

สภาการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

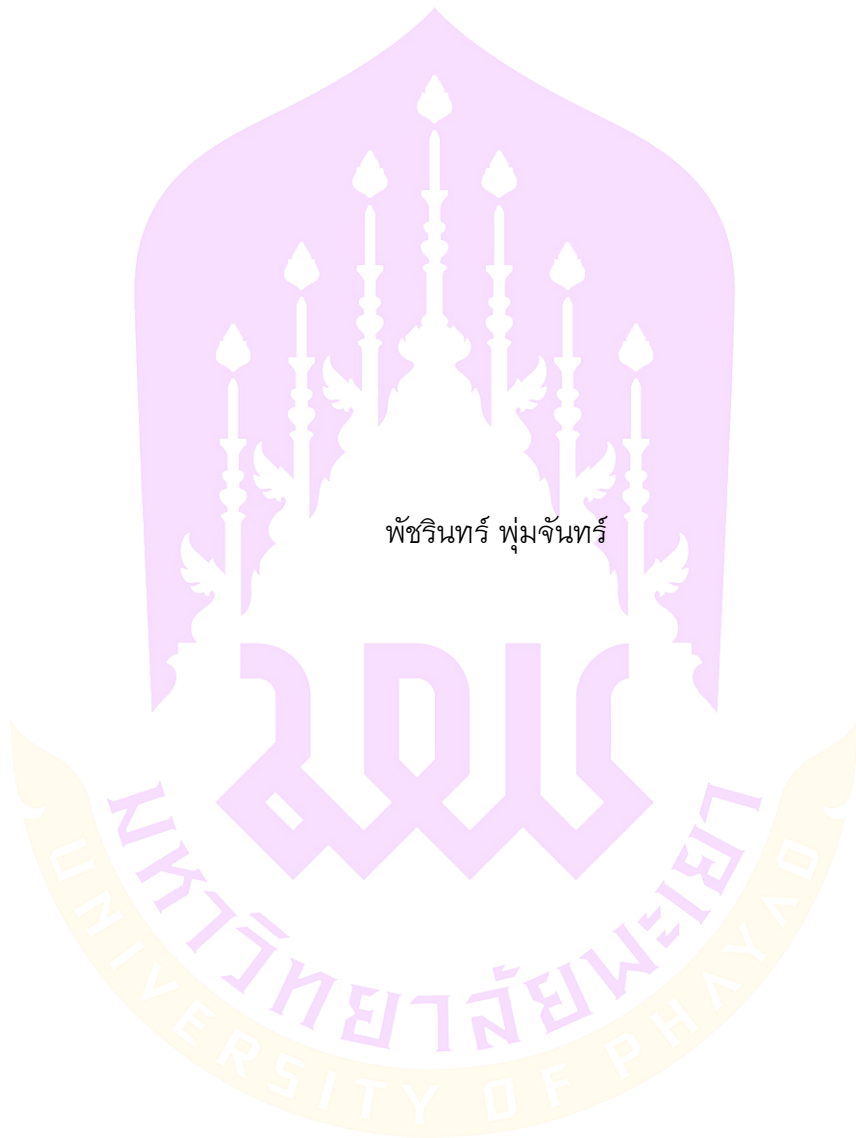
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



พัชรินทร์ พุ่มจันทร์

การศึกษาด้วยตัวเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE SITUATION FOR MOVING THE QUALITY POLICY OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF LAMPANG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ของ พัชรินทร์ พุ่มจันทร์

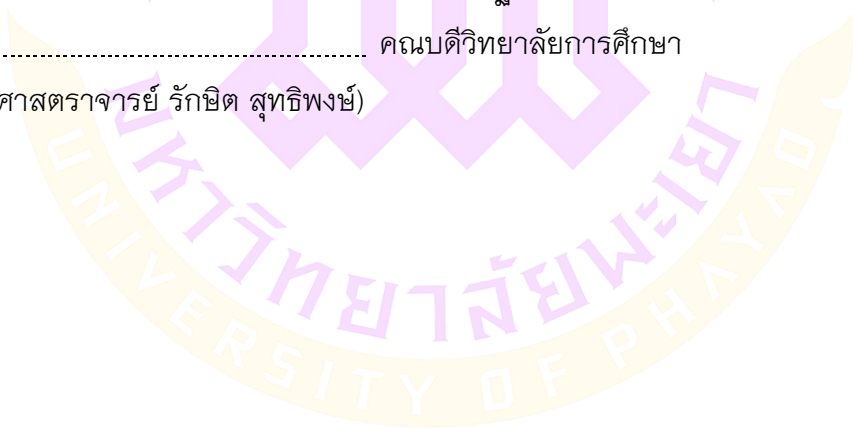
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณากร พรประเสริฐ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พัชรินทร์ พุ่มจันทร์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	การขับเคลื่อน, นโยบาย, คุณภาพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test

จากผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านโรงเรียนคุณภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสำนักงานเขตคุณภาพ 2) เปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า 1) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตคุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตคุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: THE SITUATION FOR MOVING THE QUALITY POLICY OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

Author: Patcharin Poomjun, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. sunthon Khlal um

Keywords: Moving, Policy, Quality

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the situation for moving the quality policy of educational institutions under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3 and to compare the situation for moving the quality policy of educational institutions under The Office of Lampang Primary Education Service Area 3 classified by educational level, work experience and school size. The sample group were 315 person including school administrators and teachers work in Office of Lampang Primary Education Service Area. The research instrument was questionnaire rating scale. The statistics data analysis were percentage, mean (μ), standard deviation (σ), t-test and F-test.

The results of research found that 1) The situation for moving the quality policy of educational institutions under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3. Overall of 4 topics, were at a high level in every topics. The highest topic were the quality of teachers and quality of students. Next was quality of schools and the lowest topic was the quality of area office. 2) Comparing the situation for moving the quality policy of educational institutions under the Office of Lampang Primary Education Service Area 3 that classified by educational level, work experience and school size as follows: 1) Classified by educational level. Overall, it was found that significantly different at the .05 level; when considering each topic it was found different education levels of school administrators and teachers resulting to different opinions of area office, quality of schools, quality of teachers and quality of students had a significantly different at the .05 level 2) Classified by work experience. Overall, it was found that significantly different at the .05 level; when considering each topic it was found different work experience of school administrators and teachers resulting to different opinions of area office, quality of schools, quality of teachers and quality of students had a significantly different at the .05 level and 3) Classified by school size. Overall, it was found that significantly different at the .05 level; when considering each topic it was found different school size of school administrators and teachers resulting to different opinions of area office, quality of schools, quality of teachers and quality of students had a significantly different at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ จาก ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็น อย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางเกษรา สิริชูทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และนางอมลรุจี ใจดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังใหม่ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ที่ได้ตรวจทานเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และแก้ไขให้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ขอขอบบูชาพระคุณ บิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์วิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

พัชรินทร์ พุ่มจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3สภาพ ทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	9
แนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา	13
แนวคิดทฤษฎีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	22
แนวคิดทฤษฎีการขับเคลื่อนนโยบาย.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
กรอบแนวคิดของการวิจัย	44

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา	51
ตอนที่ 2 แสดงผลการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3	52
ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3	59
บทที่ 5 บทสรุป	67
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	84
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	85
ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC: Index of Objective Congruence)	93
ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)	99
ภาคผนวก จ เอกสารรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็น มาตรฐานสากล	100

ประวัติผู้วิจัย..... 102



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	45
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพของสถานศึกษา	52
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 1 ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ	53
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านโรงเรียนคุณภาพ.....	54
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 3 ด้านครูคุณภาพ	56
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 4 ด้านนักเรียนคุณภาพ	58
ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประเภทการทำงาน....	61
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประเภทการทำงาน เป็นรายคู่.....	62
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..	64
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	65



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	44
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะหมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้นในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้ 1) สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ประกาศและแถลงนโยบายไว้แล้วเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2566, หน้า 25-26, สไลด์ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีการบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ ดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด มีการกำหนดบทบาท คุณลักษณะ ความรับผิดชอบ มอบหมายงานชัดเจน การดำเนินงานโครงการตามนโยบาย สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ รองรับภาระงานที่มาก มีระบบการบริการที่ดี อำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โรงเรียนและกลุ่มเครือข่ายมีโครงสร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งยังมีศักยภาพมาตรฐานวิชาชีพ มีค่านิยมในการทำงาน ตามหลักธรรมาภิบาล อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสีย ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาและมีภาคีเครือข่ายที่ดี กฎหมายและนโยบายภาครัฐเอื้อต่อการพัฒนาและการจัดการศึกษา ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม สถาบันศาสนา และเทคโนโลยี ส่งเสริมการจัดการศึกษา ชุมชนเข้มแข็ง ให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อย่างต่อเนื่อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด, บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด และโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2566, หน้า 10-16, สื่อบนไลน์) โดยดำเนินงานภายใต้นโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ ด้านที่ 2 โรงเรียนคุณภาพ ด้านที่ 3 ครูคุณภาพ และด้านที่ 4 นักเรียนคุณภาพ ปัจจุบัน พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับระดับเขตพื้นที่ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับระดับเขตพื้นที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการทดสอบระดับชาติบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่มีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้นตามนโยบายด้านที่ 4 นักเรียนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2566, หน้า 37-42, สื่อบนไลน์)

การบริหารมีความสำคัญต่อองค์การ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินงานที่มีรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ กระบวนการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและหน่วยงาน ทั้งนี้ สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ จึงมีความสำคัญในด้านการพัฒนาคุณภาพ 4 Qs

(QUALITIES) ได้แก่ ด้านที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน น่าสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการสูงขึ้น ผู้รับบริการโดยผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา ด้านที่ 2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน น่าสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ มีพัฒนาการสูงขึ้น ผู้รับบริการโดยผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัด การศึกษา ด้านที่ 3 ครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีทักษะด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีผลการปฏิบัติงานที่เป็น แบบอย่าง (Good Practice and Best Practice) และด้านที่ 4 ประชากรวัยเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีความปลอดภัยและได้รับโอกาส ในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้น มีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพ 4Qs (QUALITIES) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2566, หน้า 41-42, สื่อบนออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำเอาข้อมูล ที่ได้ไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและครู

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 724 คน

จากนั้น ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (สุวิมล ติรگانนท์, 2554, หน้า 179) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (ระยะที่ 2) ปีงบประมาณ 2566–2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งมีนโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ
2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ

3. ด้านครูคุณภาพ
4. ด้านนักเรียนคุณภาพ

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 ระดับการศึกษา
 - 1.1.1 ปริญญาตรี
 - 1.1.2 ปริญญาโท
 - 1.1.3 ปริญญาเอก
- 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 1.2.2 5-10 ปี
 - 1.2.3 11-15 ปี
 - 1.2.4 16 ปีขึ้นไป
- 1.3 ขนาดของสถานศึกษา
 - 1.3.1 ขนาดเล็ก
 - 1.3.2 ขนาดกลาง
 - 1.3.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งวิเคราะห์มาจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี (ระยะที่ 2) ปีงบประมาณ 2566-2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งมีนโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ
- 2.2 ด้านโรงเรียนคุณภาพ
- 2.3 ด้านครูคุณภาพ
- 2.4 ด้านนักเรียนคุณภาพ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 93 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพการขับเคลื่อน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

นโยบายคุณภาพ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 4Qs (QUALITIES) มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ

ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ นำทำงาน บริการประทับใจ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานและการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ และอยู่ในระดับสูง ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับสูง

ด้านโรงเรียนคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ นำเรียน นำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการสูงขึ้น ผู้รับบริการโดยผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

ด้านครูคุณภาพ หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีทักษะด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่าง (Good Practice and Best Practice)

ด้านนักเรียนคุณภาพ หมายถึง ประชากรวัยเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีความปลอดภัยและได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และ

ใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียน และการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้น มีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และตำแหน่งรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ครู หมายถึง ครูผู้สอนทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปส่งเสริม และพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. ผู้บริหารและครูได้รู้ถึงความแตกต่างในสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับ การศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง การดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ โดยสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ดำเนินการขับเคลื่อนโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนได้เสียในการจัด การศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
 - 1.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.2 ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
 - 1.3 นโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES)
2. แนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา
 - 2.1 ความหมายการบริหารการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญการบริหาร
 - 2.3 ทฤษฎีการบริหาร
3. แนวคิดทฤษฎีบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท
 - 3.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดทฤษฎีการขับเคลื่อนนโยบาย
 - 4.1 ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินงานสถานศึกษาในเขตอำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน ตั้งอยู่เลขที่ 359 ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง อยู่ห่างจากจังหวัดลำปางไปทางทิศเหนือตามเส้นทางถนนสายลำปาง-แจ้ห่ม ประมาณ 54 กิโลเมตร อาคารที่ทำการเป็นอาคารเรียนแบบ 004 สร้าง พ.ศ. 2516 2 ชั้น 12 ห้อง

อาณาเขตติดต่อของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดพะเยา, จังหวัดเชียงราย
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดเชียงราย, จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภองาว จังหวัดลำปาง, จังหวัดพะเยา

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วย โรงเรียนในเขตอำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน มีพื้นที่ทั้งหมด 3,248.47 ตารางกิโลเมตร สภาพของพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา มีป่าไม้ล้อมรอบ พื้นที่ป่าไม้ร้อยละ 61 ของพื้นที่ทั้งหมด มีที่ราบลุ่มบริเวณที่ราบใกล้แม่น้ำเป็นบางส่วน มีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำวัง แม่น้ำสอย แม่น้ำมอญ แม่น้ำปาน และแม่น้ำต๋อย ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ลักษณะภูมิอากาศ

จากลักษณะพื้นที่ของจังหวัดที่เป็นแอ่งคล้ายก้นกระทะ จึงทำให้อากาศร้อนอบอ้าวเกือบตลอดปี ฤดูร้อนจัดร้อนจัด และหนาวจัดในฤดูหนาว มีอุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด 41.6 องศาเซลเซียส เฉลี่ยต่ำสุด 10.5 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนวัดได้ 1,105.0 มิลลิเมตรต่อปี ลักษณะภูมิอากาศแบ่งออกได้เป็น 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มประมาณต้นเดือนมีนาคมจนถึงปลายเดือนพฤษภาคมอากาศร้อนอบอ้าวมาก เดือนที่มีอากาศร้อนที่สุดคือเดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคม

ฤดูหนาว เริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายนจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ อากาศจะหนาวเย็นมาก ช่วงที่มีอากาศหนาวคือเดือนมกราคม

ด้านการปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบซึ่งตั้งอยู่ในเขตปกครอง 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

2. ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

วิสัยทัศน์

ผู้เรียนมีคุณภาพ สูงสังคมในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. เสริมสร้างโอกาส ความเสมอภาค ความปลอดภัย และลดความเหลื่อมล้ำ โดยให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามแนวพหุปัญญาให้มีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม น้อมนำศาสตร์พระราชา และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา
5. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้พื้นที่เป็นฐานและให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาส ความเสมอภาค ความปลอดภัยในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มืออาชีพ นำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา น้อมนำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและเป็นกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ความปลอดภัย และความร่วมมือทุกภาคส่วนยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามบริบทพื้นที่
2. ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา
5. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

จุดเน้น

ด้านผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันพร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบใหม่ รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไป และได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย
2. เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 5-6 ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา
3. เด็กเล็กก่อนวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยและเรียนรู้ด้วยความสุข
4. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนทั้งกลุ่มเด็กปกติ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาส ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning)
5. ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ผู้เรียนมีทักษะที่สำคัญและจำเป็นสอดคล้องกับทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล การเป็นครูมืออาชีพ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการดำรงชีวิตตามศาสตร์พระราชา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน และบริการทางการศึกษา

รูปแบบการบริหาร

ค่านิยม “TEAM เอกภาพสู่ความเป็นเลิศ”

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1. True | ถูกต้อง |
| 2. Efficiency | ประสิทธิภาพ |
| 3. Accountability | ความรับผิดชอบ |
| 4. Moral | คุณธรรม |

กลวิธี 5 ร่วม

1. ร่วมคิด
2. ร่วมทำ
3. ร่วมตรวจสอบ
4. ร่วมรับผิดชอบ
5. ร่วมภาคภูมิใจ

3. นโยบายคุณภาพ 4 Qs (QUALITIES)

Q 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ นำทำงาน บริการประทับใจ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานและการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. มีผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับและอยู่ในระดับสูง

4. ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อยู่ในระดับสูง

Q 2 โรงเรียนคุณภาพ

1. โรงเรียนมีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน
2. โรงเรียนนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา
3. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการสูงขึ้น
4. ผู้รับบริการโดยผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

Q 3 ครูคุณภาพ

1. ครูมีทักษะด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้
2. ครูมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ครูมีการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
4. มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่าง (Good Practice & Best Practice)

Q 4 นักเรียนคุณภาพ

1. ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม มีความปลอดภัยและได้รับโอกาสในการศึกษา
ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้
ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติมีพัฒนา
การเพิ่มสูงขึ้น
4. ผู้เรียนมีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น

แนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Fisk and Russell (2000, p. 221) ได้สรุปกระบวนการบริหารเป็นวงจร 5 ลักษณะ คือ การตัดสินใจ การจัดโปรแกรม การติดต่อกัน การควบคุม และการประเมินคุณค่า ส่วนขั้นตอนของกระบวนการบริหารมี 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนโครงการ
2. การจัดโครงการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ให้แน่นอน และรัดกุม
3. การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน
5. การควบคุมและติดตามดูแลปฏิบัติงาน

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, หน้า 175-178) กล่าวว่า การบริหาร และการจัดการเป็นศาสตร์และเป็นศิลป์ในตัวเอง

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 59-60) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรม ประเภทหนึ่ง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายๆ คนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็น ระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

สมาน อัครภูมิ (2545, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการ ของสถาบันต่าง ๆ ซึ่งออกแบบไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการสอนและการเรียน ทำหน้าที่เป็น เครื่องมือในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนแต่มีใช้ดำเนินการเอง ดังนั้นบุคลากรทุกคน ที่อยู่ในระบบของโรงเรียนต้องร่วมมือกันเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมการบริหารต่าง ๆ ต้องออกแบบให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนด้วย

เกษม วัฒนชัย (2546, หน้า 2) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นระบบการบริหาร การออกแบบและจัดระบบการศึกษา ทั้งระบบความคิด และรวมถึงการนำทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหาร เป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2548, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของ สังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้ มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อม ให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

หวน พันธุ์พันธ์ (2548, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

ทงศ์กัณฑ์ คัมไชน้ำ (2550, หน้า 2-5) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ตามความหมายนี้เป็นการระบุว่า ผู้บริหารไม่ได้เป็นผู้ลงมือทำงานด้วยตนเอง แต่ทำงานโดยสั่งให้คนอื่นทำ ซึ่งการสั่งให้คนอื่นทำตามที่ผู้บริหารต้องการให้สำเร็จได้ต้องอาศัยเทคนิควิธีการในการสั่งการหลายประการ และเป็นกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความหมายนี้ กิจกรรมในการบริหาร ได้แก่ กิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งนักทฤษฎีทางการบริหารหลายท่านได้จำแนกแตกต่างกัน เช่น บางท่านจำแนกได้ 4 กิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุม บางท่านจำแนกได้ 5 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การชักนำ การควบคุม ส่วนผู้ที่จำแนกเป็น 7 กิจกรรม ที่รู้จักกันในชื่อย่อ POSDCoRB ของ Gulick และ Urwick ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สังเวียน มาลาทอง (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลทางการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถเจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนในองค์กรร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการ องค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการศึกษามีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมการบริหารต่าง ๆ โดยมีกลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการบริหาร

ความสำคัญของการบริหาร นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้
 อัมพร พุดมี (2551, หน้า 36-38) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารที่มีต่อองค์กร
 ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ความสำคัญขององค์กร

- 1.1 ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมาย
- 1.2 ช่วยให้องค์กรพัฒนาไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน
- 1.3 ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง และพัฒนาไปทิศทางและอัตราเร่งที่เหมาะสม
- 1.4 ช่วยให้องค์กรดำเนินงานดำเนินไปอย่างเป็นระบบ แบบแผน งานไม่ล่าช้า เพราะบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี
- 1.5 ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะต่างมีความเข้าใจกัน
- 1.6 ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ครัทธา จากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 2.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม เพราะได้นำความรู้ทางเทคนิค ที่การบริหารมาพัฒนาองค์กรให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงานผลงานจึงออกมา ในระยะเวลาเหมาะสม
- 2.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็น ขั้นตอน และมีเทคนิคในการบริหาร
- 2.3 ช่วยให้การบริหารของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงไปตรงมาตาม วัตถุประสงค์
- 2.4 สร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานให้กับผู้บริหาร
- 2.5 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่
- 2.6 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การควบคุมการทำงานทั้งองค์กรของผู้บริหารได้
- 2.7 เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถของ แต่ละคนให้มากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงาน

2.8 ช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ โดยตรงตามความสามารถ เข้าก็จะเกิดความภาคภูมิใจ และถือเป็นเกียรติ รวมทั้งตั้งใจในการทำงานให้กับองค์กร

2.9 ผู้บริหารที่ใช้เทคนิคการบริหารจะตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ เพราะความสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา และสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารและกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ เต็มใจ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา

3.3 สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานอันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

3.5 เสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคีในการทำงาน และป้องกันการสมองไหลไปยังระบบงานเอกชน

3.6 ลดข้อข้องใจและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.7 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทิศทางในการทำงานและเกิดทักษะจากการทำงาน

3.8 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำทรัพยากรขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ รวมทั้งจัดหาทรัพยากรใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 3) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการบริหารว่าเป็น การจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วม ดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการ ประเมินผลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

Hoy and Miskel (2001, p. 4) ได้อธิบายถึง การบริหารว่ามีความสำคัญและส่งผลโดยตรง ต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินงานที่มีรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ กระบวนการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและหน่วยงาน

ทฤษฎีการบริหาร

เกษม วัฒนชัย (2550) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไว้ 6 ทฤษฎีสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) การบริหารในยุคนี้ค่อนข้างเป็นปัจจุบัน ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญา ไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง เนื่องจากในปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งต้องคำนึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ โดยมีหลักการโดยสถานการณ์ ดังนี้

- 1.1 ถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
- 1.2 ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด
- 1.3 เป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระหว่างทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน
- 1.4 สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
- 1.5 คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสดงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย
- 1.6 เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

2. ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) ที่วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ทฤษฎีสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

2.1.1 สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การซึ่งเป็นกรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์การนั้นครอบคลุมอยู่

2.1.2 บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทหน้าที่

2.1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดว่า สถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังที่จะผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุม

2.2 ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

2.2.1 บุคลากรแต่ละคน (Individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

2.2.2 บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ

2.2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need-Dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

3. ทฤษฎีจิตใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human and Motivation) โดยมีอับบราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

3.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

3.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3.3 ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีความตอบสนองทันที

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีนี้ใน ค.ศ. 1957 โดยเสนอสมมติฐานดังนี้ (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเทียง, 2542, หน้า 13-14)

4.1 ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

4.1.1 ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีกปิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส

4.1.2 มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ

4.1.3 โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

4.2 ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

4.2.1 การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและการพักผ่อน

4.2.2 มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้น การบังคับ ข่มขู่ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.2.3 มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์การ ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์การประสบความสำเร็จ

4.2.4 เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไป

4.2.5 มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มีมโนภาพ มีความฉลาดเฉลียว และว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆขององค์การ

4.2.6 สถานการณ์การดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่

5. ทฤษฎี Z ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมียุทธศาสตร์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความอิสระ และมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

5.1 องค์ประกอบของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ

5.1.1 การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล

5.1.2 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1.4 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.2 หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ

5.2.1 คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน

5.2.2 คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5.2.3 คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

6. ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) Max Weber (1920 อ้างอิงใน ปรัชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2542, หน้า 13-14) ได้สรุปว่า Max Weber ผู้คิดค้นเรื่องทฤษฎีระบบราชการ (Weber' Theory of Bureaucracy) หรือเรียกว่า ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy School) ต่อมาคำว่า Bureaucracy เรียกกันทั่วระบบมาตยาธิปไตย หรือระบบเจ้าขุนมูลนาย Weber มองเห็นว่าระดับขั้นตอนของการบังคับบัญชาในองค์กร (Hierarchy) อำนาจหน้าที่ (Authority) และระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรากฐานขององค์กรทางสังคมทั้งหลาย การบริหารงานในองค์กรทั้งหลายนั้น จะต้องใช้กฎหมาย บารมี จารีต ประเพณีเป็นส่วนประกอบสำคัญเสมอไป และสรุปหลักการบริหารราชการของเวเบอร์ไว้ว่า

6.1 เป็นการบริหารงานแบ่งลำดับขั้นและสายงานบังคับบัญชาไว้อย่างเด่นชัด

6.2 บริหารงานโดยยึดกฎหมายเป็นสำคัญ

6.3 ยึดอำนาจหน้าที่ยิ่งกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

6.4 แบ่งงานกันตามความถนัดของเอกัตบุคคล

6.5 มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

6.6 แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากงานอย่างชัดเจน ไม่ยึดติดตัวบุคคล

6.7 ใช้เทคนิคต่างๆ ในการบริหาร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหาร เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นอย่างมีลักษณะที่ สมเหตุสมผล อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ รวมทั้งแนวทางการบริหารได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติใช้ในการบริหารได้ ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีความแตกต่างกันไปตามความ

เหมาะสมของแต่ละแนวคิด โดยยึดหลักระบบงาน พฤติกรรมมนุษย์ นิัยในการทำงาน และกฎหมายเป็นหลัก

แนวคิดทฤษฎีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อุษณีย์ โพธิ์สุข (2543) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทุกหน่วยงานทุกระดับว่าเป็นบังเหียนแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจใจของการเรียนรู้ของเด็ก โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ คือ การสร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ที่ครบวงจร ทั้งวิธีการ จัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดการ สภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554) กำหนดว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือการบริหารอย่างมีอิสระเป็นภาระกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้แก่ผู้บริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหาร ด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป โดยมุ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) กำหนดว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงการเป็นผู้นำที่ทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงตามการปฏิรูปการศึกษา มีรูปแบบกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต้องมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิด วิจัย วิจารณ์และความคิดสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารเป็นกำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงานบริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย

อารมณ์สังคมและสติปัญญา เหล่านี้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องบริหารและจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรทุกคนสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ ทำอย่างไร จึงจะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันกาล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารมาก เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหาร ยังต้องเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์ มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศิลป์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือ แทนที่จะทำ แต่การจัดการองค์การภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบและดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้ว จะต้องสามารถ เผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย

จิราภา เพียรเจริญ (2556) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

ธีระ รุญเจริญ (2557) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

วาสนา เต่าพาลี (2557) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามลัทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนินสา คุประเสริฐ (2559) กล่าวถึง บทบาทการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องดำเนินการวางแผนจัดการและควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีรูปแบบ กระบวนการบริหาร มีทิศทางในการทำงานบริหาร โดยใช้หลักกระจายอำนาจ สามารถบริหารภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างชำนาญการ ดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาท นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาท ไว้ดังนี้ รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ (2550) ได้สรุปคำจำกัดความของบทบาทไว้ว่าเป็นแบบแผนของความต้องการ เป้าหมายของความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติ คุณค่าและการกระทำที่สมาชิกในสังคมคาดหวังว่าควรจะเป็นไปตามลักษณะของชนิดตำแหน่งที่มีอยู่ หรืออาจกล่าวได้สั้น ๆ ว่า บทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในสภาพนั้นควรจะทำหรือปฏิบัติ เช่น บทบาทของพ่อก็คือ ทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกให้เป็นคนดี รู้จักทำมาหากิน เป็นต้น

ธนิตา รัตนพันธ์ (2555) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเป็นอยู่ของบุคคลและความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไป บทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่งบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใดก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

ภิญญา สาธร (2546) ได้ กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนเป็นสมาชิกของสังคมซึ่งบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ที่ถูกระบุไว้การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทต้องมีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของทั้งตนเองและทุก ๆ ฝ่าย ในสังคมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ไว้ว่าสิ่งที่บุคคลดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปถูกคนอื่นลงความเห็นว่าเขาต้องทำสิ่งที่เรียกว่าบทบาทหน้าที่ซึ่ง กำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับ

อนุรักษ พิศวงศ (2553) อธิบายเกี่ยวกับบทบาทว่า เป็นการกำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทเป็นบทบาทที่ถูกกำหนด ถึงแม้ว่าบุคคลจะไม่ได้แสดงออกหรือปฏิบัติจริงตามตำแหน่งอาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่อไปนี้ คือ บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนขอ บทบาทที่ต้องการ ความไม่เห็นด้วยกับบทบาทที่ถูกกำหนดและบุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีของ Mead (n.d. อ้างอิงใน ปราณี กัญญาสุด, 2557, หน้า 33) Mead ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริง หรือ บทบาทที่เป็นจริง ซึ่งจะต้องประกอบด้วยสิ่ง ดังต่อไปนี้ 1) การรู้จักตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้จะต้องมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง 3) ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นนั้น การเป็นแบบอย่าง เพื่อให้การกระทำบางอย่างเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ 4) การประเมินผลการกระทำตามบทบาท สามารถดำเนินการด้วยตนเองหรือโดยคนอื่น

สังวร คงภักดี (2545, หน้า 7-9 อ้างอิงใน ปราณี กัญญาสุด, 2557, หน้า 25-26) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทที่บุคคลแสดงออกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท (Role Theory) มีนักมนุษยวิทยาและนักสังคมวิทยาได้ทำ การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาทไว้หลายคน ดังนี้

1. ทฤษฎีของราล์ฟลินตัน (Ralph Linton's role theory) กล่าวว่า บทบาทขึ้นอยู่กับ ตำแหน่ง หรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่นบุคคลมีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจน ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

2. ทฤษฎีของแนเดล (Nadel's role theory) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมหรือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

2.1 ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่งหรือมีอารมณ์ขัน

2.2 ส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ เป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้ เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย

2.3 ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา ถ้ากำหนดให้ P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า $P = a, b, c, \dots, n$

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลาย ๆ ส่วน อย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วน

3. ทฤษฎี (Homann's role theory) กล่าวว่า บุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งเสมอ เช่น ตอนกลางวันแสดงบทบาทสอนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นครูตอนเย็นแสดงบทบาทเรียนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นนิสิตภาคสมทบ เป็นต้น

4. ทฤษฎี (Parson's role theory) กล่าวว่า บทบาทเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเช่นบุคคลที่มีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

5. ทฤษฎี (Merton's role theory) กล่าวว่า บทบาทบุคคลแต่ละคนจะต้องมีตำแหน่งและบทบาทควบคู่กันไปซึ่งไม่เหมือนกันบทบาทจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมที่เขาสังกัดอยู่ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น

6. ทฤษฎี (Good's role theory) กล่าวว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคลและบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ โดยการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทต้องมีความเหมาะสม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับนับว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดผลต่อการสร้างเด็ก เยาวชน และพลเมืองให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับครู นักเรียนและชุมชนมากที่สุด จึงมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการบริหารงานในโรงเรียนทุกงาน การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะบทบาทของการบริหารการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องร่วมดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครูผู้สอนนักเรียน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีผู้ให้ความหมายบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังเช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 82-84)

