563). “New Normal” in world community after COVID-19. วารสารรามคำแหง. 3 (2): 116-119.
- วรภัทร โตชนะเกษม. (2542). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวัช รักเรืองเดช. (2564). เปิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษารองรับ Next New Normal. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.bangkokbiznews.com/social/977893>.16 กุมภาพันธ์ 2565.
- วistica รุมาคม.(2565). การบริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด - 19 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิไลวรรณ สุทธิวงศ์. (2558). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางปลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์.(2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเวย์เอดูเคชั่น.
- วีระยุทธ ชาติกาญจน์. (2552). เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ : พรินท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์ การพิมพ์.
- ศรีไพร โกทองยม.(2556). ความต้องการของผู้ปกครองในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีชะทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- ศศนันท์ วิวัฒนชาติ.(2551). เทคนิคการขายอย่างมีประสิทธิภาพ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโลว์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- สากล พุฒิมานรดีกุล. (2551). **หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- เสรี ออไรสง. (2665). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาในภาวะปกติใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.**
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.**
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.คณะรัฐศาสตร์.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ธนวัชรการพิมพ์.**
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). **เทคนิคการมีส่วนร่วมของประชาชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า.**
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรี.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2575. กรุงเทพฯ.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **“การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล”. วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 3 (16): 14 – 18.**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.**
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2557). **มิติใหม่การบริหารธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ทฤษฎีและงานวิจัย. โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- สุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6 (1), 279–290. สืบค้น จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/268113>**

- หนึ่งฤทัย มั่นคง. (2561). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาในยุค **Thailand 4.0**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อภิสิทธิ์ ไชยประสิทธิ์. (2561). **Education 4.0 สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ การพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.ciworlworldmagazine.com/apisith-chaiyaprasith-education-4-0/>. 30 มีนาคม 2565.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์.(2553). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรณพ จิวราห์ศรีสกุล.(2562). **ทรัพยากรการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยทองสุข.
- อุทัย บุญประเสริฐ.(2543). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อรุณลาดพร้าว.
- อานันท์ ปันยารชุน.(2541). **ธรรมรัฐกับอนาคตของประเทศไทย**. มติชนสุดสัปดาห์, 23 (1202) : 28.
- Aras Bozkurt and Ramesh C Sharma. (2020). Education in normal, new normal, and next normal: Observations from the past, insights from the present and projections for the future, Asian. **Journal of Distance Education. 15 (2): 102-105.**
- Bozkurt, A., & Sharma, R. C. (2020). Emergency Remote Teaching in a Time of Global Crisis Due to Coronavirus Pandemic. **Asian Journal of Distance Education, 15, 112-126.**
- Buchanan, R. (2015). Teacher Identity and Agency in an Era of Accountability. **Teachers and Teaching: Theory and Practice. 21 (6): 700-719.**
- Cheri, O., & Neal, N. (1993). Configurations of organizational effectiveness and efficiency. **Academy of Management Journal. 36 (6): 1345-1361.**
- CGS Blog (2021). **Training and Development for the Next Normal**. (online). Available : <https://www.cgsinc.com/blog/training-and-development-next-normal-lrn>. 10 Aug 2023.
- Chih-Hsiang Weng, Yao Tang. (2014). The relationship between technology leadership strategies and effectiveness of school administration: An empirical study. **Computers & Education. 76 (2): 91-107.**

- Correa M. Carlos. (2001). **Traditional Knowledge and Intellectual Property: Issues and Options Surrounding the Protection of Traditional Knowledge**. The Quaker United Nations Office.
- Deal, T., & Peterson, K. (2009). **Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Eysneck Hans J., and Richard Meili. (1972). **Encyclopedia of Psychology**. London: Search Press, 1972.
- Edward, Fiske B. & Helen F. Ladd. (2004). **Balancing Public and Private Resources for Basic Education**; School Fees in Post-Apartheid South Africa Software. Durham: Duke University.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teacher Resilience: A Necessary Condition for Effectiveness. **Teaching and Teacher Education**. **23 (1): 1302-1316**.
- Howard Youngs. (2022). **Howard Young, M.D. is a board certified physician specializing in Pulmonology**. Dr. Young earned his degree from Medical College of Virginia. Virginia Commonwealth University Medical Ctr.
- International Commission on the Futures of Education. (2563). **Education in a post-COVID world: Nine ideas for public Action. the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization**. (online). Available: [https://en.unesco.org/sites/default/files/education\\_in\\_a\\_post-covid\\_world-nine\\_ideas\\_for\\_public\\_action.pdf](https://en.unesco.org/sites/default/files/education_in_a_post-covid_world-nine_ideas_for_public_action.pdf). 10 Aug 2023.
- Marie Nilsberth. (2021). Digital teaching as the new normal? Swedish upper secondary teachers' experiences of emergency remote teaching during the COVID-19 crisis. **European Educational Research Journal**. **20 (4): 442-462**.
- Purkey, S.C., & Smith, M.S. (1983). Elementary School **Journal. Effective Schools: A Review**.
- Smith, N.K. and Purkey. (1986). An Investigation of The Relationship Between Secondary School Achievement and School Climate and Selected Socioeconomic Variables for Sixteen Public School in Maine. **Dissertation Abstracts International**. **47 (3): 746 – A**.
- Steven and Others. (1988). **“School Effect,” in Handbook of Research on Educational Administration: A Project of the American Education Research Association**. New York: Longamn.

- Santiso Carlos. (2001). "Good Governance and Aid Effectiveness: The World Bank and Conditionality." **The Georgetown Public Policy Review**. 7 (1): 274-279.
- Seiler, John. (1967). **A. System Analysis in Organization Behavior**. Homewood: Richard D. Irwin, Inc.
- Saifuddin Yunus. (2022) Strategies for optimizing learning activities during the pandemic and new normal. **Cogent Social Sciences**. 9 (1): 203-211.
- UNESCAP. (2004). "Traders' Manual for Least Developed Countries: Cambodia" United Nations' Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.
- World Bank. (1989). **Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth**. Washington DC: Author.
- Yildiz, S., & Goçen, A. (2022). Teachers' Views on Leadership in the New Normal. **Asian Journal of Distance Education**, 17(1): 477 -486.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

