

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2



ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN DRIVING POLICY INTO PRACTICE OF
LAMPANG PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2



THANIT KITTIWORAPONGKIJ

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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ของ ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

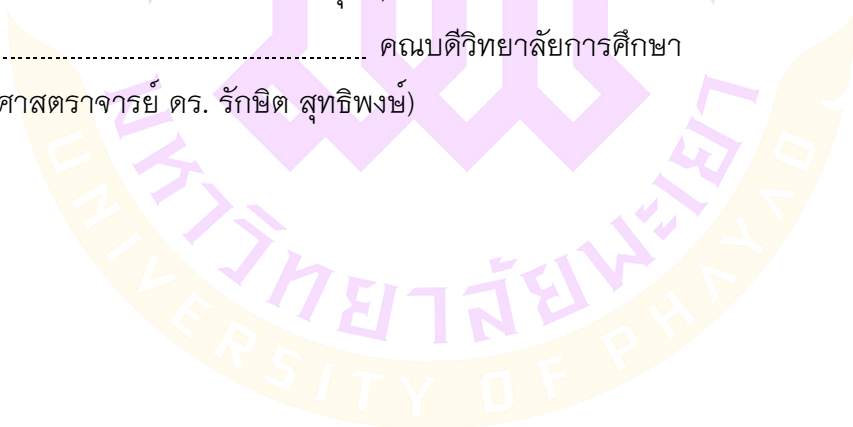
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นภัส มโนการณ)

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

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ฉนิต กิตติวรพงษ์กิจ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	บทบาทของผู้บริหาร, นโยบายสู่การปฏิบัติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประชากรในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 1,050 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 285 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

จากผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่าด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก 2) จากผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN DRIVING POLICY INTO PRACTICE OF LAMPANG PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

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

Advisor: Assistant Professor Dr. sunthon Khlal um

Keywords: Driving the Policy, School Administrators

ABSTRACT

This research have a purpose to study the roles of school administrators in driving the policy into practice of Lampang Primary Educational Service Area Office 2 and to compare the roles of school administrators in driving organizational management policies of the Primary Educational Service Area Office. Lampang Region 2. The population for this research was 1,050 teachers in schools under the Office of Lampang Primary Educational Service Area Region 2. The sample group consisted of 285 teachers by stratified random stratification according to school size. Statistics used in the analysis were mean, standard deviation. T test and F value test

The research shows that 1) The role of school administrators in driving the policy to the implementation of the Lampang Primary Educational Service Area Office 2, overall, is at a high level. And on the area of educational management for social security and the nation At the highest level With the highest average, followed by balance and development of educational management systems In the development and development of human resource potential In creating opportunities to access quality education Educational management to increase the competitiveness of the country And educational management to improve the quality of life that is environmentally friendly With the lowest average 2) From the comparison of the role of school administrators to drive the policy to the implementation of the Lampang Primary Educational Service Area Office 2, classified according to the school size Overall, different And when considering the area, it was found that Educational management for society and the nation Educational management to increase the competitiveness of the country In the development and development of human resource potential In creating opportunities to access quality education And in terms of balance and development of educational management systems which There are differences Classified by work experience Overall, different And when considering the side, it is found that there are differences in all aspects And classified by education Overall, different And when considering the area, it was found that Educational management for society and the nation In the development and development of human resource potential In educational management to improve the quality of life that is environmentally friendly And in terms of balance and development of educational management systems which There are differences With statistical significance at the level of .05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย
สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สำเร็จลุล่วงไปด้วย
ความกรุณาให้การช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ให้คำแนะนำ
ตลอดระยะเวลาในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาค้นคว้า จนทำให้วิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร นายมนตรี
ศรีมหาวงศ์ และนายวุฒิโกเร เตชะสุภา ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือ พร้อมทั้งให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องและตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข
ข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ
ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และเจ้าหน้าที่ของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์
อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม
ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชา
ความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณบิดา
มารดา ครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ที่คอยช่วยเหลือ จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี
นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวถึงได้ในที่นี้หมด
จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.....	11
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
สรุปกรอบแนวคิด	57
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	59

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
บทที่ 5 บทสรุป.....	94
สรุปผลการวิจัย	94
อภิปรายผลการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	116
ภาคผนวก ข ผลการตรวจคำตอบสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย	117
ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	131
ประวัติผู้วิจัย.....	140

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	60
ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวม	67
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	68
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ.....	69
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	70
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา.....	72
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	74
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	76

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	77
ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	79
ตาราง 12 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	80
ตาราง 13 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	81
ตาราง 14 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	82
ตาราง 15 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	83
ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษา	84

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน85

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 86

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ87

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 88

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 89

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา90

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 91

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการปรับสมดุลและ
พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา92

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน
การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
จำแนกตามระดับการศึกษา93



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	37
ภาพ 2 กรอบแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579	50
ภาพ 3 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	58



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สถานการณ์มีความรวดเร็ว และรุนแรงจนต้องมีการปรับตัวในด้านการศึกษา ซึ่งรวมทั้งการบริหารการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการศึกษาโลกสมัยใหม่ การศึกษาต้องเตรียมคนให้เผชิญกับสภาพแวดล้อม และสภาพความเป็นจริง กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้จะต้องให้ได้ทั้งความรู้และทักษะซึ่งทักษะมีความสำคัญกว่าความรู้โดยต้องพัฒนาผู้เรียนให้ ได้อุปนิสัยเป็นคนซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิจารณ์ พานิช, 2560, หน้า 53) การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาแก่คนไทยทุกคนไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและในมาตรา 64 ได้กำหนดถึงหน้าที่ของรัฐ จัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและมีการบูรณาการเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่ เป้าหมาย (ราชกิจจานุเบกษา, 2560ม หน้า 14-17) การจัดทำแผน เป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วสามารถใช้บังคับได้ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560) โดยมีเป้าหมายพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาตามยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ จากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ประกอบกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทย

ทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับจุดอ่อนของระบบ การศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหาร การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้าน โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านจริยธรรม และการขาดความตระหนัก ถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 โดยมีเป้าหมายให้ประชากรวัยเรียน ได้รับการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุกคนอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560- 2579) นโยบายรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2563 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และบทบาทภารกิจของหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานในสังกัดจะต้องใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ และตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผลที่ได้จากการดำเนินงานในรูปผลผลิต และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ประเมินสถานภาพ ด้านการศึกษา โดยการศึกษาสถานภาพผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา และจากการ ระดมความคิดเห็น การวิเคราะห์จากทีมบริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก โดยใช้เครื่องมือ/เทคนิค SWOT Analysis โดยประเมินจากสภาพแวดล้อม ทั้ง ภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่เป็น โอกาสและอุปสรรค ภายใต้ 4M และ C-PEST โดยสรุปพบว่า มีจุดแข็งที่สามารถจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้กับประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถส่งผลให้พัฒนาคุณภาพได้อย่างทั่วถึง แต่ก็มีจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา คือ การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) ซึ่งมีจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ลดน้อยลงหรือหมดไปตามบริบท ครูมีวุฒิทาง การศึกษาไม่ตรงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

และบุคลากรทางการศึกษาไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้ครูไม่ครบชั้น โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ต้องมีภาระการสอนหลายระดับชั้นและหลายวิชา ส่งผลต่อทางด้านการเรียนของนักเรียน และด้านคุณภาพของนักเรียน นโยบายของทางภาครัฐเกี่ยวกับการศึกษาเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่องและมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไปและขาดประสบการณ์ในการทำงาน และมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศน้อย ผู้เรียนทุกช่วงวัยนั้นควรที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม หน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีนวัตกรรมที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เมื่อผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เป็น STAR จึงต้องรักษาสถานภาพไว้ และพัฒนาต่อยอด รวมถึงการลดจุดอ่อนที่มีอยู่ให้ลดน้อยลงหรือหมดไปตามบริบท ดังนั้นจากสภาพปัญหาดังกล่าวการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการต่าง ๆ รวมทั้งโครงการ และกิจกรรมตามตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนเพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศ ยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับกระแสความคาดหวังของสังคมที่ให้มีการแข่งขันใน สังคมโลกด้วยแล้ว ก็ยิ่งเป็นความล้มเหลว และความล้มเหลวที่เป็นปัญหาของการศึกษามากขึ้น จากมุมมองหรือทัศนะของบุคคลสำคัญต่าง ๆ ที่เห็นพ้องต้องกัน ทำให้กล่าวได้ว่าการศึกษาของไทยกำลังตกอยู่ในภาวะวิกฤติอย่างยิ่ง และวิกฤติที่สำคัญประการหนึ่งของระบบการศึกษาไทยคือความทุกข์ของผู้เรียน เนื่องจากเนื้อหาที่เรียนไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน ต้องเรียนรู้ในเรื่องที่ไกลตัว ต้องสร้างจินตนาการด้วยความยากลำบาก และมีความทุกข์เพราะต้องท่องจำตลอดเวลา ซึ่งวิกฤติการศึกษาดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกระดับการศึกษา รวมทั้งระดับอุดมศึกษาด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2545)

ผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและผลักดันการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของนโยบายได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเอง และควรได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเพื่อให้มีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล และมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ และมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะในการนำนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติจึง หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2565, หน้า 84) การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ รวมทั้งได้นำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัดลำปาง มาสังเคราะห์และกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ แนวคิดแผนงาน/โครงการ/ระยะเวลา/ผลลัพธ์ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยมีการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคุณลักษณะนักเรียนให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน รองรับแนวคิดประเทศไทย 4.0 ภายใต้หลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ได้มีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการและตัวชี้วัด ซึ่งจำแนกตามนโยบาย ดังนี้ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จำนวนผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการมีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด 4) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอภาคกัน 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชน อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษา นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทั้งระบบ สถานศึกษา มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลำปาง เขต 2 ในการกำหนดแนวทางนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อีกทั้งนำมาพิจารณาความสำคัญของการแก้ปัญหาคุณภาพทางศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ และนำมาเป็นแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานและระดับการศึกษาต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกขนาดของสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอน ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวนโรงเรียน 98 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 1,050 คน

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเคซีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง และกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยใช้ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาไว้มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

1. ขนาดของสถานศึกษา
 - 1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 1.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 0-5 ปี
 - 2.2 6-10 ปี
 - 2.3 11 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 ระดับปริญญาตรี
 - 3.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตัวแปรตาม คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยใช้ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้แก่

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. **ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ** หมายถึง พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มีการแสดงออกถึงการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรักษา ศีลธรรม ยกย่องคุณภาพและส่งเสริมโอกาส ในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแล และป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

หมายถึง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและภาษาที่ 3 นำไปสู่ความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ ตามความสามารถ ความสนใจ ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่ความรู้ ที่สอดคล้องและจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการการแลกเปลี่ยนความรู้ในการแข่งขัน ในระดับต่าง ๆ

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง มีการ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C) พัฒนาผู้เรียน กระตุ้น ส่งเสริมนักเรียนให้มี ผลการทดสอบทางระดับชาติในแต่ละวิชาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และส่งเสริมทักษะตามความถนัด ของผู้เรียน สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีการจัดการสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง ครูผู้สอนเป็นที่ปรึกษาและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนา ตนเองและมีการให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอในการพัฒนาตนเอง

4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

หมายถึง มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานเสมอกัน มีการจัดสรรงบประมาณและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของ พื้นที่โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพ การยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ และทุกประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่ มีการนำอุปกรณ์ดิจิทัล อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือในการจัดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาใช้ในการแนะแนวนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพ มีการทำระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนเพื่อนำมาวางแผนในการจัดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

หมายถึง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและสร้างจิตสำนึกในการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีการลดใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง มีการนำ

ขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และลดปริมาณขยะ ส่งเสริมการคัดแยกขยะภายในชุมชน มีการจัดการเรียนรู้และบูรณาการเรื่องการทำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในการเรียนรู้และนำมาขยายผลแหล่งเรียนรู้ ด้านการใช้พลังงาน การกำจัดขยะ รวมถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมบุคลากรให้สร้างสรรค์และพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป็นสำนักงานสีเขียว มีการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นอิสระ พัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ยึดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสนับสนุนให้มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ และติดตามให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ วิชาการ ผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา มีการจัดสรรข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยียึดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ขนาดสถานศึกษา คือ สภาพทางกายภาพของสถานศึกษาที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2565 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 121-600 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 601-1,500 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 หมายถึง กลุ่มหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดลำปาง ที่มีสถานศึกษาในพื้นที่อำเภอ 6 อำเภอ คือ เกาะคา สบปราบ เสริมงาม แม่ทะ เกิน และแม่พริก จำนวน 98 โรงเรียน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 นำไปใช้เป็นแบบแผนในการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับใช้ พัฒนาต่อยอดเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาศึกษาในการทำวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ข้อมูลทั่วไป

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เป็นการปรับเปลี่ยนการศึกษาไทย ทั้งแนวความคิด โครงสร้าง และกระบวนการด้วยความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของคนไทย โดยรวมการปรับเปลี่ยนครั้งนี้จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ และใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้มีเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 225 เขต (เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต) สำหรับจังหวัดลำปาง แบ่งเป็น 4 เขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 1 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเกาะคา มีภารกิจจัดการศึกษาครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอเกาะคา อำเภอแม่ทะ อำเภอเสริมงาม อำเภอสบปราบ อำเภอเถิน และอำเภอแม่พริก มีจำนวนตำบล 39 ตำบล 385 หมู่บ้าน 1 เทศบาลเมือง 23 เทศบาลตำบล และ 18 องค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคุณลักษณะนักเรียนให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานรองรับแนวคิดประเทศไทย 4.0 ภายใต้หลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
4. ส่งเสริมผู้เรียนได้รับโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะเหมาะสมตามวัย สามารถพึ่งพาตนเองและเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดีได้
2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส หรือกลุ่มชาติพันธุ์ หรือกลุ่มคนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ต้องได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและมีคุณภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ครูเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็น “Coach” หรือ ผู้อำนวยการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ภาคเอกชน จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกมิติ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกลุ่มตามงาน ที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่กล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการ ดำเนินงานของคณะกรรมการและสถานศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานประชาสัมพันธ์ การประสานงานและส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ งานนโยบาย และแผน การวิเคราะห์งบประมาณ การติดตามประเมินผลและรายงาน และงานเลขานุการ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีขอบข่ายภารกิจ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา งานระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการ ลาออกจากราชการ ประเมินผลการทำงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ จัดทำ ข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานฝึกอบรม การพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง งานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน งานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและประสานงาน พัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การนิเทศติดตามและประเมินผลระบบ บริหารและการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาและงานเลขานุการ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับงานศาสตร์พระราชาส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ งานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ การพิทักษ์สิทธิ เด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียน

9. หน่วยตรวจสอบภายใน มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับตรวจสอบการเงินและบัญชี และ ตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. กลุ่มนิติการและกฎหมาย มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูล เพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

โดยทุกกลุ่มปฏิบัติงานรองรับและสนับสนุนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ คณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถกำกับ ดูแล ประสานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ความหมายของบทบาท

บทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 602) ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หมายความว่า การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น

บทบาท ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Role เป็นเรื่องของพฤติกรรมและหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Function) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ควรแสดง พฤติกรรมให้ตรงและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ของคำว่า บทบาท หรือ Role ไว้ดังนี้

จันทร์ฉาย ปันแก้ว (2546, หน้า 10) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคล กระทำหรือปฏิบัติเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับ ความคิดเห็นของตนเองและตามความคาดหวังในตำแหน่งอาชีพที่ครองอยู่

ณัฐพร ชินบุตร (2547, หน้า 46) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำ ของบุคคลที่แสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับจากสังคมหรือที่ตนดำรงตำแหน่ง อยู่ในขณะนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของตำแหน่งนั้น และต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของตนเอง

บุญตา ไส้เลิศ (2550, หน้า 12) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิ และหน้าที่ของสถานภาพของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ ต้องมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น และคล้อยตามความมุ่งหวัง ของสังคม เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาก็หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานศึกษานั้น

ปรีชา สุวังบุตร (2547, หน้า 22) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การที่บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาตามสถานภาพหรือตำแหน่งหรือสิทธิหน้าที่หรือบรรทัดฐานทางสังคม ที่มี ความคาดหวังต่อการกระทำของบุคคล กลุ่มคน และสังคม เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง กันในสังคมนั้น

สำเริง กล้าหาญ (2549, หน้า 7, 12) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แนวทางของ การแสดงออกหรือปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตำแหน่งทางสังคม ทางหน้าที่การงาน ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่เป็นอยู่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สินธร คำเหมือน (2550, หน้า 7) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น และได้แสดงออกตามบทบาท

สรุป บทบาท หมายถึง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานโดยตรง และงานพิเศษที่ควรจะต้องกระทำหรือพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม

ความสำคัญของบทบาท

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทเป็นแนวคิดทางด้านสังคมและจิตวิทยาที่นำมาศึกษาบุคคล และความเกี่ยวข้องทางสังคมจะมีผลต่อบทบาทที่บุคคลดำรงอยู่ เป็นบทบาทที่ทางสังคม ร่วมกันกำหนดขึ้นมา มีทั้งทางกฎหมายและกำหนดขึ้นมาเองตามความต้องการ

บทบาทมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มทางสังคม การดำรงชีวิตในสังคมล้วนมีบทบาทที่แตกต่างกันออกไปตามสถานะของแต่ละบุคคล McInnes and Rolls(1998, pp. 104-105) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารเป็นงานที่ เปลี่ยนสภาพผู้นำเพื่อต้องการปฏิรูปผู้บริหารให้มีรูปโฉมในคุณลักษณะผู้นำเชี่ยวชาญ ในวินัยการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่จำเป็นในการบริหารองค์การการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความคาดหวังที่ต้องการให้ผู้ติดตาม (Follower Ship Expectations) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขึ้น โดยการฝึกฝนของผู้นำที่สร้างองค์การการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาบุคลากรผู้ร่วมงาน ให้ตอบสนอง ดังนี้

1. บทบาทผู้นำในการสร้างความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ที่คาดหวังให้ผู้ติดตามเกิดความเข้าใจความเป็นทั้งหมด (Understanding the Whole)
2. บทบาทผู้นำในการสร้างความมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) ที่คาดหวังให้ผู้ตามเกิดการให้กำลังใจ (Encouragement) การยอมรับ (Acceptance) การมอบอำนาจ (Empowerment) ความไว้วางใจ (Trust) เปิดเผยตนเอง (Self-discovery) ทำงานเพื่อเกียรติศักดิ์ (Someone Worth Working for Dignity) ความอิสระ (Autonomy) ความสามารถที่บรรจุ (Full Filled Potential) เจริญเติบโต (Growth) สนับสนุนทางเลือก (Supported Choice) อิสระภาพ (Independence) ระยะเวลาในการสร้างความผิดพลาด (Space to Make Mistakes) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Support in Transition) การเรียนรู้ (Learning) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความสัมพันธ์ส่วนตัวและผู้อื่น (Self/other Connection) จุดประสงค์ (Meaning) และสมมุติฐานที่ท้าทาย (Challenge Assumptions)
3. บทบาทผู้นำในการสร้างแบบแผนวิธีคิด (Mental Models) ที่คาดหวังให้ผู้ติดตาม มีนวัตกรรม (Innovation) จุดประสงค์ (Meaning) และสมมุติฐานที่ท้าทาย (Challenge Assumptions)
4. บทบาทผู้นำในการสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) ที่คาดหวังให้ผู้ติดตาม มีความรู้สึกในเป้าหมาย (Sense of Purpose) ส่วนบุคคล/คุณค่าการเป็นภาคี (Personal /Values

Alignment) แรงจูงใจ (Motivation) ความชัดเจน (Clarity) ร่วมพัฒนาวิสัยทัศน์ (Co-develop Vision) ผูกพัน (Engement) และความร่วมมือ (Commitment)

5. บทบาทผู้นำในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ที่คาดหวังให้ ผู้ติดตามร่วมออกแบบ (Co-design) การแสดงออกโดยตนเอง (Self-expression) การช่วยเหลือ (Contribution) ขบวนการสร้างสรรค์ (Creativity) การเป็นสังคมเดียวกัน (Social Unity) และความสัมพันธ์ (Relationship)

Murphy (1995, pp. 203–214) ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างความเป็นผู้ฝึกสอน ที่พลิกผันให้เกิดศักยภาพบุคคลอันเป็นเครื่องมือทางความคิดในองค์การการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น บนรากฐานงานวิจัยโดยการทำงานของเขาทั้งในส่วนองค์การและบุคคลที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) ให้เกิดกับผู้เข้ารับการฝึกสอน สร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ เคารพและแสดงออกอย่างอิสระต่อกันทั้งสองฝ่าย

2. ผู้บริหารทำตนเป็นนักปฏิบัติ (Pragmatism) คุณค่าความพยายามฝึกสอนประเมิน ความก้าวหน้าใช้ข้อมูล แต่ไม่ตัดสินบุคคลใช้กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความมั่นใจ ด้วยตนเองสร้างผลลัพธ์ที่ปรารถนา

3. ผู้บริหารปฏิบัติสองแนวทาง (Two Tracks) โดยความเชี่ยวชาญเกิดจากการสังเกต การไตร่ตรองและการปฏิบัติเป็นรูปแบบที่ผู้บริหารผู้ซึ่งเป็นผู้ฝึกสอนประเมินความก้าวหน้า ใช้ข้อมูลแต่ไม่ตัดสินบุคคลใช้กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความมั่นใจด้วยตนเอง สร้างผลลัพธ์ที่ปรารถนา

4. ผู้บริหารทำเป็นประจำและทำได้สำเร็จ (Always-already) ผู้บริหารค้นหาวิธี ให้บุคคลค้นพบความเป็นสรรพสิ่งของโลกและวิธีการที่อธิบายแก่บุคคลเกิดความชัดเจน ในสถานการณ์ปัจจุบันช่วยให้เห็นความเป็นไปและสร้างทางเลือกใหม่สร้างแรงจูงใจความเข้าใจ สร้างทีมให้บรรลุ การปรับปรุงต่อเนื่องซึ่งเกิดจากความคิดที่ถูกต้องและสร้างเสริมด้วยตนเอง ที่การเรียนรู้สามารถปรากฏขึ้นตลอดเวลา

5. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่บุคคลได้รู้จักวิธีที่บุคคลหลบหลีกหรือต่อต้าน การทำงาน (Techniques Don T Work People) ฝึกฝนบุคคลให้เข้าใจโครงสร้างการแสดงอาการ (Structure of Interpretation) ได้แก่ ลักษณะที่บุคคลสร้างแบบแผนการกระทำต่อต้าน และไม่พอใจ การทำงานหรือสิ่งต่าง ๆ โดยวิธีการเจียบ ควบคุมวิธีการไม่สร้างความสามารถ หรือความร่วมมือแรงขับเคลื่อนต้านทาน สร้างผลกระทบต่อองค์การอย่างลึกซึ่งผู้บริหารเข้าใจ จะสร้างจุดพลิกผันของพฤติกรรมที่เป็นอาการ ชี้บอกผลลัพธ์ของการปฏิบัติโดยสร้างวิธีการ

ที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างของอาหารการหาวิธีให้บุคคลเข้าใจและสังเกตด้วยภาษาที่สามารถทำให้มองเห็นโลกผ่านความแตกต่างในแต่ละสถานการณ์ปัจจุบัน ที่เป็นไปได้จะช่วยเปลี่ยนจิตใจเพื่อเปลี่ยนร่างกายโดยสร้างนิสัยใหม่และตอบสนองได้อย่างเป็นระบบโดยอัตโนมัติ

ธนาร์ตัน เทพโยธิน (2544, หน้า 127) ได้กล่าวไว้ว่า การที่สังคมได้กำหนดเฉพาะเจาะจงให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดนั้น เรียกว่า บทบาทที่ถูกกำหนด ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่คาดหวังในสิ่งอื่น ๆ ต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นวิธีที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาตามตำแหน่ง หากไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ที่กำหนดกับ บทบาทหน้าที่ปฏิบัติจริงอาจมีสาเหตุมาจากบุคคลขาดความเข้าใจในส่วนของการที่ต้องการความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนด และบุคคลไม่มีความสามารถที่แสดงบทบาทนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ความสำคัญของบทบาท หมายถึง บทบาทเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมที่สังคมหรือกลุ่มคนกำหนดขึ้นมา หากการแสดงออกไม่เป็นไปตามที่กำหนด จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อบทบาทนั้น ทำให้อาจเกิดผลเสียได้

ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่ได้รับอนุญาตจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของภาครัฐ และเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษา, 2546) คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ไม่ว่าจะใช้ในระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา เรียกว่า Head of School หรือ Principal เป็นคำที่ใช้เรียกผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนของภาครัฐ แต่ถ้าเป็นโรงเรียนของเอกชน อาจใช้คำว่า Head Master, Head Teacher หรือ Head Mistress แต่สำหรับประเทศไทยนั้นผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน จะเรียกว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา เมื่อก่อนจะเรียกว่า “อาจารย์ใหญ่” หรือ “ครูใหญ่” (ประกอบ คูปรรัตน์, 2552)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543, หน้า 82-84)

พรชัย ภาพันธ์ (2547, หน้า 44) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา มีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่

และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจของบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผล ประเมินผล การวิจัยการพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจของบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบ ได้ยึดหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดทำภารกิจให้ครอบคลุมในการของบประมาณ ซึ่งมีภารกิจในการจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ มีการตรวจสอบ ติดตามและ ประเมินผล 3) การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจของบริหารงานบุคคล บุคลากรทางการศึกษา มุ่งให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้สำเร็จ เชิดชูเกียรติความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างขวัญกำลังใจยกย่องในการทำงาน จัดทำภารกิจให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน มีการวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย และ 4) การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจของบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผล ตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีการจัดทำภารกิจงานให้ครอบคลุม มีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศเครือข่ายการศึกษารวมถึงงานอาคารสถานที่เพื่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จัดทำระบบควบคุมภายในและประสานงานในส่วนราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาประเทศไทยนั้น ได้มีการศึกษาและกล่าวถึง เช่นเดียวกัน ดังที่ สุรศักดิ์ ปาเฮ เสนอว่า บทบาทของผู้บริหารควรประกอบด้วย บทบาท 5 ประการ ดังนี้

1. บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทสังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ เช่น ข้อกำหนดที่ว่าพ่อแม่ ต้องอบรมเลี้ยงดูลูกข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งงานโดยชอบ เป็นต้น

2. บทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าอยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังนี้มักจะ

สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดไว้ เพราะคนบางคนอาจมีการคาดหวังมากหรือน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้รับทราบ

3. บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ต้องไปใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น บทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด และก็อาจจะตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง

4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็นซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของเจ้าตัวผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามการคาดหวังของผู้อื่นทั้ง ๆ ที่บทบาทนั้นไม่ตรงกับบทบาทตาม ความคิดของตนก็ได้

5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติ บทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งซึ่งโดยธรรมชาติการรับรู้ของคนเราจะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์และสถานการณ์หลายอย่าง ดังนั้น เมื่อผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันไป และอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการวางนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นการปฏิรูปการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้อย่างชัดและเป็นรูปธรรมและชัดเจน สะดวกในการนำไปปฏิบัติ การให้คำปรึกษา และสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ทั้งของภาครัฐและเอกชน เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งในด้านวิชาการ เช่น การจัดซื้อสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม และเทคโนโลยีช่วยในการเรียนการสอน อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนการสอนต่าง ๆ มีการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมให้พร้อมกับการเรียนรู้ เช่น ฐานการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ที่ต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้อบอุ่น เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอก โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากร บุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากร ด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นได้ และเข้าใจความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในทีมงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน การกล่าววยกย่องทีมงาน มีการให้รางวัล มีการกล่าวคำขอบคุณ

7. การประเมินผลโดยมีการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอกที่มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมากำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นอย่างระบบ

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนของครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยในครั้งนั้นด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆของทางโรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ โดยมีวิธีการที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในชุมชนให้มากขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในประเทศและในต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

สรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุน มีการนิเทศติดตามประเมินผลในการทำงานส่วนต่างๆรวมทั้งการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้มีการดำเนินงานตามนโยบายที่วางแผนเอาไว้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547, หน้า 2) ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโดยกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ

1. การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดศาสนาการบริหารจัดการภูมิปัญญาไทยเพื่อการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบในเรื่องต่อไปนี้ พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดระบบและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารการจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่องต่อไปนี้ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาคูรูตามแนวปฏิบัติ การศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) การเป็นผู้นำการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารความขัดแย้ง การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนในเรื่องต่อไปนี้ การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมบริหาร 6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองเชิงบริหารในเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