ด้านวิชาการ

1. มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
2. มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน

3. สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที่วงที่
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. รอบรู้ด้านการศึกษา
8. ความรับผิดชอบ
9. แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
10. รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
11. ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
12. ดำเนินถึงมาตรฐานวิชาการ

ด้านบริหารงบประมาณ

1. เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
2. มีความรู้ระบบงบประมาณ
3. เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุการเงิน
4. มีความซื่อสัตย์ สุจริต
5. มีความละเอียดรอบคอบ

การบริหารงานบุคคล

1. มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
2. เป็นแบบอย่างที่ดี
3. มีมนุษยสัมพันธ์
4. มีอารมณ์ขัน
5. เป็นนักประชาธิปไตย
6. ประณีประนอม
7. อุดหนุนอดกลั่น
8. เป็นนักพูดจาที่ดี
9. มีความสามารถในการประสานงาน
10. มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
11. กล้าตัดสินใจ
12. มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

การบริหารทั่วไป

1. เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
2. เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
3. มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
5. รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
6. มีความคล่องแคล่ว ว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ
7. มีความรับผิดชอบต่องานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
8. กำกับ ติดตามและประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8-9 อ้างอิงใน อิศรา (อริสรา หลักเป้า, 2559, หน้า 15-17) กล่าวไว้ว่า นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพัง คนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนแตกต่างกันทั้งในสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ ได้เหมาะสม
2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิคขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่สมควรมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี
3. มีการประเมินผลเมื่อได้ดำเนินการใด ควรจะได้รับการประเมินและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจหลักที่สำคัญ คือ รับผิดชอบต่องานทุกอย่างของสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ และการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์และการสร้างสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม

ที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีบุคลากรมาก การบริหารงานเพียงคนเดียว อาจทำให้เกิดข้อบกพร่องได้ ผู้บริหารระดับสูงจึงมอบอำนาจบางอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน หรืออาจแต่งตั้งหลาย ๆ คน มารับมอบอำนาจลดหลั่นกันไปตามสายงาน ลักษณะของผู้บริหารแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารแบบอัตนัย (Autocratic leader) คือ ผู้บริหารที่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง จะทำอะไรก็สั่งการด้วยตนเอง ไม่ต้องประชุมปรึกษาหารือกับใคร เป็นผู้มีความมั่นคงในตนเอง ต้องการให้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบสั่งการตามขั้นตอน ให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการทันที

2. ผู้บริหารแบบตามสบาย (laissez fair leaders) คือ ผู้บริหารที่ปล่อยให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันตามสบาย กฎ ระเบียบไม่บังคับเข้มงวด การปฏิบัติงานยืดหยุ่นและเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน การบริหารงานแบบนี้จะไม่ค่อยก้าวหน้า แต่คนชอบการทำงานจะไม่ชอบ เพราะไม่ค่อยมีงานทำผู้บริหารไม่สร้างงาน

3. ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) คือ ผู้ที่บริหารงานโดยใช้แนวทาง ของประชาธิปไตย ถือว่าทุกคนเป็นเจ้าของโรงเรียนเมื่อจะคิดทำอะไรจะต้องให้ทุกฝ่ายเห็นชอบ แล้วร่วมมือกันทำงาน งานจะดำเนินไปช้าเพราะต้องประชุมปรึกษาหารือกันหลายครั้ง แต่เกิดความรอบคอบในการทำงาน ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันดีมีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี

การดี อนันต์นาวิ (2551 อ้างอิงใน สายสมร ลายพิğun, 2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 21 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ รวมทั้งบุคคลในโรงเรียน ได้ร่วมกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและนักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนา

2. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในฐานะนักพัฒนาสถานศึกษา

3. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นนักวางแผนกิจกรรมและสร้างประสบการณ์ ที่จะทำให้มีโปรแกรมที่เหมาะสมในอันที่จะนำเป้าหมายของการเรียนการสอน 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านความรู้ ความคิด พัฒนาการด้านจิตใจ และพัฒนาการด้านทักษะทางกายภาพ

4. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม และแสวงหา วิธีทางจะตรวจและติดตามผลงานโครงการและกิจกรรม

5. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเลือก ฝึกฝน และพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากร

6. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระจายคณะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้บริหารต้องแบ่งงานและมอบหมายงาน ทั้งรู้จักกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางาน

8. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรการเงินของสถานศึกษา

9. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการพัฒนา และให้ความปลอดภัยแก่เด็กนักเรียน
ในสถานศึกษา

10. ผู้บริหารจะต้องวางแผนหามาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมและรักษาวินัยของ
นักเรียน

11. ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพ
ที่ใช้งานได้ดี ปลอดภัย แข็งแรง ทนทานและเหมาะสม

12. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญ และบรรยากาศที่ดีทั้งครู อาจารย์ นักเรียนจะสามารถ
ทำงานด้วยกันอย่างสงบสุขและมีความสุข

13. ผู้บริหารต้องกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรในการเรียน
ให้หลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

14. ผู้บริหารต้องเป็นผู้พัฒนา และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

15. ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในงานพิธีที่เกี่ยวข้องและงานสาธารณประโยชน์ของสังคม
และชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่

16. ผู้บริหารต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

17. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและนิเทศงานของสถานศึกษา
โดยสม่ำเสมอ

18. ผู้บริหารต้องทันเวลา ทันเหตุการณ์ ทันสมัย และต้องติดตามความก้าวหน้า

19. ผู้บริหารควรมีเวลาปรึกษากับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องสำคัญ ๆ ที่ต้องตัดสินใจ

20. ผู้บริหารควรรหาเวลาเข้าสอนนักเรียนบ้าง

21. ผู้บริหารต้องวางระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุด ต้องรับผิดชอบงาน ซึ่งประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ
การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารที่ดีต้องนำเทคนิควิธี
และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีการขับเคลื่อนนโยบาย

ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมี 3 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีบนลงล่าง (Top-Down Theories) 2) ทฤษฎีล่างขึ้นบน (Bottom-Up Theories) และ 3) ทฤษฎีผสม (Hybrid Theories) ซึ่งทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 3 กลุ่ม มีลักษณะที่สำคัญแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้ (Pulzl and Treib (2007); Hill (2005); Joseph (2008))

1. ทฤษฎีบนลงล่าง (Top-Down Theories) ผู้ตัดสินใจมีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายให้ชัดเจน และควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มจากการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีระบบ ถือว่านโยบายเป็นผลตรงที่ทำให้เกิดผลลัพธ์และมักไม่สนใจผลกระทบที่มาจากตัวผู้ปฏิบัติ ทฤษฎีนี้จึงกำหนดให้นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต นักวิชาการสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Pressman and Wildavsky (1973); Van Meter and Van Horn (1975); Bardach (1977); Sabatier and Mazmanian (1983) as cited in Pulzl and Treib (2007); Hill (2005); Joseph (2008)

2. ทฤษฎีล่างขึ้นบน (Bottom-Up Theories) มีแนวคิดแตกต่างกับทฤษฎีบนลงล่าง ผู้ปฏิบัติในท้องถิ่นเป็นผู้ให้บริการตามนโยบาย กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการต่อรองที่เกิดในเครือข่ายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น เนื่องจากมองว่านโยบายเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนำผลการสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้เสียในนโยบายมาปรับเปลี่ยน แก้ไข นโยบาย ให้สอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ การศึกษาในกลุ่มนี้เริ่มจากระดับล่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และปฏิเสธความคิดว่านโยบายเริ่มจากส่วนบนที่ตนข้างล่างต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพราะกลุ่มนี้เห็นว่าคนข้างล่างหรือผู้ปฏิบัติใช้ดุลยพินิจและใกล้ชิดกับปัญหามากกว่าส่วนบนหรือผู้กำหนดนโยบาย นักวิชาการสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Lipsky (1980); Elmore (1980); Hjerm and Hull; (1981) as cited in Pulzl and Treib (2007); Hill (2005); Joseph (2008)

3. ทฤษฎีผสม (Hybrid Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามบูรณาการโดยรวมส่วนสำคัญของทฤษฎีทั้งสองและทฤษฎีอื่น ๆ เข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบาย ความชัดเจนสมเหตุสมผลของนโยบาย และด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ นโยบาย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และการปรับตัวของหน่วยงานปฏิบัติ หัวใจของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และปรับเปลี่ยน แก้ไขนโยบาย นักวิชาการสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Ripley and Franklin (1982); Sabatier (1986); O'Toole (1986);

Hill and Hope (2002); O' Faircheallaigh (2002) as cited in Pulzl and Treib (2007); Hill (2005); Joseph (2008)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นแนวคิดที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบายของ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดย ตรีนุช เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

1. หลักการตามนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้

1.1 สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.2 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือ จากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.3 ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศและแถลงนโยบาย ไว้แล้วเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษา ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

2. นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.1 การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

2.1.1 เร่งสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่และภัยอื่น ๆ โดยมีการดำเนินการตามแผน และมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น รวมทั้งดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามประเมินผลการดำเนินการและแสวงหา สถานศึกษาที่ดำเนินการได้ดีเยี่ยม (Best Practice) เพื่อปรับปรุง พัฒนาและขยายผลต่อไป

2.1.2 เร่งปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการ อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และสร้างภูมิคุ้มกันควบคู่กับ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเชิงบวกและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งหาแนวทางวิธีการปกป้องคุ้มครอง ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.3 เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริมคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.1.4 เร่งพัฒนาบทบาทและภารกิจของหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่มีอยู่ใน ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินการอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติ อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน

2.2.2 จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพรสวรรค์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเองด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ

2.2.3 พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างตรรกะความคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ

2.2.4 พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาคอมพิวเตอร์ (Cording) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมดิจิทัลในโลกยุคใหม่

2.2.5 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และศีลธรรมให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและการเสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

2.2.6 จัดการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลของผู้เรียนผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูงรวมทั้งมีการประเมินและพัฒนาผู้เรียน

2.2.7 ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) ให้กับผู้เรียนโดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน สหกรณ์ ฯลฯ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ และการเผยแพร่สื่อแอนิเมชันรอบรู้เรื่องเงิน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเชิงพาณิชย์เพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่สูงขึ้น

2.2.8 ปรับโฉมศูนย์วิทยาศาสตร์และศูนย์การเรียนรู้ ให้มีรูปลักษณะที่ทันสมัย สวยงาม ร่มรื่น ชวนใจให้เข้าไปใช้บริการ โดยมีมุมค้นหาความรู้ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มุมจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ คิวเคาระห์ของผู้เรียนหรือกลุ่มผู้เรียน และการร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือจัดเป็นฐานการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ที่ผู้เรียนและประชาชนสามารถมาลงทะเบียน เข้าร่วมกิจกรรม และได้รับเอกสารรับรองการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนำประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ได้ รวมทั้งมีบริเวณพักผ่อนที่มีบริการลักษณะบ้านสวนกาแฟเพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น

2.2.9 ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีการนำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2.2.10 พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน

2.3 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

2.3.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับการศึกษาภาคบังคับ เพื่อป้องกันเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคัน

2.3.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อรับการพัฒนาอย่างรอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัยและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3.3 พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบางรวมทั้งกลุ่ม NEETs ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียม

2.3.4 พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว (Home School) และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home-based Learning)

2.4 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.4.1 พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และหลักสูตรวีพระยะสั้น แบบโมดูล (Modular System) มีการบูรณาการวิชาสามัญและวิชาชีพในชุดวิชาชีพเดียวกัน เชื่อมโยงการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและระบบทวิภาคี รวมทั้งการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Block Course) เพื่อสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) ร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาอย่างเข้มข้นเพื่อการมีงานทำ

2.4.2 ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชน และสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

2.4.3 พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยการพัฒนา Re-Skill Up-Skill และ New Skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบที่หลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.4.4 ส่งเสริมการพัฒนาแบบทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ และการนำผลการทดสอบไปใช้คัดเลือกเข้าทำงาน ศึกษาต่อ ขอรับประกาศนียบัตรมาตรฐาน สมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) การขอรับวุฒิบัตรสมรรถนะภาษาอังกฤษ (English Competency)

2.4.5 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์ปมเพาะผู้ประกอบการอาชีพศึกษาเพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

2.4.6 เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในภาคเกษตรโดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) และกลุ่มยุวเกษตรกรอัจฉริยะ (Young Smart Farmer) ที่สามารถรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

2.4.7 ส่งเสริม และสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคนทุกช่วงวัย เพื่อการทำงานทำ โดยบูรณาการความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันสังคมอื่น

2.4.8 พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายอยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพ เพื่อการเข้าสู่การรองรับสมรรถนะและได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนรู้และมวลงประสบการณ์เทียบโอนเข้าสู่การสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank)

2.5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ Performance Appraisal (PA) โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระบบ Digital Performance Appraisal (DPA)

2.5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษา

2.5.3 พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความนัดของแต่ละบุคคล

2.5.4 พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

2.5.5 เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหานี้สิ้นครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ในการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

2.6 การพัฒนาระบบราชการและบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

2.6.1 ขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก

2.6.2 ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทาง

2.6.3 ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.6.4 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่างๆ

2.6.5 ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

2.7 การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ เร่งรัดการดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติควบคู่การสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

3. แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

3.1 ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ชำรงต้น เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาโดยดำเนินการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

3.2 ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ตรวจสอบการติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบายและจัดทำรายงานเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทราบตามลำดับ

3.3 กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการแก้ไขปัญหในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดข้อง

พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามฯ ตามข้อ 2 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ

3.4 สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงพื้นที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว หากมีความสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ อย่างเป็นรูปธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เก็จกนก เอื้องวงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา: สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย 1) สมรรถนะการแปลงนโยบาย 2) สมรรถนะการสร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย 3) สมรรถนะการจัดโครงสร้าง 4) สมรรถนะการจัดการทรัพยากร 5) สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ โดย 6) สมรรถนะการควบคุมกำกับและประเมินผล และ 7) สมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหาร ควรประกอบด้วย 1) การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์สมรรถนะของตนเอง แล้วจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล และ 2) การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจะต้องพัฒนาช่องทางสื่อสารนโยบาย จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วรารัตน์ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทังสุบุตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียง 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการตรวจสอบ/กำกับดูแล/ประเมินผล ด้านการจัดการองค์ความรู้ ด้านการให้รางวัล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาโดยภาพรวม และด้านการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและด้านการจัดการองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันติชูชัย ชำนาญ, กุลชลี จงเจริญ และชูชาติ พวงสมจิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 5 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล และปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ 2) สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย และด้านการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านผู้นำองค์การกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านข้อความนโยบายกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามลำดับ และ 4) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค

และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านข้อความนโยบาย ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เก็ทกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร กาญจนสุวรรณ (2563, สื่อออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการในการขับเคลื่อนนโยบาย พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์เป้าหมายของนโยบาย แต่บางแห่งไม่มีการวิเคราะห์เนื่องจากเห็นว่าเป็นนโยบายที่ถูกกำหนดให้ปฏิบัติอยู่แล้ว มีการสร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดโครงสร้างการทำงาน ไม่มีการประเมินนโยบายและไม่สร้างความต่อเนื่องในการดำเนินการ 2) ปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบาย พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาปฏิบัติมากโดยไม่บูรณาการนโยบาย เร่งรัดการดำเนินการ การชี้แจงและทำความเข้าใจนโยบายไม่ชัดเจน และ 3) องค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบาย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) การแปลงนโยบาย 3.2) การสร้างความเข้าใจและการยอมรับ 3.3) การบริหารจัดการทรัพยากร 3.4) การพัฒนาบุคลากร 3.5) การควบคุม กำกับและประเมินผล 3.6) การสร้างความยั่งยืน ซึ่งโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 4.1) หลักการในการพัฒนาสมรรถนะ เน้นการพัฒนาความต้องการจำเป็น การสร้างความรู้ ความทันสมัย การปฏิบัติจริง 4.2) วิธีการพัฒนามี 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา 4.3) ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย ปัจจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ปัจจัยจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปัจจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บทบาทในการเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน บทบาทในการกำกับติดตาม บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร บทบาทในการเป็นผู้เจรจาต่อรอง บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล บทบาท

ในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทในสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในการเป็นผู้นำ ส่วนด้าน บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) บรรยากาศขององค์กรของ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเคารพ ด้านการมีโอกาสดำเนินการทำงาน ด้านความ เติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความสามัคคี ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา และด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีขวัญกำลังใจสูง ตามลำดับ และ 3) บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรของ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารในภาพรวมกับบรรยากาศ ขององค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี เป็นรายด้าน พบว่า บทบาทผู้บริหารในภาพรวม สัมพันธ์กับความเคารพ ความไว้วางใจ การมีโอกาสดำเนินการทำงาน ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ความสามัคคี การปรับปรุงสถานศึกษา ความเอื้ออาทรต่อกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบทบาทผู้บริหารในภาพรวมกับบรรยากาศขององค์กรของ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ด้านการมีขวัญกำลังใจสูงไม่มีความสัมพันธ์กัน

ธนา มณีพุกภัย (2561) ได้ศึกษาเรื่องความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีศึกษา นโยบายการสร้างงานในเมืองไอคแลนด์ รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยจากการที่มีหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องมากเกินไป ทำให้เกิดความแตกต่างของวัตถุประสงค์หลักในแต่ละหน่วยงาน ปัจจุบันต่อมา คือ หน่วยงานที่รับมอบนโยบายไม่ใช่มีอาชีพในงานเฉพาะด้าน โดยนโยบายที่ได้ มอบลงไปยังหน่วยงานที่ไม่ได้มีความเป็นมืออาชีพในส่วนงานนั้น ๆ จึงไม่สามารถตอบโจทย์ วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของนโยบายได้ และข้อสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิด ปัญหาความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติเนื่องจากจะเกิดอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรม ที่ถูกกำหนดขึ้นภายใต้นโยบาย จึงทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลว

ปฏิมา พูนทรัพย์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการนำนโยบายการปฏิรูป การเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียน มาตรฐานสากลมี 8 องค์ประกอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ สภาพแวดล้อม ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทศนคติของผู้ปฏิบัติโครงสร้างระบบราชการ/องค์การ คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ นโยบายกฎระเบียบและข้อบังคับของแนวปฏิบัติ

การสื่อความ และทรัพยากรองค์การ ตามลำดับ 2) แนวทางการนำนโยบายการปฏิรูป การเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 2.1) บทนำ ประกอบด้วยความนำ หลักการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และการกำกับติดตาม และวัตถุประสงค์ 2.2) องค์ประกอบของแนวทางการนำนโยบายสู่ การปฏิบัติมี 8 องค์ประกอบ และมีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 26 แนวดำเนินการ และ 2.3) ภาพความสำเร็จ ตามนโยบายต่อผู้บริหาร ครู นักเรียน โรงเรียน และประเทศ ส่วนแนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ พบว่า มีความเหมาะสม และเป็นไปได้มากที่สุด

ยลพรพรชัย คิริรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณภาพการบริหาร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ หลักการบริหาร และการบริหารจัดการ 2) คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ศักยภาพผู้เรียน และคุณลักษณะผู้เรียน 3) คุณภาพครู และ 4) คุณภาพสถานศึกษา และ 2) ผลการยืนยันตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสนทนากลุ่ม พบว่า มีความสอดคล้องและถูกต้อง พร้อมทั้งให้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เช่น โรงเรียนควรกำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา ระดับสถานศึกษา ครูควรมีวิธีจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ นักเรียนควรแสวงหา ความรู้ในการประกอบอาชีพและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น

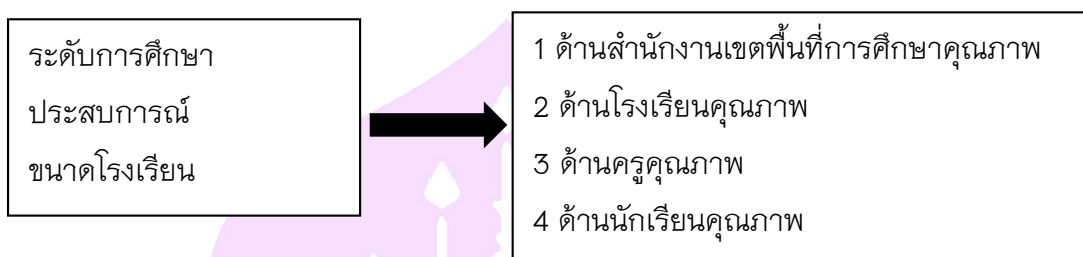
วัชรภรณ์ คงเกิด (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการ ใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนของครู และด้านการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิกัญจน์ แปะงามนวกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน สรุปคือ ด้านการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่าทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านการจัดการเรียนการสอน 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพศ และอายุงานในการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุรเชษฐ ลี้มเฉลิม (2561) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่ปทุมธานี: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คลองสี่ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่ปทุมธานี: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คลองสี่ จังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สภาพปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนห้องสมุด และงานนิเทศภายในมีเพียงร้อยละ 28.6 ด้านที่ 2 สภาพปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการตัดสินใจในการบริหารและจัดการศึกษาภายในโรงเรียนการรับนักเรียนเข้าเรียน อบต. รับผิดชอบเพียงร้อยละ 7.1 ด้านที่ 3 สภาพปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อการจัดการศึกษาอาหารกลางวันของนักเรียน และสวัสดิการครู มีเพียงร้อยละ 42.9 ด้านที่ 4 สภาพปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดกิจกรรมของโรงเรียนกับชุมชน การบริการวิชาการของโรงเรียน มีเพียงร้อยละ 35.7 และด้านที่ 4 สภาพปัญหาการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการกำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนนิเทศ/เยี่ยมชมอย่างน้อยภาคละ 1 ครั้ง มีเพียงร้อยละ 21.4

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัย เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 93 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 93 คน ครูจำนวน 631 คน รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 724 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาทั้ง 93 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (สุวิมล ติรพานนท์, 2554, หน้า 179) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากรทั้งหมด	ประชากร ที่ต้องการศึกษา	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษา	93 คน	76 คน
ครู	631 คน	242 คน
รวม	724 คน	318 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมจำนวน 33 ข้อ คือมีการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ ด้านที่ 2 โรงเรียนคุณภาพ ด้านที่ 3 ครูคุณภาพ และด้านที่ 4 นักเรียนคุณภาพ ตามวิธีของ Likert (Likert, 1967 อ้างอิงใน (รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามนโยบายคุณภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านที่ 2 โรงเรียนคุณภาพ ด้านที่ 3 ครูคุณภาพ และด้านที่ 4 นักเรียนคุณภาพ

2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามนโยบายคุณภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านที่ 2 โรงเรียนคุณภาพ ด้านที่ 3 ครูคุณภาพ และด้านที่ 4 นักเรียนคุณภาพ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2.4.2 นางเกษรา สิริชูทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.4.3 นางอมลรุจี ใจดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังใหม่ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่า IOC ที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0.67-1 จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินหาความเชื่อมั่นต่อไป

2.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วทำแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Forms ก่อนการนำไปทดลองใช้ต่อไป

2.7 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

(Cronbach) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2554) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93

2.8 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อยสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้วยการแนบลิงก์ และ QR Code แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Forms โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 วัน ได้รับคำตอบของแบบสอบถามกลับมาจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 99.06

3. นำข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence)
 - 1.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha – Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายของ บุญชุม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและครู

1. แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

2. แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

3. แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา
ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	259	82.2
- ปริญญาโท	56	17.8
- ปริญญาเอก	0	0
รวม	315	100
2. ประสบการณ์ทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	79	25.1
- 5-10 ปี	100	31.7
- 11-15 ปี	54	17.1
- 16 ปีขึ้นไป	82	26
รวม	315	100
3. ขนาดสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	276	87.6
- ขนาดกลาง	21	6.7
- ขนาดใหญ่	18	5.7
รวม	315	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 315 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า สูงสุดระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สูงสุดประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมาประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และน้อยที่สุดประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สูงสุดอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 87.6 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และน้อยที่สุดอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงผลการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา

การขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษา	ผู้บริหารและครู (n = 315)		ระดับสภาพ การขับเคลื่อน นโยบาย คุณภาพ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ	3.65	0.60	มาก
2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ	3.66	0.60	มาก
3. ด้านครูคุณภาพ	3.68	0.60	มาก
4. ด้านนักเรียนคุณภาพ	3.68	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	3.66	0.58	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ ($\bar{X} = 3.68$) ระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ($\bar{X} = 3.66$) ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ($\bar{X} = 3.65$) ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย
คุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 1 ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

ข้อ	ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ	ผู้บริหารและครู (n = 315)		ระดับสภาพ การขับเคลื่อน นโยบาย คุณภาพ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มีการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และให้บริการในการติดต่อด้วยความประทับใจ	3.60	0.80	มาก
2	ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ดำเนินงาน	3.66	0.74	มาก
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.64	0.75	มาก
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินของ ส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.74	มาก
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของ ส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามาพัฒนาการจัดการศึกษา	3.66	0.74	มาก
6	ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาการศึกษาให้มีผลการประเมินของ ส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ	3.66	0.74	มาก
7	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้บริการ ให้ความ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	3.63	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย		3.65	0.75	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.67$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน, ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามาดำเนินการจัดการศึกษา และผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาการศึกษาให้มีผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.66$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.64$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.63$) ระดับมาก และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้มีความสวยงามปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 2 ด้านโรงเรียนคุณภาพ

ข้อ	ด้านโรงเรียนคุณภาพ	ผู้บริหารและครู (n = 315)		ระดับสภาพการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ น่าเรียน	3.72	0.74	มาก
2	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ น่าเรียน	3.60	0.76	มาก
3	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา	3.65	0.76	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านโรงเรียนคุณภาพ	ผู้บริหารและครู (n = 315)		ระดับสภาพ การขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟัง การปฏิบัติ เกี่ยวกับการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา	3.62	0.74	มาก
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน การนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา	3.68	0.72	มาก
6	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าทดสอบระดับชาติ	3.64	0.74	มาก
7	ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบ ระดับชาติ	3.66	0.74	มาก
8	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครูเพื่อการ วางแผนพัฒนาผลการประเมินคุณภาพภายนอก และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ	3.69	0.73	มาก
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผนในพัฒนาผลการประเมิน คุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการ ทดสอบระดับชาติให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น	3.62	0.77	มาก
10	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการให้บริการ ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนอย่างชัดเจน	3.67	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย		3.66	0.74	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านโรงเรียนคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงามปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ($\bar{X} = 3.72$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครูเพื่อการวางแผนพัฒนาผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ ($\bar{X} = 3.69$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน

การจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.68$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการให้บริการผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ ($\bar{X} = 3.66$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.65$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าทดสอบระดับชาติ ($\bar{X} = 3.64$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติเกี่ยวกับการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผนในพัฒนาผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.62$) ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่น่าเรียน ($\bar{X} = 3.60$) ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 3 ด้านครูคุณภาพ

ข้อ	ด้านครูคุณภาพ	ผู้บริหารและครู (n = 315)		ระดับสภาพ การขับเคลื่อน นโยบาย คุณภาพ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้	3.74	0.72	มาก
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล	3.63	0.75	มาก
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.71	0.73	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านครูคุณภาพ	ผู้บริหารและครู (n = 315)		ระดับสภาพ การขับเคลื่อน นโยบาย คุณภาพ
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ	3.65	0.73	มาก
5	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาครู	3.67	0.73	มาก
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาวิชาชีพ	3.66	0.74	มาก
7	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ	3.69	0.73	มาก
8	ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาครูอย่างชัดเจน	3.68	0.75	มาก
9	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นแบบอย่างของครูอย่างชัดเจน	3.70	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย		3.68	0.74	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านครูคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาการ การจัดการเรียนรู้ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.74$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.71$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.70$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X} = 3.69$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.68$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.67$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.65$)

ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทาง และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.63$) ระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย คุณภาพของสถานศึกษา ด้านที่ 4 ด้านนักเรียนคุณภาพ

ข้อ	ด้านนักเรียนคุณภาพ	ผู้บริหารและครู (n = 315)		ระดับสภาพ การขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการ รับบริการให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม มีความปลอดภัยและได้รับโอกาสในการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	3.75	0.70	มาก
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทาง และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา	3.64	0.73	มาก
3	ผู้บริหารมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติ อย่างต่อเนื่อง	3.71	0.70	มาก
4	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูสรุปและรายงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและ การทดสอบระดับชาติเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน	3.69	0.71	มาก
5	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครู เพื่อร่วมกัน วางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติ มีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้น	3.62	0.75	มาก
6	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียน และการทดสอบระดับชาติ	3.67	0.73	มาก
7	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น	3.66	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		3.68	0.72	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านนักเรียนคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการรับบริการให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม มีความปลอดภัยและได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.75$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.71$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูสรุปและรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.69$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติ ($\bar{X} = 3.67$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น ($\bar{X} = 3.66$) ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา ($\bar{X} = 3.64$) ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.62$) ระดับมาก

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังรายละเอียดในตาราง 8-12

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่า (t-test)

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

สภาพการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 259)		ปริญญาโท (n = 56)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ	3.49	0.46	4.38		
2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ	3.50	0.47	4.37	0.66	9.36**	0.000
3. ด้านครูคุณภาพ	3.53	0.45	4.38	0.68	8.88**	0.000
4. ด้านนักเรียนคุณภาพ	3.53	0.45	4.37	0.68	8.87**	0.000
รวมเฉลี่ย	3.51	0.46	4.38	0.67	9.28**	0.000

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่า (One-Way ANOVA)

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน

สภาพการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านสำนักงาน เขตพื้นที่คุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	79	3.45	0.37	12.21**	0.000
	5-10 ปี	100	3.62	0.62		
	11-15 ปี	54	3.52	0.45		
	16 ปีขึ้นไป	82	3.96	0.73		
2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	79	3.48	0.37	10.95**	0.000
	5-10 ปี	100	3.60	0.63		
	11-15 ปี	54	3.56	0.45		
	16 ปีขึ้นไป	82	3.96	0.73		
3. ด้านครูคุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	79	3.50	0.36	12.07**	0.000
	5-10 ปี	100	3.62	0.64		
	11-15 ปี	54	3.58	0.43		
	16 ปีขึ้นไป	82	3.99	0.70		
4. ด้านนักเรียนคุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	79	3.47	0.39	12.38**	0.000
	5-10 ปี	100	3.61	0.63		
	11-15 ปี	54	3.62	0.37		
	16 ปีขึ้นไป	82	3.98	0.69		

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

สภาพการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพของสถานศึกษา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1. ด้านสำนักงานเขตพื้นที่ คุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.17	-0.07	-0.51*
	5-10 ปี	-	-	0.10	-0.34*
	11-15 ปี	-	-	-	0.44*
	16 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.13	-0.08	-0.48*
	5-10 ปี	-	-	0.05	-0.36*
	11-15 ปี	-	-	-	-0.40*
	16 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
3. ด้านครูคุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.12	-0.09	-0.50*
	5-10 ปี	-	-	0.04	-0.37*
	11-15 ปี	-	-	-	-0.41*
	16 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
4. ด้านนักเรียนคุณภาพ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.14	-0.15	-0.51*
	5-10 ปี	-	-	-0.01	-0.37*
	11-15 ปี	-	-	-	-0.36*
	16 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกัน 12 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 1 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

คู่ที่ 2 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านโรงเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 3 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านครูคุณภาพ

คู่ที่ 4 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านนักเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 5 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

คู่ที่ 6 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านโรงเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 7 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านครูคุณภาพ

คู่ที่ 8 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านนักเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 9 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

คู่ที่ 10 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านโรงเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 11 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านครูคุณภาพ

คู่ที่ 12 จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านนักเรียนคุณภาพ

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่า (One-Way ANOVA)

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม
ขนาดของสถานศึกษา

สภาพการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ขนาดของ สถานศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านสำนักงาน เขตพื้นที่คุณภาพ	ขนาดเล็ก	276	3.55	0.53	41.51**	0.000
	ขนาดกลาง	21	4.20	0.64		
	ขนาดใหญ่	18	4.55	0.48		
2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ	ขนาดเล็ก	276	3.56	0.53	40.70**	0.000
	ขนาดกลาง	21	4.19	0.70		
	ขนาดใหญ่	18	4.57	0.50		
3. ด้านครูคุณภาพ	ขนาดเล็ก	276	3.58	0.52	42.72**	0.000
	ขนาดกลาง	21	4.21	0.68		
	ขนาดใหญ่	18	4.59	0.47		
4. ด้านนักเรียนคุณภาพ	ขนาดเล็ก	276	3.58	0.52	40.40**	0.000
	ขนาดกลาง	21	4.20	0.67		
	ขนาดใหญ่	18	4.56	0.50		

จากตาราง 11 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ	ขนาดเล็ก	-	-0.66*	-1.00*
	ขนาดกลาง	-	-	-0.34
	ขนาดใหญ่	-	-	-
2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ	ขนาดเล็ก	-	-0.63*	-1.01*
	ขนาดกลาง	-	-	-0.38
	ขนาดใหญ่	-	-	-
3. ด้านครูคุณภาพ	ขนาดเล็ก	-	-0.63*	-1.02*
	ขนาดกลาง	-	-	-0.39
	ขนาดใหญ่	-	-	-
4. ด้านนักเรียนคุณภาพ	ขนาดเล็ก	-	-0.61*	-0.99*
	ขนาดกลาง	-	-	-0.37
	ขนาดใหญ่	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่าง 8 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คู่ที่ 1 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

คู่ที่ 2 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านโรงเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 3 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านครูคุณภาพ

คู่ที่ 4 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านนักเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 5 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

คู่ที่ 6 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านโรงเรียนคุณภาพ

คู่ที่ 7 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านครูคุณภาพ

คู่ที่ 8 จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันของบทบาทด้านนักเรียนคุณภาพ



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อการวิจัยดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ รองลงมา คือด้านโรงเรียนคุณภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสำนักงานเขตคุณภาพ แปลผลได้ดังนี้

1.1 ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน, ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพัฒนาการจัดการศึกษา และผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาการศึกษาให้มีผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้มีความสวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่น่าทำงาน ตามลำดับ

1.2 ด้านโรงเรียนคุณภาพ สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่น่าเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครูเพื่อการวางแผนพัฒนาผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการให้บริการผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าทดสอบระดับชาติ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติเกี่ยวกับการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผนในพัฒนาผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่น่าเรียน ตามลำดับ

1.3 ด้านครูคุณภาพ สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งครูเข้ารับการพัฒนาคณะกรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างของครูอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาครู รองลงมา คือ ผู้บริหาร

มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ

1.4 ด้านนักเรียนคุณภาพ สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการรับบริการให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม มีความปลอดภัยและได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูสรุปและรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียน และการทดสอบระดับชาติเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้น ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสพการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สามารถนำมา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านโรงเรียน คุณภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสำนักงานเขตคุณภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาหลักการตามนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดย ดร.นุช เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และยังพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติชูชัย ชำนาญ, กุลชลี จงเจริญ และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนด แผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนด ภารกิจและการมอบหมายงานตาม นโยบาย ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย

ด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตาม นโยบาย และด้านการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามนโยบาย ตามลำดับ และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร กาญจนสุวรรณ (2563, สื่อออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบาย การศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการ ในการขับเคลื่อนนโยบาย พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์เป้าหมายของนโยบาย แต่บางแห่งไม่มีการวิเคราะห์เนื่องจากเห็นว่าเป็นนโยบายที่ถูกกำหนดให้ปฏิบัติอยู่แล้ว มีการสร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดโครงสร้างการทำงาน ไม่มีการประเมิน นโยบายและไม่สร้างความต่อเนื่องในการดำเนินการ

1.1 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการประเมินของ ส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ร่วมมือกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามาพัฒนาการจัดการศึกษา และร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนา การศึกษาให้มีผลการประเมินของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นไปตาม ภารติ อนันต์นาวิ (2551 อ้างอิงใน สายสมร สายพิณ, 2555, หน้า 19) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร ต้องมีบทบาทในฐานะนักพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้พัฒนา และยังคงสอดคล้องกับหลักการ ตามนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ว่าสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียน และประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการทำงานร่วมกัน และ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชน และประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไก การรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.2 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านโรงเรียนคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนและนโยบายในการสร้างโรงเรียน ให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน กำหนดให้มีการประชุมครู

เพื่อการวางแผนพัฒนาผลการประเมินคุณภาพภายนอก และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ และมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยลพรรณย์ ศิริรัตน์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา คือ คุณภาพสถานศึกษา และผลการยืนยันตัวบ่งชี้คุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสนทนากลุ่ม พบว่า มีความสอดคล้องและถูกต้อง พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เช่น โรงเรียนควรกำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษาระดับสถานศึกษา ครูควรมีวิธีจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ นักเรียน ควรแสวงหาความรู้ในการประกอบอาชีพและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

1.3 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านครูคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีการกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างของครูอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยลพรรณย์ ศิริรัตน์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา คือ คุณภาพครู และผลการยืนยันตัวบ่งชี้คุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการสนทนากลุ่ม พบว่า มีความสอดคล้องและถูกต้อง พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เช่น โรงเรียนควรกำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษาระดับสถานศึกษา ครูควรมีวิธีจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ นักเรียน ควรแสวงหาความรู้ในการประกอบอาชีพและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ วัชรภรณ์ คงเกิด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านนักเรียนคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการรับบริการให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม มีความปลอดภัยและได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ มีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดให้ครูสรุปและรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นไปตาม วาสนา เต่าพาลี (2557) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ และยังเป็นไปตาม ภาวดี อนันต์นาวิ (2551 อ้างอิงใน สายสมร ลายพิğun, 2555, หน้า 19) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ รวมทั้งบุคคลในโรงเรียนได้ร่วมกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน และนักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนา อีกทั้งยังต้องมีบทบาทในการพัฒนา และให้ความปลอดภัยแก่เด็กนักเรียนในสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและครู มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ระดับการศึกษาปริญญาโทมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนโยบายคุณภาพไปปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพในระดับที่แตกต่างกัน และอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อครูแต่ละคน

ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ครูมีการดำเนินงาน และมีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตาม เกษม วัฒนชัย (2550) ที่กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไว้ว่า ทฤษฎีระบบสังคม เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยมีด้านบุคลาณัติ ที่ประกอบด้วย 1) บุคลากรแต่ละคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคลในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู คนงาน ภารโรง ซึ่งทำให้มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยส่วนรวม 2) บุคลิกภาพ ที่หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ได้แก่ ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ได้แก่ ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ และจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ได้แก่ ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูทำให้เข้าใจลักษณะของงานการดำเนินงานตามนโยบายของประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตาม เกษม วัฒนชัย (2550) ที่กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไว้ว่า ทฤษฎีระบบสังคม เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยมีด้านบุคลาณัติ ที่ประกอบด้วย บุคลิกภาพ ที่หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ และจากกลุ่มผู้บริหารและครูที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นว่าการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ขึ้นอยู่กับการรับมอบนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม Pulzl and Treib (2007); Hill (2005); Joseph (2008) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3 กลุ่ม โดยมีลักษณะที่สำคัญแตกต่างกัน คือ 1) ทฤษฎีบนลงล่าง ผู้ตัดสินใจมีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายให้ชัดเจน และควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มจากการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง นอกจากนี้ ยังได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีระบบ ถือว่านโยบายเป็นผลตรงที่ทำให้เกิดผลลัพธ์และมักไม่สนใจผลกระทบที่มาจากตัวผู้ปฏิบัติ ทฤษฎีนี้จึงกำหนดให้นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต 2) ทฤษฎีล่างขึ้นบน มีแนวคิดแตกต่างกับทฤษฎีบนลงล่าง ผู้ปฏิบัติในท้องถิ่นเป็นผู้ให้บริการตามนโยบาย กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการต่อรองที่เกิดในเครือข่ายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น เนื่องจากมองว่านโยบายเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนำผลการสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้เสียในนโยบายมาปรับเปลี่ยน แก้ไข นโยบาย ให้สอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ การศึกษาในกลุ่มนี้เริ่มจากระดับล่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และปฏิเสธความคิดว่านโยบายเริ่มจากส่วนบนที่ตนข้างล่างต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพราะกลุ่มนี้เห็นว่าคนข้างล่างหรือผู้ปฏิบัติใช้ดุลยพินิจและใกล้ชิดกับปัญหามากกว่าส่วนบนหรือผู้กำหนดนโยบาย และ 3) ทฤษฎีผสม เป็นทฤษฎีที่พยายามบูรณาการโดยรวมส่วนสำคัญของทฤษฎีทั้งสองและทฤษฎีอื่น ๆ เข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบาย ความชัดเจนสมเหตุสมผลของนโยบาย และด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้นโยบาย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และการปรับตัวของหน่วยงานปฏิบัติ หัวใจของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และปรับเปลี่ยน แก้ไข นโยบาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้มีความสวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ด้านโรงเรียนคุณภาพ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติเกี่ยวกับการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนในพัฒนาผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น

3. ด้านครูคุณภาพ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงานการพัฒนาวิชาชีพ

4. ด้านนักเรียนคุณภาพ

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียน และการทดสอบระดับชาติ มีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้น

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- เกื้อจกนก เอื้อวงศ์. (2565). การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา: สมรรถนะ
และแนวทางการพัฒนา. **ครุศาสตร์สาร**, 16(1), 77–92.
- เกื้อจกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร กาญจนสุวรรณ. (2563). **สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายสู่การ
ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2566,
จาก https://ird01.stou.ac.th/researchlib/uploads/2563_073/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD.pdf.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- เกษม วัฒนชัย. (2550). เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. **วารสารดำรงราชานุภาพ**,
7, 60–67.
- จันทร์หา อิ่มในบุญ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม, จันทบุรี,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนของครู
ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจ,
กรุงเทพฯ.
- ทองศักดิ์ คุ่มไชน้ำ. (2550). **เทคนิคการบริหารการศึกษา**. ชัยภูมิ: สถาบันบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). **นักบริหารมืออาชีพไม่ใช่สมัครเล่น**. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2566,
จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/details/business/ceo-blogs/thongchai>.
- ธนา มณีพฤกษ์. (2561). **ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีศึกษา นโยบาย
การสร้างงานในเมืองไฮด์แลนด์ รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา**. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ธนิดา รัตนพันธ์. (2555). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธนิดา คูประเสริฐ. (2559). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาบุคลากร การศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2548). **นิตยภัตการบริหาร.** เชียงใหม่: Orang Group Teatics Design.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ปฏิมา พูนทรัพย์, วิสุทธ์ วิจิตรพัชรภรณ์, อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก. (2561). **แนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 24(3), 75–86.**
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเทียง. (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณี กัญญาสุด. (2557). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ภิญโญ สาธร. (2546). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ยลพรรณชัย ศิริรัตน์. (2561). **ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ปร.ต., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ. (2550). **สังคมวิทยา.** สงขลา: ไทยนำหาดใหญ่.
- ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). **บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม, 13(2), 207–227.**

- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตาม กระบวนทัศน์ด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร. (2564). การศึกษา ปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(40), 292–306.
- วัชรภรณ์ ดงเกิด. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- วาสนา เต่าพาลี. (2557). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยแรงจูงใจการ ทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ศศิกาญจน์ แปรงามนวกุล. (2561). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- สมาน อัครภูมิ. (2545). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สังเวียน มาลาทอง. (2556). **การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สันติชูชัย ชำนาญ, กุลชลี จงเจริญ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2564). ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ชั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 49(4), 1–14.

- สายสมร ลายพิğun. (2555). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566, จาก <https://online.pubhtml5.com/fhgf/mamt/index.html#p=1>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ
(พ.ศ. 2545–2549). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). ผู้บริหารสถานศึกษาดั้งแบบ 2544.
กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ:
อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- สุรเชษฐ ลิ้มเฉลิม. (2561). ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติ
ด้านพัฒนาการจัดการศึกษาในพื้นที่ปทุมธานี: กรณีศึกษาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล (อบต.) คลองสี่ จังหวัดปทุมธานี. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุวิมล ตีรกานนท์. (2554). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: พันธุ์พันธ์
การพิมพ์.
- อนรรักษ์ พิศวงศ. (2553). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐาน
วิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยสุรินทร์, สุรินทร์.
- อริสรา หลักเป้า. (2559). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณ
วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี.

- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัมพร พุดมี. (2551). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อุษณีย์ โพธิ์สุข. (2543). กลยุทธ์ทางการศึกษา: ผู้เรียนสำคัญที่สุด. **วารสารวิชาการ
วิทยาลัยแสงธรรม**, 2(12), 34.
- Fisk, R. S. and Russell T. T. (2000). **Administration Behavior in Education** (2nd ed.).
New York: Harper and Row.
- Hill, M. J. (2005). **The public policy process** (4th ed.). London: Pearson Education.
- Hoy, W. and Miskel, C. G. (2001). **Education Administration: Theory, Research, and
Practice**. New York: Random House.
- Joseph, M. (2008). **Nature and Benefits of Guidance and Counseling Services
offered in Selected Public Secondary Schools in Manse District**.
Master thesis M.A., University of Zambia, Lusaka.
- Pulzl, H. and and Treib, O. (2007). Implementing public policy. In Fischer, F., Miller,
Geraldand, S. and Mara S. (Eds.), **Handbook of public policy analysis:
Theory, politics, and methods**. New York: CRC Press.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางเกษรา สิริชูทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 3
3. นางอมลรุจี ใจดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังใหม่
อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3. คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามแต่ละด้านตามความเป็นจริง จึงกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

นางสาวพัชรินทร์ พุ่มจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
2. ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป
3. ขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามทัศนคติของ
ท่านแล้วทำเครื่องหมาย ในช่องระดับพฤติกรรมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละช่อง
มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ระดับการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคูณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน บริการประทับใจ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ดำเนินงานและการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีผลการประเมินของ ส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับและอยู่ในระดับสูง ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ในการให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับสูง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และให้บริการในการติดต่อ ด้วยความประทับใจ					
2	ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน					
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้ข้อมูลสาร สนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับ การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา					
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมินของ ส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมิน ของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาพัฒนา การจัดการศึกษา					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ระดับการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
6	ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในการพัฒนาการศึกษาให้มีผล การประเมินของส่วนราชการในภารกิจ ที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ					
7	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้บริการให้ความ ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา					
โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน น่าสืบ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนจากการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการสูงขึ้น ผู้รับบริการโดยผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา						
8	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบาย ในการสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน					
9	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน					
10	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบาย ในการนำสืบ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ระดับการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
11	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติ เกี่ยวกับการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา					
12	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ สนับสนุนการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัด การศึกษา					
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าทดสอบ ระดับชาติ					
14	ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมิน คุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการทดสอบระดับชาติ					
15	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครู เพื่อการวางแผนพัฒนาผลการประเมิน คุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการทดสอบระดับชาติ					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผนในพัฒนาผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ ให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น					
17	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการ ให้บริการผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน อย่างชัดเจน					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ระดับการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ครูคุณภาพ ครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 มีทักษะด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการพัฒนา ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่าง (Good Practice and Best Practice)						
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้					
19	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทาง และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล					
20	ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งครูเข้ารับการอบรม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ ตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
21	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
22	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบาย ในการพัฒนาครู					
23	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนา วิชาชีพ					
24	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อ ความต้องการ					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ระดับการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
25	ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาในการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาครูอย่างชัดเจน					
26	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างของครู อย่างชัดเจน					
<p>นักเรียนคุณภาพ ประชากรวัยเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีความปลอดภัยและได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น มีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น</p>						
27	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบาย ในการรับบริการให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม มีความปลอดภัยและได้รับโอกาส ในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ					
28	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทาง และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษ ได้เหมาะสมกับระดับการศึกษา					
29	ผู้บริหารมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบ ระดับชาติอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของ สถานศึกษา	ระดับการขับเคลื่อน นโยบายคุณภาพ				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
30	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูสรุปและรายงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียน และการทดสอบระดับชาติเพื่อนำข้อมูล ไปพัฒนาผู้เรียน					
31	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครู เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้นเรียน และการทดสอบระดับชาติมีพัฒนาการ เพิ่มสูงขึ้น					
32	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้น เรียนและการทดสอบระดับชาติ					
33	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพัชรินทร์ พุ่มจันทร์ ผู้วิจัย

093 220 2011

ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC: Index of Objective Congruence)

เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตอนที่ 1

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
2	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
3	ขนาดของสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ตอนที่ 2

ข้อ	สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่					
		1	2	3			
ด้านที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ							
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามีการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้มีความสวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการใช้ข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัด การศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้ สอดคล้องกับการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมิน ของส่วนราชการในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนำผล การประเมินของส่วนราชการในภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามาพัฒนาการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในการพัฒนาการศึกษาให้มีผล การประเมินของส่วนราชการในภารกิจ ที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
7	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 โรงเรียนคุณภาพ							
8	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบาย ในการสร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบาย ในการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุม เพื่อรับฟังการปฏิบัติ เกี่ยวกับการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ สนับสนุนการนำสื่อ นวัตกรรม ข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ จัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้เรียน เข้าทดสอบระดับชาติ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
14	ผู้บริหารมีการติดตามผลการประเมิน คุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครู เพื่อการวางแผนพัฒนาผลการประเมิน คุณภาพภายนอกและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทาง ปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนในพัฒนา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบ ระดับชาติให้มีพัฒนาการที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการ ให้บริการผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 ครูคุณภาพ							
18	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะ วิชาการ การจัดการเรียนรู้ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนด แนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ารับ อบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	2	3			
21	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบาย ในการพัฒนาครู				3	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับ การอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงาน การพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อ ความต้องการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารมีการกำหนดระยะเวลาในการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างของครู อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 4 นักเรียนคุณภาพ							
27	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนด นโยบายในการรับบริการให้ประชากร วัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม มีความปลอดภัย และได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูกำหนด แนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และใช้ภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับระดับ การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	2	3			
29	ผู้บริหารมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบ ระดับชาติอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูสรุป และรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในระดับชั้นเรียนและการทดสอบ ระดับชาติเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการประชุมครู เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในระดับชั้น เรียนและการทดสอบระดับชาติ มีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งใน ระดับชั้นเรียนและการทดสอบระดับชาติ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารมีการกำหนดให้มีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะ ด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และทักษะอื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)

จากการหาค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 หมายถึง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	33

ภาคผนวก จ เอกสารรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพ 4Qs (QUALITIES) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
: ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MOVING THE QUALITY POLICY 4QS (QUALITY) UNDER THE OFFICE OF LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/180/66

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพัชรินทร์ พุ่มจันทร์
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ้า
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

ช. น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 6 พฤศจิกายน 2566

วันหมดอายุ : 6 พฤศจิกายน 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ได้รับอนุมัติไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการมีมติให้การรับรอง ถ้าโครงการวิจัยยังไม่สิ้นสุด หรือดำเนินการไม่ทันตามกำหนด ผู้วิจัยสามารถเสนอขอยกการรับรองโครงการวิจัยต่อไปได้ ตามแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการที่ได้กำหนดไว้ก่อนอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พัชรินทร์ พุ่มจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	1 เมษายน 2541
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2564 คบ.(คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
ที่อยู่ปัจจุบัน	111/2 หมู่ 6 ตำบลแม่มอก อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	พัชรินทร์ พุ่มจันทร์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 4(3).