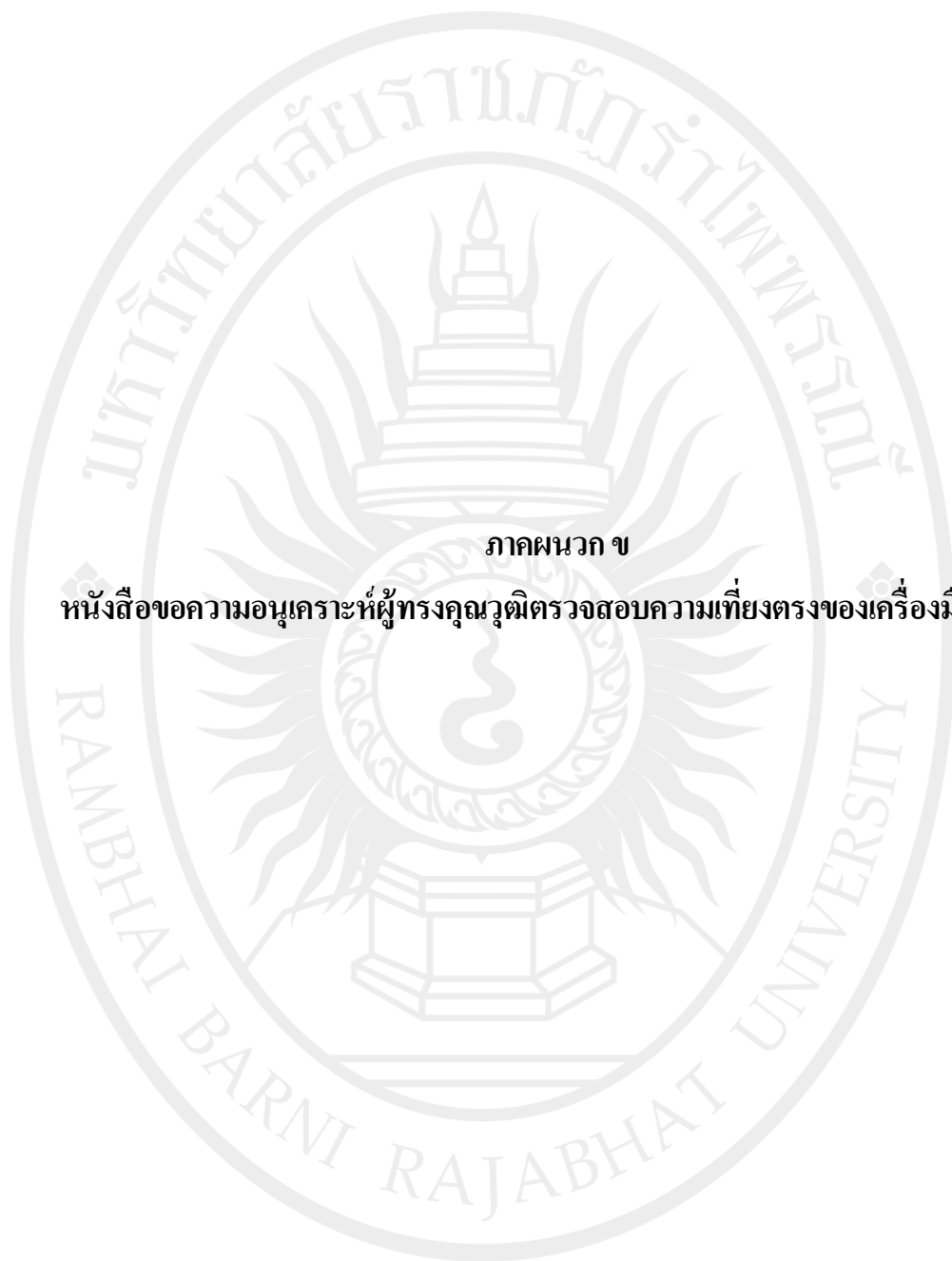


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร. สมบัติรักษ์ จันทรักษ์      ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
 สาขาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ)  
 มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
2. อาจารย์ ดร. นริศรา กรุดนาค      อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการชุมชน  
 มหาวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง
3. นางกัลยาณี ศิวธรรมปัญญา      รองผู้อำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี
4. นายศักดิ์นันท์ ศรีไพร      ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
5. นางสาวกัญญาการณ บัญมานะ      ผู้อำนวยการของโรงเรียนวัดเสม็ดโพธิ์ศรี  
 (อุชุกวิทยาการ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๗๓๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิรักษ์ จันทรักษ์

ด้วยนางสาวกาญจน์ศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิญญู นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

# ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๗๓๕



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณู ธิติโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ อาจารย์ ดร.นริศรา กรุดนาค เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน  
(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๗๓๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรงวิญญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนางกัลยาณี ศิวธรรมปัญญา เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๕๓๑-๕๑๑๑ ตั๋ว ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๗๓๖



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๗๓๗



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเสม็ดโพธิ์ศรี (อุชุกวิทยาการ)

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิชญ์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

### แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ข้าพเจ้านางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือและโปรดให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่มีคุณภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

#### คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดนี้ ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 43 ข้อความ
  - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูคุณวิถีดัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 31 ข้อความ
2. ขอความกรุณาจากท่านช่วยตรวจสอบข้อความที่ใช้วัดการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แต่ละข้อความวัดตรงตามนิยามการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แสดงความคิดเห็นทางด้านขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังตารางต่อไปนี้

| ความคิดเห็น | ความหมาย                                                                                                                                                        | ระดับคะแนน |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| เห็นด้วย    | แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัดตรงตามนิยามการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1                | +1 คะแนน   |
| ไม่แน่ใจ    | <u>ไม่แน่ใจ</u> ว่าข้อความที่พิจารณาวัดตรงตามนิยาม การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1    | 0 คะแนน    |
| ไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัด <u>ไม่ตรง</u> ตามนิยามการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 | -1 คะแนน   |

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยฉบับนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 591

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ข้อความ การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

**หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เน้นการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นธรรมทั้งในความคิดและการปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความเสมอภาครับผิชอบ โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอันจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

**1. หลักนิติธรรม** หมายถึง การมีกฎระเบียบที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการบังคับใช้กันอย่างเสมอภาค และไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เคารพสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมาย

| ที่          | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา                    | เห็น<br>ด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|-----------------|----------------|
|              |                                                                          | +1           | 0        | -1              |                |
| หลักนิติธรรม |                                                                          |              |          |                 |                |
| 1            | ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ<br>ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด |              |          |                 |                |
| 2            | ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม                                      |              |          |                 |                |
| 3            | ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวัง<br>ผลประโยชน์ และ สิ่งตอบแทน           |              |          |                 |                |
| 4            | ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู และ<br>บุคลากร ในสถานศึกษา           |              |          |                 |                |
| 5            | ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของนักเรียน<br>ผู้ปกครอง และชุมชน           |              |          |                 |                |

**2. หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ โดย  
 ปรารถนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริม  
 สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน  
 มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต และร่วมกันป้องกันการคอร์รัปชันในองค์กร

| ที่         | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา            | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
|-------------|------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------------|------------|
|             |                                                                  | +1       | 0        | -1          |            |
| หลักคุณธรรม |                                                                  |          |          |             |            |
| 1           | ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน                          |          |          |             |            |
| 2           | ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน                          |          |          |             |            |
| 3           | ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม<br>คุณธรรม                 |          |          |             |            |
| 4           | ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ<br>สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา |          |          |             |            |
| 5           | ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ<br>และมี ไม้ตรีจิต     |          |          |             |            |
| 6           | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ<br>นักเรียน และสังคม   |          |          |             |            |

3. **หลักความโปร่งใส** หมายถึง การบริหารจัดการตรวจสอบได้ จากการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน การได้รับข้อมูลข่าวสารต้องเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและติดตามประเมินสถานการณ์

| ที่-<br>ที่     | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                          | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|
|                 |                                                                                                | +1       | 0        | -1              |                |
| หลักความโปร่งใส |                                                                                                |          |          |                 |                |
| 1               | ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต                                                     |          |          |                 |                |
| 2               | ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่าง<br>สม่ำเสมอ                                        |          |          |                 |                |
| 3               | ผู้บริหารวางระบบในการเข้าถึงข้อมูล<br>ข่าวสารได้ สะดวก                                         |          |          |                 |                |
| 4               | ผู้บริหารเปิดเผยให้ชุมชนทราบ และเข้าใจ<br>ในระบบ การบริหารงานต่างๆของ<br>สถานศึกษาอย่างทั่วถึง |          |          |                 |                |

