

สภาการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน



ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน



ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STATUS OF POLICY IMPLEMENTATION FOCUSING ON THE OPERATIONS
OF THE DEPARTMENT OF EDUCATIONAL PROMOTION FOR EDUCATIONAL
PERSONNEL LEARNING DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER THE PROVINCIAL LEARNING PROMOTION
OFFICE OF NAN PROVINCE



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

ของ ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติรูปะชีวิน)

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

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร.นริศรา เสือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดน่าน
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	การขับเคลื่อน, นโยบาย, กรมส่งเสริมการเรียนรู้

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารและบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและบุคลากร โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ จากผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ รองลงมาคือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รองลงมาคือ ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ตามลำดับ 2) จากผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: THE STATUS OF POLICY IMPLEMENTATION FOCUSING ON THE OPERATIONS OF THE DEPARTMENT OF EDUCATIONAL PROMOTION FOR EDUCATIONAL PERSONNEL LEARNING DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE PROVINCIAL LEARNING PROMOTION OFFICE OF NAN PROVINCE

Author: Natthawat Hongjui

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: protest, policy, Department of Learning Promotion

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ABSTRACT

This research aims 1) To study the state of policy implementation focusing on operational priorities of the Department of Learning Promotion for educational personnel in educational institutions under the Nan Provincial Office of Learning Promotion, and 2) To compare the state of policy implementation focusing on operational priorities of the Department of Learning Promotion for educational personnel in educational institutions under the Nan Provincial Office of Learning Promotion, classified by education level, work experience, and size of educational institution of administrators and personnel. The population used in this study consisted of 317 educational personnel under the Nan Provincial Office of Learning Promotion. The sample size of administrators and personnel was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in a sample of 175 people, selected by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. When differences were found, Scheffe's method was used for pairwise comparison. From the research results, it was found that: 1) The state of policy implementation regarding operational focus areas of the Department of Learning Promotion by educational personnel in schools under the Nan Provincial Learning Promotion Office in all 5 aspects showed high overall average levels across all dimensions. When considering each aspect individually, the highest mean score was in the area of promoting and supporting the creation of a lifelong learning society, followed by the development of management systems and government services, followed by creating opportunities for inclusive and equitable access to learning, followed by enhancing the quality of learning management. The aspect with the lowest mean score was the promotion and support of personnel. 2) The comparative analysis of policy implementation regarding operational focus areas of the Department of Learning Promotion by educational personnel in schools under the Nan Provincial Learning Promotion Office, when classified by education level, showed no statistically significant differences at the .05 level. When classified by work experience, overall differences were found. Upon examining individual aspects, educational personnel showed differing opinions regarding policy implementation in the areas of management systems and government services development, and personnel promotion and support, with statistically significant differences at the .05 level. When classified by school size, overall differences were also found. Upon examining individual aspects, educational personnel showed differing opinions regarding policy implementation in the areas of creating opportunities for inclusive and equitable access to learning, and enhancing learning management quality, with statistically significant differences at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ประจำสาขาการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวดรุณี กาบบัว รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน และนางรุจิรา ต๊ะวิไชย ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาหมื่น ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดี

ขอโน้มรำลึกพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดี และสุดท้ายขอบพระคุณพลึงกาย พลึงใจจากตนเองที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน	12
การขับเคลื่อนนโยบาย.....	20
พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566.....	40
นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	44
จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
กรอบแนวคิดงานวิจัย	58

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	
ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา	66
ตอนที่ 2 แสดงผลการศึกษาศภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ทาง	
การศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน	67
ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการ	
เรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน	
78	
บทที่ 5 บทสรุป	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย	92
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตวิเคราะห์ในการเก็บข้อมูล	110
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	111
ภาคผนวก ง ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	119

ภาคผนวก จ ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach).....	127
ประวัติผู้วิจัย.....	134



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	60
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการ ดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน.....	67
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการ ดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	68
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการ ดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้.....	70
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการ ดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	72
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการ ดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ.....	74
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการ ดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร.....	76
ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการ เรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา	78

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานภาพรวมและรายด้าน	79
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	80
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่.....	82
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาพรวมและรายด้าน	84
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	85
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	86

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย	58
---------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งดำเนินการตามภารกิจหลัก ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนทุกแผนย่อย ในประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัยและนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังสนับสนุน การขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย จะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาสความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ ตามที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ยึดมั่นการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีความสอดคล้องกับหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ และหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติพุทธศักราช 2561-2580 และตามที่คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 11-12 กันยายน พุทธศักราช 2566 นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล จะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษา สมัยใหม่จัดทำหลักสูตร และให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัย

ขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนางานองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศและการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ให้มีความสำคัญต่อความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนวเพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของการวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของนักเรียนทุกคน ส่งเสริมการสร้างรายได้ให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ทั้งสายวิชาการและสายอาชีพให้มีรายได้จากวิชาที่เรียน โอกาสฝึกงานระหว่างเรียน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตรงต่อความต้องการของการจ้างงานและที่สำคัญที่สุดรัฐบาลจะดำเนินการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ต่อมาเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2566 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประชุมมอบนโยบายการศึกษาให้แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน “เรียนดี มีความสุข” ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ดังที่กล่าวไว้ว่า “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2566, 2564, 29 ธันวาคม)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 กำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักชาติประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคล มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลกและมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้น หรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566, น. 61) โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากการจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ กรมอาจจัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนได้ ทั้งนี้ ตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด ประกาศดังกล่าวให้ระบุเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการไว้ด้วย ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับความในมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 และ คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 2223/2566 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2566 อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงได้ประกาศจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวิสัยทัศน์คือ “ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” และประกอบด้วยภารกิจหลัก 6 ข้อ คือ 1) จัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชนให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ 2) ผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และสถานการณ์การพัฒนาของประเทศ 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา 4) สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่และทุกเวลา 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 6) พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบไปด้วยนโยบายหลักอยู่ 5 ด้านหลัก ซึ่งได้แก่ 1) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 2) ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ และ 5) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้สู่ การปฏิบัติอีกทั้งทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ใน พื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยี ที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมตลอดทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของ จังหวัด ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทของท้องถิ่นและแผนการศึกษา แห่งชาติ และในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับอำเภอนั้นให้มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอที่มีสถานะเป็นสถานศึกษา จัดการเรียนรู้ และกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบลและศูนย์การ เรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตาม แผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด รวมทั้งประสานความร่วมมือและแนะนำการจัดการเรียนรู้ของ ภาควิชาในพื้นที่ยุทธศาสตร์และทำหน้าที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ของตำบลอันเป็นที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมการ เรียนรู้ระดับอำเภอหรือตำบลใกล้เคียง ซึ่งการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี บทบาทสำคัญต่อการจัดการ และผู้ปฏิบัติงาน การนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติ หรือการถ่ายทอด นโยบายสู่การปฏิบัติถือเป็นขั้นตอนย่อยหนึ่งของขั้นตอนหลักเรื่อง การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นสิ่ง สำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตาม นโยบายต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายและผู้ได้รับผลจากนโยบาย อันจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายได้รับ ความสำเร็จในที่สุด ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้มอบและผู้รับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่อง องค์ประกอบของนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมาย ของนโยบายที่ถูกสื่อสารมาได้อย่างถูกต้อง (สมพร ศีโล, 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการขับเคลื่อนตามจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เนื่องจากนโยบายการดำเนินการดังกล่าว เกิดขึ้นภายหลังการจัดตั้งขึ้น ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ครั้งแรกเพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสะท้อนปัญหาเกี่ยวกับการ ดำเนินการตามนโยบายให้ได้รับการปรับปรุง แก้ไข หรือใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสู่ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างสูงสุด โดยสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและบุคลากร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำนวน 16 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน บุคลากร จำนวน 307 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 317 คน

จากนั้น ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางการศึกษา โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 และนโยบายจุดเน้น การดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งมีนโยบายหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 2.2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- 2.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.4 ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ
- 2.5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริม การเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด น่าน ครึ่งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโท

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) 11-15 ปี
- 4) 16 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดกลาง
- 2) ขนาดใหญ่
- 3) ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ซึ่งวิเคราะห์จาก พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 และนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งมีนโยบายหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 3.2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- 3.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3.4 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ
- 3.5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ หมายถึง สถานการณ์หรือสภาวะที่นโยบายต่าง ๆ และจุดเน้นการดำเนินงาน ถูกนำไปปฏิบัติหรือดำเนินการ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลว่าการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวมีความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินตามนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทรัพยากรที่ใช้การจัดการและการบริหารงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

2. นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 หมายถึง แนวทางหรือทิศทางที่กำหนดไว้เป็นกรอบให้ผู้บริหารและบุคลากร สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ใช้เป็นจุดหมายหรือเป้าหมายในการดำเนินงานใด ๆ ของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ 2567 ซึ่งมีนโยบายหลักประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 2.2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- 2.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.4 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ
- 2.5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

2.1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน มีการจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) รวมทั้งแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพ ครบวงจรเพื่อการเรียนรู้ในช่องทางเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) รวมถึงการพัฒนาาระบบเทียบระดับการศึกษา หรือเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ให้มีมาตรฐาน เชื่อมโยงกับการศึกษาและ

การเรียนรู้ทุกรูปแบบ เพื่อใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษา หรือการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษา ต่างสถานศึกษาหรือต่างระบบ

2.2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นไปตามสภาพความต้องการและความถนัด สอดคล้อง กับสภาพการณ์ของประเทศและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก มุ่งพัฒนาประชาชนทุกช่วงวัยให้มีทักษะที่เหมาะสม และจำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการจัดให้มีระบบแนะแนวการศึกษาสำหรับผู้เรียน (Coaching) และวางแผนทางเลือกทางการศึกษาที่หลากหลาย ให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ หรือกลุ่มเปราะบาง ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียม

2.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน มีการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการดำเนินงานส่งเสริมการอ่าน พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง การพัฒนาความพร้อมของบุคลากรและการให้บริการของหน่วยจัดการเรียนรู้ ห้องสมุดประชาชนมีการบริการที่ทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน การสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน พร้อมทั้งพัฒนาสื่อและจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลายให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตอาสา ผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่น ผ่านการใช้พื้นที่เป็นสถานที่เรียนรู้ทางวัฒนธรรม ศิลปะ และประวัติศาสตร์ รวมถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้แก่ประชาชน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถดำเนินชีวิตได้เต็มตามศักยภาพ

2.4 ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการสำรวจข้อมูลครัวเรือน เกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาและความต้องการในการเรียนรู้และจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน ติดตามและส่งต่อ รวมทั้งเป็นข้อมูลใช้ประกอบในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

รวมไปถึงการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนงบประมาณ ในการลงทุนด้านเทคโนโลยีหรือบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อม ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการประชาชน

2.5 ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหานี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงินและการออม การวางแผนและสร้างวินัยทางการเงิน โดยบูรณาการ การทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัด มีการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรในสังกัด ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมตามสายงานและมาตรฐานตำแหน่งของ ตนเอง

3. สถานศึกษา หมายถึง สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน และศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้ระดับอำเภอ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำนวน 15 แห่ง

4. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรรวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับ การจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน การศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัด หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

6. บุคลากร หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค.(2) และบรรณารักษ์ พนักงานราชการตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดน่าน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านได้

2. ผู้บริหารสามารถรู้ถึงความแตกต่างของความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการขับเคลื่อนตามจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ โดยสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษา



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน
 - 1.1 ขนาดและที่ตั้ง
 - 1.2 การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
 - 1.3 การแบ่งส่วนงานภายในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขต
2. การขับเคลื่อนนโยบาย
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของนโยบาย
 - 2.2 ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย
3. พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566
 - 3.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 3.2 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
 - 3.3 การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ
4. นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
 - 4.1 สร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
 - 4.2 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้
 - 4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 4.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ
 - 4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

1. ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จัดตั้งเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2522 มีพื้นที่ 15 ไร่ 26 ตารางวา ตั้งอยู่เลขที่ 84 ถนนสุนทรเทพราช อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน รหัสไปรษณีย์ 55000 โทรศัพท์ 054-710553

เดิมชื่อศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดน่าน เปลี่ยนเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดน่าน และซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2551 ได้ประกาศจัดตั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 และในวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2566 ได้ประกาศพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน”

ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ในกลุ่มสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ “กลุ่มอิงดอย” ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย โดยมีบุคลากรทั้งสิ้น 318 คน โดยมีสถานศึกษา ในสังกัดจำนวน 15 แห่ง โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

สถานศึกษาขนาดกลาง

1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเฉลิมพระเกียรติ
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอทุ่งช้าง
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอภูเพียง
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองแคว
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านหลวง
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสันติสุข
7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่จริม
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาหมื่น
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ่อเกลือ

สถานศึกษาขนาดใหญ่

1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเชียงกลาง
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาน้อย
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองน่าน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเวียงสา
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอน้ำขุ่น
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอป่า

2. การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด

ตามมาตรา 19 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 บัญญัติว่า ในทุกจังหวัดให้มีสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เพื่อกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยี ที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมตลอดทั้งการจัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของกรม บริบทของท้องถิ่นและแผนการศึกษาแห่งชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมายนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ประกอบมาตรา 32 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567 และครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567 จึงประกาศการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด ออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

- 2.1 กลุ่มอำนวยการ
 - 2.2 กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา
 - 2.3 กลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ
 - 2.4 กลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
 - 2.5 กลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 2.6 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- โดยในแต่ละกลุ่มให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1.1 งานสารบรรณ รับส่งหนังสือราชการและทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

2.1.2 งานเลขานุการของผู้บริหาร และงานอำนวยการจัดประชุม ติดตามผล

การดำเนินการ

2.1.3 ประสานงานรัฐพิธี ราชพิธี วันสำคัญต่าง ๆ

2.1.4 ควบคุม กำกับดูแลงานอาคารสถานที่ การรักษาความปลอดภัยทรัพย์สินทางราชการ งานบริหารบ้านพักอาศัยของราชการ งานยานพาหนะ งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ดิน และสิ่งก่อสร้างของทางราชการ

2.1.5 งานจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร วิเคราะห์ จัดทำข้อเสนอการจัดโครงสร้างแผนอัตรากำลัง จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน กำกับติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามที่ได้รับมอบอำนาจจากส่วนกลาง ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนระดับและเลื่อนวิทยฐานะ งานพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการออกจากราชการการเกษียณอายุราชการ งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทุกประเภท งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานบำเหน็จบำนาญ และงานทะเบียนประวัติ

2.1.6 การดำเนินการทางวินัย งานอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามที่ได้รับมอบอำนาจจากส่วนกลางรวมทั้งการดำเนินคดีของรัฐ การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

2.1.7 งานบริหารการเงิน การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชีเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ การรายงานตามระบบ New GFMS Thai และระบบการประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ

2.1.8 งานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุด้วยระบบ New GFMS Thai/e-GP/PO การตรวจรับ การควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ การจำหน่ายพัสดุ รวมทั้งงานจ้างเหมาบุคคลภายนอก และงานตรวจสอบเอกสารการจัดซื้อจัดจ้างระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร และสถานศึกษาในสังกัด

2.1.9 งานประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบต่าง ๆ งานบริการด้านข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

2.1.10 งานควบคุมภายใน การวิเคราะห์ความเสี่ยง การกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในของทุกกลุ่มงานในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

2.1.11 งานตรวจสอบภายใน การสอบทานและประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล และรายงานทางการเงิน การตรวจสอบ ดูแลทรัพย์สิน และการจัดทำรายงานการตรวจสอบ

2.1.12 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.2.1 จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด ร่วมจัดทำแผนบูรณาการส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับภาค กลั่นกรองให้เห็น ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำแผนของสถานศึกษา

2.2.2 จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร การจัดสรรงบประมาณ ให้คำแนะนำและสนับสนุนการจัดทำแผนของสถานศึกษา ในสังกัดรวมทั้งการระดมทรัพยากรจากแหล่งอื่น ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณจังหวัด องค์กรหรือหน่วยงานภาคเอกชน

2.2.3 กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำ จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในระดับจังหวัด และการจัดทำรายงานของกรมที่ดำเนินการในระดับจังหวัด

2.2.4 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นในระดับจังหวัด เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลผู้เรียน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์/อาคารสถานที่ ประสานงานกับส่วนกลาง เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมฐานข้อมูล ให้คำแนะนำ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.5 จัดหา ดูแล ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด/กรุงเทพมหานคร และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.6 งานสนับสนุนการตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานกับหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาในระดับจังหวัด

2.2.7 งานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้

2.2.8 งานกิจการพิเศษ งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานสนับสนุนนโยบายเร่งด่วน โดยใช้การทำงานเป็นทีมร่วมกับกลุ่มงานอื่น