สมชาย เทพแสง (2547, หน้า 55-56) กล่าวว่า ผู้นำการศึกษาในยุคเทคโนโลยี หรือ E-Leadership ควรมีลักษณะ 10 E ดังนี้ 1) Envision ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่กว้างไกล เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหาร และการจัดการ รวมทั้งการเรียนการสอน 2) Enable ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารและการจัดการโดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน ระบบการบริหาร การปฏิบัติงานในโรงเรียน 3) Empowerment ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถ

ของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม 4) Energize ผู้นำการศึกษาต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นชวนชวนตลอดเวลา 5) Engage ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงานโดยมีความมุ่งมั่น อย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และต้องตั้งความหวังให้สูง และค่อยๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 6) Enhance ผู้นำการศึกษา จะต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Bench Marking) ไว้อย่างชัดเจน 7) Encourage ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้แรงจูงใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนงานให้ประสบผลสำเร็จ 8) Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์ มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจของบุคลากรและอ่านใจคนอื่นได้รวมทั้งเน้นการทำงานที่ เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุม รอบคอบ 9) Embody ผู้นำการศึกษา จะต้องเน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรมเน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การปฏิบัติงาน การสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และ 10) Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่มองไกลและเน้นในภาพรวมกว่าการมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดเป็นหน้าที่ของเจ้าของงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ E-Leadership หรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จึงเป็นผู้นำยุคใหม่อย่างแท้จริง ผู้นำการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ควบคุมกลไกและขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษา ไม่ว่าจะอยู่ในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่สำคัญโดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในระบบการศึกษาในการบริหารและการจัดการ โดยเฉพาะควรมุ่งคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายสูงสุดโดยหวังว่าคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 หน้า 77) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 31) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาควุมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับ การเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีความรู้ทางวิชาชีพและมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีความเป็นผู้นำในทุกๆด้าน
5. สามารถคิด วิเคราะห์ แยกแยะสถานการณ์ต่างๆได้
6. มีบุคลิกน่าเชื่อถือ
7. มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน
8. มีจิตวิทยาในการทำงานและการบริหารงานในด้านต่างๆ
9. มีความชำนาญในการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
10. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

บทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ความหมายทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สัมมา รณิธย์ (2553) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานซึ่งมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารมีทักษะทางการบริหาร ไม่เพียงพออาจส่งผลต่อการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้แตกต่างกันไป ทักษะทางการบริหาร ถือว่ามีความสำคัญในทุกๆระดับของผู้บริหาร แต่อาจแตกต่างกันเล็กน้อยไม่เท่ากัน ทักษะทางการบริหาร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน และทักษะด้านความคิด

สุธนา อิศสาหาก (2553, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่าง คล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และ ความชำนาญในการปฏิบัติจนเป็นที่เชื่อถือ และยอมรับของบุคคลทั่วไป

วริศรา บุญธรรม (2560) ทักษะการบริหารของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจหลักซึ่งมีความสำคัญมากอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่อมีการทำงานร่วมกัน โดยการมีทักษะทางการบริหารต่อการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ทักษะการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้ทักษะในหลากหลายรูปแบบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาททางพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมความคาดหวังเอาไว้ ดังนั้น บทบาทของบุคคลจึงมีความแตกต่างกันไปท้องถิ่นและวัฒนธรรม ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความคิดเกี่ยวกับด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ควรนำไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารงาน การศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กร สู่ความสำเร็จ (ศศิธรดา แพงไทย, 2559, หน้า 7)

Meado (2016, Online) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as School Leader) ประกอบด้วยการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an Effective Leader) เช่น มีนโยบายในการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น
2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรักษากฎระเบียบของโรงเรียนและระเบียบวินัยของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ต้องมีการนำไปใช้กับผู้เรียนให้เกิดประโยชน์

3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครูโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพจึงต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพ อย่างเป็นธรรม และต้องชี้ให้ครูเห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่

4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นอีกหนึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียน โดยมีโครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุม เพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน และมีการพัฒนาในทุก ๆ ปี

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญในการบริหาร (governing) โรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารทำงานได้ง่ายขึ้น และให้นักเรียน ครู ผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การจัดทำตารางต้องทำเป็นประจำทุก ๆ ปี ซึ่งเป็นภาระงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่ ตารางการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องตรวจสอบตารางเหล่านั้นว่า ไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนที่ได้รับผิดชอบต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดจ้างหรือรับครู และเจ้าหน้าที่เข้ามาในที่ทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์ หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community Relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับโรงเรียนในความหลากหลายของพื้นที่มีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจในชุมชน ที่สามารถช่วยให้โรงเรียนได้รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Role in assignment) ผู้นำหลาย ๆ คนโดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องลงมือทำ ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นโดยมอบหมายให้กับบุคลากรที่มีความรู้และไว้วางใจ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการด้วยตัวเองได้ทั้งหมดจึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

Do DEA 21 (2014) ได้นำเสนอเครื่องมือการประเมินเรื่อง Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum เป็นเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การกำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในศตวรรษที่ 21 มีบทบาท 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้มีการกำกับดูแลด้านการบูรณาการ การเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้และการประเมินผล ได้แก่ การให้คำแนะนำแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน

2. มีการนำรูปแบบทางดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครูนักเรียนใช้เครื่องมือทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งการประเมินประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางดิจิทัลมาใช้

3. ให้โอกาสแก่ครูได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมาย และการร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงแล้วสามารถนำมาเป็นโอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ อย่างมีอาชีพได้อย่างแท้จริง

4. ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การส่งเสริม ปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอน และการเรียนรู้ด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 กำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือยึดหยุ่นภายในโรงเรียน และชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้น และออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มโอกาสการพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพและเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคต

สรุป บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ รู้จักวิเคราะห์ ประเมิน และกล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อทำให้งานดำเนินอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579

แผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า คำนำ) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก เพื่อให้สามารถเป็นไปตามการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มีการกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ในการที่จะให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาสภาพการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษา ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมและทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาสถานศึกษาไปสู่สังคมยุค 4.0 เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา เกิดประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตรงตามเป้าหมายต่อไป

เป้าหมายของการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ข) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Equity) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ (Quality) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

สรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบเกิดความมั่นคง สร้างความสามารถในการแข่งขันพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน สร้างโอกาส ความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในแต่ละด้าน

สมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา และผลักดันการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของนโยบายได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองและควรได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเพื่อให้มีสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล ดังนั้น สมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญซึ่งผู้บริหารควรได้เรียนรู้แนวคิดสำคัญ อาทิ Parry (2006) ได้ให้นิยามคำว่าสมรรถนะไว้ว่า คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถ เสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา โดย Shermon (2004) ได้อธิบายสมรรถนะในการทำงานเดียวกันแต่แบ่งความหมายของสมรรถนะออกได้ เป็น 2 ความหมายในความหมายแรก สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ และความหมายที่สอง สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ โดยความหมาย ทั้งสองลักษณะมีความแตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ความหมายแรก หมายถึง ระดับพื้นฐานของความสามารถที่บุคคลพึงมีเพื่อให้ปฏิบัติงานได้เท่านั้น แต่ความหมายที่สอง หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม Dubois and Rothwell (2004) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าว ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิดความรู้สึกรู้สึกและการกระทำ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติจึงหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่ง Guskey (2000) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพควรเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (Intentional Process) ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติตลอดจนแนวการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาวิชาชีพควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing process) เนื่องจากการศึกษา ถือเป็นสาขาที่มีพลวัต (Dynamic) องค์ความรู้ของสาขาวิชานี้มีการขยายตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้ เกิดความรู้และความเข้าใจในเรื่องที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และ 3) การพัฒนาวิชาชีพควรเป็นกระบวนการเชิงระบบ (Systemic Process) ซึ่งต้องไม่มุ่งพัฒนาในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือในระดับใด ระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องดำเนินการในทุกส่วนอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในระดับ รายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหรือการพัฒนาวิชาชีพในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยเน้นการพัฒนาในเชิงระบบมีความต่อเนื่องเป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับผู้รับการพัฒนา คือ การพัฒนาจากบนลงล่าง เน้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และใช้การพัฒนาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป Castetter and Young (2000) ได้กล่าวถึงลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปของค่านิยมการพัฒนาสมรรถนะในสองช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่น่าสนใจ คือ แนวการพัฒนาวิชาชีพแบบเดิมซึ่งมีลักษณะการดำเนินการโดยใช้หลักการจากบนลงล่างหรือการกำหนดจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นการพัฒนาที่มีมุมมองที่แคบลงเป็นโครงการเดี่ยวที่มุ่งดำเนินการเพื่อให้เสร็จสิ้นตามภารกิจ เป็นการแก้ปัญหาสำหรับบุคลากรรายบุคคลโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ริเริ่มและเป็นโปรแกรมที่ได้รับการกำหนดไว้แล้ว จัดตามความเคยชินและประสบการณ์ที่เคยดำเนินการมาก่อน ใช้สื่อ เทคโนโลยีจำกัด รวมทั้งใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาที่จำกัด ปรับเปลี่ยนมาเป็นแนวทางใหม่ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุมเป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์ และส่งผลซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นที่ผู้รับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร การวางแผนใน ระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้แก้ปัญหาตนเองได้เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลง

ทั้งบุคคล กลุ่มบุคคลและระบบมีการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่ทางการและการพัฒนาเน้นการประเมินระบบและประเมินตนเอง

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) เสนอวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self-development) มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพการศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน การศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาวการส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอการมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ 2) ให้การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) โดยมีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำโครงการฝึกอบรมภายในองค์กร การส่งเข้าอบรมสถาบันภายนอก การวางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี การวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น การพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี การใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และการพัฒนาบุคลากร สมัยใหม่ การใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น และการโยกย้าย การสร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่าง ๆ 3) การพัฒนาในงาน (In-service Development) มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การรักษาราชการแทน การทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ การให้ความร่วมมือ คณะกรรมการ การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม การให้คำปรึกษาหารือ การให้ออกไปสังเกตการณ์ และการมีเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ การเป็นตัวอย่งที่ดี การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้ การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน แนะนำ การฝึกอบรมในงาน และการมอบหมายงาน นอกจากนี้วิธีการพัฒนาที่กล่าวถึงใน 3 ลักษณะข้างต้น OECD (2012) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และพบว่าการพัฒนาผู้นำสำหรับระบบการศึกษาในอนาคต ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารอาจดำเนินการได้ โดย 1) การเตรียมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมให้ ครอบคลุมบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารและจุดประสงค์สถานศึกษา 2) การพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องได้รับการออกแบบเพื่อการผลิตและพัฒนาผู้บริหารที่จะเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนาผู้นำจะต้องมีมุมมองในเชิงระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร และสอดคล้องกับระบบที่เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดมีประสิทธิภาพ และกุลชลี จงเจริญ (2562) สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ การพัฒนาก่อนการทำงาน การแนะนำก่อนเริ่มการทำงาน และ

การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ซึ่งจะสามารถพัฒนาทักษะความรู้ ของของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ขึ้น ทั้งในส่วนของการพัฒนาในรูปแบบที่เป็นทางการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาตนเอง และการพัฒนา เครือข่ายทางวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน

เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยอธิบายว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบาย ไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรยึดถือหลักการที่สำคัญ ๆ สรุปได้ ดังนี้ 1) หลักการเสริมสร้าง ทักษะที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง 2) หลักการเสริมสร้าง ทักษะที่ดีต่อนโยบายการจัดการศึกษา 3) หลักการ พัฒนาด้วยความยืดหยุ่นตามความต้องการจำเป็น 4) หลักการเน้นการสร้างความรู้ 5) หลักการของ ความทันสมัยสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ 6) หลักการพัฒนาจาก การปฏิบัติจริงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการดังกล่าวนี้ถือเป็นฐานคิดสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา และจากหลักการดังกล่าว นำไปสู่แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางที่กล่าว ได้ว่าใช้วิธีการที่หลากหลายโดยอาจจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การพัฒนา โดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นแนวทางที่สำคัญในเบื้องต้น เพราะหลัก ของการพัฒนาทั้งหลาย ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยแรกคือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้รับการพัฒนา หากผู้บริหารตระหนัก และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ วิธีการหรือแนวทางอื่น ๆ ก็จะเป็นแนวทางที่สำเร็จได้ โดยง่าย การพัฒนาตนเองที่ควรดำเนินการ ควรประกอบด้วย

1.1 การสร้างความตระหนัก การเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง จุดเริ่มต้นของการพัฒนา ตนเองนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้มีต้นทุน เพียงพอที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ แนวทางนี้มีจุดเด่น คือ ช่วยประหยัด งบประมาณ ประหยัดเวลา ซึ่งผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้หลากหลายแหล่งและหลากหลายวิธีการ

1.2 การวิเคราะห์/ประเมินสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายที่ต้องการพัฒนาตนเอง แนวทางนี้ มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้เกิดการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการนำ นโยบายไปปฏิบัติของตน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน

1.3 การจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองและความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และบริหารจัดการการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผน โดยการออกแบบการเรียนรู้ และจัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการพัฒนาหรือเลือกสรรหลักสูตรที่เหมาะสม

1.4 การนำเสนอผลงาน ชิ้นงาน หรือบทความวิชาการเพื่อเผยแพร่และสะท้อนความคิดต่อ การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการต่อยอดการพัฒนา หลังผ่านการพัฒนาจากหลักสูตรอบรม และการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรสร้างชิ้นงานในเรื่องที่พัฒนา และนำเสนอผลงานดังกล่าว เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันและขยายพรมแดนของความรู้ และประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารได้มีการประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติจริง นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 การพัฒนาช่องทางการสื่อสารนโยบายที่กระชับ ชัดเจน และมีความน่าสนใจ การสื่อสารนโยบายที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ และส่งเสริม ให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อนโยบายได้ หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรพัฒนาและใช้ช่องทางการสื่อสารนโยบาย รวดเร็ว กระชับ ชัดเจน และมีความน่าสนใจ โดยใช้สื่อสังคมหรือโดยผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยให้ ผู้บริหารสามารถแปลงนโยบาย และสร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบายของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2.2 การจัดทำระบบการประเมินสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีระบบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจำแนกกลุ่มผู้บริหารที่ต้องการการส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน และ เครื่องมือประเมินสมรรถนะที่มีตัวชี้วัดชัดเจนเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลที่จะส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะได้ตรง กับความต้องการ และทันการณ์