**4. หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ทุกคนควรมีสิทธิ์ในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมในการมีส่วนร่วม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

| ที่               | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา                                                                  | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|
|                   |                                                                                                                        | +1       | 0        | -1              |                |
| หลักการมีส่วนร่วม |                                                                                                                        |          |          |                 |                |
| 1                 | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย                                                                  |          |          |                 |                |
| 2                 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>ร่วมเสนอ ปัญหา และแนวทางที่สำคัญใน<br>การดำเนินงานของ สถานศึกษา           |          |          |                 |                |
| 3                 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>ร่วมคิด วิเคราะห์ และมีส่วนร่วมในการ<br>ตัดสินใจการ ดำเนินงานของสถานศึกษา |          |          |                 |                |
| 4                 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>มีส่วนร่วม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน                                         |          |          |                 |                |
| 5                 | ผู้บริหารแสวงหาฉันทามติ หรือข้อตกลง<br>ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา บุคลากร และ<br>ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย                   |          |          |                 |                |
| 6                 | ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่าง<br>สถานศึกษา บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วน<br>เสีย                                  |          |          |                 |                |

5. **หลักความสำนึกรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติราชการอย่างมีจิตสำนึก ปฏิบัติตนตามหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตระหนักในสิทธิหน้าที่ การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

| ที่               | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา                                     | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|
|                   |                                                                                           | +1       | 0        | -1              |                |
| หลักความรับผิดชอบ |                                                                                           |          |          |                 |                |
| 1                 | ผู้บริหารสามารถตอบคำถาม และชี้แจงได้<br>เมื่อมีข้อ สงสัย                                  |          |          |                 |                |
| 2                 | ผู้บริหารสามารถรายงานความก้าวหน้าผล<br>การ ดำเนินงานของสถานศึกษาได้ทุกระยะ<br>ตามกำหนด    |          |          |                 |                |
| 3                 | ผู้บริหารรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ตรงตาม<br>เป้าหมายที่ กำหนดไว้ต่อสาธารณชน                     |          |          |                 |                |
| 4                 | ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการ<br>ทำงาน                                              |          |          |                 |                |
| 5                 | ผู้บริหารจัดเตรียมระบบการแก้ไขเพื่อ<br>บรรเทา ปัญหาเมื่อเกิดผลกระทบต่างๆ ต่อ<br>สถานศึกษา |          |          |                 |                |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

6. **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรจงคำให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

| ที่             | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา                                           | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|
|                 |                                                                                                 | +1       | 0        | -1              |                |
| หลักความคุ้มค่า |                                                                                                 |          |          |                 |                |
| 1               | ผู้บริหารมีการรณรงค์ให้บุคลากรอนุรักษ์<br>สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ                                |          |          |                 |                |
| 2               | ผู้บริหารมีการบริหารการใช้วัสดุ อุปกรณ์<br>และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน<br>อย่างคุ้มค่า |          |          |                 |                |
| 3               | ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะ<br>นำมาใช้ในการบริหารงานและการ<br>ปฏิบัติงานตามความจำเป็น  |          |          |                 |                |
| 4               | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุ<br>อุปกรณ์ในท้องถิ่นนำมาจัดทำสื่อการเรียน<br>การสอน    |          |          |                 |                |
| 5               | ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ใน<br>สถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด                       |          |          |                 |                |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

7. **หลักความเสมอภาค** หมายถึง สถานศึกษาใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียมในการ ปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ต้อง ขันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ สาธารณะ มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ รวมทั้งให้ความสนับสนุนและปฏิบัติกับบุคลากรทุกคน ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

| ที่             | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา                                          | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|----------------|
|                 |                                                                                                | +1       | 0        | -1              |                |
| หลักความเสมอภาค |                                                                                                |          |          |                 |                |
| 1               | ผู้บริหารให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยก เพศ                                           |          |          |                 |                |
| 2               | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เข้าถึงบริการ                            |          |          |                 |                |
| 3               | ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ                 |          |          |                 |                |
| 4               | ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ และ สถานะของบุคคล |          |          |                 |                |
| 5               | ผู้บริหารสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับการ บริการของบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม                |          |          |                 |                |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**8. ประสิทธิภาพ** หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จได้มาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง โดยอาศัย การพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองว่า ให้มีความสามารถโดดเด่นระดับแนวหน้า โดยการฝึกฝนดังนี้ การเป็นผู้ริเริ่ม เครื่องมือ การจัดการตนเอง ทักษะ การเป็นผู้ตาม การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม

| ที่            | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา              | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
|----------------|--------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------------|------------|
|                |                                                                    | +1       | 0        | -1          |            |
| หลักประสิทธิผล |                                                                    |          |          |             |            |
| 1              | ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์                        |          |          |             |            |
| 2              | ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย |          |          |             |            |
| 3              | ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ                     |          |          |             |            |
| 4              | ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน              |          |          |             |            |
| 5              | ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ                    |          |          |             |            |
| 6              | ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง        |          |          |             |            |
| 7              | ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม          |          |          |             |            |

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

**นิยามศัพท์**

**ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป** หมายถึง การเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีความสุข กับการทำงานในวิชาชีพของตนเอง โดยเฉพาะประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่องยั่งยืนเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งในระดับนโยบายทางการศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างควมมีคุณภาพในการจัดการศึกษา ในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำสู่ศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต และในส่วนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุควิถีถัดไป มาเป็นฐานคิดในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพรองรับยุควิถีถัดไป สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปออกแบบจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน ตลอดจนทั้งนำสู่การส่งเสริมกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อไป โดยเฉพาะการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่ประโยชน์ในการใช้งานของข้อมูล

| ที่                                                | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                   | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|-----------------|----------------|
|                                                    |                                                                                                             | +1       | 0            | -1              |                |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล |                                                                                                             |          |              |                 |                |
| 1                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ<br>ในการเทคโนโลยี                                                    |          |              |                 |                |
| 2                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียน<br>การสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอน<br>ในระยะห่างไกลกัน                 |          |              |                 |                |
| 3                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีวิธีการกระตุ้นให้<br>นักเรียนเข้าใจทักษะการใช้เทคโนโลยีใน<br>อนาคต                     |          |              |                 |                |
| 4                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียน<br>รู้เท่าทัน Social Media อย่างถูกต้อง                                   |          |              |                 |                |
| 5                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียน<br>วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและ<br>นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ |          |              |                 |                |

2. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา เพราะความรู้มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ต บนคลาวด์มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากดู ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงอยู่ในบทบาทที่จะส่งเสริมช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียนต่อไป

| ที่                                                  | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุทธิธิดาไป                                                                                                                 | เห็น<br>ด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------|
|                                                      |                                                                                                                                                          | +1           | 0            | -1              |                |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา |                                                                                                                                                          |              |              |                 |                |
| 1                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษากับนักเรียนได้                                                               |              |              |                 |                |
| 2                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อการเรียนรู้                                          |              |              |                 |                |
| 3                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกนำข้อมูล ที่มีรูปแบบมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ มาใช้กระตุ้นความสนใจ ความสนุกให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม |              |              |                 |                |
| 4                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจูงใจให้นักเรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม                                             |              |              |                 |                |
| 5                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน                                                                      |              |              |                 |                |
| 6                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ               |              |              |                 |                |

3. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในวิชาชีพทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนและเยาวชน ได้มีส่วนร่วมในฐานะของผู้เรียนตามหลักการของความเป็นประชาธิปไตย เพื่อร่วมสร้างของความต้องการความเปลี่ยนแปลงในโลกยุค Next Normal

| ที่                                                     | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                       | เห็น<br>ด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------|
|                                                         |                                                                                                                 | +1           | 0            | -1              |                |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา |                                                                                                                 |              |              |                 |                |
| 1                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายทางการศึกษา                              |              |              |                 |                |
| 2                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในวิชาชีพทางการศึกษา                    |              |              |                 |                |
| 3                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานับสนุนให้นักเรียนและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในหลักของความเป็นประชาธิปไตย |              |              |                 |                |
| 4                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเป็นผู้ร่วมสร้างความต้องการ การเปลี่ยนแปลงในยุค Nex Normal   |              |              |                 |                |

4. ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุควิถีถัดไป โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาจะร่วมมือ กันอย่างไร เพื่อให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง มีทักษะ ทักษะคิด และมีความรู้ที่ดีต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

| ที่                                                        | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                                                      | เห็นด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|-----------------|----------------|
|                                                            |                                                                                                                                                | +1       | 0            | -1              |                |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน |                                                                                                                                                |          |              |                 |                |
| 1                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนการสอน                                                  |          |              |                 |                |
| 2                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันสอนการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal                                                          |          |              |                 |                |
| 3                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหาวิถีทางให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตัวเอง มีทักษะ ทักษะคิด และมีความรู้ที่ดีต่อการชีวิตในปัจจุบันและอนาคต |          |              |                 |                |
| 4                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง                    |          |              |                 |                |
| 5                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สอนให้เด็กนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น                         |          |              |                 |                |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ซึ่งการเรียนรู้ผ่านโปรแกรมออนไลน์จะเป็นการพัฒนาตนเองด้วยการลดเวลาเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการเรียนรู้และพัฒนาผ่านโปรแกรมออนไลน์นั้นมีความหลากหลายในองค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนา

| ที่                                                  | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                                              | เห็น<br>ด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------|
|                                                      |                                                                                                                                        | +1           | 0            | -1              |                |
| ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ |                                                                                                                                        |              |              |                 |                |
| 1                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์                         |              |              |                 |                |
| 2                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการลดเวลา ลดกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด                                |              |              |                 |                |
| 3                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองผ่านโปรแกรมออนไลน์แล้วสามารถนำองค์ความรู้ที่หลากหลายเลือกมาพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม |              |              |                 |                |

6. ส่งเสริมและพัฒนาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและ ผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะส่งให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

| ที่                                            | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุดิถีดีไป                                                                                            | เห็น<br>ด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอ<br>แนะ |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------|
|                                                |                                                                                                                                    | +1           | 0            | -1              |                |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ |                                                                                                                                    |              |              |                 |                |
| 1                                              | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน            |              |              |                 |                |
| 2                                              | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ |              |              |                 |                |

7. ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถีถัดไป โทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

| ที่                                                                  | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                                                                  | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ข้อเสนอแนะ |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-------------|------------|
|                                                                      |                                                                                                                                                            | +1       | 0        | -1          |            |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน |                                                                                                                                                            |          |          |             |            |
| 1                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถี Next Normal                                   |          |          |             |            |
| 2                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ                                     |          |          |             |            |
| 3                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำโทรศัพท์มือถือมาเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง |          |          |             |            |

8. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสีเขียวและสีน้ำเงิน และความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน อันจะนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม

| ที่                                                           | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูคุณครูที่ดี                                                                                                                                                                               | เห็น<br>ด้วย | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|------------|
|                                                               |                                                                                                                                                                                                                        | +1           | 0            | -1              |            |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ |                                                                                                                                                                                                                        |              |              |                 |            |
| 1                                                             | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสีเขียว                                                                                    |              |              |                 |            |
| 2                                                             | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน                                                                                                                          |              |              |                 |            |
| 3                                                             | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำแนวคิดเรื่อง สีเขียวและสีน้ำเงิน และความปลอดภัยด้านสุขภาพถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม |              |              |                 |            |

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ทำการประเมิน...../...../.....

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

| ข้อ<br>ที่   | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                        | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|              |                                                                              | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| หลักนิติธรรม |                                                                              |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 1.           | ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ<br>ระเบียบ ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่าง<br>เคร่งครัด | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 2.           | ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็น<br>ธรรม                                      | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 3.           | ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวัง<br>ผลประโยชน์ และสิ่งตอบแทน                | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 4.           | ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู<br>และบุคลากร ในสถานศึกษา                | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 5.           | ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของ<br>นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน              | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| หลักคุณธรรม  |                                                                              |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 6.           | ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการ<br>ปฏิบัติงาน                                  | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 7.           | ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการ<br>ปฏิบัติงาน                                  | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 8.           | ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม<br>คุณธรรม                             | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่        | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                          | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                   |                                                                                                | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| หลักคุณธรรม (ต่อ) |                                                                                                |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 9.                | ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐาน<br>จริยธรรมสำหรับ ผู้บริหาร<br>สถานศึกษา                            | +1                      | +1             | 0              | +1             | +1             | 4   | .08        | ใช้ได้    |
| 10.               | ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความ<br>สุภาพ และมี ไมตรีจิต                                   | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 11.               | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี<br>ให้กับนักเรียน และสังคม                                 | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| หลักความโปร่งใส   |                                                                                                |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 12.               | ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์<br>สุจริต                                                 | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 13.               | ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่<br>จำเป็นอย่าง สม่าเสมอ                                       | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 14.               | ผู้บริหารวางระบบในการเข้าถึง<br>ข้อมูลข่าวสารได้ สะดวก                                         | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 15.               | ผู้บริหารเปิดเผยให้ชุมชนทราบ และ<br>เข้าใจในระบบ การบริหารงานต่างๆ<br>ของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| หลักการมีส่วนร่วม |                                                                                                |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 16.               | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย                                          | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่              | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                      | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                         |                                                                                                                            | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| หลักการมีส่วนร่วม (ต่อ) |                                                                                                                            |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 17.                     | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย ร่วมเสนอ ปัญหา และ<br>แนวทางที่สำคัญในการดำเนินงาน<br>ของ สถานศึกษา          | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 18.                     | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย ร่วมคิด วิเคราะห์ และมี<br>ส่วนร่วมในการตัดสินใจการ<br>ดำเนินงานของสถานศึกษา | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 19.                     | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ตรวจสอบผล<br>การปฏิบัติงาน                                        | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 20.                     | ผู้บริหารแสวงหาฉันทามติ หรือ<br>ข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา<br>บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                         | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 21.                     | ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่าง<br>สถานศึกษา บุคลากร และผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย                                      | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| หลักความรับผิดชอบ       |                                                                                                                            |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 22.                     | ผู้บริหารสามารถตอบคำถาม และ<br>ชี้แจงได้เมื่อมีข้อ สงสัย                                                                   | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่              | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                           | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                         |                                                                                                 | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| หลักความรับผิดชอบ (ต่อ) |                                                                                                 |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 23.                     | ผู้บริหารสามารถรายงาน<br>ความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของ<br>สถานศึกษาได้ทุกระยะตามกำหนด           | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 24.                     | ผู้บริหารรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ตรง<br>ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ต่อ<br>สาธารณชน                       | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 25.                     | ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการ<br>ตรวจสอบการทำงาน                                                    | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 26.                     | ผู้บริหารจัดเตรียมระบบการแก้ไข<br>เพื่อบรรเทา ปัญหาเมื่อเกิดผลกระทบ<br>ต่างๆ ต่อสถานศึกษา       | +1                      | +1             | +1             | 0              | +1             | 4   | .08        | ใช้ได้    |
| หลักความคุ้มค่า         |                                                                                                 |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 27.                     | ผู้บริหารมีการรณรงค์ให้บุคลากร<br>อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ                                | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 28.                     | ผู้บริหารมีการบริหารการใช้วัสดุ<br>อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการ<br>เรียนการสอนอย่างคุ้มค่า | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 29.                     | ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะ<br>นำมาใช้ในการบริหารงานและการ<br>ปฏิบัติงานตามความจำเป็น  | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่      | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                         | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                 |                                                                                               | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| หลักความคุ้มค่า |                                                                                               |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 30.             | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นนำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน          | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 31.             | ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด                         | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| หลักความเสมอภาค |                                                                                               |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 32.             | ผู้บริหารให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยก เพศ                                          | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 33.             | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เข้าถึงบริการ                           | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 34.             | ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ                | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 35.             | ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และ สถานะของบุคคล | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 36.             | ผู้บริหารสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับการ บริการของบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม               | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่     | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา              | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|----------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                |                                                                    | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| หลักประสิทธิผล |                                                                    |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 37.            | ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์                        | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 38.            | ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 39.            | ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร                      | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 40.            | ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน               | +1                      | +1             | +1             | 0              | +1             | 4   | .08        | ใช้ได้    |
| 41.            | ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ                    | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 42.            | ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง       | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 43.            | ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม          | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปค่า IOC = 0.80 – 1.00