2.2.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 กลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การติดตามประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ รายงานผลการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.3.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา และการเรียนการสอนให้ผู้ไม่รู้หนังสือ

2.3.3 ติดตามประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา และการเรียนการสอนให้ผู้ไม่รู้หนังสือ

2.3.4 งานส่งเสริมการเทียบโอนการศึกษา งานเทียบระดับการศึกษา งานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

2.3.5 งานศูนย์ให้คำปรึกษา แนะนำ (Advice Center) แก่นักศึกษาและกลุ่มเป้าหมายทุกประเภททุกช่วงวัย เพื่อให้เข้าถึงการเรียนรู้

2.3.6 งานส่งเสริมกิจการนักศึกษา ส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษา

2.3.7 งานศูนย์ทะเบียนนักศึกษา พัฒนาระบบงานทะเบียนในระดับจังหวัด ให้คำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดทำรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2.3.8 จัดทำรายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการเรียนรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ ได้แก่ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาให้ผู้ไม่รู้หนังสือ

2.3.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 กลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.4.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองกระบวนการจัดการเรียนรู้ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น การติดตามประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ รายงานผลการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ร่วมกับภาคีเครือข่าย หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.4.3 ส่งเสริมการจัดการแนะแนวอาชีพของสถานศึกษา

2.4.4 ติดตามประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา

2.4.5 จัดทำรายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการเรียนรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง

2.4.6 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5 กลุ่มส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.5.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต กระบวนการจัดการเรียนรู้ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ รายงานผลการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายทุกประเภท ทุกช่วงวัย

2.5.3 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลและใช้ประโยชน์

2.5.4 ส่งเสริมและพัฒนาห้องสมุดประชาชน แหล่งส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน

2.5.5 ส่งเสริมนิทรรศการ และเผยแพร่ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ

2.5.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้ง การติดตาม กำกับ ดูแลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2.5.7 จัดทำรายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการเรียนรู้ในส่วนที่รับผิดชอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

2.5.8 งานส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5.9 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

2.6.1 ดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการศึกษา และจัดทำรายงานการนิเทศ การศึกษารวมทั้งประสานกับหน่วยงานส่วนกลาง

2.6.2 งานติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการเรียนรู้

2.6.3 งานส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมระบบประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา งานตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นต่อ สถานศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายใน การประสานงานเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษา

2.6.4 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับ สถานศึกษา

2.6.5 ส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

2.6.6 สนับสนุนงานทดสอบทางการศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและ ดำเนินการทดสอบทางการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.6.7 งานจัดการความรู้ (KM) จัดทำคลังข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และบุคลากรในสังกัด

3. การแบ่งส่วนงานภายในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขต

ตามมาตรา 20 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับ อำเภอ ให้มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอมีสถานะเป็นสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้ และกำกับ ดูแล ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์ การเรียนรู้ระดับตำบลและศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็น ในการส่งเสริมการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของจังหวัด รวมทั้งประสาน ความร่วมมือและแนะนำการจัดการเรียนรู้ของภาคีเครือข่ายในพื้นที่และทำหน้าที่เป็นศูนย์การเรียนรู้

ของตำบลอันเป็นที่ตั้งของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอหรือตำบลใกล้เคียงตามที่อธิบดีกำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมายนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ประกอบมาตรา 32 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและมติ อ.ก.ค.ศ. กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567 และครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2567 จึงประกาศการแบ่งหน่วยงาน ภายในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขต ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มอำนวยการ

3.2 กลุ่มจัดการเรียนรู้

โดยให้แต่ละกลุ่มมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1 กลุ่มอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1.1 งานสารบรรณ รับส่งหนังสือราชการและทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

3.1.2 งานธุรการของคณะกรรมการสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา
แห่งชาติ

3.1.3 งานเลขานุการของผู้บริหาร และงานอำนวยการจัดประชุม ติดตามผล
การดำเนินการตามมติที่ประชุม

3.1.4 ประสานงานรัฐพิธี ราชพิธี วันสำคัญต่าง ๆ

3.1.5 ควบคุม กำกับดูแลงานอาคารสถานที่ การรักษาความปลอดภัยทรัพย์สิน
ทางราชการ งานบริหารบ้านพักอาศัยของราชการ งานยานพาหนะ งานตรวจสอบและดำเนินการ
เกี่ยวกับทรัพย์สินที่ดิน และสิ่งก่อสร้างของทางราชการ

3.1.6 จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน กำกับติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน
งานพัฒนาบุคลากร และงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทุกประเภท

3.1.7 งานบริหารการเงิน การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและงาน
จัดทำบัญชีเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ การรายงานตามระบบ New GFMS Thai ระบบ
การประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ

3.1.8 งานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุด้วยระบบ New GFMS Thai/e-GP/PO การตรวจรับ
การควบคุม พัสดุครุภัณฑ์ การจำหน่ายพัสดุ ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขต รวมทั้ง
งานจ้างเหมาบุคคลภายนอก

3.1.9 จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขต
และจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการเรียนรู้ในระดับอำเภอ และการจัดทำรายงานของกรม
ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดำเนินการในระดับอำเภอ

3.1.10 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นในระดับอำเภอ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลนักศึกษา ฐานข้อมูลครุภัณฑ์/อาคารสถานที่

3.1.11 งานประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ/เขตในรูปแบบต่าง ๆ งานบริการด้านข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

3.1.12 งานควบคุมภายใน การวิเคราะห์ความเสี่ยง การกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

3.1.13 งานตรวจสอบภายใน การสอบทานและประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลและรายงานทางการเงิน การตรวจสอบการดูแลรักษาทรัพย์สิน และการจัดทำรายงานการตรวจสอบ

3.1.14 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 กลุ่มจัดการเรียนรู้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

3.2.1 งานพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ทุกประเภท ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ และการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด

3.2.2 งานจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ และการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด

3.2.3 งานเทียบโอนการศึกษา งานเทียบระดับการศึกษา งานเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการเรียนรู้กำหนด

3.2.4 งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลและใช้ประโยชน์

3.2.5 งานพัฒนาห้องสมุดประชาชน แหล่งส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมนิทรรศการ และเผยแพร่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ

3.2.6 งานส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.7 งานศูนย์ให้คำปรึกษา แนะนำ (Advice Center) แก่ผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมายทุกประเภท ทุกช่วงวัย เพื่อให้เข้าถึงการเรียนรู้

3.2.8 งานศูนย์ทะเบียนนักศึกษา พัฒนาระบบงานทะเบียน รวมทั้งการจัดทำรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

3.2.9 งานจัดทำรายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ และการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น

3.2.10 งานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก

3.2.11 งานจัดการความรู้ (KM) จัดทำคลังข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรในระดับอำเภอ

3.2.12 งานกิจการพิเศษ งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานสนับสนุนนโยบายเร่งด่วน

3.2.13 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

การขับเคลื่อนนโยบาย

1. ความหมายและความสำคัญของนโยบาย

ความหมายของนโยบาย

คำว่า นโยบาย (Policy) มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มาจากคำว่า นย+อุปาย แปลว่า หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2535, น. 248) นโยบายคือ สิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งเป็นแนวทางที่กำหนดไว้ใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจ และขยายว่า นโยบายจะสะท้อนให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ และทิศทางที่ผู้บริหารและบุคลากรในองการใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เมื่อจำเป็นสำหรับนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนโยบายไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2527, น. 1) ได้ให้ความหมายนโยบายว่า นโยบาย ได้แก่ ข้อความหรือสิ่งที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น ซึ่งผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติ จะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวคิดในการพิจารณาตัดสินใจ จัดทำแผนจัดทำโครงการ และกำหนดวิธีดำเนินการ

ทวีป ศิริรัศมี (2545, น. 1) ให้ความหมายของนโยบาย คือ แนวทางในการปฏิบัติหรือการตัดสินใจเพื่อดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร พิศาลบุตร (2543, น. 82) ให้ความหมายของนโยบาย คือ ข้อความทั่ว ๆ ไปหรือสิ่งที่เข้าใจและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เป็นแนวทางสำหรับตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาหรือแนวทางที่ใช้เป็น แนวในการแก้ปัญหา เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543, น. 30) ให้ความหมายของนโยบาย คือ แนวทางกว้าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เนเชวิช (Knezevich, 1962, น. 223 อ้างถึงใน สมนึก แซ่ฮึง, 2552, น. 2) ให้ความหมายว่า นโยบาย คือ ข้อความที่กล่าวไว้กว้าง ๆ ที่บรรยายถึงจุดหมาย วัตถุประสงค์ หรือจุดประสงค์ที่ต้องการให้บรรลุ มีลักษณะเหมือนหนึ่งเป้าหมายทิศทางที่องค์กรจะมุ่งไป นโยบายเป็นกรอบการตัดสินใจในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องที่กำหนดเป็นนโยบายไว้ และเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย หรือ นโยบายที่กำหนดไว้อย่างขึ้นแล้ว อาจจะมีการจัดทำแผนประเภทอื่น ๆ ขึ้นมารองรับนโยบายนั้น ๆ อีกด้วยก็ได้ เช่น แผนซึ่งกำหนดออกมาในรูปของกฎหมายหรือกฎกระทรวงระเบียบการ ข้อบังคับรวมทั้งแผนงาน โครงการต่าง ๆ

เดสส์เลอร์ (1999, น. 96 อ้างถึงใน สมนึก แซ่ฮึง, 2552, น. 2) ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า เป็นชุดของความคิดที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของบริษัทเช่น นโยบายของร้านขายเครื่องประดับบางแห่ง อาจกำหนดไว้ว่า "เราจะขายเฉพาะเครื่องเพชรที่นำแฟชั่นและคุณภาพชั้นนำเท่านั้น"

วิจิตร ศรีสอาน (2549, น. 8) ได้เปรียบเทียบว่านโยบายเปรียบเสมือนเข็มทิศและหางเสือในการเดินเรือ ที่จะพาเรือไปในทิศทางที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบายการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนา ประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เพื่อจะพาประเทศให้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

ภควัต อินพันธ์ (2554, น. 11) กล่าวว่านโยบาย คือ ข้อความที่กำหนดไว้กว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ 1) นโยบายเป็นข้อความที่กำหนดกว้าง ๆ เป็นนัยโดยทั่วไป ซึ่งอาจจะกำหนดไว้เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนก็ได้ 2) นโยบายเป็นทิศทางและกรอบแนวคิดให้ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการในองค์กรใช้เป็นจุดหมายหรือเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นแนวในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง และ 3) นโยบายไม่ใช่วิธีดำเนินงานเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นแนวในการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการบรรลุจุดหมาย หรือความต้องการที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุปว่า นโยบายหรือนโยบายสาธารณะ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก เปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะพาประเทศให้พัฒนาไปในทิศทางเดียวกันตามที่ต้องการ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับชาติ รัฐบาลมีอำนาจโดยชอบธรรมในการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดสรรคุณค่าให้กับประชาชนในสังคม

ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายเป็นเครื่องชี้ทิศทางการบริหาร เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารพิจารณาใช้เพื่อการตัดสินใจและสั่งการ การบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เห็นไปไม่ได้ เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหาร ฉะนั้นเมื่อไม่มีนโยบายย่อมจะไม่มีทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารงาน นอกจากนั้นนโยบายยังจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการดังนี้

นโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในลักษณะต่าง ๆ ดังที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2535, น. 16-17) ได้นำเสนอไว้ดังนี้

1. นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยใดบ้าง นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีความมั่นใจเพราะนโยบายเป็นทั้งแผนงาน เครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นต้องยึดถือ

2. นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงาน ที่ตนเองสังกัด รวมทั้งวิธีที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ขัดข้องกับภาระหน้าที่ของ หน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกัน และนโยบายยังช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงาน เป็นไปได้ง่ายขึ้น

3. นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการ บริหารงานทุกชนิด การบริหารงานโดยมีเป้าหมายจะทำให้ประหยัดทั้งการเงินเวลาบุคลากร รวมถึงพลังความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย นอกจากนั้นยังทำให้การทำงานของ บุคลากรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วย เช่นกัน

4. นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีเหตุและมีความยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความตั้งใจในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. นโยบายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางด้านการบริหาร เพราะนโยบายพัฒนา ผู้บริหารงานหรือผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปลความ และทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถจะปฏิบัติ ได้นอกจากนั้นนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักคิดทำนโยบายขึ้น แทนที่จะคิดปฏิบัติตามนโยบาย เพียงอย่างเดียว

ทวีป ศิริศรีศรี (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายต่อการบริหารว่า นโยบาย เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาองค์กร และนำมาเป็นกรอบชี้นำการปฏิบัติ (course of action) นโยบายอาจเป็น แนวทางดำเนินงานทั้งในระดับกว้าง และในระดับองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อการใช้ดุลพินิจของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ ตามวัตถุประสงค์

ภควัต อินพันธ์ (2554, น. 12) ได้กล่าวว่านโยบายมีความสำคัญต่อการบริหาร หลายประการ ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบแนวทางและภารกิจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เป้าหมาย ในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารอย่างถูกต้อง บุคลากรทุกฝ่าย มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และนโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนาการทางการบริหารนโยบาย

กล่าวโดยสรุปว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ซึ่งนโยบายจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีความมั่นใจเพราะนโยบายเป็นทั้งแผนงาน อีกทั้งยังเป็นเครื่องชี้ทิศทางในการดำเนินงานและเป็นหลักประกันให้ผู้ดำเนินงานทุกระดับชั้นต้องยึดถือปฏิบัติ

2. ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นแนวคิดที่ปรากฏอยู่ในสาขาสังคมศาสตร์มาเป็นเวลานาน แต่ขาดความชัดเจนในสาระและองค์ความรู้ จึงทำให้ดูเหมือนว่ามิได้มีความสำคัญในเชิงวิชาการ (อาคม ใจแก้ว, 2533, น. 10) การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเท่าที่ผ่านมา โดยเฉพาะตั้งแต่ ค.ศ. 1973 เป็นต้นมา ยังขาดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะการนิยามความหมายของคำว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ยังไม่ชัดเจน (Alexander, 1985, pp. 403-426) ดังนั้น การศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะช่วยให้เข้าใจสาระสำคัญและมองเห็นขอบข่ายของเรื่องที่ศึกษาได้ดีขึ้น ดังนี้

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

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

2. ทฤษฎีล่างขึ้นบน (Bottom-Up Theories) มีแนวคิดแตกต่างกับทฤษฎีบนลงล่าง ผู้ปฏิบัติในท้องถิ่นเป็นผู้ให้บริการตามนโยบาย กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกิดในเครือข่ายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น เนื่องจากมองว่านโยบายเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนำผลการสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้เสียในนโยบายมาปรับเปลี่ยน แก้ไข นโยบาย ให้สอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ การศึกษาในกลุ่มนี้เริ่มจากระดับล่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และปฏิเสธความคิดว่านโยบายเริ่มจากส่วนบนที่ตนข้างล่างต้องยึดถือปฏิบัติตามเพราะกลุ่มนี้เห็นว่าคนข้างล่างหรือผู้ปฏิบัติใช้ดุลยพินิจและใกล้ชิดกับปัญหามากกว่าส่วนบนหรือผู้กำหนดนโยบาย นักวิชาการสำคัญ

ในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Lipsky, (1980); Elmore, (1980); Hjern & Hull, (1981 as cited in Pulzl and Treib, 2007; Hill, 2005; Joseph, 2008)

3. ทฤษฎีผสม (Hybrid Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามบูรณาการโดยรวมส่วนสำคัญของทฤษฎีทั้งสองและทฤษฎีอื่น ๆ เข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบาย ความชัดเจนสมเหตุสมผลของนโยบาย และด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้นโยบาย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และการปรับตัวของหน่วยงานปฏิบัติ หัวใจของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และปรับเปลี่ยน แก่นนโยบาย นักวิชาการสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Ripley & Franklin, (1982); Sabatier, (1986); O'Toole, (1986); Hill & Hope, (2002); O' Faircheallaigh, (2002 as cited in as cited in Pulzl and Treib, 2007; Hill, 2005; Joseph, 2008)

Cheema & Rondinelli (1983, p. 16) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำนโยบายหรือแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจนโดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย

Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 538–560) ให้ความหมายของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติว่า หมายถึงกระบวนการในการนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไปมาดำเนินการให้ลุล่วงไปนโยบายพื้นฐานอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาศาล คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีก็ได้

Mete & Horn (1975, pp. 445–448) การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ โดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้นั้นแล้ว

วรเดช จันทรศร (2551, น. 16) กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนด

มยุรี อนุมานราชธน (2549, น. 218) การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ซึ่งอาจเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทางหรือแผนงานหรือโครงการ โดยกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมจะประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการเพื่อตอบสนอง

วัตถุประสงค์ที่กำหนด การออกแบบองค์การ และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงาน โครงการที่กำหนดไว้

