

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

Natthawat Hongjui^{1*} and Sunthon Khlaium¹

¹ University of Phayao, Thailand

* Corresponding author. E-mail: natthawat8081@gmail.com

ABSTRACT

This research article aims to (1) study the conditions for driving the focused policy implementation of the Department of Learning Promotion by educational personnel, and (2) compare the conditions for driving the focused policy implementation of the Department of Learning Promotion by educational personnel in educational institutions under the Provincial Learning Promotion Office of Nan, classified by education level, work experience, and size of the institution for administrators and staff. The population used in this study consisted of 317 educational personnel under the Provincial Learning Promotion Office of Nan. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, resulting in a sample of 175 individuals. The research instrument was a questionnaire regarding the conditions for driving the focused policy implementation of the Department of Learning Promotion. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and pairwise comparison using the Scheffé method. The study's findings revealed that: 1) the conditions for driving the focused policy implementation of the Department of Learning Promotion by educational personnel in educational institutions under the Provincial Learning Promotion Office of Nan, across all five areas, were generally rated at a high level; and 2) the comparison of the conditions for driving the focused policy implementation of the Department of Learning Promotion by educational personnel in institutions under the Provincial Learning Promotion Office of Nan indicated that personnel with different education levels had similar opinions on the conditions for driving the focused policy. However, personnel with varying work experience and those working in institutions of different sizes had differing opinions on the conditions for driving the focused policy implementation of the Department of Learning Promotion.

Keywords: Protest, Policy, Department of Learning Promotion

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

ณัฐวัฒน์ หงษ์จ้อย^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ¹

¹ มหาวิทยาลัยพะเยา ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: natthawat8081@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา และ (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของผู้บริหารและบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การขับเคลื่อน, นโยบาย, กรมส่งเสริมการเรียนรู้

© 2025 JAE: Journal of Applied Education

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งดำเนินการตามภารกิจหลัก ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของประชาชน มีหน้าที่ในส่งเสริมและกำกับดูแล การศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา โดยการกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการศึกษา รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค คุณภาพ และสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นตามบริบทของประเทศและสังคมโลก โดยเน้นให้ผู้เรียน "เรียนดี มีความสุข" ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน ดังที่กล่าวไว้ว่า "จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน" เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายรวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 ซึ่งกำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หรือการเรียนรู้รูปแบบอื่น โดยยึดหลักการและ

นโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ และตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 2223/2566 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2566 อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงได้ประกาศจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นกรอบให้ผู้บริหารและบุคลากรใช้เป็นจุดหมายหรือเป้าหมายในการดำเนินงานไว้ (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2567)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ และในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับอำเภอนั้น ให้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอที่มีสถานะเป็นสถานศึกษา จัดการเรียนรู้ และกำกับ ดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และแนะนำ ในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบลและ ศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งในด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามนโยบาย จุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้และแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เนื่องจากนโยบายการดำเนินการดังกล่าว เกิดขึ้นภายหลังการจัดตั้งขึ้นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ครั้งแรกเพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และสะท้อนปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

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) โดยใช้บุคลากรทางการศึกษาในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเป็นเกณฑ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า

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) 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

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ 2567

2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 สร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ด้านที่ 2 ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ และ ด้านที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน จากผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และอาจารย์มหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

2.2.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.5 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

2.2.6 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ผู้บริหารและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แตกต่างกัน

3.3 ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 175 คน

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ แจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทางช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการสถานศึกษากระจายข่าวในการทำแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในระยะเวลา 30 วัน

4.3 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 175 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

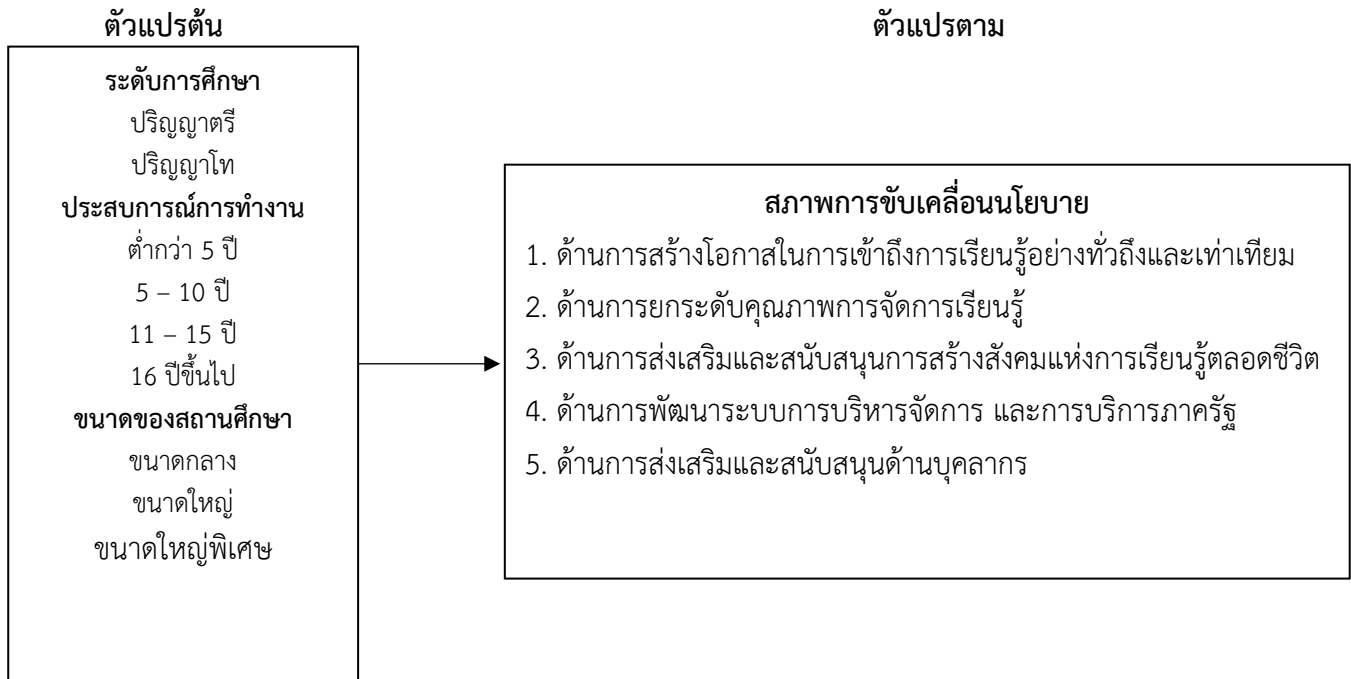
1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากร กับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การทดสอบที (t-test) การทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ได้ศึกษานโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ 2567 นั้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารและบุคลากร

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ระดับการศึกษา				t - test	p	
	ปริญญาตรี n = 138		ปริญญาโท n = 37				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1	ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	3.79	0.72	3.72	0.61	0.569	0.570
2	ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	3.70	0.67	3.82	0.76	-1.004	0.317
3	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.22	0.72	4.14	0.67	0.624	0.534
4	ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ	3.99	0.76	4.09	0.59	-0.787	0.432
5	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	3.67	0.76	3.74	0.76	-0.541	0.589
รวม		3.73	0.63	3.73	0.51	-0.013	0.990

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามประเภทการทำงาน

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ	ระหว่างกลุ่ม	7.84	3.00	2.61	5.37*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83.14	171.00	0.49		
	รวม	90.98	174.00			
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	13.75	3.00	4.58	8.97*	0.00
	ภายในกลุ่ม	87.40	171.00	0.51		
	รวม	101.15	174.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.78	3.00	1.26	3.57*	0.02
	ภายในกลุ่ม	60.33	174.00	0.35		
	รวม	64.11	174.00			

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ และในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่านด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ประสบการณ์ทำงาน	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.57*	0.23	0.13
	5-10 ปี		-	-0.34	-0.43*
	11-15 ปี			-	-0.10
	16 ปีขึ้นไป				-
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร	ต่ำกว่า 5 ปี	-	0.22	0.46	0.69*
	5-10 ปี		-	0.24	0.47*
	11-15 ปี			-	0.23
	16 ปีขึ้นไป				-

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ระหว่างกลุ่ม	8.18	2.00	4.09	9.18*	0.00
	ภายในกลุ่ม	76.65	172.00	0.45		
	รวม	84.83	174.00			
ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	26.33	2.00	13.17	39.75*	0.00
	ภายในกลุ่ม	56.98	172.00	0.33		
	รวม	83.31	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			

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เป็นรายคู่ โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe’s) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ขนาดสถานศึกษา	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้		
		ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ขนาดกลาง	-	-0.36*	-0.47*
	ขนาดใหญ่		-	-0.11
	ขนาดใหญ่พิเศษ			-
ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ขนาดกลาง	-	-0.58*	-0.88*
	ขนาดใหญ่		-	-0.30
	ขนาดใหญ่พิเศษ			-

อภิปรายผล

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา และได้นำหลักการ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยการ จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของประชาชน ให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สันติ ชูชัยขำนาญ (2563) พบว่า สภาพการดำเนินงาน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนา รูปแบบการดำเนินงานส่งเสริมการอ่าน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางสอดคล้องกับ สภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจำเป็นต้องมีมุมมองแบบองค์รวม ที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้าน โดยมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับและช่วงวัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการ รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมตามสายงาน และวางแผนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมตามสายงานและมาตรฐานตามตำแหน่งของตนเอง สอดคล้องกับ เจริญ ภู่วิจิตร (2565) พบว่า ในระดับนโยบายทางการศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมีคุณภาพในการจัดการศึกษา ในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะ ความรู้ สมรรถนะ ในวิชาชีพของ ตนเองได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่ศักยภาพของผู้เรียนที่ต้องการในอนาคต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน กรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

1. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายจุดเน้นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้มีการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานจากระดับส่วนกลางอย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรในทุกระดับการศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวทางเดียวกันโดยเคร่งครัด โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม ผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการลดช่องว่างด้านความรู้ ความเข้าใจ หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดจากความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง (2564) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานมาก อาจมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน กระบวนการและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ซึ่งอาจจะยังขาดความเชี่ยวชาญ หรือทักษะในการประยุกต์ใช้แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชลิต ขุนทิพย์ และรุ่งชัชชดาพร เวหะชาติ (2562) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

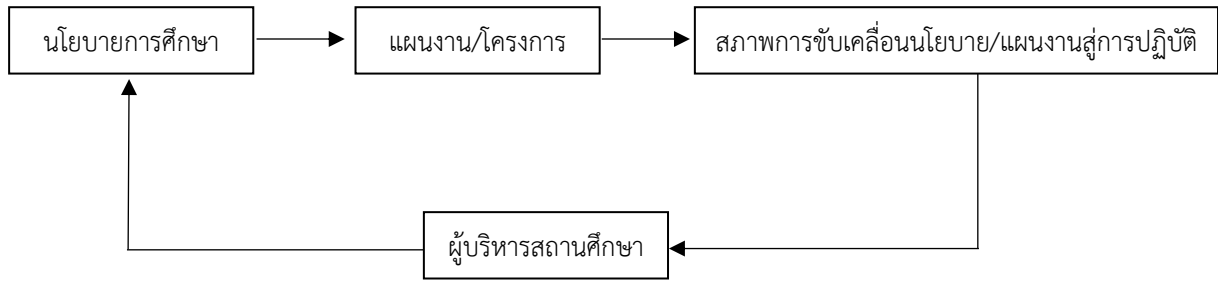
3. จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีศักยภาพ และทรัพยากรที่จำเป็นในการใช้ Digital Learning Platform และ ระบบเทียบระดับการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยเฉพาะในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณ บุคลากรเฉพาะทาง และ ความสามารถในการประสานความร่วมมือ กับภาคีภายนอก ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นตัวช่วยให้สถานศึกษาขนาดใหญ่สามารถขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สามารถรองรับการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากกว่าและหลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับ สุรพรรณ สุธองแสง (2561) พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติจำแนกตามสภาพทั่วไปของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้สู่การปฏิบัติโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากศึกษาในครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการศึกษาและนำหลักการตามนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และยกระดับการศึกษาของผู้เรียน ให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

2. ในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการส่งต่อนโยบายที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยให้มีแนวทางปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันในการนำแผนนโยบายไปใช้ และให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่แผน/โครงการ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

สภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการภาครัฐ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดน่าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีแอปพลิเคชันหรือสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้บริการอย่างครบวงจร และพัฒนาระบบการเทียบระดับการศึกษาที่มีมาตรฐาน

1.2 ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ หรือกลุ่มเปราะบาง สามารถเข้าถึงการศึกษา การเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้อย่างเท่าเทียม

1.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการอ่านที่เข้มแข็ง

1.4 ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการบริการภาครัฐ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการสร้างความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านส่งเสริมและสนับสนุนด้านบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและการส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการเงินและการออมอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2567). *จุดเน้นการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567 กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามนโยบายรัฐบาล และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นจาก https://dole.go.th/dole2024/?page_id=440.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567*. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/P1s2e>.
- เจริญ ภู่วิจิตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal*. สืบค้นจาก <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>.
- ชลิต ขุนทิพย์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). *การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579* คู่มือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 11* (น. 135). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรารณณ์ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และ กมลธิดา ทังสุขบุตร. (2564). *การศึกษาปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 292-306.
- สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา Organization for Economic Co-operation and Development หรือ OECD*. สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/nesd/42724>.
- สันติชูชัย ชำนาญ. (2563). *ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566*. สืบค้นจาก <https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/2023/04/%E0%B8%9E.%E0%B8%A3.%E0%B8%9A.%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89-%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.-2566.pdf>.
- สุรพรรณ สุธองแสง. (2561). *การดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ คู่มือการปฏิบัติของโรงเรียนนาร่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In *Attitude Theory and Measurement* (pp.90-95). New York: Wiley & Son.