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

| ข้อ<br>ที่                                             | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                       | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                        |                                                                                                                 | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้<br>เทคโนโลยีดิจิทัล |                                                                                                                 |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 1.                                                     | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความ<br>เข้าใจในการเทคโนโลยี                                                        | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 2.                                                     | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการ<br>เรียนการสอนหรือสนับสนุนการ<br>เรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน                     | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 3.                                                     | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีวิธีการ<br>กระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจทักษะการ<br>ใช้เทคโนโลยีในอนาคต                         | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 4.                                                     | ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้<br>นักเรียนรู้เท่าทัน Social Media อย่าง<br>ถูกต้อง                                   | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 5.                                                     | ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้<br>นักเรียนวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่าง<br>ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ใน<br>ชีวิตประจำวันได้ | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่                                               | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                                                               | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                          |                                                                                                                                                         | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ<br>และให้คำปรึกษา |                                                                                                                                                         |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 6.                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ชี้แนะแนะนำและให้คำปรึกษากับนักเรียนได้                                                               | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 7.                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ                 | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 8.                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกนำข้อมูล ที่มีรูปแบบมัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ มาใช้กระตุ้นความสนใจความสนุกให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 9.                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจูงใจให้นักเรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม                                            | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่                                                     | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยูกิธิต์ไป                                                                                                                     | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                                |                                                                                                                                                             | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ<br>และให้คำปรึกษา (ต่อ) |                                                                                                                                                             |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 10.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษาสามารถ<br>กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้<br>ผู้เรียน                                                       | +1                      | 0              | +1             | +1             | +1             | 4   | .08        | ใช้ได้    |
| 11.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษาแนะนำให้<br>ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิด<br>สร้างสรรค์ และจินตนาการของ<br>ผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ<br>ในกฎหมายการศึกษา    |                                                                                                                                                             |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 12.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความ<br>เข้าใจในกฎหมายทางการศึกษา                                                                  | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 13.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึง<br>สิทธิทางการศึกษาในวิชาชีพทาง<br>การศึกษา                                                    | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่                                                        | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิธิต์ไป                                                                                    | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                                   |                                                                                                                             | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ<br>ในกฎหมายการศึกษา (ต่อ) |                                                                                                                             |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 14.                                                               | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษานับสนุนให้<br>นักเรียนและเยาวชนได้มีส่วนร่วมใน<br>หลักของความเป็นประชาธิปไตย | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 15.                                                               | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูบุคลากร<br>ทางการศึกษาและนักเรียนเป็นผู้ร่วม<br>สร้างความต้องการ การเปลี่ยนแปลง<br>ในยุค Nex Normal   | 0                       | +1             | +1             | +1             | +1             | 4   | .08        | ใช้ได้    |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้<br>ในการเรียนการสอน     |                                                                                                                             |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 16.                                                               | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้อง<br>ปรับกระบวนการทัศน์ในการเรียนการ<br>สอน                | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 17.                                                               | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาร่วมมือกันสอนการใช้<br>ชีวิตใน โลกยุค Next Normal                               | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่                                                          | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                                                                     | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                                     |                                                                                                                                                               | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้<br>ในการเรียนการสอน (ต่อ) |                                                                                                                                                               |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 18.                                                                 | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาหาวิถีทางให้เด็กได้รู้<br>ศักยภาพของตัวเอง มีทักษะ ทักษะคิด<br>และมีความรู้ที่ดีต่อการชีวิตใน<br>ปัจจุบันและอนาคต | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 19.                                                                 | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาส่งเสริมให้เด็กได้<br>เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการ<br>ปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง                        | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 20.                                                                 | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาสอนให้เด็กนำ<br>เทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการ<br>เรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น                             | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้<br>ทางสื่อออนไลน์            |                                                                                                                                                               |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 21.                                                                 | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการ<br>เรียนรู้ทางสื่อออนไลน์                                    | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่                                                     | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยูกวิธิตัดไป                                                                                                              | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                                |                                                                                                                                                        | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้<br>ทางสื่อออนไลน์ (ต่อ) |                                                                                                                                                        |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 22.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาด้วยการลดเวลา ลด<br>กระบวนการเพื่อการเรียนรู้ที่มี<br>ประสิทธิภาพสูงสุด                                    | +1                      | +1             | 0              | +1             | +1             | 4   | .08        | ใช้ได้    |
| 23.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาพัฒนาตนเองผ่าน<br>โปรแกรมออนไลน์แล้วสามารถนำ<br>องค์ความรู้ที่หลากหลายเลือกมา<br>พัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิง<br>วิทยาศาสตร์            |                                                                                                                                                        |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 24.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้เชิง<br>วิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและ ผลใน<br>การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน                  | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 25.                                                            | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาเข้าใจในกระบวนการ<br>ทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งให้ผู้เรียนรู้<br>คิด วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ          | +1                      | +1             | +1             | +1             | 0              | 4   | .08        | ใช้ได้    |