จุมพล หนีมพานิช (2547, น. 140) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่า หมายถึง การบริหารนโยบายที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล และกลุ่มบุคคล สมรรถนะและความร่วมมือของพนักงานภาครัฐ และภาคเอกชน สภาพแวดล้อมของระบบ และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย

พัชรินทร์ พุ่มจันทร์ (2566, น. 32) ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นแนวคิดที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีลักษณะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นแนวคิดที่แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการใช้ทรัพยากร การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือระหว่างบุคคล รวมถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือภารกิจที่ได้กำหนดไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อมีการกำหนดนโยบายแล้ว ในส่วนของภาครัฐจะนำนโยบายไปบริหารหรือนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ โดยผลลัพธ์ที่ได้จะมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นกับปัจจัยความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, น. 101-118) กล่าวว่า จากการทบทวนผลงานทางวิชาการ ในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

3.1 ลักษณะของนโยบาย

ในงานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ลักษณะบางประการของนโยบายจะมีส่วนในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าว ได้แก่

3.1.1 ประเภทของนโยบาย Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-488) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายนั้น บางส่วนจะขึ้นอยู่กับประเภทของนโยบาย ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายจะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของนโยบายนั้น ๆ โดยทั้งสองตั้งสมมติฐานว่า การปฏิบัติตามนโยบายจะประสบความสำเร็จมากที่สุด เมื่อนโยบายนั้นเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ น้อยที่สุด และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ในระดับสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้านโยบายเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงมาก และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์น้อย การปฏิบัติตามนโยบายจะประสบความสำเร็จน้อยที่สุด

3.1.2 ผลประโยชน์สัมพันธ์ของนโยบายนั้น Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-488) กล่าวว่า ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายอีกปัจจัยหนึ่ง คือ น้ำหนักของผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่นโยบายนั้นจะผลักดันให้เกิดขึ้น

3.1.3 ความสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น นโยบายจะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับขีดของความสอดคล้องระหว่างนโยบายนั้น กับค่านิยมที่มีอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้นเป็นสำคัญ

3.1.4 ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายบางส่วนจะขึ้นอยู่กับว่า นโยบายนั้นสามารถนำมาทดลองปฏิบัติในลักษณะของโครงการทดลองก่อนได้หรือไม่ นโยบายที่สามารถนำมาทดลองปฏิบัติก่อนได้ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่ไม่สามารถทำเป็นโครงการทดลองก่อนได้

3.1.5 การเห็นผลได้ของนโยบายนั้น นโยบายที่สามารถส่งผลที่สามารถเห็นได้ชัดเจน จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติมากกว่านโยบายที่ไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลที่ชัดเจน

3.1.6 คุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ Vepa (1974, p. 257) มีความเห็นว่าการควบคุมดูแลและประเมินผลนโยบายอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนโยบายนั้น

3.2 วัตถุประสงค์ของนโยบาย

ตัวชี้วัดที่จะแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายนั้น ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ต่อไปนี้จะเป็นสิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของนโยบาย

3.2.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 439-468) ให้ความเห็นว่า การที่นโยบายจะได้รับการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างน้อยแค่ไหนนั้น ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ๆ ด้วย

3.2.2 ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของนโยบายนอกจากจะต้องกระจ่างชัดแล้ว ยังต้องสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วย ซึ่งความสำคัญของความสอดคล้องดังกล่าวส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้นๆ (Edwards, 1980)

3.2.3 ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์นอกจากจะต้องกระจ่างชัดและสอดคล้องกันแล้ว ยังจะต้องง่ายแก่ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติที่จะรับรู้ มีความเห็นเช่นเดียวกันโดยกล่าวว่า ก่อนที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นได้ เขาเหล่านั้นจะต้องรู้ว่ามันนโยบายออกมาแล้ว รู้ว่านโยบายนั้น มีวัตถุประสงค์เช่นไร

3.2.4 ดัชนีชี้ความสำเร็จของนโยบายความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับว่านโยบายนั้น ได้แสดงให้เห็นว่าอะไรคือดัชนีที่จะชี้ว่านโยบายนั้นประสบความสำเร็จ

3.2.5 ความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวว่าการอ้างข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติยังชัดเจนเท่าไร โอกาสที่นโยบายนั้นจะได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็มีมากขึ้นเท่านั้น Meter & Horn (1975, pp. 445-488) ยังย้ำจุดนี้เช่นเดียวกัน โดยกล่าวว่า ถ้าแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันในการแปลความวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ของนโยบาย การปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ก็จะเกิดผลสำเร็จอย่างง่ายหรือถ้าแหล่งข้อมูลเดียวกันให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกันเอง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะพบว่าการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นยากเย็นมาก

3.3 ความเป็นไปได้ทางการเมือง

ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายอาจจะก่อให้เกิดปัญหาบางประการซึ่งไม่อาจจะมองข้ามไป โดยตัวแปรต่อไปนี้มีส่วนในการส่งผลกระทบต่อความเป็นไปได้ทางการเมืองของนโยบายนั้น

3.3.1 การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ความสำเร็จของนโยบายจะขึ้นอยู่กับระดับของการสนับสนุนหรือการคัดค้านของกลุ่มธุรกิจเอกชนต่อนโยบายนั้น ๆ นโยบายจำเป็นจะต้องมีการเจรจา ตกลงกันระหว่างรัฐบาลกับเอกชนอยู่เสมอ โดยนโยบายที่ไม่ได้รับการเห็นพ้องต้องกันกับภาคเอกชน มักจะมีโอกาสที่จะประสบปัญหาเมื่อนำมาปฏิบัติ

3.3.2 การได้รับการสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นโยบายที่ขาดการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากกลุ่มผลประโยชน์และบุคคลที่สำคัญ ๆ ในวงการรัฐบาลและรัฐบาล จะมีโอกาสอย่างมาก ที่จะถูกโจมตีจากหลาย ๆ ฝ่ายเมื่อเสนอเข้ามาในกระบวนการทางนิติบัญญัติ และนโยบายนั้น มักจะถูกเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ผิดไปจากจุดมุ่งหมายเดิม จนบางครั้งทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3.3.3 ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล นโยบายที่กลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพลเห็นว่าจะส่งผลกระทบในทางลบต่อกลุ่มของตนจะประสบปัญหาในการนำไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวจะใช้อิทธิพลทั้งในทางการเมืองและเศรษฐกิจเพื่อจะยับยั้งการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว

3.3.4 การสนับสนุนจากชนชั้นนำ ความสำคัญของการสนับสนุนจากชนชั้นนำในประเทศที่มีต่อนโยบายนั้น กล่าวว่าในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย นโยบายที่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากชนชั้นนำแล้ว โอกาสที่การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นจะมีน้อยมาก Meter & Horn (1975, pp. 445-488) ก็เห็นความสำคัญข้อนี้ โดยกล่าวว่า ความสำเร็จ

ของนโยบายใด ๆ จะดูได้จากทัศนคติของชนชั้นนำว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับนโยบายนั้น ซึ่งมีความเห็นคล้ายคลึงกัน โดยเน้นความสำคัญของการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารนิติบัญญัติ และตุลาการ รวมถึงกลุ่มประชาชนที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น

3.3.5 การสนับสนุนจากสื่อมวลชน การสนับสนุนจากสื่อมวลชนตลอดจนประชาชน โดยทั่วไปจะไปส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ในทางกลับกันนโยบายที่ขาดการสนับสนุนจากสื่อมวลชนหรือประชาชนโดยทั่วไปมักประสบปัญหา ในทางปฏิบัติอย่างมาก (Meter & Horn, 1975, pp. 445-488)

3.3.6 การสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง Murphy (1971, p. 36-67) ชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายจะขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ว่าชอบหรือไม่ชอบนโยบายนั้น Vepa (1974, p. 257) กล่าวว่า โครงการพัฒนาต่าง ๆ ในประเทศ กำลังพัฒนาถ้าต้องการจะให้ประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติ โครงการนั้น ๆ จะต้องสนอง ความต้องการที่แท้จริงของชุมชนที่เป็นเป้าหมายของโครงการ

3.4 ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมักจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก และการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละครั้งมักจะส่งผลต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายต่าง ๆ ด้วย เพราะฉะนั้นแล้ว ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก โดยลักษณะต่าง ๆ ต่อไปนี้จึงเป็นลักษณะ ที่ควรให้ความสำคัญและความสนใจ

3.4.1 การร่างนโยบาย นโยบายที่มีลักษณะไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนและมีผู้เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการไม่มากนักจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติมากกว่านโยบายที่มี โครงสร้างที่สลับซับซ้อน มีผู้คนหรือหน่วยงานมาเกี่ยวข้องมากมาย

3.4.2 ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ Berman & McLaughlin (1978, pp. 157-184) ให้ความเห็นว่า นโยบายที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากที่เคยทำอยู่จนเคยชินจะมีโอกาสที่จะประสบปัญหาในการนำไปปฏิบัติ Berman กล่าวต่อไปว่า การปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายจะประสบปัญหาถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบ ต้องเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างจากแนวทางที่เคยปฏิบัติกันเป็นประจำ Edwards (1980, p. 187) ก็ เสนอความเห็นเช่นเดียวกัน โดยเขากล่าวว่า กรรมวิธีปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (Standard Operating Procedures) จะช่วยประหยัดเวลาการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย กรรมวิธีดังกล่าวจะ ช่วยให้การตัดสินใจในเรื่องที่ทำอยู่เป็นประจำ สามารถทำได้เลยโดยไม่เสียเวลา อย่างไรก็ตามกรรมวิธี ดังกล่าวนี้อาจเป็นตัวถ่วงอย่างสำคัญ ถ้าการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายต้องอาศัยวิธีการหรือ กระบวนการบางอย่างที่แตกต่างจากกรรมวิธีที่เคยปฏิบัติกันอยู่

3.4.3 ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ Pressman & Wildavsky (1979) กล่าวว่า ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ก็เปรียบเหมือนแผนที่ที่ตีขึ้นเอง การเดินทางจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งจะมีปัญหามากถ้าปราศจากแผนที่ที่ดี นโยบายก็เปรียบเสมือนสมมติฐานที่ว่า ถ้ามี ก และ ข จะเกิด ค สมมติฐานดังกล่าวควรจะต้องอยู่บนรากฐานของทฤษฎีที่น่าเชื่อถือได้

3.4.4 ลักษณะของเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้นั้นต้องเป็นเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือภาวะแวดล้อมที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

3.5 ความเพียงพอของทรัพยากร

นโยบายที่จะประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทั้งด้านการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ ปัจจัยทางด้านทรัพยากรต่อไปนี้ เป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก

3.5.1 การสนับสนุนทางการเงิน Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 439-468) กล่าวว่า นโยบายจะประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติได้ ต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินอย่างเพียงพอ Vepa (1974, p. 257) ก็ย้ำความเห็นนี้เช่นกันโดยกล่าวว่า การขาดแคลนด้านการเงินมักจะเป็นข้ออ้างที่นำมาใช้เสมอ ๆ เมื่อการปฏิบัติตามนโยบายมีปัญหา Weatherly & Lipsky (1977, pp. 171-197) กล่าวว่า การที่รัฐสภาไม่ยอมอนุมัติเงินเพื่อเพิ่มจำนวนบุคคลสำหรับโครงการด้านการศึกษาในอเมริกาทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมาก Jacoby & Steinbruner (1973, pp. 10-11) ศึกษาการปฏิบัติงานของสำนักงานสิ่งแวดล้อมของสหรัฐอเมริกาพบว่าในการปฏิบัติตามนโยบายกำจัดมลภาวะทางอากาศอันเนื่องมาจากไอเสียรถยนต์นั้น สำนักงานดังกล่าวต้องประสบปัญหาอย่างมากเนื่องจากขาดงบประมาณ ซึ่งจะต้องนำมาใช้ในการวิจัยและพัฒนา

3.5.2 กำลังและคุณภาพของบุคลากร ยืนยันว่า จำนวนบุคลากรที่จะนำเอานโยบายไปปฏิบัตินั้นตามปกติจะมีน้อยกว่าจำนวนที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ ผลของการขาดแคลนกำลังคนดังกล่าวจะมีผลโดยตรงต่อความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย นอกจากปัญหาด้านปริมาณกำลังคนแล้ว ปัญหาในด้านคุณภาพของบุคลากรยังเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่ง ยิ่งนโยบายเกี่ยวข้องกับปัญหาทางเทคนิคมากเท่าใด ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะในด้านนั้น ๆ ยิ่งมีมากเท่านั้น และยิ่งความต้องการมีมาก ความขาดแคลนมักจะมีมากตามมาด้วยมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งความต้องการมีมาก ความขาดแคลนมักจะมีมากตามมาด้วย

3.5.3 ปัจจัยทางด้านบริการ ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับว่าปัจจัยด้านบริการต่าง ๆ ที่มีเพียงพอหรือไม่ กล่าวว่า การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้

ที่ดินและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย เช่นเดียวกับการขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณ

3.6 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

โครงสร้างของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น ลักษณะต่อไปนี้เป็นลักษณะที่ควรให้ความสนใจ

3.6.1 ประเภทของหน่วยงาน Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 439-468) กล่าวว่า นโยบายที่ประสบความสำเร็จนั้นมักจะเป็นนโยบายที่มอบหมายให้แก่หน่วยงานที่มีอยู่แล้ว และสนับสนุนนโยบายนั้น และก็เป็นหน่วยงานที่มีกำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ พร้อมอยู่แล้ว หรือไม่ก็ต้องเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่โดยแรงผลักดันของกลุ่มการเมืองที่มีอำนาจขณะนั้น Weatherly & Lipsky (1977, pp. 171-197) ให้ความเห็นทำนองเดียวกันโดยกล่าวว่า ถ้าต้องการหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนที่เหนื่อยหน่ายจากการทำงาน และถ้าต้องการให้งานนอกเหนือจากงานที่เป็นกิจวัตรประจำวัน สำเร็จลุล่วงไปได้ หน่วยงานที่รับนโยบายไปปฏิบัติควรเป็นหน่วยงานที่มีกำลังคนและทรัพยากรอื่นพร้อมอยู่แล้ว

3.6.2 โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ระดับชั้นการบังคับบัญชา รวมทั้งจำนวน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้าการติดต่อสื่อสารและการควบคุมบังคับบัญชาเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับนโยบายมาก หน่วยงานขนาดเล็ก ที่มีระดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามาก จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ มีระดับชั้นและสายการบังคับบัญชามากมายแต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาน้อย

3.6.3 ความสามารถของผู้นำ จากการวิเคราะห์โครงการที่ประสบความสำเร็จ 10 โครงการ พบว่า ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งมีความสามารถในการระดมการสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ กับความสามารถในการสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ขึ้น เป็นองค์ประกอบร่วมที่สำคัญของทั้ง 10 โครงการ ส่วน Vepa (1974, p. 257) ซึ่งศึกษาโครงการและนโยบายต่าง ๆ ในเอเชียก็พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการหรือนโยบายเช่นกัน

3.6.4 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-488) เน้นถึงสายใยความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยปฏิบัติตามนโยบายกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย ยิ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีมาก โอกาสที่นโยบายจะประสบความสำเร็จจะมีมาก

3.6.5 ลำดับชั้นของการสื่อสารแบบเปิด Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-488) เสนอว่า การสื่อสารแบบเปิดซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกับบุคคลภายนอก

การเปิดโอกาส ให้มีการสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน และอื่น ๆ จะมีส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย

3.7 ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายหลายเรื่องจัดอยู่ในจำพวกที่ผู้ปฏิบัติไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับนโยบาย เหล่านี้อาจจะนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่บิดพลิ้ว ซึ่งจะตรงข้ามกับนโยบายที่ขัดกับความรู้สึกพื้นฐาน หรือผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติ นโยบายประเภทหลังนี้ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติอย่างไม่เต็มใจ และอาจจะบิดเบือนให้เป็นไปในแนวทางที่พวกเขาต้องการ ลักษณะทางทัศนคติต่อไปนี้ อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของนโยบายได้

3.7.1 ทศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-488) ยืนยันว่า ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทิศทางของทัศนคติ ที่มีต่อนโยบายนั้น รวมถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบายนั้น มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติด้วยดี ต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจเห็นด้วย และมีความผูกพัน

3.7.2 ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ขอบเขต การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญมาก นโยบายที่มีผล ให้ผู้ปฏิบัติต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากแนวทางเดิมที่ปฏิบัติเป็นเวลาช้านานแล้ว มักจะประสบ ความล้มเหลว ส่วนนโยบายที่ไม่กระทบกระเทือนต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติจะมีโอกาสสำเร็จสูง

3.7.3 ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความขัดแย้งเนื่องจาก ค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จ หรือล้มเหลวของนโยบาย ถ้าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเพียงแต่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายเท่านั้นก็จะนำไปสู่ การเพิกเฉยละเลยไม่ปฏิบัติตามนโยบาย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะส่วนที่ไม่ขัดกับคุณค่าที่ตนเองยึดถือ ซึ่งในที่สุดจะทำให้นโยบายล้มเหลว

3.7.4 ผลกระทบที่มีต่ออำนาจ อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำนโยบาย ไปปฏิบัติ มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของนโยบายนั้น ๆ การมอบหมายนโยบายให้กับผู้ที่มี ความเห็นหรือผลประโยชน์ไม่สอดคล้องกับนโยบายนั้น ๆ ก็เท่ากับเป็นการเรียกร้องหาความยุ่งยาก นั้นเอง เนื่องจากผู้กำหนดนโยบายจะต้องแสวงหาวิธีการนานัปการมาควบคุม

3.8 กลไกภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติลักษณะสำคัญต่อไปนี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย

3.8.1 จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยิ่งจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนโยบายมีมากขึ้นเท่าใด ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานเหล่านั้น

ก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งปัญหาเรื่องการประสานงานมีมากเท่าใด โอกาสที่นโยบายจะล้มเหลว ก็มีมากขึ้นเท่านั้น

3.8.2 จำนวนจุดตัดสินใจ Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 439-468) กล่าวว่า จำนวนจุดตัดสินใจ (Clearance Points) ของนโยบายต่าง ๆ จะมีมากน้อยต่างกัน ยิ่งจำนวนจุดตัดสินใจมีมากเท่าใด ความล่าช้าในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายก็มีมากขึ้นเท่านั้น จุดตัดสินใจจำนวนมากนี้เองที่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นโยบายของรัฐบาลกลางมักจะมีโอกาสในการประสบปัญหา มากกว่านโยบายของรัฐบาลท้องถิ่น

3.8.3 ความสัมพันธ์ดั้งเดิม ลักษณะของความสัมพันธ์ดั้งเดิมระหว่างหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายจะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น ในขณะที่ความร่วมมือกันอย่างดีในอดีตจะส่งผลให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยดี

3.8.4 การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบนจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 439-468) ชี้ให้เห็นว่าถึงแม้จะมีจุดตัดสินใจไม่มาก มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย นโยบายนี้ อาจจะประสบปัญหาก็ได้ ถ้าถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไปจนสมควร นโยบายที่มุ่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าการลงโทษ มักจะมีปัญหาหากขาดการสนับสนุนทางการเมืองที่ดีพอ นโยบายที่จะพยายามใช้แรงจูงใจต่าง ๆ มักจะประสบปัญหาเนื่องจากหน่วยงานที่วางนโยบายขาดความรู้ความเข้าใจที่ดีในการจูงใจคนให้เปลี่ยนพฤติกรรม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนโยบาย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการขับเคลื่อนนโยบายของ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

4.1 หลักการตามนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วน นโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัยและนโยบายเร่งด่วน เรื่อง การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2560-2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย จะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็น ในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงาน ภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไว้ดังนี้

4.1.1 สร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียนและประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานที่บูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสานต่อความร่วมมือที่เข้มแข็ง และสร้างหลักประกันว่าทุกคน จะต้องมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

4.1.2 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจาก ภาภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อ การยกระดับคุณภาพการศึกษา

4.1.3 ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมาย การพัฒนาการศึกษา เพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era)

4.2 นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ของกระทรวงศึกษาธิการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567

4.2.1 การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย

1) สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และ ป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัย ให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น

2) ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรม และองค์ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และ โซเชียล อย่างสร้างสรรค์

3) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้ง การปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4) พัฒนาบทบาทและภารกิจด้านความปลอดภัยของทุกหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

4.2.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษา

1) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ไปสู่การปฏิบัติ
อย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน

2) จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้
จากการปฏิบัติจริง ในรูปแบบ Active Learning, STEM Education, Coding ฯลฯ และกระบวนการ
ส่งต่อในระดับที่สูงขึ้น

3) พัฒนาระบบการเรียนรู้และการวัดผล ประเมินผลฐานสมรรถนะ
เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแห่งอนาคต

4) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อพัฒนาทักษะ
และสมรรถนะด้าน Soft Power ให้กับผู้เรียน

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ตามความสนใจผ่านดิจิทัล
แพลตฟอร์มที่หลากหลาย

6) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการฟื้นฟูภาวะ
ถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss)

7) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและ
ศีลธรรมให้มีความทันสมัย น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยและบริบทของพื้นที่

8) ส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะด้านการเงินและการออม (Financial
Literacy) ให้กับผู้เรียน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9) ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้นำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
ไปใช้ในการวางแผน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

10) พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์
ที่ตัวผู้เรียน

4.2.3 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

1) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็น
ฐานข้อมูลในการติดตามและส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งแก้ปัญหาเด็กตกหล่น
และออกกลางคัน

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อรับการพัฒนารอบด้าน มีคุณภาพ ตามศักยภาพ ตามวัย ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามมาตรฐาน โดยบูรณาการร่วมกันกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) พัฒนาข้อมูลและทางเลือกที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง รวมทั้งกลุ่มเยาวชนอายุ 15-24 ปีที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การทำงาน หรือการฝึกอบรม (Not in Education, Employment or Training: NEETs)

4) พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว (Home School) และการเรียนรู้ที่บ้านเป็นหลัก (Home-based Learning) รวมทั้งการศึกษาทางเลือกอื่น ๆ

5) พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ในหน่วยงานที่จัดการศึกษา และให้มีหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตในภาพรวม และการเชื่อมโยง ทั้งระหว่างรูปแบบ ประเภท และระดับการศึกษา

4.2.4 การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

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

2) ขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และยกระดับสมรรถนะกำลังคนตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และมาตรฐานสากล รวมทั้งขับเคลื่อนความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) โดยความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ

3) พัฒนาสมรรถนะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ โดยการ Re-skill, Up-skill และ New skill เพื่อให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งสร้างช่องทางอาชีพในรูปแบบหลากหลายให้ครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้สูงอายุ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) ส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ตามสมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ และการนำผลการทดสอบไปใช้คัดเลือกเข้าทำงาน ศึกษาต่อ ขอรับประกาศนียบัตรมาตรฐานสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) การขอรับวุฒิบัตรสมรรถนะภาษาอังกฤษ (English Competency)

5) จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการจัดตั้งธุรกิจ (ศูนย์ Start Up) ภายใต้ศูนย์พัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา

เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการด้านอาชีพทั้งผู้เรียนอาชีวศึกษาและประชาชนทั่วไป โดยเชื่อมโยงกับ กศน. และสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ในวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

6) เพิ่มบทบาทการอาชีวศึกษาในการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในภาคเกษตร โดยเฉพาะกลุ่มเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) และกลุ่มยุวเกษตรกรอัจฉริยะ (Young Smart Farmer) ที่สามารถรองรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

7) พัฒนาหลักสูตรอาชีพสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนและประชาชนที่สอดคล้องมาตรฐานอาชีพเพื่อการเข้าสู่การรับรองสมรรถนะ และได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

4.2.5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร

1) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้ระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Digital Performance Appraisal: DPA)

2) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอาชีวศึกษา

3) พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

4) ส่งเสริมสนับสนุนการวัดสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผล เพื่อนำผลไปใช้ในการยกระดับการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียน

5) พัฒนาขีดความสามารถของครู และบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

6) ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบสมรรถนะครู และบุคลากรด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการทำงาน

7) เร่งรัดการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทั้งระบบ ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม

4.2.6 การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล

1) ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

2) พัฒนาประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) เสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4.2.7 การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

ดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรอง เพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ควบคู่กับการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

4.3 แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

4.3.1 ให้ส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้างต้น เป็นกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา โดยดำเนินการจัดทำแผนและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พร้อมน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

4.3.2 ให้มีคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล และรายงานการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ตรวจราชการ ติดตาม ประเมินผลในระดับนโยบาย และจัดทำรายงานเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทราบตามลำดับ

4.3.3 กรณีมีปัญหาในเชิงพื้นที่หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการแก้ไขปัญหในระดับพื้นที่ก่อน โดยใช้ภาคีเครือข่ายในการแก้ไขข้อขัดข้อง พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการติดตามฯ ตามข้อ 2 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ

4.3.4 สำหรับภารกิจของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่ปฏิบัติในลักษณะงานในเชิงหน้าที่ (Function) งานในเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda) และงานในเชิงพื้นที่ (Area) ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว หากมีความสอดคล้องกับหลักการนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้างต้น ให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัด กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้การดำเนินการเกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีความสอดคล้องกับหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ และหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561-2580 คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 11-12 กันยายน พุทธศักราช 2566 นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล จะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน ตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่จัดทำหลักสูตร และให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศและการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่ อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม ให้ความสำคัญต่อความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนว เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของการเรียนและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของนักเรียนทุกคน ส่งเสริมการสร้างรายได้ให้แก่นักเรียน นักศึกษา ทั้งสายวิชาการและสายอาชีพให้มีรายได้จากวิชาที่เรียน โอกาสฝึกงานระหว่างเรียน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตรงต่อความต้องการของการจ้างงานและที่สำคัญที่สุดรัฐบาลจะดำเนินการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ที่เป็นรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ต่อมาเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2566 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประชุมมอบนโยบายการศึกษาให้แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงประกาศนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพ และสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน "เรียนดี มีความสุข" ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ดังที่กล่าวไว้ว่า "จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน" เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

4.5.5 ส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นกระบวนการ โดยครูต้องเป็นต้นแบบ ในการรักการอ่าน

4.5.6 การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้เฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมาร่วมรับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้ดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้องติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝาก สิ่งที่จะทำ ให้ ร.ม.ว.ศ.ร. คือ การดูแลนักเรียนให้เป็นคนดีและเก่ง ด้านผู้บริหารขับเคลื่อนงานตามนโยบายได้เป็นอย่างดีมีคุณภาพ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566, 2566, 19 มีนาคม) มีผลใช้บังคับ กับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างผาสุก กับเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

“หน่วยจัดการเรียนรู้” หมายความว่า ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล ศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ศูนย์หรือสถาบันการเรียนรู้เฉพาะด้านหรือเฉพาะกิจการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

“ภาคีเครือข่าย” หมายความว่า หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน ชุมชน ครอบครัว สถาบันทางศาสนา และบุคคลอื่นใดที่ประสงค์จะร่วมจัด ส่งเสริมหรือสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้หรือหน่วยจัดการเรียนรู้

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

“สถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้” หมายความว่า สถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

“กรม” หมายความว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

“จังหวัด” หมายความว่ารวมถึงกรุงเทพมหานครด้วย

“อำเภอ” หมายความว่ารวมถึงเขตด้วย

“ตำบล” หมายความว่ารวมถึงแขวงด้วย

มาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

มาตรา 7 การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวกโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

มาตรา 9 การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตน โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม

มาตรา 11 การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มีเป้าหมายเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษา หรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่า จากหลักการสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ มีหลักการการจัดการศึกษา เพื่อให้ความเสมอภาค โดยส่งเสริมบุคคลให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันให้โอกาสประชาชนในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพของบุคคลในสังคม รวมทั้งใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ โดยส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเนื้อหาสาระและกิจกรรมก็ต้องสอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้ความหมายของ การศึกษาตลอดชีวิต ไว้ว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสาน

ระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 7 ระบุว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวกโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ ต่อสังคม โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม

กฤษพร อยู่สวัสดิ์ (2565) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ผสมผสานกันอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของแต่ละคนตั้งแต่เกิดจนตาย

ศักรินทร์ ชนประชา (2562, น. 159) สรุปว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาที่จัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์หรือความสนใจ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีความยืดหยุ่นมากกว่าการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนทั่วไป และเป็นทางเลือกให้แก่ผู้พลัดโอกาส ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถเข้ามาศึกษาในระบบโรงเรียนได้ โดยมีโอกาสรับความรู้ที่เน้นให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในเรื่องที่สนใจหรือตามความถนัดของตนเอง บุคคล เน้นเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งการเรียนการสอนจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

ญาณิกา หงสนันท์ (2567, น. 48) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การจัดการกระบวนการทางการศึกษาให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเน้นส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนควบคู่กับการพัฒนาตามศักยภาพตามความชอบและความถนัดของตน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและการปรับตัวของบุคคล ให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของบริบทสังคมโลก

กล่าวโดยสรุปว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคคลทุกช่วงวัย ด้วยวิธีการใดๆก็ตาม ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใดๆ ที่ตนสะดวก ให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทในสังคมโลก

2. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

ความหมายของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 9 ระบุว่า การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ

การยกระดับคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตนโดยอาจได้รับ การรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดให้มีระบบแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสดำรงตำแหน่งหรือวางแผนให้สอดคล้องกับความสามารถของตนเอง ด้วยการจัดการศึกษาทางด้านอาชีพ เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเห็นช่องทางทำมาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อการประกอบอาชีพอิสระ อาชีพในตลาดแรงงาน หรือเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็น 3 หลักสูตร คือ

การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ คือหลักสูตรวิชาอาชีพสาขาต่าง ๆ ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนพัฒนาขึ้น เพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายเป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียนตั้งแต่ 30 ชั่วโมงขึ้นไป ถึง 300 ชั่วโมง

การศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการศึกษาตามสภาพปัญหาความต้องการและความสนใจของแต่ละกลุ่มคน เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้ประสงค์จะเรียนกลุ่มสนใจ สามารถรวมกลุ่มผู้ที่สนใจจะเรียนเรื่องเดียวกัน แจ้งให้สถานศึกษาจัดหาวิทยากร หรือผู้ชำนาญการในเรื่องนั้น ๆ มาสอนโดยใช้เวลาไม่เกิน 30 ชั่วโมง

การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านสังคมความเป็นอยู่ การเผชิญกับสภาวะต่าง ๆ ของโลกที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้ว เช่น การเตรียมความพร้อม ในการรับมือและป้องกันสภาวะโลกร้อน ฯลฯ เป็นต้น พร้อมทั้งให้เรียนรู้เรื่องจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความเป็นพลเมืองดีของชาติ ความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาและวิทยาศาสตร์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตการทำงานและอาชีพได้

กล่าวโดยสรุปว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความสนใจ สามารถริเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ และความถนัด โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพและการพัฒนาทักษะฝีมือ โดยแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้ แล้วนำความรู้มาทดลองใช้ ฝึกฝน ปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ สามารถนำความรู้ที่ได้นั้นไปใช้ในการประกอบอาชีพ และเพื่อประโยชน์กับส่วนรวม

3. การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

ความหมายของการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 มาตรา 11 ระบุว่า การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มีเป้าหมายเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษาหรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับเกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน จากสื่อ จากบุคคล จากครอบครัว จากชุมชน และจากแหล่งความรู้ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยของชีวิต ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน ซึ่งเป็นศูนย์บริการข้อมูล ข่าวสาร และศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของชุมชน แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่

ห้องสมุดประชาชนจังหวัด ห้องสมุดประชาชนอำเภอ เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ ที่ให้บริการสื่อที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนใน ท้องถิ่น เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ สื่อข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ สื่อทดลอง สื่อสาธิต และสื่ออื่น ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของประชาชนในท้องถิ่น

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นศูนย์รวมการให้บริการและจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมี สถานที่อื่น ๆ ตามความเหมาะสม ศูนย์การเรียนรู้จะจัดบริการความรู้ ข่าวสารข้อมูล และการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญและสายอาชีพ รวมทั้งการศึกษา ที่จำเป็นและ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

แหล่งการเรียนรู้เป็นศูนย์รวมของหมู่บ้านในการให้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งเป็นศูนย์รวมการจัดกิจกรรมการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ แก่ประชาชนในหมู่บ้าน มีสถานที่ตั้งตามความเหมาะสมภายในหมู่บ้าน โดยให้บริการความรู้ที่เป็น ประโยชน์ ในการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ใน วัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ที่พ้นวัยที่จะศึกษาแต่ไม่ได้รับการศึกษา โดยสามารถเรียนรู้ผ่านแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยสามารถนำเอาความรู้มา เทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือเพื่อให้ได้รับ การศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 กำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ ในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและ สติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับ หน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์

ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับความในมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 และคำสั่ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 2223/2566 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2566 อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงได้ประกาศจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต”

พันธกิจ

1. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชน ให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่
2. ผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียน การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้และสภาวะการณ์การพัฒนาของประเทศ
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลา
4. สร้างและประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่และทุกเวลา
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อการส่งเสริม การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. สร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

1.1 จัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) รวมทั้งแอปพลิเคชัน หรือสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพครบวงจรเพื่อการเรียนรู้ในช่องทางเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ทั้ง Online On-site และ On-air ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)

1.2 พัฒนาระบบสะสมหน่วยการเรียนรู้ในธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank System) ที่สามารถเชื่อมโยงการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภท สร้างความคล่องตัวและเปิดทางเลือกให้กับผู้เรียนทุกระดับ เพื่อประโยชน์ในการรับรองคุณวุฒิ หรือการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพต่อไป

1.3 พัฒนาระบบเทียบระดับการศึกษา เทียบเคียงหรือเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ให้มีมาตรฐาน เชื่อมโยงกับการศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เพื่อใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษา การสะสมความรู้ หรือการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษา ต่างสถานศึกษาหรือต่างระบบได้

สรุปได้ว่า การสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม หมายถึง การจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (Digital Learning Platform) รวมทั้งแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพครบวงจรเพื่อการเรียนรู้ในช่องทางเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) รวมถึงการพัฒนาระบบเทียบระดับการศึกษา หรือเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ให้มีมาตรฐาน เชื่อมโยงกับการศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เพื่อใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษา หรือการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษาต่างสถานศึกษาหรือต่างระบบ

2. ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เหมาะสมและเป็นไปตามสภาพ ความต้องการ และความถนัด สอดคล้อง กับสภาวการณ์ของประเทศและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก โดยมุ่งพัฒนาประชาชนทุกช่วงวัยให้มีทักษะที่เหมาะสม และจำเป็นต่อการดำรงชีวิต จบแล้วมีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

2.3 จัดให้มีระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching) และวางแผนทางเลือกทางการศึกษา และการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ และกลุ่มเปราะบาง

ในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียม เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบ
แนวทางการเรียนและเป้าหมายชีวิตที่ตนเองชอบ รวมทั้ง การดูแล ใฝ่ใฝ่ และแก้ไขปัญหาสุขภาพ
ทางจิตของผู้เรียน เพื่อให้สามารถอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุง
หลักสูตร สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เป็นไปตาม
สภาพ ความต้องการและความถนัด สอดคล้อง กับสถานการณ์ของประเทศและทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงโลก มุ่งพัฒนาประชาชนทุกช่วงวัยให้มีทักษะที่เหมาะสม และจำเป็นต่อการดำรงชีวิต
รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติ
จริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการจัดให้มีระบบแนะแนว
การศึกษาสำหรับผู้เรียน (Coaching) และวางแผนทางเลือกทางการศึกษาที่หลากหลาย ให้กับผู้เรียน
กลุ่มเป้าหมายพิเศษ หรือกลุ่มเปราะบางในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพอย่าง
เท่าเทียม

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.1 พัฒนาระบบการส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้ มีกระบวนการทาง
สังคมที่ส่งเสริมให้บุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม
การสร้างสภาพแวดล้อม ของชุมชน ท้องถิ่น สังคม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนการสร้างกลไก
การขับเคลื่อนชุมชนในการปลูกฝัง และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชน

3.2 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง
ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย การเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สร้างวินัยจิตสาธารณะ
อุดมการณ์ ความยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่น
เสริมสร้างวิถีชีวิตของความเป็น พลเมืองและมีศีลธรรมที่เข้มแข็ง รวมถึงการมีจิตอาสา โดยผ่าน
กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

3.3 พัฒนารูปแบบการดำเนินงานส่งเสริมการอ่านให้กับประชาชน พัฒนาแหล่ง
การเรียนรู้ที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้
ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและทั่วถึง อาทิ การพัฒนาความพร้อมของบุคลากรและการให้บริการของ
หน่วยจัดการเรียนรู้ ห้องสมุดประชาชน มีการบริการที่ทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัคร
ส่งเสริมการอ่าน การสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน พร้อมทั้งพัฒนาสื่อและจัดกิจกรรมส่งเสริม
การอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลายให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

3.4 จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill)
เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้แก่ประชาชน อาทิ อาชีพเกษตรกร อาชีพ
ค้าขาย อาชีพบริการชุมชน อาชีพหัตถกรรม อาชีพอุตสาหกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ช่างประปา

ช่างแอร์ ฯลฯ เพื่อเป็นเครื่องมือในการยกระดับทักษะความรู้ ช่วยประชาชนลดรายจ่ายในครัวเรือน สามารถประกอบอาชีพหลักหรือเป็นอาชีพเสริมให้แก่ครอบครัวได้

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน สร้างโอกาสให้เกิด Soft Power เพื่อเปิดโอกาสในการต่อยอด สร้างมูลค่า และสร้างรายได้ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาต่อยอดศิลปะ วัฒนธรรม ภาษา และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ ด้านการท่องเที่ยว/งานเทศกาลประเพณีไทย ด้านดนตรีและศิลปะ ด้านวรรณกรรม/หนังสือ ด้านสินค้าและบริการ (อาหารไทย ผ้าไทย เครื่องหอมและสมุนไพรไทย ฯลฯ) รวมทั้ง การใช้พื้นที่เป็นสถานที่เรียนรู้ วัฒนธรรม ศิลปะ และประวัติศาสตร์

3.6 พัฒนาทักษะฝีมือ พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจกลุ่มผู้สูงอายุ ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้สามารถดำเนินชีวิตได้เต็มตามศักยภาพ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการดำเนินงาน ส่งเสริมการอ่าน พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง การพัฒนาความพร้อมของบุคลากรและการให้บริการของหน่วยจัดการเรียนรู้ ห้องสมุดประชาชนมีการบริการที่ทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน การสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน พร้อมทั้งพัฒนาสื่อและจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลายให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตอาสา ผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่น ผ่านการใช้พื้นที่เป็นสถานที่เรียนรู้ทางวัฒนธรรม ศิลปะ และประวัติศาสตร์ รวมถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้แก่ประชาชน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถดำเนินชีวิตได้เต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ

4.1 ทบทวน ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารจัดการในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการสำรวจข้อมูลครัวเรือน (ปักหมุด) เกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาและความต้องการในการเรียนรู้ และจัดเก็บข้อมูล

เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา เด็กตกหล่นและออกกลางคัน ติดตามและส่งต่อไปยังสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งเป็นข้อมูลใช้ประกอบ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

4.3 พัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อาทิ การสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยี บูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการประชาชน รวมทั้งสนับสนุนความร่วมมือในการสร้างมาตรการส่งเสริมภาคเอกชนเพื่อการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ หมายถึง มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการสำรวจข้อมูลครัวเรือน เกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาและความต้องการในการเรียนรู้และจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคัน ติดตามและส่งต่อ รวมทั้งเป็นข้อมูลใช้ประกอบในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย รวมไปถึงการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีหรือบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการประชาชน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

5.1 แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงินและการออม (Financial Literacy) การวางแผนและสร้างวินัยทางการเงินให้กับบุคลากร โดยบูรณาการการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการคลัง ธนาคาร สหกรณ์ และสถาบันการเงินต่าง ๆ

5.2 พัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมด้านวิชาการ และทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทาง การเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

5.3 พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัด ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมตามสายงาน ประเภท ระดับ และมาตรฐานตำแหน่ง

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร หมายถึง การแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงินและการออม การวางแผนและสร้างวินัยทางการเงิน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทาง การเรียนรู้ การประกอบอาชีพ

และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจและความถนัด มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัด ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมตามสายงานและมาตรฐานตำแหน่งของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาสิริ บุญชูช่วย (2558) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการ (Guidelines for the implementation of the educational policy for the development of the disabled children's quality of life) พบว่า นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการมีเพียงพอและครอบคลุมในระดับหนึ่ง หากแต่การขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการยังมีปัญหา คือการขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษ ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง และการขาดความรู้เชิงวิชาการที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและเมื่อวิเคราะห์กลไกการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการพบว่า มีกลไกการบริหารจัดการ กลไกสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ และกลไกแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ส่วนแนวทางที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการ ได้แก่ 1) จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ ด้วยการเตรียมความพร้อมเด็กพิการ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยครูได้รับความรู้ เทคนิคการสอน และผลิตสื่อที่เหมาะสมกับเด็กพิการ 2) สนับสนุนกลไกการจัดการเรียนการสอน โดยสร้างองค์ความรู้ด้านคนพิการ กระบวนการที่เกี่ยวข้องจัดทำระบบฐานข้อมูลคนพิการที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ 3. สนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอแก่หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ความรู้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติสร้างระบบ กลไกการนิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

ธวัช มูลเมือง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการการศึกษาภายใต้กรอบการปฏิรูปการศึกษา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เลย-หนองบัวลำภู พบว่า 1) ผลการกำหนดนโยบายการจัดการการศึกษาภายใต้กรอบการปฏิรูปการศึกษา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เลย-หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิรูปครู ด้านการเพิ่มและกระจายโอกาสและคุณภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียม ด้านการปฏิรูประบบการบริหารจัดการและ ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ 2) ผลการตรวจสอบนโยบายการจัดการการศึกษาภายใต้กรอบการปฏิรูป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้ของนโยบายการจัดการการศึกษาภายใต้กรอบการปฏิรูปการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเป็นไปได้ทุกด้าน

บุญมา แพ่งศรีสาร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทกระทรวงศึกษาธิการกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ พบว่า กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรัฐที่กำกับดูแลการศึกษาของชาติเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของประชาชนทั้งหมดโดยการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เข้ามาควบคุมการศึกษาตั้งแต่ ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา การฝึกหัดครู การศึกษาสงเคราะห์ การศึกษา พิเศษ การศึกษาผู้ใหญ่ และการส่งเสริมโรงเรียนเอกชน และการศึกษาประชาชนในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้คู่คุณธรรมอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึงและเสมอภาคสามารถลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไม่ว่าจะอาศัยอยู่เขตเมืองหรือเขตชนบทที่สามารถรองรับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นไปตามกรอบวิสัยทัศน์ของ กระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้ซึ่งมีบทบาทหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทเทียบเท่าระดับสากล 2) เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการ ทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) ผลิต พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคน 4) การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และนวัตกรรม และ 5) เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล

สุรทรรศน์ สุขทองแสง (2561) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ สู่การปฏิบัติของโรงเรียนนาร่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติของโรงเรียนนาร่อง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการดำเนินการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านการกำกับติดตาม 2) ผลการเปรียบเทียบตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติจำแนกตามสภาพทั่วไปของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับชั้นเปิดสอนที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติของโรงเรียนนาร่องพบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้มาออกแบบและพัฒนากิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมาตรฐานการเรียนรู้มากขึ้นโดยการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกำหนดให้ครูรายงานผลการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทัน่วงที

ชลิต ขุนทิพย์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562) ได้ทำการศึกษา การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติโดยภาพรวมและรายยุทธศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เก็จกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร กาญจนสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการในการขับเคลื่อนนโยบาย พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์เป้าหมายของนโยบาย แต่บางแห่งไม่มีการวิเคราะห์เนื่องจากเห็นว่าเป็นนโยบายที่ถูกกำหนดให้ปฏิบัติอยู่แล้ว มีการสร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดโครงสร้างการทำงาน ไม่มีการประเมินนโยบายและไม่สร้างความต่อเนื่องในการดำเนินการ 2) ปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบาย พบว่าหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาปฏิบัติมากโดยไม่บูรณาการนโยบาย เร่งรัดการดำเนินการ การชี้แจงและทำความเข้าใจนโยบายไม่ชัดเจน และ 3) องค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบาย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) การแปลงนโยบาย 3.2) การสร้างความเข้าใจและการยอมรับ 3.3) การบริหารจัดการทรัพยากร 3.4) การพัฒนาบุคลากร 3.5) การควบคุมกำกับและประเมินผล 3.6) การสร้างความยั่งยืน ซึ่งโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 4.1) หลักการในการพัฒนาสมรรถนะ เน้นการพัฒนาความต้องการจำเป็น การสร้างความรู้ ความทันสมัยการปฏิบัติจริง 4.2) วิธีการพัฒนา มี 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดและการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา 4.3) ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย ปัจจัยจากผู้บริหาร

สถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ปัจจัยจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและปัจจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

สันติชูชัย ชำนาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านผู้นำองค์กร ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ด้านข้อความนโยบาย ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล และด้านการสนับสนุนทรัพยากร 2) สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย 3) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านข้อความนโยบาย ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระมหาเทวินทร์ ชินบุตร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า แนวคิดเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ โดยเน้นที่หลักการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ เพื่อการปฏิบัติจริง เพื่อการดำเนินชีวิต เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา โดยต้องมีแรงจูงใจที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ สร้างนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กับผู้เรียน และส่งเสริมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อช่วยให้บุคคลมีโอกาสรู้ในทุกช่วงของชีวิต ช่วยให้บุคคลได้รับโอกาสทางการเรียนรู้อย่างเสมอภาค ช่วยให้บุคคลเหมาะสมกลมกลืน ช่วยให้บุคคลบูรณาการเรียนรู้กับชีวิต ช่วยให้บุคคลได้รับการเรียนรู้ที่สามารถใช้ได้กับชีวิตจริง ช่วยให้บุคคลได้รับการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับภาระงาน เลือกและพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีทักษะที่จะหาความรู้ด้วยตนเองต่อเนื่องตลอดชีวิต ช่วยให้บุคคลมีอิสระในการเรียนรู้ ตรงกับความสามารถของตนเอง สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ช่วยให้บุคคลพัฒนาคุณภาพตนเองได้ตลอดทุกช่วงชีวิต และช่วยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสร้างสังคม

แห่งการเรียนรู้ให้น่าอยู่และมีความเข้มแข็ง และอยู่ในท่ามกลางสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างมีความสุขและยั่งยืน

วรารณ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิ์ศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร (2564) ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมมีปัญหายุ่ง ในระดับน้อย โดยเรียง 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการตรวจสอบ/กำกับดูแล/ประเมินผล ด้านการจัดการ องค์กร ด้านการให้รางวัล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับ ปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาโดยภาพรวม และด้าน การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและด้านการจัดการองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

มงคล สมเจตนา และสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนนโยบาย การจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า 1) ระดับการดำเนินการขับเคลื่อน นโยบายฯ ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิตินโยบาย มีค่ามากที่สุด รองลงมา มิติความปลอดภัยจากการลดการแพร่เชื้อโรค มิติสวัสดิภาพและการคุ้มครอง มิติการครอบคลุมถึงเด็กด้อยโอกาส (เด็กพิเศษ เด็กในพื้นที่เฉพาะห่างไกลมาก) มิติการเรียนรู้ ตามลำดับ และมิติที่มีค่าน้อยที่สุดคือ มิติการบริหารการเงิน 2) การเปรียบเทียบระดับการดำเนินงาน ตามนโยบายฯ พบว่า ประเภทสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในมิติการครอบคลุมถึง เด็กด้อยโอกาส ขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และลักษณะที่ตั้งของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือความพร้อมของนักเรียน ครูและสถานศึกษา โดยเฉพาะใน กลุ่มเด็กด้อยโอกาส รวมถึงโรงเรียนขนาดเล็ก และการสื่อสารถึงแนวปฏิบัติที่ขาดความชัดเจน ข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายต่อไปในอนาคต ด้วยการดำเนินงานใน 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การรับมือกับปัญหาอย่างทันท่วงทีด้วยการปิดโรงเรียนเพื่อความปลอดภัยของนักเรียน การสื่อสารถึง แนวปฏิบัติที่ชัดเจน ระยะที่ 2 การบริหารอย่างต่อเนื่อง เตรียมแผนรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลาย และสนับสนุนให้มีการเข้าถึงอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ระยะที่ 3 การปรับปรุงและเร่งรัด การพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สนับสนุนในด้านโครงสร้างพื้นฐานทาง การศึกษาให้มีความพร้อม

เจริญ ภูวจิตร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสทางวิชาชีพในยุค New Normal สามารถวิเคราะห์ได้ 8 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมาย การศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind Set ที่ต้องปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการ เรียนรู้พัฒนาผู้เรียน มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนักและใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม และความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน และมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายทางการศึกษา ที่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างควมมีคุณภาพในการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต

อดิพร เกิดเรือง (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0 พบว่า 1) สภาพการจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทย ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) การวัดและประเมินผลการเรียน 2) คุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ผู้บริหาร 4) ผู้สอน 5) นโยบายและกลไกการบริหารจัดการ 6) บุคลากรและภาคีเครือข่ายที่สนับสนุน 7) การสนับสนุนและให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอน 8) ด้านการจัดหลักสูตร และ 9) การจัดการเรียนการสอน 2) แนวทางการจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0 พบว่า มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) นโยบายและการจัดการ 2) การจัดหางบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การประเมินผลและเทียบโอนความรู้ 5) การเข้าถึงและการมีส่วนร่วม 6) คุณภาพผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และ 7) คุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า

1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก 2) จากผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อน นโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของ สังคมและประเทศชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

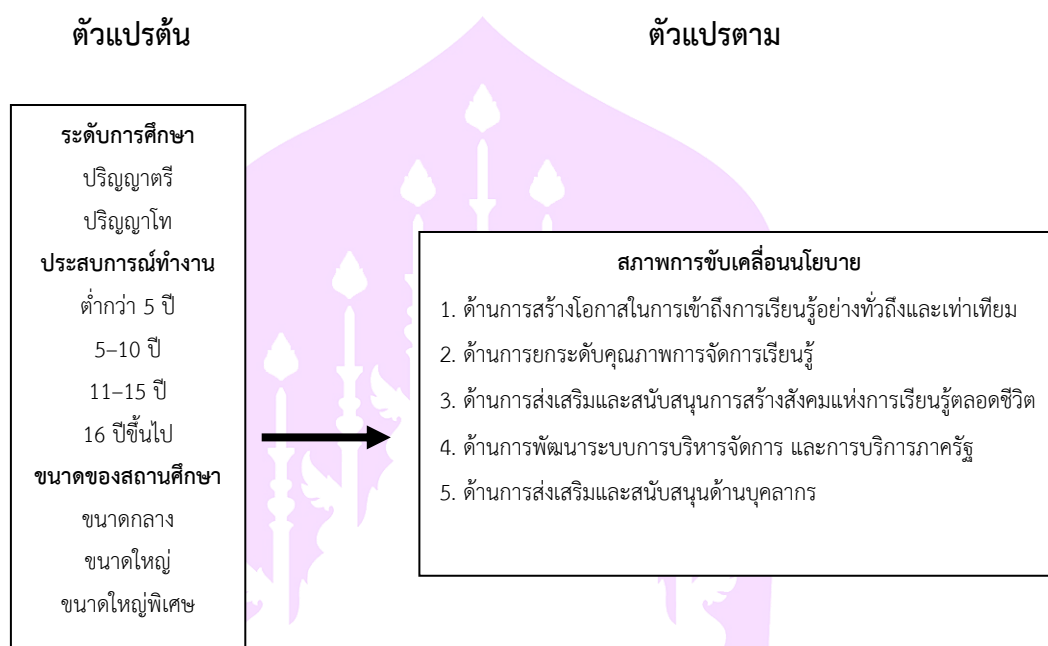
พัชรินทร์ พุ่มจันทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า 1) สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านโรงเรียนคุณภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสำนักงานเขตคุณภาพ 2) เปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า 1) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านสำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และ ด้านนักเรียนคุณภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้าน

สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียน คุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และ ด้านนักเรียนคุณภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างน้อย สำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้าน สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ ด้านโรงเรียนคุณภาพ ด้านครูคุณภาพ และด้านนักเรียนคุณภาพมีความแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มลฤดี เฟื่องสง่า (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนับเป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัตของโลกที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในบทความนี้นำเสนอประเด็นสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล บทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ และบริการต่างๆ ของสถานศึกษาโดยมีการวางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมต่อการให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน และตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคตรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะเติบโตขึ้นให้พร้อมที่จะเข้าสู่การทำงานหรือการศึกษาต่อในอนาคต เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการที่ได้ศึกษานโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ 2567 และเอกสารที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน บุคลากร จำนวน 307 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 317 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 320 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 175 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร จำนวน 10 คน บุคลากร จำนวน 165 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดน่าน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ขนาด ประชากร	ผู้บริหาร สถานศึกษา	บุคลากร	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้บริหาร สถานศึกษา	บุคลากร
1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองน่าน	26	1	25	14	1	13
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอภูเพียง	16	1	15	9	1	8
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอท่าช้างผา	24	1	23	13	1	12
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองแคว	13	1	12	7	1	6
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านหลวง	9	1	8	5	1	4
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอปัว	28	1	27	16	1	15
7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอทุ่งช้าง	9	0	9	5	0	5
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสันติสุข	9	0	9	5	0	5
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่จริม	12	0	12	7	0	7
10. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาน้อย	20	0	20	11	0	11
11. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาหมื่น	9	1	8	5	1	4
12. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเวียงสา	31	1	30	17	1	16
13. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเชียงกลาง	15	0	15	7	0	7
14. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเฉลิมพระเกียรติ	25	0	24	13	0	13
15. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ่อเกลือ	49	0	49	27	0	27
16. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน	23	2	21	14	2	12
รวมทั้งสิ้น	317	10	307	175	10	165

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมจำนวน 64 ข้อ คือมีการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านที่ 1 สร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- ด้านที่ 2 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้
- ด้านที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ด้านที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ
- ด้านที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

ตามวิธีของ Likert (Likert, 1967 อ้างถึงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, น. 79-80) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ด้านที่ 2 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 3 ส่งเสริม

และสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ และ ด้านที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดน่าน ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สร้างโอกาส ในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ด้านที่ 2 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านที่ 4 พัฒนาระบบการบริหาร จัดการ และการบริการภาครัฐ และ ด้านที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจแก้ไข เพื่อความถูกต้อง

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.4.1 ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์สาขาการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2.4.2 นางสาวตรุณี กาบบัว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ข้าราชการพิเศษ สำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน (ค.ม.การบริหารการศึกษา)

2.4.3 นางรุจิรา ต๊ะวิไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ข้าราชการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้ระดับอำเภอห่มเงิน จังหวัดน่าน (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุง ข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา

2.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.988

2.8 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 175 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ แจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทางช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการสถานศึกษากระจายข่าวในการทำแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในระยะเวลา 30 วัน
3. ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 175 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence)
 - 1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 2.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)
 - 2.2 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด, (2545) ดังนี้

ปานกลาง	4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
	3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
	2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
	1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ที่ต่ำสุด	1.00 –1.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร กับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง จึงใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านและ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและบุคลากร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและบุคลากร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ขั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น

* แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 แสดงผลข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	138	78.86
ปริญญาโท	37	21.14
รวม	175	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	46	26.29
5–10 ปี	43	24.57
11–15 ปี	23	13.14
16 ปีขึ้นไป	63	36.00
รวม	175	100
3. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดกลาง	95	54.29
ขนาดใหญ่	33	18.86
ขนาดใหญ่พิเศษ	47	26.86
รวม	175	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 175 คน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 78.86 ระดับปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.14 ในด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.29 กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5–10 ปี จำนวน 43 คน ร้อยละ 24.57 และกลุ่ม 11–15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.14 ตามลำดับ สำหรับขนาดของสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.86 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แสดงผลการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

การขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ผู้บริหารและบุคลากร		ระดับสภาพ การขับเคลื่อน นโยบาย	ลำดับ
	n = 175			
	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	3.91	0.66	มาก	3
2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.72	0.69	มาก	4
3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.20	0.71	มาก	1
4 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และ การบริการภาครัฐ	4.01	0.72	มาก	2
5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	3.68	0.76	มาก	5
รวม	3.73	0.61	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม		ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
		การขับเคลื่อนนโยบาย			
		n = 175			
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform) ที่มีประสิทธิภาพ	3.87	0.67	มาก	7
2	สถานศึกษามีแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้บริการอย่างครบวงจร	3.80	0.81	มาก	8
3	สถานศึกษามีช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)	3.98	0.74	มาก	5
4	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน	3.65	1.01	มาก	9
5	สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนผลการเรียนที่มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ	4.09	0.73	มาก	2
6	สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับการศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ	4.02	0.79	มาก	4
7	สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.80	มาก	2
8	สถานศึกษามีระบบการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษาระหว่างสถานศึกษาหรือต่างระบบที่เชื่อถือได้	4.27	0.71	มาก	1

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่าง ทั่วถึงและเท่าเทียม	ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
	การขับเคลื่อนนโยบาย			
	n = 175			
	$\bar{X}$	S.D.		
9 สถานศึกษามีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้เรียน	3.96	0.81	มาก	6
10 สถานศึกษามีระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัลและ ระบบการเทียบโอนการศึกษาเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน	3.96	0.87	มาก	6
รวม	3.91	0.66	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษาระหว่างสถานศึกษาหรือต่างระบบที่เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนผลการเรียนที่มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้		ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
		การขับเคลื่อนนโยบาย			
		n = 175			
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและมาตรฐานอยู่ตลอดเวลา	4.01	0.82	มาก	4
2	สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของประเทศ	3.89	0.78	มาก	8
3	สถานศึกษามีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความถนัดของผู้เรียน	4.10	0.77	มาก	3
4	สถานศึกษามีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	3.94	0.79	มาก	6
5	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย	4.17	0.80	มาก	2
6	สถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.76	มาก	7
7	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.19	0.81	มาก	1
8	สถานศึกษามีระบบแนะแนวการศึกษา (Coaching) สำหรับผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	3.97	0.77	มาก	5
9	สถานศึกษามีการวางแผนทางเลือกทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย	3.44	0.94	มาก	9
10	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษหรือกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้อย่างเท่าเทียม	3.44	0.94	มาก	9
รวม		3.72	0.69	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนทางเลือกทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย และสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษหรือกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้อย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต		ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
		การขับเคลื่อนนโยบาย			
		n = 175			
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการ ที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	4.22	0.78	มาก	4
2	สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบ การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการอ่านของ ประชาชนที่มีประสิทธิภาพ	4.14	0.79	มาก	9
3	สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้บรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และการเรียนรู้ ของประชาชน	4.24	0.88	มาก	3
4	สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในหน่วย จัดการเรียนรู้ให้มีความพร้อมและความใส่ใจใน การให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ผู้รับบริการ	4.27	0.81	มาก	1
5	สถานศึกษามีห้องสมุดประชาชนที่ให้ การบริการที่ทันสมัยและตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้ใช้บริการ	4.18	0.87	มาก	7
6	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุน อาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรม	4.02	0.83	มาก	11
7	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริม การอ่านที่เข้มแข็ง	4.10	0.82	มาก	10
8	สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อและการจัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ ที่หลากหลาย	4.14	0.86	มาก	9

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคม

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีความพร้อมและความใส่ใจในการให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ

	ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ	ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
		การขับเคลื่อนนโยบาย			
		n = 175			
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน	3.94	0.83	มาก	9
2	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลครัวเรือนเกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง	3.97	0.77	มาก	8
3	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง	4.06	0.77	มาก	3
4	สถานศึกษามีระบบข้อมูลที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.77	มาก	3
5	สถานศึกษามีระบบการติดตามและส่งต่อข้อมูลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.00	0.77	มาก	5
6	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.79	มาก	2
7	สถานศึกษามีการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.71	มาก	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ		ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
		การขับเคลื่อนนโยบาย			
		n = 175			
		$\bar{X}$	S.D.		
8	สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.44	0.94	มาก	11
9	สถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	0.94	มาก	11
10	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการให้บริการ	3.98	0.77	มาก	7
11	สถานศึกษามีการให้บริการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการประชาชน	3.90	0.78	มาก	10
12	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.03	0.75	มาก	4
13	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความปลอดภัยและมีการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน	4.09	0.81	มาก	1
14	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.78	มาก	6
15	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.09	0.78	มาก	1
รวม		4.01	0.72	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความปลอดภัยและ

มีการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และสถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
	การขับเคลื่อนนโยบาย			
	n = 175			
	$\bar{X}$	S.D.		
1 สถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	3.27	1.00	มาก	12
2 สถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเงินและการออมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	3.29	0.98	มาก	11
3 สถานศึกษามีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนและสร้างวินัยทางการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.98	มาก	9
4 สถานศึกษามีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูอย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.98	มาก	8
5 สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.86	มาก	5
6 สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	3.98	0.90	มาก	4

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	ระดับสภาพ		การแปลผล	ลำดับ
	การขับเคลื่อนนโยบาย			
	n = 175			
	$\bar{X}$	S.D.		
7 สถานศึกษามีการอบรมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูอยู่เสมอ	4.00	0.92	มาก	3
8 สถานศึกษามีแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย	3.49	1.14	มาก	10
9 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเส้นทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.86	มาก	5
10 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.84	มาก	2
11 สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาด้านการดำเนินชีวิตแก่ครูเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม	3.95	0.84	มาก	5
12 สถานศึกษามีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องกับสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.49	1.14	มาก	10
13 สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและเส้นทางการก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากรในสังกัด	3.91	0.81	มาก	6
14 สถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม และมีความต่อเนื่อง	3.49	1.14	มาก	10
15 สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	4.09	0.80	มาก	1
รวม	3.68	0.76	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้		ระดับการศึกษา				t-test	p
		ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
		n = 138		n = 37			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	3.79	0.72	3.72	0.61	.569	.570
2	ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.70	0.67	3.82	0.76	-1.004	.317
3	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.22	0.72	4.14	0.67	.624	.534
4	ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ	3.99	0.76	4.09	0.59	-.787	.432
5	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	3.67	0.76	3.74	0.76	-.541	.589
รวม		3.73	0.63	3.73	0.51	-.013	.990

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ประสบการณ์ทำงาน								การแปลผล
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	3.76	0.79	3.85	0.74	3.63	0.57	3.79	0.65	มาก
2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.60	0.74	3.79	0.74	3.80	0.52	3.74	0.68	มาก
3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.33	0.66	3.99	0.95	4.20	0.39	4.25	0.62	มาก
4 ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ	4.23	0.75	3.66	0.86	4.00	0.45	4.10	0.60	มาก
5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	4.04	0.80	3.74	0.82	3.59	0.42	3.36	0.66	มาก
รวม	3.90	0.69	3.84	0.64	3.61	0.38	3.57	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ช่วงต่ำกว่า 5 ปี มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.33$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$) ช่วงประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 3.99$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 3.66$) ช่วงประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.20$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 4.00$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.63$) และช่วงประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.25$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 4.10$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.36$)

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3.00	0.24	0.50	0.69
	ภายในกลุ่ม	84.10	171.00	0.49		
	รวม	84.83	174.00			
2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3.00	0.36	0.75	0.52
	ภายในกลุ่ม	82.22	171.00	0.48		
	รวม	83.31	174.00			
3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.84	3.00	0.95	1.90	0.13
	ภายในกลุ่ม	85.16	171.00	0.50		
	รวม	88.00	174.00			

ตาราง 11 (ต่อ)

	สภาพการขับเคลื่อนนโยบาย กรมส่งเสริมการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4	ด้านการพัฒนาระบบการ บริหารจัดการ และการบริการ ภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	7.84	3.00	2.61	5.37*	0.00
		ภายในกลุ่ม	83.14	171.00	0.49		
		รวม	90.98	174.00			
5	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	13.75	3.00	4.58	8.97*	0.00
		ภายในกลุ่ม	87.40	171.00	0.51		
		รวม	101.15	174.00			
		ระหว่างกลุ่ม	3.78	3.00	1.26	3.57*	0.02
	รวม	ภายในกลุ่ม	60.33	171.00	0.35		
		รวม	64.11	174.00			

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง 11

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้น
การดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) โดย
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

สภาพการขับเคลื่อนนโยบาย กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ประสบการณ์ ทำงาน	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อน นโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1 ด้านการสร้างโอกาสใน การเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.09	0.13	-0.02
	5-10 ปี		-	0.22	0.06
	11-15 ปี			-	-0.16
	16 ปีขึ้นไป				-
2 ด้านการยกระดับ คุณภาพการจัดการ เรียนรู้	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.19	-0.21	-0.14
	5-10 ปี		-	-0.01	0.05
	11-15 ปี			-	0.07
	16 ปีขึ้นไป				-
3 ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.34	0.13	0.07
	5-10 ปี		-	-0.21	-0.27
	11-15 ปี			-	-0.06
	16 ปีขึ้นไป				-
4 ด้านการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ และ การบริการภาครัฐ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.57*	0.23	0.13
	5-10 ปี		-	-0.34	-0.43*
	11-15 ปี			-	-0.10
	16 ปีขึ้นไป				-
5 ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนด้านบุคลากร	ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.22	0.46	0.69*
	5-10 ปี		-	0.24	0.47*
	11-15 ปี			-	0.23
	16 ปีขึ้นไป				-

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ และในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร จำนวน 4 คู่ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ แตกต่างกัน

คู่ที่ 2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 16 ปีขึ้นไป มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ แตกต่างกัน

คู่ที่ 3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร แตกต่างกัน

คู่ที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร แตกต่างกัน



ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

สภาพการขับเคลื่อนนโยบาย กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ขนาดของสถานศึกษา						การแปล ผล
	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่ พิเศษ		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	3.58	0.63	3.94	0.61	4.05	0.77	มาก
2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.38	0.52	3.95	0.59	4.26	0.67	มาก
3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.13	0.69	4.24	0.88	4.32	0.62	มาก
4 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ	3.93	0.72	4.09	0.80	4.12	0.66	มาก
5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	3.71	0.74	3.74	0.88	3.60	0.73	มาก
รวม	3.64	0.59	3.84	0.60	3.82	0.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลาง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.13$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.38$) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.24$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 4.09$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.74$) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.32$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการยกระดับคุณภาพ

การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการส่งเสริมและสนับสนุน
ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.60$)

**ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อน
นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาด
ของสถานศึกษา**

สภาพการขับเคลื่อนนโยบาย กรมส่งเสริมการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 ด้านการสร้างโอกาสในการ เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	8.18	2.00	4.09	9.18*	0.00
	ภายในกลุ่ม	76.65	172.00	0.45		
	รวม	84.83	174.00			
2 ด้านการยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	26.33	2.00	13.17	39.75*	0.00
	ภายในกลุ่ม	56.98	172.00	0.33		
	รวม	83.31	174.00			
3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2.00	0.62	1.23	0.29
	ภายในกลุ่ม	86.76	172.00	0.50		
	รวม	88.00	174.00			
4 ด้านการพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการ และการบริการ ภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2.00	0.67	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	89.64	172.00	0.52		
	รวม	90.98	174.00			
5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2.00	0.26	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	100.63	172.00	0.59		
	รวม	101.15	174.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.56	2.00	0.78	2.14	0.12
	ภายในกลุ่ม	62.55	172.00	0.36		
	รวม	64.11	174.00			

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพ
การขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน
2 ด้าน คือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และด้าน

การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) รายละเอียดในตาราง 14

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ขนาดสถานศึกษา	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้		
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ขนาดกลาง	-	-0.36*	-0.47*
	ขนาดใหญ่		-	-0.11
	ขนาดใหญ่พิเศษ			-
2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ขนาดกลาง	-	-0.58*	-0.88*
	ขนาดใหญ่		-	-0.30
	ขนาดใหญ่พิเศษ			-
3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ขนาดกลาง	-	-0.12	-0.19
	ขนาดใหญ่		-	-0.08
	ขนาดใหญ่พิเศษ			-
4 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ	ขนาดกลาง	-	-0.16	-0.19
	ขนาดใหญ่		-	-0.03
	ขนาดใหญ่พิเศษ			-
5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	ขนาดกลาง	-	-0.04	0.11
	ขนาดใหญ่		-	0.15
	ขนาดใหญ่พิเศษ			-

หมายเหตุ:* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน 4 คู่ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมแตกต่างกัน

คู่ที่ 2 บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมแตกต่างกัน

คู่ที่ 3 บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน

คู่ที่ 4 บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ รองลงมาคือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รองลงมาคือ ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งแปลผลได้ดังนี้

1.1 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษาระหว่างสถานศึกษาหรือต่างระบบที่เชื่อถือได้ รองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบ

การเทียบโอนผลการเรียนที่มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษา ต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับ การศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ รองลงมา คือ สถานศึกษามีช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึง แพลตฟอร์มการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) รองลงมา คือ สถานศึกษา มีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสถานศึกษา มีระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัลและระบบการเทียบโอนการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform) ที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้บริการอย่างครบวงจร และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ สถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน ตามลำดับ

1.2 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รองลงมา คือ สถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย รองลงมา คือ สถานศึกษามีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความถนัดของผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและมาตรฐานอยู่ตลอดเวลา รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบแนะแนวการศึกษา (Coaching) สำหรับผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนทางเลือกทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่ หลากหลาย และสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษหรือกลุ่มเปราะบางสามารถ เข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้อย่างเท่าเทียม ตามลำดับ

1.3 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากร ในหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีความพร้อมและความใส่ใจในการให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ

ผู้รับบริการ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รองลงมา คือ สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่านและการเรียนรู้ของประชาชน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตอาสาผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สถานศึกษามีห้องสมุดประชาชนที่ให้บริการที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และ สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่นผ่านแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพในชุมชนเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้กับประชาชนในชุมชนได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการอ่านของประชาชนที่มีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการพัฒนาสื่อและการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลาย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการอ่านที่เข้มแข็ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรมตามลำดับ

1.4 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความปลอดภัยและมีการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง และสถานศึกษามีระบบข้อมูลที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบการติดตามและส่งต่อข้อมูลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการให้บริการ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลครัวเรือน

เกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการให้บริการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการประชาชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และสถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

1.5 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการอบรมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูอยู่เสมอ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเส้นทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาด้านการดำเนินชีวิตแก่ครูเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากรในสังกัด รองลงมา คือ สถานศึกษามีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนและสร้างวินัยทางการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย สถานศึกษามีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องกับสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม และมีความต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเงินและการออมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ

จังหวัดน่าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและบุคลากร ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐและด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและบุคลากร ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ รองลงมาคือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รองลงมาคือ ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษา และได้นำหลักการ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัย จะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน และได้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ เพื่อคุณวุฒิตามระดับที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชน ให้สามารถ ปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ รวมทั้งพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของ ประกาศ กรมส่งเสริมการเรียนรู้เรื่อง นโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยนายธนากร ดอนเหนือ อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และยังพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติชูชัย ชำนาญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย และด้านการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย ตามลำดับ

1.1 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการขับเคลื่อนนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการทุกประเภทได้โดยง่าย สามารถเลือกเรียนได้ตามความชอบ ความถนัด และเรียนในช่วงเวลาที่นักศึกษาแต่ละคนสะดวกโดยไม่มีค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ (2566, น.62) มาตรา 7 การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ่น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกให้บุคคลสามารถ

เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวก และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งเน้นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน โดยมุ่งเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา เพื่อร่วมกัน “พลิกโฉมการศึกษาสู่ยุคดิจิทัล” (Transforming Education to Fit in the Digital Era) และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ตามความสนใจผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายซึ่งเป็นไปตาม ธีรช มุลเมือง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการศึกษาภายใต้กรอบการปฏิรูปการศึกษา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เลย-หนองบัวลำภู พบว่า ผลการตรวจสอบนโยบายการจัดการศึกษาภายใต้กรอบการปฏิรูปประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิรูปครู 2) การเพิ่มและกระจายโอกาสและคุณภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียม 3) การปฏิรูประบบการบริหารจัดการและ 4) การปฏิรูปการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ บุญมา พงศ์ศรีสาร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทกระทรวงศึกษาธิการกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ผลการศึกษาพบว่า กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานรัฐที่กำกับดูแลการศึกษาของชาติเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของประชาชนทั้งหมดโดยการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เข้ามาควบคุมการศึกษาตั้งแต่ ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา การฝึกหัดครูการศึกษาสงเคราะห์ การศึกษา พิเศษ การศึกษาผู้ใหญ่ และการส่งเสริมโรงเรียนเอกชน และการศึกษาประชาชนในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้คู่คุณธรรมอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาคสามารถลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ไม่ว่าจะอาศัยอยู่เขตเมืองหรือเขตชนบทที่สามารถรองรับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นไปตามกรอบวิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีบทบาทหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทเทียบเท่าระดับสากล 2) เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) ผลิต พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคน 4) การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์งานวิจัย และนวัตกรรม และ 5) เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

1.2 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดแผนและนโยบายที่สนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร

สื่อการจัดการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างหลากหลายและมีมาตรฐาน ให้เป็นไปตามสภาพความต้องการและความถนัด ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้แบบ (Active Learning) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง อีกทั้งยังเป็นผู้นำในการพัฒนา มีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การสร้างความร่วมมือ และประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อการวางแผนพัฒนาการจัดให้มีข้อมูล สารสนเทศ สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อม ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ช่วยเหลือ โดยจัดให้มีระบบนิเทศภายใน ระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอนตลอดเวลา กระทรวงศึกษาธิการ (2544) และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 4 ที่เน้นและให้ความสำคัญ กับกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในชีวิตจริงสามารถนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ได้พัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจด้วยกระบวนการและ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนา คุณภาพชีวิตของตน สังคม และส่วนรวม

1.3 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนา รูปแบบ การดำเนินงานส่งเสริมการอ่าน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การอ่าน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่าย การประกันคุณภาพ การใช้เทคโนโลยี พร้อมทั้งพัฒนาสื่อและจัดกิจกรรมส่งเสริม การอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลายให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง โดยอาศัย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ สภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจำเป็นต้อง มีมุมมองแบบองค์รวม (Comprehensive View) ที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้าน โดยมี เป้าหมายที่จะส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับและช่วงวัย รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้แก่ประชาชนอย่างเสมอภาคได้ทุกที่ ทุกเวลา การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน การเสริมสร้างทักษะชีวิตให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และการส่งเสริมการอ่านหนังสืออย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับ ปิยะ ศักดิ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า การฝึกปฏิบัติจากการทำงานจริงหรือการอบรมในงาน มีส่วนช่วยผลักดันให้ผู้เรียนตระหนักถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพร เกิดเรือง (2565) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการเรียน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ส่วนลำดับการปฏิบัติรองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาคือ ด้านผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านผู้สอน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและกลไกการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านบุคลากรและภาคีเครือข่ายที่สนับสนุน รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนและให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและผู้สอน รองลงมาคือ ด้านการจัดหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ พระมหาเทวินทร์ ชินบุตร (2564) ที่ได้ศึกษาสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา โดยต้องมีแรงจูงใจที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ สร้างนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้กับผู้เรียน และส่งเสริมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อช่วยให้บุคคลมีโอกาสนำความรู้ในทุกช่วงของชีวิต ช่วยให้ผู้คนได้รับโอกาสทางการเรียนรู้อย่างเสมอภาค ช่วยให้ผู้คนเหมาะสมกลมกลืน ช่วยให้ผู้คนบูรณาการเรียนรู้อยู่กับชีวิต ช่วยให้ผู้คนได้รับการเรียนรู้ที่สามารถใช้ได้กับชีวิตจริง ช่วยให้ผู้คนได้รับการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการงาน เลือกลงและพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีทักษะที่จะหาความรู้ด้วยตนเองต่อเนื่องตลอดชีวิต ช่วยให้ผู้คนมีอิสระในการเรียนรู้ ตรงกับความสามารถของตนเอง สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ช่วยให้ผู้คนพัฒนาคุณภาพตนเองได้ตลอดทุกช่วงชีวิต และช่วยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้น่าอยู่ และมีความเข้มแข็ง และอยู่ในท่ามกลางสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

1.4 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการสำรวจข้อมูลครัวเรือน ที่ครอบคลุม ทั้งสถานภาพทางการศึกษา ความต้องการในการเรียนรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียน นำมาการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการติดตามดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และส่งต่อข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานช่วยเหลือดูแลต่อไป สอดคล้องกับ มลฤดี เพ็งสง่า (2566) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำเทคโนโลยี Cloud Computing, Mobility Devices, Social Network, Internet of Things (IoT) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งยังสอดคล้องกับ ธนิต กิตติวรพงษ์กิจ (2566) ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่ม ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และด้านการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก

1.5 สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา มีการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการ รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี ให้เหมาะสมตามสายงาน และวางแผนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมตามสายงานและมาตรฐานตามตำแหน่งของตนเอง ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐาน ของกระบวนการบริหารงานบุคคลหรือวิธีการบริหารองค์กรโดยทั่วไป เพราะ ความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เจริญ ภูวิจิตร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ผลการศึกษาพบว่า ในระดับนโยบายทางการศึกษา จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมีคุณภาพในการจัดการศึกษา ในภาพรวมของประเทศ

เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม อันนำสู่ศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต และในส่วนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal มาเป็นฐานคิดในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างพัฒนา สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพรองรับวิถีชีวิตในยุคถัดไป Next Normal สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปออกแบบจัดการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้มีคุณภาพต่อไป

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ผลักดันให้นโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายและผู้ได้รับผลจากนโยบาย อันจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบาย ได้รับความสำเร็จ ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หรืออาจเพราะสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน มีแนวทางปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันในการนำแผนนโยบายไปใช้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากแนวทางการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายอาจจะมีลักษณะที่มีความชัดเจนในตัวเอง คือมีประสิทธิภาพของการสื่อสารนโยบายซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนและทั่วถึง ทำให้บุคลากรทุกระดับการศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เข้าใจและสามารถขับเคลื่อนนโยบายได้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรืออาจจะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ขึ้นกับระดับการศึกษาของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ของผู้บริหารและบุคลากรทำให้เข้าใจลักษณะของงาน และการดำเนินงานตามนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารและบุคลากรที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี แตกต่างกัน และสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 16 ปีขึ้นไป และ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก อาจมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการ และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ทำให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ในทางกลับกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยอาจยังขาดความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจ หรือทักษะในการประยุกต์ใช้แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย จะมีข้อได้เปรียบในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งอาจช่วยให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพในบางด้านได้เช่นกัน สอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562) ที่ได้ทำการศึกษา การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน

2 ด้าน คือ 1. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีข้อได้เปรียบ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี งบประมาณ และศักยภาพของบุคลากร ทำให้สามารถใช้ Digital Learning Platform และระบบเทียบระดับการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และแม้ว่าระบบ Anywhere Anytime Learning อาจจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ ทุกเวลา แต่สถานศึกษาขนาดเล็ก ในพื้นที่ห่างไกลอาจจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัล ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ของบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พัทธักษ์ ศรีโคตร (2564) ที่ได้ทำการศึกษา สภาพและปัญหาการใช้ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ข้อมูลสารสนเทศที่มีขนาดโรงเรียนต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการโดยใช้ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และ 2) ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีข้อได้เปรียบ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และงบประมาณ เราถึงบุคลากรที่สามารถจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education มุ่งที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) รวมถึงการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ หรือกลุ่มเปราะบางในการเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียม มากกว่าในสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมา ซึ่งสอดคล้องกับ มงคล สมเจตนา และสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนการสอน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประเภทสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในมิติการครอบคลุมถึงเด็กด้อยโอกาสใน

ภาพรวมมีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ สุรทรรศน์ สุขทองแสง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ สู่การปฏิบัติของโรงเรียนนาร่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติจำแนกตามสภาพทั่วไปของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน โดยสนับสนุน ปัจจัยด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้บริการอย่างครบวงจร

2. ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ หรือกลุ่มเปราะบาง สามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้อย่างเท่าเทียม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการวางแผนทางเลือกทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย

3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษา มีการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการอ่านที่เข้มแข็ง

4. ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

5. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเงินและการออมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- กฤษพร อยู่สวัสดิ์. (2565). *การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- เก็จกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร กาญจนสุวรรณ. (2563). *สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. https://ird01.stou.ac.th/researchlib/uploads/2563_073/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD.pdf.
- จุมพล หนีพานิข. (2547). *การวิเคราะห์นโยบาย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจริญ ภูวจิตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal*. <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>.
- ชลิต ขุนทิพย์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562, 27-28 มีนาคม). การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. [การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 11]. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ญาณิกา หงสนันท์. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ทวีป ศิริรัมย์. (2545). *การวางแผนพัฒนาและการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ธนิต กิตติวพงษ์กิจ. (2566). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธวัช มูลเมือง. (2561). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการการศึกษาภายใต้กรอบการปฏิรูปการศึกษา: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เลย-หนองบัวลำภู*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(2), 41-54.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุริยวิทยาสาน.
- บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่.
วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 2(2), 131-141.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี
 งบประมาณ 2566. (2564, 29 ธันวาคม). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นจาก
http://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/Education_Management_Policy_of_the_Ministry_of_Education__2566_20-1-2565.pdf
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *การบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เนติกุลการพิมพ์.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2558). องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต.
วารสารครุศาสตร์, 43(2), 141-156.
- พระมหาเทวินทร์ ชินบุตร. (2564). สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา.
วารสาร มจร พุทธโสธรปริทรรศน์. 1(2), 126-133.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2542,
 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก น. 2). สืบค้นจาก
http://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566, 19 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.
 (เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก น. 61-64). สืบค้นจาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N0000000006000.pdf>
- พัชรินทร์ พุ่มจันทร์. (2566). *สภาพการขับเคลื่อนนโยบายคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา
 มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา]*.
- พิทักษ์ ศรีโคตร. (2564). *สภาพและปัญหาการใช้ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4. [วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี]*.
- ภควัต อินพันธ์. (2554). *การวิเคราะห์นโยบายปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนให้กู้ยืม
 เพื่อการศึกษา ของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (ระหว่าง พ.ศ. 2552-2553).*
 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- มงคล สมเจตนา และสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์. (2564). การขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนการสอน
 ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(2),
 443-460.

- มยุรี อนุมานราชธน. (2549). นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 3). ธรรมมลการพิมพ์.
- มฤดี เฟื่องสง่า. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 24(2), 162-175.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2535). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2535. ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการ
ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมาคมนักวิจัย
แห่งประเทศไทย.
- วรารณ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิ์ศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุขบุตร. (2564). การศึกษาปัญหา
การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(40), 292-306.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2549). อนาคตการศึกษาไทยใน 1 ปีข้างหน้า. [Paper presentation].
การสัมมนาวิชาการเรื่อง "1 ปีกับการขับเคลื่อนการศึกษา: ขับเคลื่อนอะไรและอย่างไร",
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิภาสรี บุญชูช่วย. (2558). แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก
พิการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ศักรินทร์ ขนประชา. (2556). การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2548). นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจแล
ะการพัฒนา Organization for Economic Co-operation and Development
หรือ OECD. <https://www.ryt9.com/s/nesd/42724>
- สมนึก แซ่อึ้ง. (2552). นโยบายและการพัฒนานโยบายสำหรับองค์การ. <http://learners.in.th/file/somnuksaeung/sn.pdf>
- สมพร ศีโล. (2555). การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์,
15(1), 1-9.
- สันติสุข ชำนาญ. (2563). ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส
ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

สุภาพร พิศาลบุตร. (2543). *หลักการวางแผน*. ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

สุรทรรศน์ สุขทองแสง. (2561). *การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติ
ของโรงเรียนนำร่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต อนุมัติตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].*

อติพร เกิดเรือง. (2565). การจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(2), 164-185.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). *หลักและเทคนิคการวางแผน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

อาคม ใจแก้ว. (2533). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล
กระทบต่อความสำเร็จ*. สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2527). *การวางแผนการศึกษา*. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Alexander, L. D. (1985). Successfully implementing strategic decisions. *Long Range
Planning*, 18(3), 91-97. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(85\)90161-X](https://doi.org/10.1016/0024-6301(85)90161-X)

Berman, P., & McLaughlin, M. W. (1978). *Federal Programs Supporting Educational
Change, vol.VIII: Implementing and Sustaining Innovation*. Congressional
Quarterly Press.

Edwards, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.
ISBN-100871871556

Hill, T. (2005). *Operations Management* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.

Jacoby, H., & Steinbruner, I. S. (1973). *Cleaning the Air*. Ballinger.

Krejcie, R. V. & Morgan, D W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public
Service*. Russell Sage Foundation.

Murphy, J. T. (1971). Title I of ESEA. *Harvare Education Review*, 41, 36-67.

Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1979). *Implementation* (2nd ed.). University of
California Press.

- Pressman, J., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation: How Great Expectations in Washington Are Dashed in Oakland*. University of California Press.
- Pulzl, H., & Treib, O. (2007). *Implementing public policy*. CRC Press/Taylor & Francis.
DOI:10.1201/9781420017007.ch7
- Ripley, R. B., & Franklin, G. A. (1982). *Bureaucracy and Policy Implementation*. The Dorsey.
- Rondinelli, D., & Cheema, C. G. (1983). *Decentralization and Development, Policy Implementation in Development Countries*. Sage.
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1980). The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis. *Policy Studies journal*, 8(special issue), 538-550.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6, 445-488.
<https://doi.org/10.1177/009539977500600404>
- Vepa, R. K. (1974). Implementation: The Problem of Achieving Result. *The Indian Journal of Public Administration*, 20(2), 257-91.
- Weatherly, R., & Lipsky, M. (1977). Street Level Bureaucrats and Institutional Innovation: Implementing Special-Education Reform. *Harvard Education Review* 47, 171-197.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|------------------------|---|
| 1. นางสาวตรุณี กาบบัว | รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดน่าน |
| 2. นางรุจิรา ต๊ะวิไชย | ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
นาหมื่น |
| 3. ดร.นริศรา เสือคล้าย | อาจารย์ ประจำสาขาการวัดผลและประเมินผล
ทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา |



ภาคผนวก ข หนังสือขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

1. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองน่าน
2. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอภูเพียง
3. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอท่าช้างผา
4. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองแคว
5. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านหลวง
6. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอปัว
7. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอทุ่งช้าง
8. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสันติสุข
9. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอแม่จริม
10. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาน้อย
11. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาหมื่น
12. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเวียงสา
13. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเชียงกลาง
14. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเฉลิมพระเกียรติ
15. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ่อเกลือ
16. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน และเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของผู้บริหารและบุคลากร คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมีการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 5 ด้าน

3. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ใน ครั้งนี้ และขอความกรุณาส่งกลับผู้วิจัยภายใน วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 088-4138731 ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ท่านยินยอมในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ ☐ ยินยอม ☐ ไม่ยินยอม

*****หากท่านยินยอมให้ท่านกรอกข้อมูลต่อไปนี้ตามความเป็นจริง*****

1. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

2. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() 11-15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของสถานศึกษา

() ขนาดกลาง

() ขนาดใหญ่

() ขนาดใหญ่พิเศษ



ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย				
		5	4	3	2	1
0	สื่อการเรียนรู้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อที่ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบาย 5 หมายถึงท่านมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาของท่านมีสื่อการเรียนรู้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับสภาพการขับเคลื่อน นโยบาย				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม						
1	สถานศึกษามีการจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform) ที่มีประสิทธิภาพ					
2	สถานศึกษามีแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้บริการอย่างครบวงจร					
3	สถานศึกษามีช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)					
4	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน					
5	สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนผลการเรียนที่มีความยืดหยุ่น และครอบคลุมทุกด้าน ทั้งทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ					
6	สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับการศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ					
7	สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	สถานศึกษามีระบบการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษาระหว่างสถานศึกษาหรือต่างระบบที่เชื่อถือได้					
9	สถานศึกษามีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน					
10	สถานศึกษามีระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัลและระบบการเทียบโอนการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน					
ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้						
11	สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและมาตรฐานอยู่ตลอดเวลา					
12	สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของประเทศ					
13	สถานศึกษามีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความถนัดของผู้เรียน					
14	สถานศึกษามีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับสภาพการขับเคลื่อน นโยบาย				
		5	4	3	2	1
15	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย					
16	สถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ					
18	สถานศึกษามีระบบแนะแนวการศึกษา (Coaching) สำหรับผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
19	สถานศึกษามีการวางแผนทางเลือกทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย					
20	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษหรือกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้อย่างเท่าเทียม					
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต						
21	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
22	สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการอ่านของประชาชนที่มีประสิทธิภาพ					
23	สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และการเรียนรู้ของประชาชน					
24	สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีความพร้อมและความใส่ใจในการให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ					
25	สถานศึกษามีห้องสมุดประชาชนที่ให้บริการที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ					
26	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรม					
27	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการอ่านที่เข้มแข็ง					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับสภาพการขับเคลื่อน นโยบาย				
		5	4	3	2	1
28	สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อและการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
29	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตอาสาผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย					
30	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย					
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่นผ่านแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่					
32	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพในชุมชนเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้กับประชาชนในชุมชนได้อย่างเหมาะสม					
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างเหมาะสม					
34	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางร่างกายและจิตใจ สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้					
ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ						
35	สถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน					
36	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลครัวเรือนเกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง					
37	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง					
38	สถานศึกษามีระบบข้อมูลที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39	สถานศึกษามีระบบการติดตามและส่งต่อข้อมูลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
40	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับสภาพการขับเคลื่อน นโยบาย				
		5	4	3	2	1
41	สถานศึกษามีการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
42	สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
43	สถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
44	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการให้บริการ					
45	สถานศึกษามีการให้บริการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการประชาชน					
46	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม					
47	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความปลอดภัยและมีการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน					
48	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง					
49	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ					
ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร						
50	สถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหานี้สันครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม					
51	สถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเงินและการออมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ					
52	สถานศึกษามีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนและสร้างวินัยทางการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
53	สถานศึกษามีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหานี้สันครูอย่างมีประสิทธิภาพ					
54	สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
55	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับสภาพการขับเคลื่อน นโยบาย				
		5	4	3	2	1
56	สถานศึกษามีการอบรมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูอยู่เสมอ					
57	สถานศึกษามีแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย					
58	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเส้นทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
59	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
60	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาด้านการดำเนินชีวิตแก่ครูเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม					
61	สถานศึกษามีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องกับสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
62	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากรในสังกัด					
63	สถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม และมีความต่อเนื่อง					
64	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
ทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบาย
จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ
ข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำ
การประเมินความเที่ยงตรงในตอนี่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความ
มีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

(IOC : Index Objective Congruence)

เรื่อง สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
ทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ประสบการณ์การทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ขนาดของสถานศึกษา () ขนาดกลาง () ขนาดใหญ่ () ขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ข้อคำถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม							
1	สถานศึกษามีการจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform) ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลที่มีให้บริการมีคุณภาพครบวงจรเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ประชาชนสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีระบบเทียบโอนผลการเรียนที่มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมทักษะความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการเทียบโอนที่มีความเชื่อมโยงกับการศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	ระบบการเทียบโอนสามารถใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8	8.สถานศึกษามีระบบการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษาที่เชื่อถือได้ระหว่างสถานศึกษาหรือต่างระบบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9	แพลตฟอร์มการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
10	ระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัลและการเทียบโอนการศึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้							
11	สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรที่มีคุณภาพและมาตรฐาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12	สื่อการเรียนรู้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
13	สถานศึกษามีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ตอบสนองต่อความต้องการและความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
14	สถานศึกษามีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
16	สถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
17	ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
18	สถานศึกษามีระบบแนะแนวการศึกษา (Coaching) ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
19	สถานศึกษามีการวางแผนทางเลือกทางการศึกษาที่หลากหลายสำหรับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
20	ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษหรือกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต							
21	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
22	สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานส่งเสริมการอ่านที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
23	สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่านและการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
24	บุคลากรในหน่วยจัดการเรียนรู้มีความพร้อมและให้บริการอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
25	ห้องสมุดประชาชนมีการบริการที่ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
26	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรม	1	0	0	1	0.3 3	ไม่ สอดคล้อง
27	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่านที่เข้มแข็งและครอบคลุม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
28	สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อและจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
29	สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตอาสาผ่านกิจกรรมต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
30	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่นผ่านแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
32	สถานศึกษามีการจัดฝึกอบรมอาชีพในชุมชนเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือ ทบทวนทักษะ (Reskill)	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
33	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่ประชาชนในชุมชน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
34	สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะทางร่างกายและจิตใจของกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
35	สถานศึกษามีการให้บริการด้านการเรียนรู้และพัฒนาทักษะครอบคลุมพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ							
36	สถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
37	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลครัวเรือนเกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
38	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
39	สถานศึกษามีระบบข้อมูลที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
40	สถานศึกษามีระบบการติดตามและส่งต่อข้อมูลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
41	ข้อมูลสารสนเทศถูกนำมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
42	สถานศึกษามีการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
43	สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
44	สถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
45	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
46	สถานศึกษามีการให้บริการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารครอบคลุมพื้นที่ การให้บริการประชาชน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
47	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
48	ระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษามีความปลอดภัยและรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
49	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
50	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร							
51	มีการดำเนินการแก้ไขปัญหานี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
52	มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงินและการออมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
53	มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนและสร้างวินัยทางการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
54	มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
55	มีการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
56	มีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
57	มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
58	มีแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
59	ครูได้รับการพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเส้นทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
60	ครูมีความสามารถในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
61	มีการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาด้านการดำเนินชีวิตแก่ครูเพื่อช่วยเหลือผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
62	มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องกับสายงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
63	การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
64	มีการประเมินสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
65	มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	64

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สถานศึกษามีการจัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Platform) ที่มีประสิทธิภาพ	257.70	1100.148	.598	.988
สถานศึกษามีแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้บริการอย่างครบวงจร	257.60	1105.076	.612	.988
สถานศึกษามีช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime)	257.33	1098.782	.697	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน	257.83	1094.489	.683	.988
สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนผลการเรียนที่มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมทุกด้าน ทั้งทักษะความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ	257.90	1092.714	.782	.988
สถานศึกษามีการเทียบโอนความรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับการศึกษาและการเรียนรู้ทุกรูปแบบ	257.80	1087.890	.833	.988
สถานศึกษามีระบบการเทียบโอนที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเข้าศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	257.70	1090.286	.801	.988
สถานศึกษามีระบบการรับรองคุณวุฒิระดับการศึกษาระหว่างสถานศึกษาหรือต่างระบบที่เชื่อถือได้	257.83	1095.109	.575	.989
สถานศึกษามีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน	257.67	1097.885	.782	.988
สถานศึกษามีระบบการเรียนรู้แบบดิจิทัลและระบบการเทียบโอนการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน	257.70	1087.666	.806	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและมาตรฐานอยู่ตลอดเวลา	257.60	1094.869	.691	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาวการณ์ของประเทศ	257.67	1094.989	.683	.988
สถานศึกษามีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความถนัดของผู้เรียน	257.57	1096.875	.727	.988
สถานศึกษามีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	257.53	1104.533	.642	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตสำหรับประชาชนทุกช่วงวัย	257.50	1094.328	.805	.988
สถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้แบบ STEM Education อย่างมีประสิทธิภาพ	257.70	1093.183	.741	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	257.43	1092.185	.765	.988
สถานศึกษามีระบบแนะแนวการศึกษา (Coaching) สำหรับผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	257.50	1098.052	.719	.988
สถานศึกษามีการวางแผนทางเลือกทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย	257.50	1093.362	.827	.988
สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษหรือกลุ่มเปราะบางสามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้อย่างเท่าเทียม	257.63	1091.068	.845	.988
สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีนิสัยรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	257.53	1094.120	.831	.988
สถานศึกษามีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการอ่านของประชาชนที่มีประสิทธิภาพ	257.63	1101.344	.669	.988
สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และการเรียนรู้ของประชาชน	257.57	1100.185	.709	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีความพร้อมและความใส่ใจในการให้บริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ	257.70	1097.390	.759	.988
สถานศึกษามีห้องสมุดประชาชนที่ให้การบริการที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ	257.60	1096.179	.835	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรม	257.67	1095.264	.778	.988
สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการอ่านที่เข้มแข็ง	257.63	1091.620	.777	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อและการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลาย	257.43	1089.909	.813	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตอาสาผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย	257.67	1093.885	.752	.988
สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	257.60	1085.903	.873	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชาติและท้องถิ่นผ่านแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่	257.57	1096.392	.801	.988
สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพในชุมชนเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้กับประชาชนในชุมชนได้อย่างเหมาะสม	257.40	1087.834	.844	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่ประชาชนในชุมชนได้อย่างเหมาะสม	257.40	1099.972	.689	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางร่างกายและจิตใจ สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้	257.63	1095.482	.809	.988
สถานศึกษามีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างครบถ้วน	257.57	1092.530	.768	.988
สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลครัวเรือนเกี่ยวกับสถานภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง	257.70	1094.217	.720	.988
สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง	257.70	1101.252	.821	.988
สถานศึกษามีระบบข้อมูลที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและออกกลางคันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	257.70	1094.976	.816	.988
สถานศึกษามีระบบการติดตามและส่งต่อข้อมูลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	257.73	1090.685	.883	.988
สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	257.83	1096.075	.745	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาความพร้อมในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	257.67	1088.230	.874	.988
สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	257.80	1104.028	.584	.988
สถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	257.60	1098.110	.787	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการสื่อสารของหน่วยจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการให้บริการ	257.53	1095.706	.793	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สถานศึกษามีการให้บริการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการประชาชน	257.70	1100.010	.765	.988
สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	257.37	1097.964	.725	.988
สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีความปลอดภัยและมีการรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน	257.63	1097.344	.658	.988
สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	257.63	1098.447	.738	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	257.70	1088.355	.750	.988
สถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	257.80	1094.993	.735	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเงินและการออมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ	257.47	1093.982	.657	.988
สถานศึกษามีการจัดอบรมเกี่ยวกับการวางแผนและสร้างวินัยทางการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	257.73	1092.271	.787	.988
สถานศึกษามีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูอย่างมีประสิทธิภาพ	257.67	1094.920	.730	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง	257.63	1089.689	.817	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	257.63	1098.516	.809	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สถานศึกษามีการอบรมการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูอยู่ เสมอ	257.47	1100.257	.710	.988
สถานศึกษามีแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการพัฒนา วิชาชีพสำหรับครูที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย	257.47	1098.533	.692	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา ทักษะในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเส้นทาง การเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	257.47	1100.051	.715	.988
สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแก่ ผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	257.50	1087.914	.885	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา ด้านการดำเนินชีวิตแก่ครูเพื่อช่วยเหลือผู้เรียน อย่างเป็นรูปธรรม	257.50	1091.017	.767	.988
สถานศึกษามีการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องกับสายงานของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง	257.60	1101.421	.703	.988
สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและ เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจนให้กับ บุคลากรในสังกัด	257.53	1092.189	.877	.988
สถานศึกษามีการประเมินสมรรถนะของครูและ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็น รูปธรรม และมีความต่อเนื่อง	257.50	1097.983	.786	.988
สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต	257.53	1099.085	.782	.988

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย
วัน เดือน ปี เกิด	21 สิงหาคม 2538
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2563 กศ.บ. (ฟิสิกส์), มหาวิทยาลัยนเรศวร, จังหวัดพิษณุโลก
ที่อยู่ปัจจุบัน	11/1 หมู่ 1 ตำบลพระพุทธรบาท อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย และสุนทร คล้ายอ่ำ. (2568). สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริม การเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน. Journal of Applied Education, 3(4).
รางวัลที่ได้รับ	-