2.3 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หน่วยงานต้นสังกัด ควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการขับเคลื่อน นโยบาย ควรเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้บริหารและความต้องการจำเป็นของ หน่วยงาน และเป็นหลักสูตรที่เน้นการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือหลักสูตรแบบทางไกลผ่านทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งควรมีการทำข้อตกลงหรือบันทึกความเข้าใจ (MOU) ในการร่วมมือกันพัฒนา หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะ

ในการนำนโยบายไปปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาหรือ สถาบันพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองผ่านรูปแบบ การจัดการเรียน การสอนออนไลน์หรือหลักสูตร ผ่าน MOOC (Massive Open Online Courses) ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ Coursera, edX และ Udacity สำหรับประเทศไทย มีการจัดการเรียนการสอน โดย Thailand Cyber University Project (TCU) โดยหน่วยงาน ต้นสังกัดควรสนับสนุนงบประมาณ จัดทำฐานข้อมูลหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้ ผู้บริหารสามารถเลือกสรรหลักสูตรที่เหมาะสม

2.5 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานกรณีศึกษาที่เป็นแบบปฏิบัติที่ดี ในการนำนโยบายการศึกษาไปการปฏิบัติ และควรจัดทำสื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปการปฏิบัติ โดยอาจเป็นสื่อที่เป็นเอกสารหรือสื่อ เทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนนโยบายให้ ประสบผลสำเร็จ

2.6 การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการ พัฒนาสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยเฉพาะสมรรถนะ ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการจัดการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ ตามนโยบาย และความสามารถนิเทศให้คำแนะนำ การปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งสมรรถนะในการสร้าง ความยั่งยืนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.7 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนิเทศแนะนำเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการนำ นโยบายไป ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนิเทศเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่มุ่ง ช่วยเหลือแนะนำ และ ส่งเสริมปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นวิธีการ ในการพัฒนาสมรรถนะที่มี ประสิทธิภาพวิธีการหนึ่ง ซึ่งสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาสมรรถนะโดยเฉพาะสมรรถนะใน การบริหารจัดการ และสมรรถนะการควบคุม กำกับ และประเมินผลของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี หน่วยงานต้นสังกัด จึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศ โดยแสวงหารูปแบบ วิธีการนิเทศและ บุคลากร ผู้นิเทศที่มีความสามารถในการนิเทศผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มี การนิเทศอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารเป็นการดำเนินการ ใน 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องตระหนัก

และเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง มีการวิเคราะห์สมรรถนะ และจัดทำแผนการพัฒนาร่างของตนเองเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม และการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่จะต้องพัฒนาช่องทางการสื่อสารนโยบาย จัดทำระบบการประเมิน สมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหาร ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่นำเสนอจะเป็นเพียง แนวทางกว้าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้และแสวงหาแนวทางที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และผลการประเมินสมรรถนะของตนเอง ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัด ก็ควรพัฒนาให้เกิดระบบการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเป็น ความสามารถที่จะผลักดันการทำงานสำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยน แนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีและกระบวนการทำงาน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องทำให้หน่วยงาน บุคลากร ชุมชน องค์กรต่างๆ ยอมรับแนวทาง แผนงานโครงการนั้น และพร้อมที่นำแนวทางนั้นไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการระดม สรรพกำลัง แสวงหาการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม จึงกำหนดแนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาต้องผลักดันให้มีการดำเนินงานตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ และสม่ำเสมอ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จัดทำนโยบายที่เป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ และดำเนินการตามแผนมีการกำกับติดตาม ประเมินผลคุณภาพ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้
3. เร่งรัดดำเนินงานเพื่อเผยแพร่และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของนโยบายให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และมีส่วนร่วม ตลอดจนให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวางเพื่อให้การนำสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง

4. มีการกำหนดภารกิจความรับผิดชอบให้ชัดเจน สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. วางแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและชัดเจนแก่ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการ ได้ตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

7. พัฒนาระบบการกำกับติดตาม และการประเมินผลที่มุ่งการประเมินเพื่อการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานโดยมีการพัฒนาตัวชี้วัดผลสำเร็จการดำเนินงานทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

ปัจจัยความสำเร็จ

1. ปรับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบาย

2. ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบและใช้วงจรการพัฒนา P-D-C-A อย่างต่อเนื่อง

3. เชื่อมโยงความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน

4. บริหารจัดการโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและยึดหลักธรรมาภิบาล

กระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

1. สื่อสารทิศทางองค์กรทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้น และเป้าหมาย การให้บริการหน่วยงาน ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง

2. จัดโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน ทั้งเจ้าภาพหลัก เจ้าภาพรอง และผู้สนับสนุน พร้อมกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และเป้าหมายตามนโยบายเพื่อกำหนดกลยุทธ์และ จัดทำแผนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์

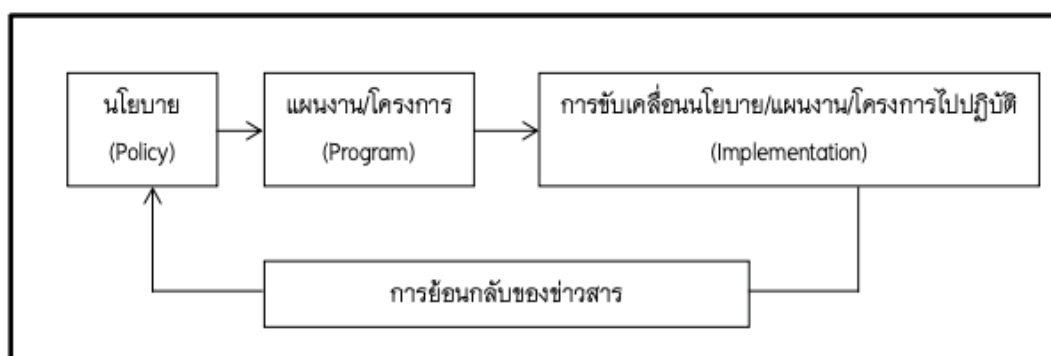
4. ดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนด

5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม โดยติดตามความก้าวหน้าประจำปี การประเมินผลระยะครึ่งปี และการประเมินผล เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

6. สร้างกลไกการขับเคลื่อนและตรวจสอบสาธารณะ โดยรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี สู่สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การส่งต่อนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญ ยิ่งปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติกระบวนการติดต่อสื่อสารเชิงนโยบายประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการกำหนดนโยบาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยเป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารและสื่อความในเชิงนโยบายที่มุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การส่งผ่านนโยบายมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติทราบ และเข้าใจสาระของนโยบายได้อย่างถูกต้อง สามารถกำหนดภารกิจด้วยการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รองรับได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนนำไปดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งนโยบายนั้นบรรลุผลสำเร็จ และ 2) เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในขั้นตอนการกำหนดนโยบายรับทราบผลการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานตามนโยบาย โดยเฉพาะในระบบราชการซึ่งการยอมรับและปรับนโยบายให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัตินั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่นักบริหารจะต้องคำนึง การเชื่อมโยงระหว่าง นโยบายการปฏิบัติ การเรียนรู้กับการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะต้องอาศัยการแปลงนโยบายให้เป็น แผนงาน/โครงการ ดังแสดงแผนภาพได้ดังนี้



ภาพ 1 กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ในบทความนี้ได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อนโยบายการทำความเข้าใจและการส่งต่อนโยบายไปยังผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจนและมีการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

นโยบายไปสู่แผน/โครงการ และควรจะได้คำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะที่หลากหลายและแตกต่างกัน ไปตามสภาพบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทย มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการ พัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนากลไกที่สำคัญในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนา ให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรม ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในการดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสภาพการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และนำผลการติดตามประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552–2559 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพ การศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้ งบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาการศึกษากับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา ทั้งที่เกิดจากปัญหาของระบบการศึกษา และจากสภาพการณ์ของโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนด

แนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา รวมทั้งโครงการเร่งด่วนที่สำคัญ และการขับเคลื่อนแผนการศึกษา แห่งชาติสู่การปฏิบัติ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแส โลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและ เสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพ ของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบ การศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาด ความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้ง ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบ การศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย ดังกล่าว จึงมีความจำเป็น ที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อน ประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปี ข้างหน้า

เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations)

โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะ ดังนี้

3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)

8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะ การเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ

1. ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6-14 ปี ทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

3. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้น พื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้นและคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู

และบุคลากร ทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

5. ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ“ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กล่าวว่า ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กล่าวว่า พัฒนาคนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และได้รับการศึกษาการดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ได้กล่าวว่า พัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ พัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ทุกระดับความรุนแรงที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า23) ได้กล่าวว่า พัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความ มั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ยกกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึง การศึกษาในเขตพัฒนา พิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บ ชายแดนและพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อการ จัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรง ในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนา พิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของมนุษย์และของชาติ หมายถึง พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของ สถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข มีการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีการแสดงออกถึงการเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรักษาศีลธรรม ยกกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาส ในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ พัฒนาการ จัด การศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำมาทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากร ธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่าย ระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีต และปรับปัจจุบัน พร้อมทั้ง การส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้น ของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กล่าวว่า พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ ในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ได้กล่าวว่า พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ ตามความสามารถ ความสนใจ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า24) ได้กล่าวว่า ผลผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิต

และพัฒนากำลังคน ให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หมายถึง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเต็มตามศักยภาพและภาษาที่ 3 นำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ ตามความสามารถ ความสนใจ ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะที่ความรู้ที่สอดคล้องและจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการการแลกเปลี่ยนความรู้ในการแข่งขันในระดับต่าง ๆ

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กล่าวว่า มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มั่นยัสต์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม มีการจัดการสุขภาพที่ดี ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (3R8C) มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัย รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้งานเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กล่าวว่า พัฒนาผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีมาตรฐาน และมีการส่งเสริมพัฒนาตนเองของบุคลากร มีระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล และได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ได้กล่าวว่า พัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษา พัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียน มีความยืดหยุ่นทางความคิด พัฒนานักเรียนให้มีผลการทดสอบระดับชาติตามเกณฑ์ มีการจัดการเรียนการสอนที่ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูผู้สอนเป็นที่ปรึกษาและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทุกระดับ และการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า24) ได้กล่าวว่า ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง มีการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C) พัฒนาผู้เรียน กระตุ้น ส่งเสริมนักเรียนให้มีผลการทดสอบทางระดับชาติในแต่ละวิชาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และส่งเสริมทักษะตามความถนัดของผู้เรียน สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีการจัดการสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูผู้สอนเป็นที่ปรึกษาและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเองและมีการให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอในการพัฒนาตนเอง

4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กล่าวว่า มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ ที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจาย อำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดิน ในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทาประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กล่าวว่า พัฒนาผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สำหรับคนทุกช่วงวัย

มีระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตาม

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ได้กล่าวว่า มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองระดับท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ และทุกประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ตามบริบทของพื้นที่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียนทุกกลุ่ม และสถานศึกษาทุกประเภท อย่างเหมาะสม และเพียงพอ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า24) ได้กล่าวว่า ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ หมายถึง เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศแรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ หมายถึง มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเสมอกัน มีการจัดสรรงบประมาณ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพ การยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ และทุกประเภทให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ตามบริบทของพื้นที่ มีการนำอุปกรณ์ดิจิทัลอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน มาใช้ในการแนะแนวนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ มีการทำระบบฐานข้อมูล ประชากรวัยเรียนเพื่อนำมาวางแผนในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ได้กล่าวว่า มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ อย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่าย

ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กล่าวว่า คนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม มีหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้กล่าวว่า จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อจัดแนวทางการดำเนินงานทางการให้องค์ความรู้และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาเครื่องมือและกระบวนการให้ความรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมเรื่องการผลิต และบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการค้าแยกขยะ และนำขยะมาใช้ประโยชน์ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้นักเรียนได้ศึกษา เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ โรงงานอุตสาหกรรม การผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ชุมชนเมืองนิเวศ และหน่วยงานส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ส่งเสริมแนวทางการจัดการเรียนรู้อาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และจัดระบบนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งในระบบออนไลน์ และนิเทศเชิงคุณภาพ พัฒนาการกรอกข้อมูลระบบนิเทศ ติดตาม

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์ สิ่งแวดล้อมมีคุณธรรมจริยธรรมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย โครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการโรงเรียนสีเขียว สำนักงานสีเขียว เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ส่งเสริมการจัดการกิจกรรมและสร้างจิตสำนึกในการผลิต

และการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีการลดใช้สารเคมีจากปุ๋ย และยาฆ่าแมลง มีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และลดปริมาณขยะ ส่งเสริมการคัดแยกขยะภายในชุมชน มีการจัดการเรียนรู้และบูรณาการเรื่องการนำขยะมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งสอดแทรกในการเรียนรู้และนำมาขยายผลแหล่งเรียนรู้ ด้านการใช้พลังงาน การกำจัดขยะ รวมถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมบุคลากรให้สร้างสรรค์และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป็นสำนักงานสีเขียว มีการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และชุมชน

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กล่าวว่า มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้มีความโปร่งใส ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ อย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

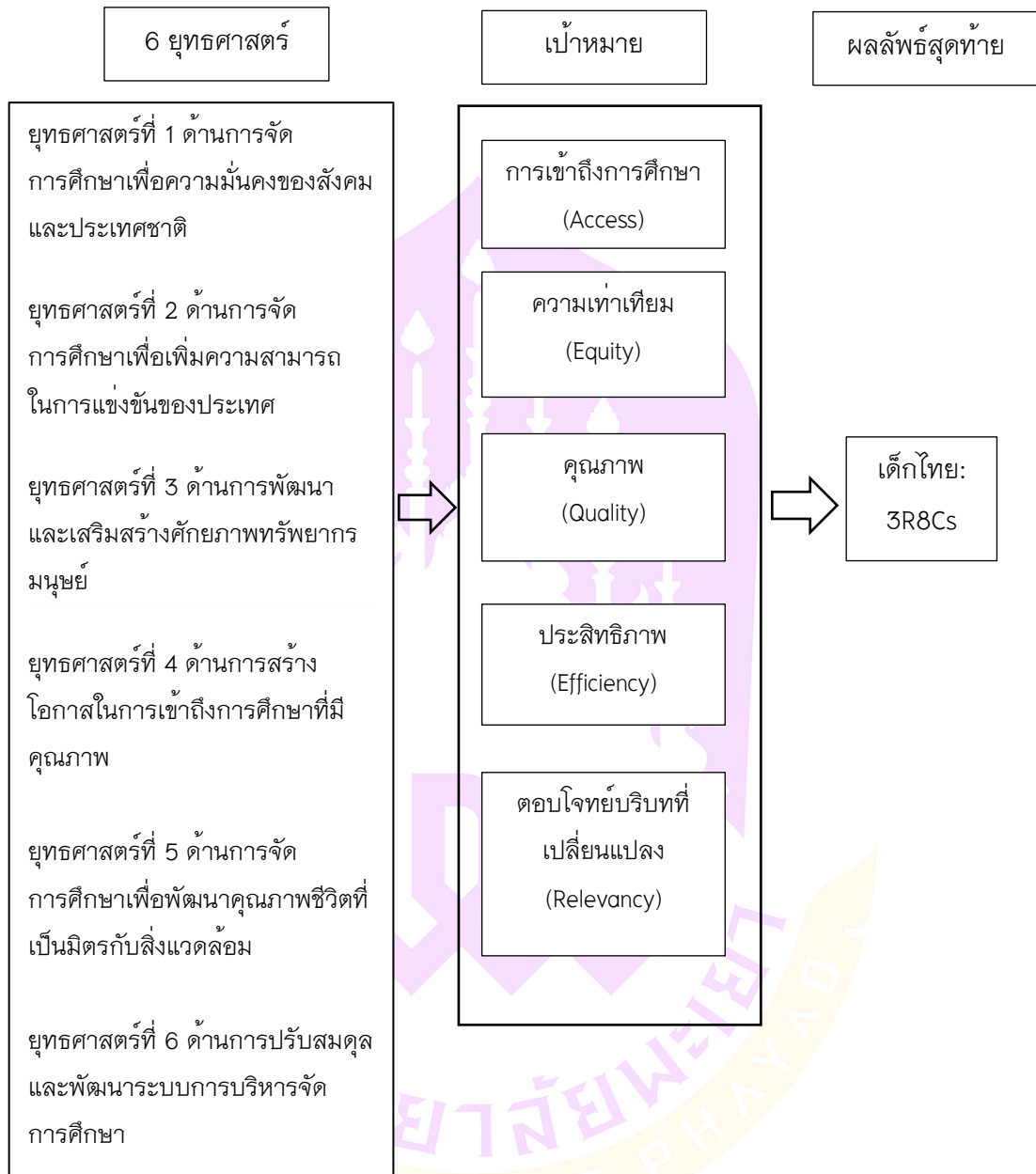
แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้กล่าวว่า มีโครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีระบบการบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน มีกฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการ

กำลังแรงงานของประเทศ และมีระบบบริหารงานบุคลากรของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้กล่าวว่า สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษา พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน และสถานศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล มีการจัดสรรข้อมูลของผู้เรียนรายบุคคลและนำระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา หมายถึง ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาอย่างเป็นอิสระ พัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ยึดหยุ่นคล่องตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ยึดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสนับสนุนให้มีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤติมิชอบ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ และติดตามให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ วิชาการ ผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา มีการจัดสรรข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพ 2 กรอบแนวคิดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, บทคัดย่อ) การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยง และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กัญญา เอี่ยมพญา (2565, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน จำแนกตามตำแหน่ง เพศ และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพและระบบ บริหารจัดการศึกษา โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ

ประเทศ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน ของสถานศึกษาโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05

พรงค์พิเชฐ แห่งหน (บทคัดย่อ, 2560) การกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและพัฒนาระบบกลไกการบริหารราชการแผ่นดิน ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ช่วยยกระดับคุณภาพ ของ ประเทศไทยในทุกภาคส่วน สามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกได้ กรอบแนวทางการพัฒนา การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มี คุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีความสำคัญและน่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจาก วิฤติปัญหาทางการศึกษาของไทยที่ผ่านมา มีความสลับซับซ้อนเกินกว่าที่ผู้แก้ไขได้ ความพยายาม ปฏิรูปการศึกษาของชาติ ตลอดสองทศวรรษที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จ ทุกรัฐบาลพยายามที่จะแก้ไข ทว่าเมื่อ แก้ที่ปัญหาหนึ่งกลับกลายเป็นก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมา ยิ่งแก้ยิ่งยุ่งยากเปรียบเสมือน คำพังเพย “พายเรือในอ่าง” หรือ “ยิ่งแก้ยิ่งถอยหลังเข้าคลอง” โดยเฉพาะวิฤติปัญหา ด้านการศึกษาของคนไทยรุ่นใหม่ ที่พบว่าผู้เรียนมีความรู้ต่ำกว่ามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สถิติของผู้ที่ไม่ได้ เรียนหนังสือหรือออกกลางคัน มีจำนวนมาก ในขณะที่ผู้ที่ได้เรียนหนังสือก็ตกอยู่ในสภาพที่อ่านภาษาไทยไม่รู้เรื่อง ในอัตราสูง ถึงร้อยละ 74 ตั้งแต่อ่านไม่ออก อ่านแล้วตีความไม่ได้ วิเคราะห์ความหมายไม่ถูก และ ไม่สามารถใช้ ภาษาไทยให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิชาอื่น ๆ ได้ ดังนั้นข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนไทยรุ่นใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี คือ เน้นจัด การศึกษาให้กับกลุ่มเด็กเล็กที่เป็นคนไทยรุ่นใหม่จริง ๆ แล้วปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน รองรับ ขึ้นไปตามระดับชั้นในแต่ละปี เมื่อครบ 20 ปี การศึกษาระบบใหม่จะเข้าแทนที่ระบบเก่า ทั้งหมด และได้คนไทย

ชลิต ขุนทิพย์ (2562, บทคัดย่อ) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษา การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติโดยภาพรวมและรายยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกันส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างก็มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วรารณ ทรัพย์รวงทอง (2564, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 เก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 173 คน รวม 201 คน สุ่มตัวอย่างโดยการจับสลาก กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียง 3 อันดับ

แ ร ก
 ดังนี้ ด้านการตรวจสอบ/กำกับ ดูแล/ประเมินผล ด้านการจัดองค์การ ด้านการให้รางวัล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่งในสถานศึกษา และ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับ ปัญหาในการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยภาพรวม และ ด้านการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร และ ด้านการจัด องค์การแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2565, บทคัดย่อ) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นองค์ประกอบ สำคัญของกระบวนการนโยบายที่ส่งผลต่อการบรรลุ ความสำเร็จของนโยบาย เป็นการจัดการ และประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเจตจำนงของ นโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ ประโยชน์จากนโยบาย หน่วยปฏิบัติที่จะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากรและความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า การนำ นโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษายังเป็นปัญหาและขาดแนวทางการดำเนินที่ชัดเจน ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ บรรลุผล สมรรถนะที่สำคัญในการนำ นโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการแปลง นโยบาย 2) สมรรถนะการสร้างความเข้าใจและ การยอมรับนโยบาย 3) สมรรถนะการจัด โครงสร้าง 4) สมรรถนะการจัดการทรัพยากร 5) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร 6) สมรรถนะ การควบคุมกำกับและประเมินผล และ 7) สมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่น ต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหาร ควรประกอบด้วย 1) การพัฒนา โดยการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักเห็นคุณค่าของ การพัฒนาดตนเอง วิเคราะห์ สมรรถนะของตนเอง และจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง และ 2) การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจะต้องพัฒนาช่องทาง การสื่อสารนโยบาย จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิด การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ไพศาล บรรจสุวรรณ์ (บทคัดย่อ, 2558) ได้ศึกษาการนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ ประการแรก เพื่อศึกษาปัจจัยและขั้นตอน กระบวนการ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคการนำนโยบายหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขและบริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี และประการที่สาม เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาการนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับเงื่อนไขและบริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีว่าด้วยพลวัตและบริบท สภาพแวดล้อมผสมผสานกับตัวแบบ CIPP และทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติตามแนวทาง แบบบนลงสู่ล่างผ่านหน่วยงานเชิงนโยบายจากราชการส่วนกลางลงสู่หน่วยงานปฏิบัติระดับพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยวิธีการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสองระดับทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้งสามเขต และระดับผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้ากลุ่มวิชาการ และครูผู้สอนของสถานศึกษาเป้าหมายทั้งเจ็ดแห่งซึ่งเป็น โรงเรียนขยายโอกาสและเข้าร่วมโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล งานวิจัยนี้จำกัดขอบเขตการวิจัยในช่วง ปี พ.ศ. 2544-2557 (ก่อนเหตุการณ์การรัฐประหาร 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557) และขอบเขตเนื้อหา นโยบายครอบคลุมหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

สวัสดี โพธิ์วัฒน์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ในบทความนี้ได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อนโยบายการทำความเข้าใจและการส่งต่อนโยบายไปยังผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน มีการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่แผน/โครงการ และควรจะได้คำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งและข้อเสนอเชิงทฤษฎี สองกรณีที่ยกมากล่าวถึงจึงเป็นเพียงกรณีตัวอย่างของการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีความแตกต่างในบริบทของสถานศึกษาในตะวันตก (อเมริกา) และสถานศึกษาในประเทศไทย ทั้งยังขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของนโยบายอีกด้วย ดังนั้น ประเด็นที่ผู้บริหาร

จะต้องพิจารณาด้วยความรอบรู้และรอบคอบเพื่อให้การระบุงค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละกรณี มีความเที่ยงตรงมากที่สุด จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารชั้นเยี่ยม ดังอุทาหรณ์ที่กล่าวไว้ในกรอบเริ่มต้น บทความนี้จึงเป็นประสบการณ์ของนักการศึกษาในซีกโลกตะวันตกบันทึกไว้สำหรับสถานศึกษาในประเทศไทยนั้นผู้เขียนขอเสนอว่า ในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดของทรัพยากรทางการบริหารขณะนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลงมือปฏิบัติการได้ทันทีจากข้อค้นพบของงานวิจัยก็คือ การปรับวัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษาโดยเฉพาะการเริ่มต้นจากตัวผู้บริหารเองที่จะต้องปรับกระบวนทัศน์ การกระทำในเรื่องสำคัญ เช่น ทบทวนมีระบบการกระจายอำนาจและการให้อำนาจรวมอย่างไร ใช้การมีส่วนร่วมในกรณีต่างๆ มุ่งการพัฒนา การหาโอกาสและทางเลือกที่หลากหลายมีความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นใน กฎระเบียบ โปร่งใส และมีหัวใจเป็นนักปฏิบัติรูปสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายโดยเห็นควรให้กำหนดหน่วยขับเคลื่อนนโยบาย 5 ระดับให้ชัดเจน ได้แก่ หน่วยขับเคลื่อนระดับนโยบาย ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน แต่ละระดับต้องมีผู้นำการขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง และควรมีการกำหนดองค์กรหรือคณะบุคคลทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานการขับเคลื่อนในการวิจัยนี้ได้ใช้สถาบันอุดมศึกษา (โดยนักวิชาการมหาวิทยาลัย) เป็นผู้นำการขับเคลื่อนเป็นหน่วยประสานงานการขับเคลื่อน ผลการวิจัยและพัฒนาสามารถกำหนดแนวคิดและกิจกรรมการเสริมพลังอำนาจครูได้หลายแบบ เช่น การให้การเรียนรู้แบบมิตรวิพากษ์ ข้อมูลสะท้อนกลับ การทำงานแบบบูรณาการงาน การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการสืบสอบแบบร่วมมือร่วมพลัง หลังการทดลองมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา รวมทั้งเขตพื้นที่การศึกษา โครงการวิจัยนี้ขอเสนอให้เขตพื้นที่การศึกษาขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่จะเป็นพี่เลี้ยงมืออาชีพ (professional mentor) ที่จะสนับสนุนการทำงานกับครู โดยการปรับหลักสูตรการครุศึกษาที่เน้นคุณลักษณะของครูรุ่นใหม่ที่มีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย และความเป็นครูแบบสะท้อนคิด

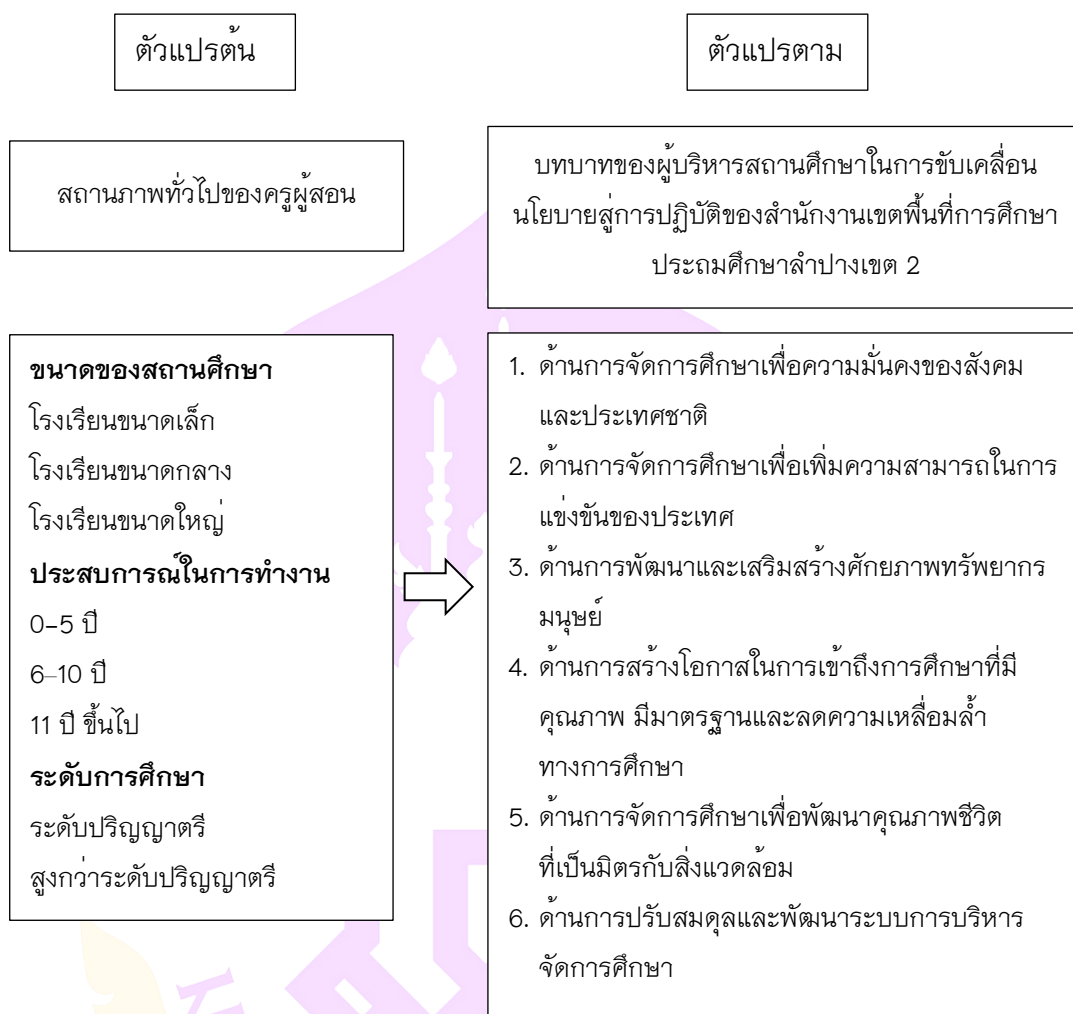
วริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี 2) บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับ

บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 76 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ครู รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์ซ์เบิร์กกับบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของฟอกซ์และคณะ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

เมธาพร ชิวชยาภรณ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 181 คน จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปกรอบแนวคิด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอป่าสัก เขต 2 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 3 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยโดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 98 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 1,050 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 285 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) เทียบกับขนาดของประชากรที่จำนวน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. จำแนกประชากรครูผู้สอนตามขนาดสถานศึกษา
2. กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบสัดส่วนของครูผู้สอนตามขนาดสถานศึกษา
3. สุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ได้ครบตามจำนวน

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (จำนวนประชากร)	กลุ่มตัวอย่าง
1	เล็ก	62	496	124
2	กลาง	34	462	108
3	ใหญ่	2	92	53
รวม			1,050	285

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 โดยแบ่งตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้แก่ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลด

ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's) ให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติมาก

3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ใน 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

2.2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

2.4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน คือ

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายมนตรี ศรีมหาวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่เปินวิทยา (การศึกษา มหำบัณฑิต การบริหารการศึกษา)

4.3 นายวุฒิไกร เตจ๊ะสุภา ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่มอกวิทยา (การศึกษา
มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา)

โดยมีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)
แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อ
คำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่
ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและ
เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ
ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่า
ความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม เท่ากับ 0.98

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล
ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัษการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือ
ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำปาง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

2. แจกแบบสอบถามทางช่องทางหนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ด้วย Google Form โดยกำหนด การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 285 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 282 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 98.95 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 42-43) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา โดยใช้ค่าทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามตัวแปร ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-way Analysis of Variance: ANOVA) กรณีหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference: LSD)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 3.4 การทดสอบค่าที (t-test)
 - 3.5 การทดสอบค่าเอฟ (F-test)
 - 3.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่าง 285 คน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

n แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$S.D.$ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติ F

Sig แทน ค่า p (ค่า Significance) ที่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ

SS แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)

MS แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)

df แทน ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	124	44.00
2. โรงเรียนขนาดกลาง	105	37.20
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	53	18.80
รวม	282	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. 0-5 ปี	120	42.60
2. 6-10 ปี	102	36.20
3. 11 ปีขึ้นไป	60	21.30
รวม	282	100
ระดับการศึกษา		
1. ระดับปริญญาตรี	203	72.00
2. สูงกว่าระดับปริญญาตรี	79	28.00
รวม	282	100

จากตาราง 2 พบว่า ขนาดสถานศึกษา ส่วนใหญ่ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 105 คน ร้อยละ 37.20 และ ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 53 คน ร้อยละ 18.80

ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 120 คน ร้อยละ 42.60 รองลงมา ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 102 คน ร้อยละ 36.20 และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน ร้อยละ 21.30

ระดับการศึกษา ครูผู้สอนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน ร้อยละ 72.00 และครูที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน ร้อยละ 28.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวม

ที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	4.54	0.42	มากที่สุด
2	ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.26	0.44	มาก
3	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4.45	0.37	มาก
4	ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	4.40	0.37	มาก
5	ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.24	0.47	มาก
6	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	4.49	0.39	มาก
โดยภาพรวม		4.39	0.33	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นของครูผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.39) และด้านการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของสังคมและประเทศชาติ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้การแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.51	0.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรักชาติศรัทธา	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การค้ามนุษย์	4.50	0.57	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	4.59	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.55	0.68	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.54	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรักษาคีลธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การค้ามนุษย์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่ม	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ			
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการมีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	4.37	0.53	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3	4.05	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ในการแข่งขันในรายการต่าง ๆ นอกชั้นเรียนมากขึ้น	4.34	0.57	มาก
โดยภาพรวม	4.26	0.44	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการมีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ในการแข่งขันในรายการต่าง ๆ นอกชั้นเรียนมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.57) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.63)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)	4.39	0.55	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนนผลการทดสอบ ความสามารถพื้นฐาน ระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	4.53	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียน มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา	4.57	0.54	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ที่เรียนจบ การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีทักษะในการเรียนรู้ และสามารถทำตามความถนัดและความต้องการ ของตนเอง	4.53	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสอน ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่น ทางด้านความคิดและสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	4.43	0.54	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนทุกคนให้มี การจัดการสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ	4.41	0.55	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้มี การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง บุคลากรเป็นผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ การเรียนรู้ หรืออำนวยความสะดวกการเรียนรู้	4.40	0.59	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	4.41	0.60	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่บุคลากร ที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานหรือการพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.64	มาก
โดยภาพรวม	4.45	0.37	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.37) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐาน ระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานหรือการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรให้ผู้เรียนทุกคน สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็น มาตรฐานเสมอกัน	4.37	0.53	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณอุดหนุน อย่างเพียงพอ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพ และ พื้นที่ภูมิศาสตร์	4.36	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ	4.35	0.61	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา				
ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำ	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ	
ทางการศึกษา				
4. ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	4.33	0.63	มาก	
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานและเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภท ขนาดและพื้นที่	4.44	0.52	มาก	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.60	มาก	
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการแนะแนวผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.44	0.55	มาก	
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.55	มาก	
โดยภาพรวม	4.40	0.37	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.37) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา

ให้มีมาตรฐานและเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภทขนาดและพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) และผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง ฯลฯ	4.14	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ และมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน	4.13	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง	4.25	0.63	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ ด้านการลดใช้พลังงาน การกำจัดขยะและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้	4.26	0.60	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิด สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้านการ ผลิตและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.32	0.61	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนา บุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียว ต้นแบบ มีนโยบายการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและ ชุมชน	4.32	0.56	มาก
โดยภาพรวม	4.24	0.47	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้านการผลิตและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ ด้านการลดใช้พลังงาน การกำจัดขยะและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ และมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษา	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ	4.41	0.53	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา	4.46	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤตินิยมชอบให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	4.62	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรให้มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ วิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษา	4.48	0.57	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.58	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ	4.46	0.57	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	4.49	0.70	มาก
โดยภาพรวม	4.49	0.39	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.39) และพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และ

สนับสนุนให้มีความโปร่งใส ปลอดภัยทุจริตและประพฤตินิยมชอบให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ได้ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ขนาดสถานศึกษา								
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	4.54	0.40	มากที่สุด	4.48	0.47	มาก	4.66	0.34	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.19	0.41	มาก	4.23	0.47	มาก	4.47	0.37	มาก
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4.40	0.37	มาก	4.43	0.39	มาก	4.60	0.30	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ขนาดสถานศึกษา								
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่		
	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล	\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
4. ด้านการสร้างโอกาส ในการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา	4.36	0.37	มาก	4.37	0.41	มากท	4.53	0.27	มากที่สุด
5. ด้านการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.22	0.47	มาก	4.20	0.52	มาก	4.36	0.35	มาก
6. ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษา	4.44	0.37	มาก	4.49	0.42	มาก	4.61	0.32	มากที่สุด
รวม	4.36	0.31	มาก	4.37	0.37	มาก	4.54	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ขนาดสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขนาดสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.31)

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย
 การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนก
 ตามขนาดสถานศึกษา

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	แหล่ง แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อ ความมั่นคงของสังคมและ ประเทศชาติ	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.58	3.37	0.04*
	ภายในกลุ่ม	48.72	279	0.18		
	รวม	49.90	281			
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2	1.56	8.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	51.55	279	0.19		
	รวม	54.67	281			
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.79	6.00	0.00*
	ภายในกลุ่ม	36.54	279	0.13		
	รวม	38.11	281			
4. ด้านการสร้างโอกาสในการ เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลด ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	0.60	4.40	0.01*
	ภายในกลุ่ม	38.17	279	0.14		
	รวม	39.37	281			
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.53	2.42	0.09
	ภายในกลุ่ม	60.63	279	0.22		
	รวม	61.68	281			
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.54	3.68	0.02*
	ภายในกลุ่ม	40.71	279	0.15		
	รวม	41.78	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.68	6.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	28.97	279	0.10		
	รวม	30.34	281			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อน
 นโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาด
 สถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference) ดังนี้

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.37	4.54
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.36	-	-	
โรงเรียนขนาดกลาง	4.37	-	-	0.18*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.54	-	0.18*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.37	4.54
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.36	-	-	0.28*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.37	-	-	0.24*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.54	0.28*	0.24*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.37	4.54
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.36	-	-	0.20*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.37	-	-	0.17*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.54	0.20*	0.17*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.37	4.54
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.36	-	-	0.17*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.37	-	-	0.16*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.54	0.17*	0.16*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.37	4.54
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.36	-	-	0.17*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.37	-	-	-
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.54	0.17*	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	0-5 ปี			6-10 ปี			11 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	4.40	0.43	มาก	4.60	0.40	มากที่สุด	4.73	0.35	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.15	0.43	มาก	4.28	0.43	มาก	4.43	0.44	มาก
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4.37	0.35	มาก	4.46	0.39	มาก	4.60	0.32	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	4.30	0.36	มาก	4.44	0.40	มาก	4.51	0.32	มากที่สุด
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.11	0.50	มาก	4.33	0.44	มาก	4.34	0.40	มาก
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	4.37	0.38	มาก	4.55	0.38	มากที่สุด	4.63	0.33	มากที่สุด
รวม	4.29	0.33	มาก	4.44	0.33	มาก	4.54	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.33)

และประสบการณ์ในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.33)

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	แหล่ง		SS	df	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ	ระหว่างกลุ่ม		5.13	2	2.57	15.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม		44.76	279	0.16		
	รวม		49.89	281			
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	ระหว่างกลุ่ม		3.37	2	1.69	9.17	0.00*
	ภายในกลุ่ม		51.30	279	0.18		
	รวม		54.67	281			
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม		2.30	2	1.15	8.98	0.00*
	ภายในกลุ่ม		35.81	279	0.13		
	รวม		38.11	281			
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม		2.01	2	1.01	7.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม		37.36	279	0.13		
	รวม		39.37	281			
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม		3.55	2	1.77	8.52	0.00*
	ภายในกลุ่ม		58.13	279	0.21		
	รวม		61.68	281			
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม		3.27	2	1.63	11.83	0.00*
	ภายในกลุ่ม		38.52	279	0.14		
	รวม		41.79	281			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		3.09	2	1.55	15.82	0.00*
	ภายในกลุ่ม		27.25	279	0.10		
	รวม		30.34	281			

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference) ดังนี้

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.29	-	0.21*	0.33*
6-10 ปี	4.44	0.21*	-	-
11 ปีขึ้นไป	4.54	0.33*	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.29	-	0.13*	0.29*
6-10 ปี	4.44	0.13*	-	0.15*
11 ปีขึ้นไป	4.54	0.29*	0.15*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ส่วนอีกคู่ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัด

การศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.29	-	0.10*	0.24*
6-10 ปี	4.44	0.10*	-	0.14*
11 ปีขึ้นไป	4.54	0.24*	0.14*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ส่วนอีกคู่ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน
และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.29	-	0.13*	0.21*
6-10 ปี	4.44	0.13*	-	0.07*
11 ปีขึ้นไป	4.54	0.21*	0.07*	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อม
ล้ำทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน
6-10 ปี ส่วนอีกคู่ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำ
ทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.29	-	0.22*	0.23*
6-10 ปี	4.44	0.22*	-	-
11 ปีขึ้นไป	4.54	0.23*	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0-5 ปี	4.29	-	0.18*	0.26*
6-10 ปี	4.44	0.18*	-	-
11 ปีขึ้นไป	4.54	0.26*	-	-

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และ
ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
ในการทำงาน 0-5 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

นโยบายสู่การปฏิบัติ	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig
1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อ ความมั่นคงของสังคมและ ประเทศชาติ	ปริญญาตรี	203	4.50	0.44	-3.16	0.00*
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.65	0.35		
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ	ปริญญาตรี	203	4.23	0.44	-1.83	0.07
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.33	0.43		
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ปริญญาตรี	203	4.42	0.37	-2.45	0.02*
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.53	0.35		
4. ด้านการสร้างโอกาส ในการเข้าถึงการศึกษาที่มี คุณภาพ มีมาตรฐานและลด ความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษา	ปริญญาตรี	203	4.37	0.38	-1.71	0.09
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.46	0.35		
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรี	203	4.20	0.48	-2.20	0.03*
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.33	0.42		
6. ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัด การศึกษา	ปริญญาตรี	203	4.45	0.40	-2.83	0.00*
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.59	0.32		
รวม	ปริญญาตรี	203	4.36	0.34	-2.84	0.00*
	สูงกว่าปริญญาตรี	79	4.48	0.28		

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่
แตกต่างกัน คือ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ด้านการพัฒนา
และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ขนาดของสถานศึกษา ส่วนใหญ่ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน จำนวน 124 คน ร้อยละ 44.00 รองลงมา ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-600 คน จำนวน 105 คน ร้อยละ 37.20 และครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน จำนวน 53 คน ร้อยละ 18.80
2. ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมา ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 102 คน ร้อยละ 36.20 และ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน ร้อยละ 21.30
3. ระดับการศึกษา ครูผู้สอนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน ร้อยละ 72.00 และ ครูสำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน ร้อยละ 28.00

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึงเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรักษาศีลธรรม ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้การแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การค้ามนุษย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการมีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ในการแข่งขันในรายการต่าง ๆ นอกชั้นเรียนมากขึ้น และข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้เรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐาน ระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ที่เรียนจบการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีทักษะในการเรียนรู้และสามารถทำตาม ความถนัดและความต้องการของตนเอง ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสอน ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่น ทางด้านความคิดและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ผู้เรียนทุกคนให้มีการจัดการสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมี ความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนบุคลากรให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บุคลากรเป็นผู้ให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรืออำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C) และข้อที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่ บุคลากรที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานหรือการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดตามลำดับ

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบ ฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา สถานศึกษาให้มีมาตรฐานและเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภทขนาดและพื้นที่ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการแนะแนวผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็น เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 1 ผู้บริหาร สถานศึกษามีการจัดสรรให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นมาตรฐานเสมอกัน ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพ และ พื้นที่ภูมิศาสตร์ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และ อุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ และข้อที่ 4

ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียว ต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ ด้านการลดใช้พลังงาน การกำจัดขยะ และอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเรื่อง การจัดขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้าน และชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ย และยาฆ่าแมลง ฯลฯ และข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ และมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตและประพฤติ มีชอบให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรให้มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ วิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการ

เรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ และ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีความเท่าเทียมกัน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการบริหารจัดการด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนในโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ด้านนี้ให้กับผู้เรียนได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของ สังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ ทำให้ผู้เรียนสามารถแข่งขันในระดับประเทศได้ และมีภาษาที่ 2 และภาษาที่ 3 ในศตวรรษที่ 21 ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ กฎหมาย ระเบียบ (2565, หน้า 366) ได้ศึกษา เรื่อง ความพร้อมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีการส่งเสริมทักษะ ในการดำรงชีวิตของผู้เรียน และส่งเสริมการทดสอบระดับชาติให้อยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในทุก ๆ ปีการศึกษา และมีการส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำในทุก ๆ ปี ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า 58) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการ ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โรงเรียนในศูนย์ เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ด้านด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมให้มีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการตามบริบทของโรงเรียนทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เหมาะสม และสมวัยและมีการแนะแนวนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์(2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้ปฏิบัติ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้เรียนในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน และชุมชนในสถานที่ตั้งของโรงเรียนและเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ กัญกร เอี่ยมพญา (2565, หน้า 366) ได้ศึกษา เรื่อง ความพร้อมในการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานแผนงาน ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษามีการกระจายอำนาจภายในโรงเรียนตามความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน และใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และใช้เทคโนโลยี

ในการทำงานด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาพร เชื้อเมืองพาน (2563, หน้า 58) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบล แม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกันภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์(2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษา แห่งชาติในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

2.1.1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อรอนงค์ ชมก้อน (2558, หน้า 45) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.1.3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กฤษณะ ทัพบำรุง (2558, หน้า 371) ได้ศึกษาการศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.1.5 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับ ปนัดดา จิตคง (2558, หน้า 43) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช สถานศึกษาต่างกัน ทัศนะคติต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564, หน้า 293) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

2.2.1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชลิต ชุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ส่วนอีกคู่ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรนุช พุกพาสุข (2563, หน้า 134) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยเน้นการสื่อสารตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยเน้นการสื่อสารตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พบว่าแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ส่วนอีกคู่ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ส่วนอีกคู่ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 2 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กฤษณะ ทัพบำรุง (2558, หน้า 371) ได้ศึกษาการศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ ในสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ อารยา คณารักษ์ (2565, หน้า 163) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของครูเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 2 สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปณิตดา จิตคง (2558, หน้า 43) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทัศนะคติต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 2 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

2.3.1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ผู้ปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

2.3.3 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญา เอี่ยมพญา (2565, หน้า368) ได้ศึกษา เรื่อง ความพร้อมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ซึ่งสอดคล้องกับ กัญญา เอี่ยมพญา (2565, หน้า368) ได้ศึกษา เรื่อง ความพร้อมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การค้ามนุษย์ ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในด้านภัยคุกคามที่ส่งผลต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการป้องกันตัว และระวังตัวจากภัยคุกคามทุกรูปแบบซึ่งในปัจจุบัน สามารถเข้าถึงภัยคุกคามต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น

2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการส่งเสริมภาษาอังกฤษหรือภาษาที่ 3 หรือภาษาอื่นๆภายในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีภาษาที่มากกว่า 1 ภาษาติดตัว ซึ่งในศตวรรษที่ 21 มีการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ภาษาเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารในโลกยุคปัจจุบัน

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานหรือการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งภายในสถานศึกษาควรมีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรและเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นตัวเองในการพัฒนาตนเองและส่งผลดีต่อสถานศึกษาต่อไป

4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในโลกยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้เรียนได้มองเห็นโลกที่กว้างขึ้น และช่วยในการเตรียมการสอนให้ง่ายขึ้นและประหยัดเวลาและน่าสนใจยิ่งขึ้น

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณารายข้อมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนา

บุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการจัดสถานศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีการทำกิจกรรมที่ลดภาวะโลกร้อน และมีการจัดการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า รวมไปถึงการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งเป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานส่วนต่างๆของโรงเรียนเป็นไปได้อย่างราบรื่นและไม่เป็นการรวมอำนาจอยู่ที่คน ๆ เดียว ซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่ยากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไปเพื่อศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายของยุทธศาสตร์แห่งชาติของแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 หรือโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโรงเรียนในสังกัดเอกชน

2. ควรมีการศึกษายบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เช่น ความร่วมมือและการตอบสนองต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การบริหารงานไปสู่การปฏิบัติพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่เอื้อต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- กฤษณะ ทัพบำรุง. (2558). การศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลางทอง. **วารสารวิจัยและพัฒนาโดยลงในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 10(3), 371-380.
- กัญญา เอี่ยมพญา. (2565). ความพร้อมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**, 23(2), 362 – 372.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา หน่วยที่ 1-5** (หน้า 1-52). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกื้อจกนก เอื้อวงศ์. (2565). การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา. **วารสารครุศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, 16(1), 77-92.
- เกื้อจกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร บัวทอง. (2561). **สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทร์ฉาย ปันแก้ว. (2546). **การปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชลิต ขุนทิพย์. (27-28 มีนาคม 2562). การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 11** (หน้า 1-7). สงขลา: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา.

- ณัฐพร ชินบุตร. (2547). การรับรู้ในบทบาทหน้าที่และความต้องการในการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ทิพาพร เชื้อเมืองพาน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผล การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก – ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ธนารัตน์ เทพโยธิน. (2544). บทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตาม ความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงขององค์การธุรกิจในจังหวัดเชียงใหม่และ ลำพูน. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธีรนุช พุกผาสุข. (2563). การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียน การสอนภาษาอังกฤษโดยเน้นการสื่อสารตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 9(1), 118–139.
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญตา ไฉ่เลิศ. (2550). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ปนัดดา จิตคง. (2558). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ภาคใต้, 6(2), 43–51.
- ประกอบ คูปรรัตน์. (2552). ผู้บริหารสถานศึกษาชื่อและความหมาย. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2566, จาก http://pracob.blogspot.com/2009/11/blog-post_1389.html.

- ปรีชา สุวังบุตร. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรู้ทัศนคติและการรับรู้บทบาทกับการให้บริการหลักด้านสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสุขภาพจิตในศูนย์สุขภาพชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 6. วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.**
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). **เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 7(1), 39–45**
- พรศักดิ์เชษฐา แห่งหน. (2560). **การจัดการศึกษาเพื่อสร้างคนไทยรุ่นใหม่ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. วารสารวิชาการ Veridian E –Journal, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 919–935.**
- ไพศาล บรรจสุวรรณ์. (2558). **การนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ดุษฎีนิพนธ์ ร.ด., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.**
- เมธาพร ชีวยามากรณ์. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอ เชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา. 134(40 ก). หน้า 14–15.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.**
- วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2564). **การศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 15(40), 292–306.**
- วิญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). **บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.**
- วริศรา บุญธรรม. (2560). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**

- วิจารณ์ พานิช. (2560). แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน ประภาส ปานเจียง (บรรณาธิการ), **การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน** (หน้า 53). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 6(1), 7-11
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2547). **เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. นครปฐม: ส.ประจักษ์.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). **เทคนิคการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น). .
- สมชาย เทพแสง. (2547). E-leadership ผู้นำการศึกษายุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, 7(1), 55-62
- สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติ. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 4(14), 24-32.
- สัมมา รณินธ์. (2553). **ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. (2563). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565**. ลำปาง: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ลำเรียง กล้าหาญ. (2549). **สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สินธร คำเหมือน. (2550). **บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สุธมา อีสสาหาก. (2553). **ทักษะการบริหาร**. สืบค้นเมื่อ 23 เมษายน 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/126541>.
- สุวิมล ว่องวานิช, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, ปิยพงษ์ คล้ายคลึง และกนิษฐ ศรีเคลือบ. (2556). **กลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอนงค์ ชมก้อน. (2558). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน รายวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์**. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 15(2), 45–50. .
- อารยา คณารักษ์. (2565). **แนวทางการจัดการศึกษาของครูเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Castetter, W. B. และYoung, I. P. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration* (7th ed.). New York: Mcmillan.
- Do DEA 21. (2014). *Instructional Leadership : Self-Assessment and Reflection Continuum*. Retrieved December 15, 2022, from https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_development/21/docs/principals/self_assessment/self_assessment_instructional_leader-ship.pdf
- Dubois, D. D. และRothwell, W. J. (2004). *Competency – Based Human Resource Management*. California: Davies Black.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluation professional development*. California: Sage.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970.). Educational and Psychological Measurement.

Determining Sample Size for Research Activities, 30(3), 607–608.

McInnes, C. and Rolls, M. G. (1998). **Post–Cold War Security Issues in the Asia–Pacific Region**, England: Routledge.

Meado, D. (2016). **The Role of the Principal in Schools**. Retrieved December 15, 2022, from <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>.

Murphy, K. (1995). Generative Coaching : A Surprising Learning Odyssey. In **The Learning Organization : Developing Cultures for Tomorrow Workplace** (pp. 197–214). Portland: Productivity.

Parry, S. B. (2006). The quest for competencies. **Training**, (33)7, 48–56.

Senge, P. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday/Currency.

Shermon, C. (2004). **Competency Based HRM**. New Delhi: McGraw–Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.วัชระ จตุพร

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยฐานะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. นายมนตรี ศรีมหาวงศ์

สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่แก่นวิทย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่แก่นวิทย

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. นายวุฒิไกร เตชะสุภา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่จอกวิทยา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่จอกวิทยา

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข ผลการตรวจวัดความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย

(Item Congruence Index: IOC)

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประกอบด้วยทั้งหมด 6 ด้าน

ข้อ	ข้อคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้ การแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลัก ของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้มี การแสดงออกถึงเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรักชาติศรัทธา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อม ที่จะสามารถรับมือกับภัยคุกคาม ทุก รูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การค้า มนุษย์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน ที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบัน หลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้เรียนให้มี ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการมีทักษะ ความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียน ด้านทักษะการสื่อสารภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร และนักเรียนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ ในการแข่งขันในรายการต่าง ๆ นอกชั้นเรียนมากขึ้น	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีคะแนน ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐาน ระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงกระตุ้นให้ ผู้เรียนมีคะแนนผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้น จากปีการศึกษาที่ผ่านมา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ที่เรียนจบ การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีทักษะในการ เรียนรู้และสามารถทำตามความถนัด และความต้องการของตนเอง	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มี การสอนทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้าน ความคิดและสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนทุก คนให้มีการจัดการสุขภาพของตนเอง ให้มีสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมี ความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากร ให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บุคลากรเป็นผู้ให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้อหรือ อำนวยความสะดวกการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่ บุคลากรที่บรรลุเป้าหมายในการทำงาน หรือการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรให้ ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนใน สถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐาน เสมอกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ อุดหนุนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพ และพื้นที่ภูมิศาสตร์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ ในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
22	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา ให้มีมาตรฐานและเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภทขนาดและพื้นที่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการแนะแนว ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบ ฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถ นำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม ให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึก ด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและ ชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ย และยาฆ่าแมลง ฯลฯ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม นำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์ และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะและมี การส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อ ลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการ เรื่องการจัดขยะแบบมีส่วนร่วมและ การนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้ง สอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการ เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการ ขยายผลแหล่งเรียนรู้ ด้านการลดใช้ พลังงาน การกำจัดขยะและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้านการผลิตและบริโภคที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและ พัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็น สำนักงานสีเขียวต้นแบบ มีนโยบาย การจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนและชุมชน	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง

ขอ	ขอคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		คนที่				
		1	2	3		
นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา						
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรในการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นอิสระ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามเพื่อให้สถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และ สนับสนุนให้มีความโปร่งใส ปลอดภัย ทุจริตและประพฤติมิชอบให้มีการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรให้มี ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ วิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรข้อมูล ผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับ ข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวาง แผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
39	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร จัดการและตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 40 ข้อ มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้ 40 ข้อ



Scale: ALL VARIABLES

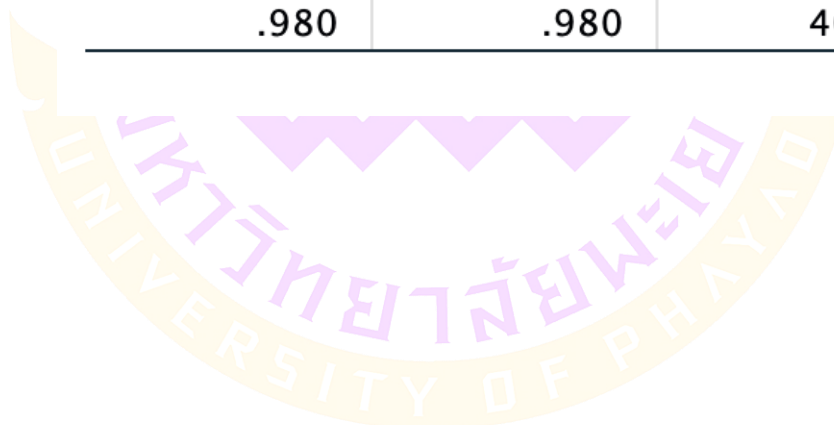
Case Processing Summary

		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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.980	.980	40



Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	174.7667	278.461	.669	.	.980
a2	174.6667	282.230	.489	.	.980
a3	174.8333	279.040	.524	.	.980
a4	174.8000	278.372	.571	.	.980
a5	174.7333	278.547	.591	.	.980
a6	174.7333	278.685	.679	.	.980
a7	175.0000	274.483	.754	.	.980
a8	175.2333	272.806	.705	.	.980
a9	175.0333	277.551	.592	.	.980
a10	175.0333	271.275	.845	.	.979
a11	174.8000	277.545	.708	.	.980
a12	174.8000	277.545	.708	.	.980
a13	174.9000	272.852	.847	.	.979
a14	175.0000	272.207	.794	.	.979
a15	174.9667	272.309	.871	.	.979
a16	174.8333	275.040	.849	.	.979
a17	174.9667	274.861	.828	.	.979
a18	174.9667	274.930	.729	.	.980
a19	175.0667	271.306	.779	.	.980
a20	175.0667	273.582	.815	.	.979
a21	175.0667	270.133	.834	.	.979
a22	175.1000	271.472	.850	.	.979
a23	175.1333	270.051	.856	.	.979
a24	175.0667	271.030	.864	.	.979
a25	174.9000	276.093	.761	.	.980
a26	174.8667	274.947	.841	.	.979
a27	174.9667	281.137	.451	.	.980
a28	175.2333	275.633	.628	.	.980
a29	175.2000	272.648	.699	.	.980
a30	175.2000	272.717	.696	.	.980
a31	175.1333	274.464	.791	.	.980
a32	175.1667	274.075	.743	.	.980
a33	175.0333	275.964	.678	.	.980
a34	175.0000	277.103	.694	.	.980
a35	175.0000	275.103	.815	.	.979
a36	175.0000	272.345	.870	.	.979
a37	175.0667	275.513	.709	.	.980
a38	174.9333	275.926	.765	.	.980
a39	174.9667	274.999	.820	.	.979
a40	174.9667	273.068	.829	.	.979

ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1	บ้านท่าผา	26	บ้านเหลายาว
2	บ้านศาลาสამัคคี	27	สันโป่งวิทยา
3	บ้านจอมปิง	28	บ้านปงแพ่ง
4	สบต๋ำวิทยา (แปงภักดีอุปถัมภ์)	29	เสริมขวาวิทยา
5	บ้านนาแก้วประชารัฐ	30	เสริมซ้ายวิทยา
6	บ้านสองแควใต้	31	วัดสบแม่ท่า
7	วัดหาดปู่ตาย	32	ไทยรัฐวิทยา 47(วัดนาเดา)
8	วัดนาแก้ว	33	บ้านท่า
9	ชุมชนวัดพระธาตุลำปางหลวง	34	วังหินวิทยา
10	บ้านแม่หลง-สบจาง	35	บ้านป่าตาล
11	บ้านสาต-ฝั่งนาเกลือ	36	ห้วยแก้ววิทยา
12	ศาลาวิทยา	37	บ้านนาเปี้ย
13	อนุบาลเกาะคา	38	น่านไร่วิทยา
14	บ้านดอนธรรม	39	แม่ถอดวิทยา
15	บ้านทุ่งขาม	40	บ้านแม่เติน
16	ไหลหินราษฎร์บำรุง	41	เถิน-ท่าผา
17	วัดสาแล	42	บ้านท่ามะเกวณ
18	วังพร้าววิทยา	43	ปางกุ่มวิทยา
19	ชุมชนบ้านมั่ว	44	บ้านหัวน้ำ
20	บ้านแม่กืด	45	แม่มอกวิทยา
21	อนุบาลเสริมงาม	46	บ้านกุ่มเนื่องใต้
22	บ้านกิวหอยเบิก	47	บ้านสะพานหิน
23	บ้านโป่งนารอน	48	บ้านน้ำดิบ
24	บ้านทุ่งต๋ำ	49	บ้านแม่วะเตนชัย
25	ศรีลังกาวิทยา	50	แม่วะวิทยา

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
51	นาครวัชรประชาสามัคคี	75	อนุบาลแม่ทะ (ชุมชนบ้านน้ำโทง- บ้านห้อมอุปถัมภ์)
52	อุ้มลอรักขิตานุกเคราะห์	76	บ้านเด่น
53	บ้านเวียง	77	บ้านสมัย
54	อนุบาลเถิน (ทานางอุปถัมภ์)	78	บ้านน้ำหลง
55	ลอมแรดวิทยา	79	บ้านสองหา
56	บ้านเหล่า	80	ทองทิพย์วิทยา
57	บ้านดอนไชย	81	กีวประชาวิทยา
58	แสลมวิทยา	82	บ้านบอม
59	บ้านสะเลียมหวาน	83	ป่าตันวิทยา
60	บ้านปางอา	84	บ้านนาคต
61	บ้านท่าเกวียน	85	บ้านแม่ทะ
62	แม่พุดหอรบวิทยา	86	ชุมชนบ้านท่าแหน
63	บ้านท่าเวียง	87	บ้านน้ำโทง-หัวดง
64	ผาปังวิทยา	88	บ้านนาคู
65	บ้านแม่ตั้ง	89	บ้านอ้อวิทยา
66	แม่เชียงรายวิทยา	90	บ้านแม่ทาน
67	ชุมชนบ้านแม่ปู	91	บ้านสามขา
68	ตมธงวิทยา	92	บ้านผาแมว
69	ห้วยชินกวิทยา	93	นายางวิทยา
70	อนุบาลแม่พริก (สุนันทสังฆประสิทธิ์)	94	ไตรมิตรสามัคคี
71	บ้านแม่พริกบน	95	ชุมชนตำบลแม่แก้ว
72	บ้านแม่เชียงรายลุ่ม	96	อนุบาลสบปราบ
73	บ้านนาง	97	ชุมชนบ้านทุ่ง
74	บ้านนาขวาง	98	ชุมชนบ้านจัววิทยา

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1	บ้านท่าผา	27	สันโป่งวิทยา
2	บ้านศาลาสამัคคี	28	บ้านปางแพ่ง
3	บ้านจอมปิง	29	เสริมขวาวิทยา
4	สบต๋าววิทยา (แปงรักดีอุปถัมภ์)	30	เสริมซ้ายวิทยา
5	บ้านนาแก้วประชารัฐ	31	วัดสบแม่ท่า
6	บ้านสองแควใต้	32	ไทยรัฐวิทยา 47(วัดนาเดา)
7	วัดหาดปู่ตาย	33	บ้านท่า
8	วัดนาแก้ว	34	วังหินวิทยา
9	ชุมชนวัดพระธาตุลำปางหลวง	35	บ้านป่าตาล
10	บ้านแม่หลง-สบจาง	36	ห้วยแก้ววิทยา
11	บ้านลาด-ฝั่งนาเกลือ	37	บ้านนาเบี้ย
12	ศาลาวิทยา	38	นาบ้านไร่วิทยา
13	อนุบาลเกาะคา	39	แม่ออดวิทยา
14	บ้านดอนธรรม	40	บ้านแม่เติน
15	บ้านทุ่งขาม	41	เถิน-ท่าผา
16	ไหลหินราษฎร์บำรุง	42	บ้านท่ามะเกว่น
17	วัดสาแล	43	ปางกุ่มวิทยา
18	วังพร้าววิทยา	44	บ้านหัวน้ำ
19	ชุมชนบ้านมั่ว	45	แม่มอกวิทยา
20	บ้านแม่กืด	46	บ้านกุ่มเนิ่งใต้
21	อนุบาลเสริมงาม	47	บ้านสะพานหิน
22	บ้านกิวห้วยเบิก	48	บ้านน้ำดิบ
23	บ้านโป่งน้ำร้อน	49	บ้านแม่วะแดนชัย
24	บ้านทุ่งต๋าว	50	แม่วะวิทยา

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายการบริหารองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

คำชี้แจง

1. งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยแบ่งออกตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้แก่ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ (2) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 ข้าราชการ

2.2 พนักงานราชการ

2.3 ครูอัตราจ้าง

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ โดยขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาหนึ่งสถานศึกษาใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการศึกษาโดยภาพรวมคำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ดังนั้นในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้



<https://forms.gle/TwUZyzmwwgEyz8Kkx8>

นายธนิต กิตติพรพงษ์กิจ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม :โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน (เลือกได้เพียงคำตอบเดียว)

1. ขนาดของสถานศึกษา

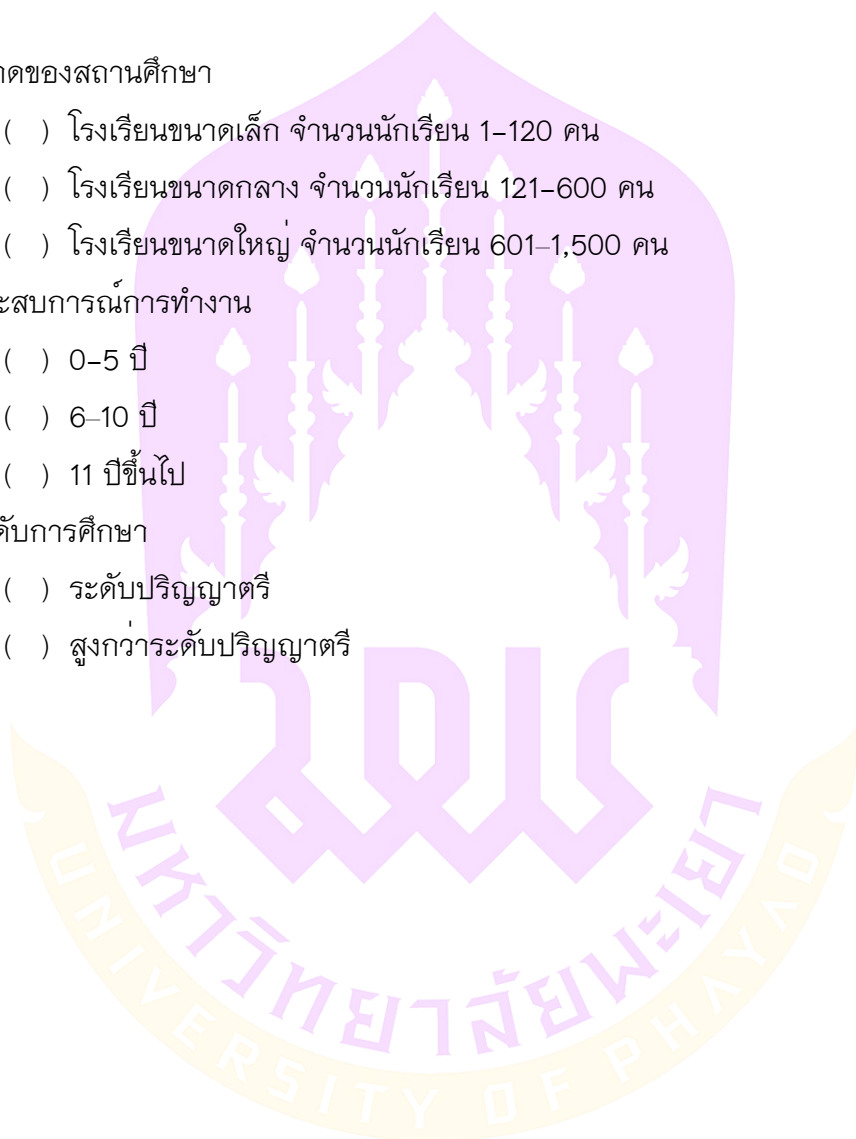
- () โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน
- () โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-600 คน
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน

2. ประสบการณ์การทำงาน

- () 0-5 ปี
- () 6-10 ปี
- () 11 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ระดับปริญญาตรี
- () สูงกว่าระดับปริญญาตรี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยแบ่งออกตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ได้แก่ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ (2) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่าท่านมีความคิดเห็นระดับใดและทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกดังนี้

5 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายการบริหารองค์การมากที่สุด

4 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายการบริหารองค์การมาก

3 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายการบริหารองค์การปานกลาง

2 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายการบริหารองค์การน้อย

1 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายการบริหารองค์การน้อยที่สุด

ข้อ	ขอคำถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อน ตามนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้การแสดงออกถึง ความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนให้มีการแสดงออกถึง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรักษาศีลธรรม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การค้ามนุษย์					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน ที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการสอดคล้อง กับบริบทของพื้นที่					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรัก ในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					

ข้อ	ขอคำถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อน ตามนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการมีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสื่อสาร ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียน เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ในการแข่งขันในรายการต่าง ๆ นอกชั้นเรียนมากขึ้น					
นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์						
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 (3R8C)					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้เรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 ให้มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐาน ระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนมีคะแนน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา ที่ผ่านมา					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ที่เรียนจบการศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้มีทักษะ ในการเรียนรู้และสามารถทำตามความถนัดและ ความต้องการของตนเอง					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการสอนทักษะพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิดและสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					

ข้อ	ขอคำถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อน ตามนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้เรียนทุกคนให้มีการจัดการ สุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมี ความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้มีการจัดการเรียน การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บุคลากรเป็นผู้ให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้ หรืออำนวยความสะดวกการเรียนรู้					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่บรรลุ เป้าหมายในการทำงานหรือการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
นโยบายที่ 4 ดานการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรให้ผู้เรียนทุกคนสามารถ เข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณอุดหนุน อย่างเพียงพอ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพ และพื้นที่ภูมิศาสตร์					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ในการนำวัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัลมาใช้เป็น เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานและ เหมาะสมตามบริบท ด้านประเภทขนาดและพื้นที่					

ข้อ	ขอคำถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนตามนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการแนะแนวผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม						
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้องและสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง ฯลฯ					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะ และมีการส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ ด้านการลดใช้พลังงาน การกำจัดขยะและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้					

ข้อ	ขอคำถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อน ตามนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิด สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมด้านการผลิตและ บริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและ สถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบ มีนโยบายการจัดซื้อ จัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนและชุมชน					
นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา						
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรในการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มี ความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมที่จะปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้มี ความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรให้มีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ วิชาการ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล ที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อ	ขอคำถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อน ตามนโยบายการบริหารองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39.	ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ค.บ.(คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	225 หมู่ 2 ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. ใน การ ประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1498-1514). พะเยา: กอง บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