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่                                                           | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิธิตัดไป                                                                                                                  | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                                      |                                                                                                                                                            | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน |                                                                                                                                                            |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 26.                                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนเนื่องจากในยุควิถี Next Normal                                    | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 27.                                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆตลอดเวลา                             | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 28.                                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำโทรศัพท์มือถือมาเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 (ต่อ)

| ข้อ<br>ที่                                                        | ประสิทธิภาพการทำงานของ<br>ครูยุควิถีถัดไป                                                                                                                                                                                             | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ |                |                |                |                | รวม | ค่า<br>IOC | แปล<br>ผล |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|------------|-----------|
|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                       | คน<br>ที่<br>1          | คน<br>ที่<br>2 | คน<br>ที่<br>3 | คน<br>ที่<br>4 | คน<br>ที่<br>5 |     |            |           |
|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                       |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักใน<br>เรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ |                                                                                                                                                                                                                                       |                         |                |                |                |                |     |            |           |
| 29.                                                               | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาให้มีความตระหนัก<br>และใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้าน<br>สุขภาพ และให้ความสำคัญในการ<br>ร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อม                                                                               | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 30.                                                               | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษาตระหนักถึง<br>ความสำคัญของพลังงานทดแทนและ<br>พลังงานหมุนเวียน                                                                                                                             | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |
| 31.                                                               | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษานำแนวคิดเรื่อง<br>สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย<br>ด้านสุขภาพถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนซึ่ง<br>จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง<br>ไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึง<br>ความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม | +1                      | +1             | +1             | +1             | +1             | 5   | 1          | ใช้ได้    |

สรุปค่า IOC = 0.80 – 1.00



ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสฤติไศล

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรางบัว

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูชนันท์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบูรพาภิราม ๔

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมาก  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๔๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน  
(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่**

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูชนิ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดแจ่มใส

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ตั๋ว ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ช้างวังอ้อแจ่ม

ด้วยนางสาวกาญจนศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน วัด หนองกล

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม ผู้การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาเตี้ย

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์: ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำเงินคิงแดง**

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ  
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน  
(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ว

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.เรณู วัลลภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรรณกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ตั๋ว ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ชัยมงคลเสนา

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตเผยแพร่จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกวัด

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตเผยแพร่จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองกรง

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๔๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๔๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สุรัฐนางสาวไวยโรจน์ วัดเสด็จ โสภี ศรี

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิชัย นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ช่างแม่

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งเบญจา

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)  
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๔



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข่อยสรวง

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑" โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา

ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๘๑๕



คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทนong คีรี

ด้วยนางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุค next normal ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูวิทย์ นิลโคตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๕๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๕๐, ๑๐๒๐๐

เลขที่แบบสอบถาม .....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิภาพ

การทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เขต 1

## คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป 3) ความสัมพันธ์การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและบุคคลที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดพิจารณาว่ากิจกรรมตามข้อความเหล่านั้นมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด ในการการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

4. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามที่เรียบร้อยแล้วคืนได้ที่ผู้ประสานงาน หรือหากต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม ติดต่อได้ที่เบอร์โทรศัพท์ .....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

กาญจนาศิริ ช่างจัด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 -40 ปี  
☐ 41-50 ปี ☐ 50 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี  
☐ ปริญญาตรี  
☐ ปริญญาโท  
☐ ปริญญาเอก
4. สถานภาพ ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา  
☐ ครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ ต่ำกว่า 10 ปี  
☐ 10 – 20 ปี  
☐ สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักความเสมอภาคและ 8) หลักประสิทธิผล ขอให้ท่านพิจารณาว่ากิจกรรมตามข้อความเหล่านั้นได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ที่          | การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา                     | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|              |                                                                       | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| หลักนิติธรรม |                                                                       |                 |   |   |   |   |
| 1            | ผู้บริหารนำหลักกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด |                 |   |   |   |   |
| 2            | ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม                                   |                 |   |   |   |   |
| 3            | ผู้บริหาร ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อหวังผลประโยชน์ และ สิ่งตอบแทน           |                 |   |   |   |   |
| 4            | ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครู และบุคลากร ในสถานศึกษา            |                 |   |   |   |   |
| 5            | ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน           |                 |   |   |   |   |
| หลักคุณธรรม  |                                                                       |                 |   |   |   |   |
| 1            | ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน                               |                 |   |   |   |   |
| 2            | ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน                               |                 |   |   |   |   |
| 3            | ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม                         |                 |   |   |   |   |
| 4            | ผู้บริหารปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา          |                 |   |   |   |   |

|                          |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5                        | ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ และมี ไม้ตรีจิต                                                           |  |  |  |  |  |
| 6                        | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน และสังคม                                                          |  |  |  |  |  |
| <b>หลักความโปร่งใส</b>   |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 1                        | ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต                                                                          |  |  |  |  |  |
| 2                        | ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่าง สม่าเสมอ                                                                |  |  |  |  |  |
| 3                        | ผู้บริหารวางระบบในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ สะดวก                                                                  |  |  |  |  |  |
| 4                        | ผู้บริหารเปิดเผยให้ชุมชนทราบ และเข้าใจในระบบ การบริหารงาน<br>ต่างๆของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง                          |  |  |  |  |  |
| <b>หลักการมีส่วนร่วม</b> |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 1                        | ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                                   |  |  |  |  |  |
| 2                        | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมเสนอ ปัญหา และ<br>แนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของ สถานศึกษา           |  |  |  |  |  |
| 3                        | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิด วิเคราะห์ และมี<br>ส่วนร่วมในการตัดสินใจการ ดำเนินงานของสถานศึกษา |  |  |  |  |  |
| 4                        | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ตรวจสอบผล<br>การปฏิบัติงาน                                     |  |  |  |  |  |
| 5                        | ผู้บริหารแสวงหาฉันทามติ หรือข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา<br>บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย                     |  |  |  |  |  |
| 6                        | ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างสถานศึกษา บุคลากร และผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย                                   |  |  |  |  |  |
| <b>หลักความรับผิดชอบ</b> |                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 1                        | ผู้บริหารสามารถตอบคำถาม และชี้แจงได้เมื่อมีข้อ สงสัย                                                                |  |  |  |  |  |
| 2                        | ผู้บริหารสามารถรายงานความก้าวหน้าผลการ ดำเนินงานของ<br>สถานศึกษาได้ทุกระยะตามกำหนด                                  |  |  |  |  |  |
| 3                        | ผู้บริหารรายงานผลสัมฤทธิ์ได้ตรงตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ต่อ<br>สาธารณชน                                               |  |  |  |  |  |
| 4                        | ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการทำงาน                                                                            |  |  |  |  |  |
| 5                        | ผู้บริหารจัดเตรียมระบบการแก้ไขเพื่อบรรเทา ปัญหาเมื่อเกิดผล<br>กระทบต่างๆ ต่อสถานศึกษา                               |  |  |  |  |  |

| หลักความคุ้มค่า |                                                                                               |  |  |  |  |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 1               | ผู้บริหารมีการรณรงค์ให้บุคลากรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ                                  |  |  |  |  |
| 2               | ผู้บริหารมีการบริหารการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า      |  |  |  |  |
| 3               | ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามความจำเป็น        |  |  |  |  |
| 4               | ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นนำมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน          |  |  |  |  |
| 5               | ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด                         |  |  |  |  |
| หลักความเสมอภาค |                                                                                               |  |  |  |  |
| 1               | ผู้บริหารให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยก เพศ                                          |  |  |  |  |
| 2               | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน เข้าถึงบริการ                           |  |  |  |  |
| 3               | ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ                |  |  |  |  |
| 4               | ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่ แบ่งแยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และ สถานะของบุคคล |  |  |  |  |
| 5               | ผู้บริหารสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับการ บริการของบุคคลที่ด้อยโอกาสทางสังคม               |  |  |  |  |
| หลักประสิทธิผล  |                                                                                               |  |  |  |  |
| 1               | ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์                                                   |  |  |  |  |
| 2               | ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย                            |  |  |  |  |
| 3               | ผู้บริหารปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร                                                 |  |  |  |  |
| 4               | ผู้บริหารมีการวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน                                         |  |  |  |  |
| 5               | ผู้บริหารสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ                                               |  |  |  |  |
| 6               | ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง                                  |  |  |  |  |
| 7               | ผู้บริหารมีการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม                                     |  |  |  |  |

### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

#### ศึกษาจันทร์บุรี เขต 1

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทร์บุรี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มียอดความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ ขอให้ท่านพิจารณาว่ากิจกรรมตามข้อความเหล่านั้นได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ที่                                                | ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป                                                               | ระดับประสิทธิภาพ |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                    |                                                                                                     | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล |                                                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 1                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในการเทคโนโลยี                                                |                  |   |   |   |   |
| 2                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอนในระยะห่างไกลกัน                 |                  |   |   |   |   |
| 3                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาให้มีวิธีการกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจทักษะการใช้เทคโนโลยีในอนาคต                     |                  |   |   |   |   |
| 4                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียนรู้เท่าทัน Social Media อย่างถูกต้อง                               |                  |   |   |   |   |
| 5                                                  | ส่งเสริมและพัฒนาการสอนให้นักเรียนวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ |                  |   |   |   |   |

| ที่                                                     | ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้ปฏิบัติไป                                                                                                                            | ระดับประสิทธิภาพ |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                         |                                                                                                                                                                  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา    |                                                                                                                                                                  |                  |   |   |   |   |
| 1                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ชี้แนะ<br>แนะนำและให้คำปรึกษากับนักเรียนได้                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 2                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้<br>ที่มีอยู่มากมายบนอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ                  |                  |   |   |   |   |
| 3                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเลือกนำ<br>ข้อมูล ที่มีรูปแบบมัลติมีเดีย คลิปวีดีโอ มาใช้กระตุ้นความสนใจ ความ<br>สนุกให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม |                  |   |   |   |   |
| 4                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจูงใจให้<br>นักเรียน เรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและเหมาะสม                                                 |                  |   |   |   |   |
| 5                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถกระตุ้น<br>และเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 6                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำให้ผู้เรียน<br>เกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการของผู้เรียนได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพ               |                  |   |   |   |   |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา |                                                                                                                                                                  |                  |   |   |   |   |
| 1                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้<br>ความเข้าใจในกฎหมายทางการศึกษา                                                                            |                  |   |   |   |   |
| 2                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ<br>เข้าถึงสิทธิทางการศึกษาในวิชาชีพทางการศึกษา                                                                 |                  |   |   |   |   |
| 3                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนให้<br>นักเรียนและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในหลักของความเป็น<br>ประชาธิปไตย                                         |                  |   |   |   |   |
| 4                                                       | ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเป็นผู้<br>ร่วมสร้างความต้องการ การเปลี่ยนแปลงในยุค Nex Normal                                                |                  |   |   |   |   |

| ที่                                                        | ประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป                                                                                                          | ระดับประสิทธิภาพ |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                            |                                                                                                                                                | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ในการเรียนการสอน |                                                                                                                                                |                  |   |   |   |   |
| 1                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนการสอน                                                  |                  |   |   |   |   |
| 2                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันสอนการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal                                                           |                  |   |   |   |   |
| 3                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหาวิธีทางให้เด็กได้รู้จักสภาพของตัวเอง มีทักษะ ทักษะคิด และมีความรู้ที่ดีต่อการชีวิตในปัจจุบันและอนาคต |                  |   |   |   |   |
| 4                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และมีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง                     |                  |   |   |   |   |
| 5                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสอนให้เด็กนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้สะดวกมากยิ่งขึ้น                                  |                  |   |   |   |   |
| ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์       |                                                                                                                                                |                  |   |   |   |   |
| 1                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่าน โปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์                                  |                  |   |   |   |   |
| 2                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการลดเวลาลดกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด                                         |                  |   |   |   |   |
| 3                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองผ่านโปรแกรมออนไลน์แล้วสามารถนำองค์ความรู้ที่หลากหลายเลือกมาพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม         |                  |   |   |   |   |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์            |                                                                                                                                                |                  |   |   |   |   |
| 1                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและ ผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน                      |                  |   |   |   |   |
| 2                                                          | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจในกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งให้ผู้เรียนรู้ คิด วิเคราะห์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ            |                  |   |   |   |   |

| ที่                                                                  | ประสิทธิภาพการทำงานของครูควิลีถัดไป                                                                                                                                                                           | ระดับประสิทธิภาพ |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                               | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน |                                                                                                                                                                                                               |                  |   |   |   |   |
| 1                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุควิถี Next Normal                                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 2                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโทรศัพท์มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา                                                                              |                  |   |   |   |   |
| 3                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำโทรศัพท์มือถือมาเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง                                                    |                  |   |   |   |   |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ        |                                                                                                                                                                                                               |                  |   |   |   |   |
| 1                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อม                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 2                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน                                                                                                                 |                  |   |   |   |   |
| 3                                                                    | ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยด้านสุขภาพถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อร่วมกัน ในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะ

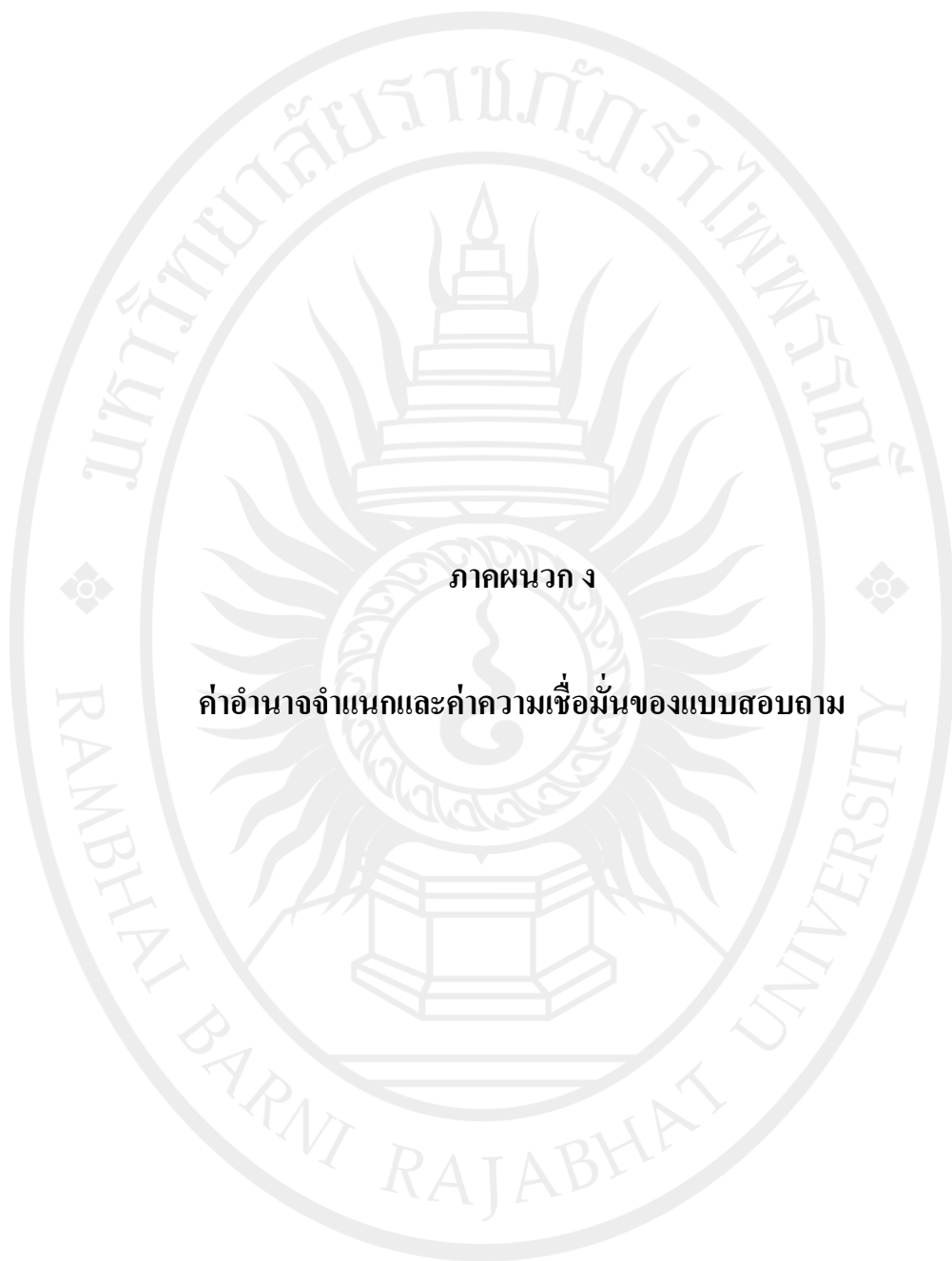
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กาญจนาศิริ ช่างจัด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง

คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลัก  
 ธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

| ข้อ                      | ค่าอำนาจจำแนก |
|--------------------------|---------------|
| <b>หลักนิติธรรม</b>      |               |
| 1                        | 0.96          |
| 2                        | 0.95          |
| 3                        | 0.86          |
| 4                        | 0.91          |
| 5                        | 0.94          |
| <b>หลักคุณธรรม</b>       |               |
| 6                        | 0.91          |
| 7                        | 0.97          |
| 8                        | 0.93          |
| 9                        | 0.91          |
| 10                       | 0.86          |
| 11                       | 0.90          |
| <b>หลักความโปร่งใส</b>   |               |
| 12                       | 0.86          |
| 13                       | 0.90          |
| 14                       | 0.90          |
| 15                       | 0.86          |
| <b>หลักการมีส่วนร่วม</b> |               |
| 16                       | 0.86          |
| 17                       | 0.90          |
| 18                       | 0.84          |
| 19                       | 0.86          |
| 20                       | 0.90          |
| 21                       | 0.91          |

ตาราง 27 (ต่อ)

| ข้อ                      | ค่าอำนาจจำแนก |
|--------------------------|---------------|
| <b>หลักความรับผิดชอบ</b> |               |
| 22                       | 0.94          |
| 23                       | 0.92          |
| 24                       | 0.88          |
| 25                       | 0.90          |
| 26                       | 0.86          |
| <b>หลักความคุ้มค่า</b>   |               |
| 27                       | 0.88          |
| 28                       | 0.92          |
| 29                       | 0.90          |
| 30                       | 0.94          |
| 31                       | 0.85          |
| <b>หลักความเสมอภาค</b>   |               |
| 32                       | 0.92          |
| 33                       | 0.93          |
| 34                       | 0.86          |
| 35                       | 0.96          |
| 36                       | 0.92          |
| <b>หลักประสิทธิผล</b>    |               |
| 37                       | 0.91          |
| 38                       | 0.92          |
| 39                       | 0.86          |
| 40                       | 0.93          |
| 41                       | 0.91          |
| 42                       | 0.94          |
| 43                       | 0.93          |

จากตาราง 27 แสดงว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 43 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.85 ถึง 0.96 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

**ตาราง 28** ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูคุณวิถิดีดีไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

| ข้อ                                                           | ค่าอำนาจจำแนก |
|---------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>ส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</b>     |               |
| 1                                                             | 0.94          |
| 2                                                             | 0.93          |
| 3                                                             | 0.90          |
| 4                                                             | 0.86          |
| 5                                                             | 0.91          |
| <b>ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา</b>   |               |
| 6                                                             | 0.90          |
| 7                                                             | 0.94          |
| 8                                                             | 0.92          |
| 9                                                             | 0.95          |
| 10                                                            | 0.90          |
| 11                                                            | 0.91          |
| <b>ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา</b> |               |
| 12                                                            | 0.90          |
| 13                                                            | 0.93          |
| 14                                                            | 0.94          |
| 15                                                            | 0.87          |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ข้อ                                          | ค่าอำนาจจำแนก |
|----------------------------------------------|---------------|
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องใช้ ใน |               |
| การเรียนการสอน                               |               |
| 16                                           | 0.88          |
| 17                                           | 0.91          |
| 18                                           | 0.90          |
| 19                                           | 0.95          |
| 20                                           | 0.92          |
| ส่งเสริมและพัฒนาผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทาง    |               |
| สื่อออนไลน์                                  |               |
| 21                                           | 0.96          |
| 22                                           | 0.92          |
| 23                                           | 0.91          |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีองค์ความรู้เชิง         |               |
| วิทยาศาสตร์                                  |               |
| 24                                           | 0.92          |
| 25                                           | 0.95          |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการ    |               |
| จัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน                  |               |
| 26                                           | 0.86          |
| 27                                           | 0.93          |
| 28                                           | 0.94          |
| ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักในเรื่อง     |               |
| ความปลอดภัยด้านสุขภาพ                        |               |
| 29                                           | 0.91          |
| 30                                           | 0.94          |
| 31                                           | 0.90          |

จากตาราง 28 แสดงว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูยุควิถีถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 31 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.86 ถึง 0.96 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                              |                                                                                      |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-ชื่อสกุล                | นางสาวกาญจนาศิริ ช่างจัด                                                             |
| วัน เดือน ปีเกิด             | 2 มิถุนายน 2536                                                                      |
| สถานที่เกิด                  | โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี                                                         |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | โครงการแอสตัน 42/5 ตำบล ตลาด อำเภ เมือง<br>จังหวัดจันทบุรี                           |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ครู คศ.1                                                                             |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน         | โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม (ธรรมรัตน์ศึกษา<br>ประชาอุทิศ) อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                                      |
| พ.ศ. 2547                    | ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6<br>โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จังหวัดจันทบุรี                    |
| พ.ศ. 2550                    | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3<br>โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จังหวัดจันทบุรี                    |
| พ.ศ. 2553                    | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6<br>โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี                        |
| พ.ศ. 2554                    | ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี                       |
| พ.ศ. 2569                    | ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี             |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี