

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส
ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นายสันติชูชัย ชำนาญ

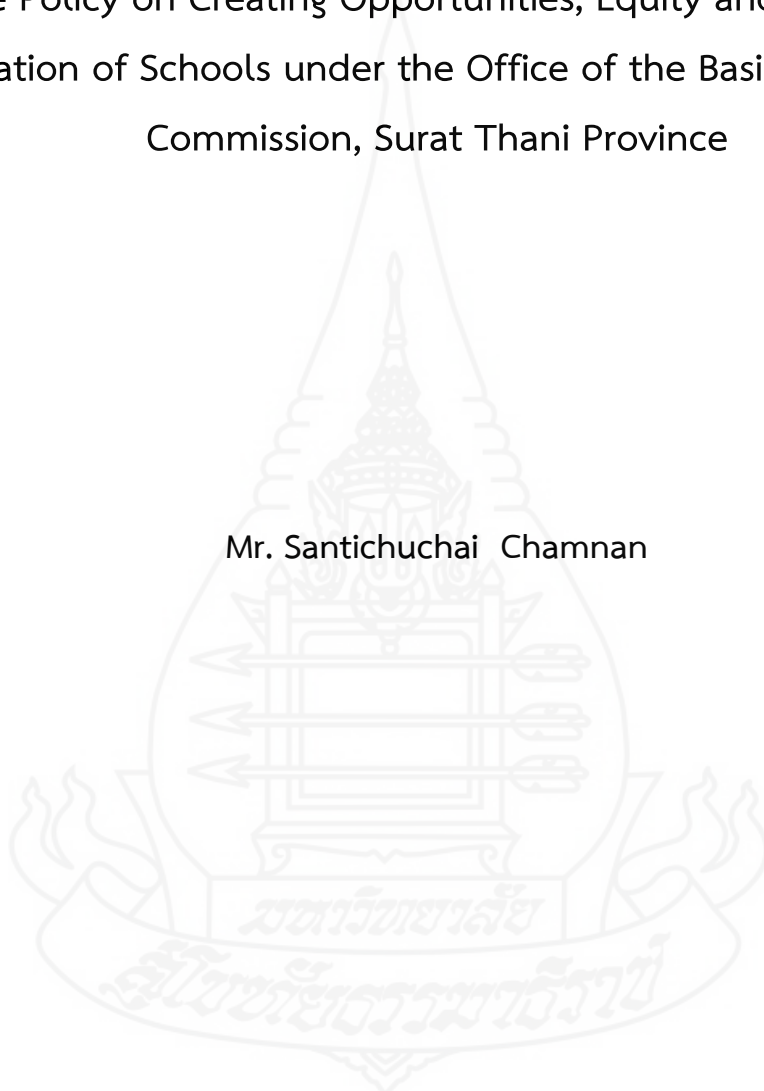


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Selected Administrative Factors Affecting the Implementation
of the Policy on Creating Opportunities, Equity and Equality in
Education of Schools under the Office of the Basic Education
Commission, Surat Thani Province

Mr. Santichuchai Chamnan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

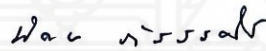
2020

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส
ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อและนามสกุล นายสันติชูชัย ชำนาญ
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภััสสรศิริ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ
ความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย นายสันติชูชัย ชำนาญ รหัสนักศึกษา 2622300453 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ
(2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พวงสมจิตร **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา 2) สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 450 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษาและการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .88 .84 .87 .92 .90 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุโดยวิธีแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า 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 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านข้อความนโยบาย ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร การนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายการสร้างโอกาส
ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา

Thesis title: Selected Administrative Factors Affecting the Implementation of the Policy on Creating Opportunities, Equity and Equality in Education of Schools under the Office of the Basic Education Commission, Surat Thani Province

Researcher: Mr. Santichuchai Chamnan; **ID:** 2622300453;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Koolchalee Chongcharoen, Associate Professor;

(2) Dr. Choochat Phuangsomjit, Associate Professor; **Academic year:** 2020

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the selected administrative factors relating to the implementation of the policy on creating opportunities, equity and equality in education of schools; 2) to study the state of the implementation of the policy on creating opportunities, equity and equality in education of schools; 3) to study the relationship between the selected administrative factors related to the implementation of the policy on creating opportunities, equity and equality in education and the state of the policy implementation of schools; and 4) to study the selected administrative factors affecting the implementation of the policy on creating opportunities, equity and equality in education of schools under the Office of the Basic Education Commission, Surat Thani Province.

The sample consisted of 450 school administrators and teachers under the Office of the Basic Education Commission, Surat Thani Province during the 2020 academic year, obtained by stratified random according to the size of the school. The employed research instrument was a questionnaire on the selected administrative factors related to the implementation of the policy and the state of the policy implementation of schools, with reliability coefficients of .88, .84, .87, .92, .90 and .95, respectively. The data were statistically analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings revealed that 1) both overall and specific aspects of selected administrative factors related to the implementation of the policy on creating opportunities, equity and equality in education of schools were rated at the high level could be ranked based on their rating means as follows: the organizational leadership; the policy objectives and goals; the policy text; the monitoring and evaluation; and the resource contribution, respectively; 2) both overall and specific aspects of the state of the implementation of the policy on creating opportunities, equity and equality in education of schools were rated at the high level could be ranked based on their rating means as follows: the determination of project, plan, and activities according to policy; the mission and task assignment according to policy; the monitoring and evaluation of policy; the determination and resource allocation according to policy; and the support from those involved in the policy, respectively; 3) the selected administrative factors related to the implementation of educational policy correlated positively with the state of policy implementation of school at the high level, which was significant at the .01 level; and 4) the selected administrative factors affecting the implementation policy of schools were that of the monitoring and evaluation; the organizational leadership; the resource allocation and the policy text. All factors could jointly predict 64.20% of the policy implementation of schools which was significant at the .01 level.

Keywords: Selected administrative factors, Policy implementation, Policy on creating opportunities, equity and equality in Education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็น อย่างดี จนประสบความสำเร็จ เรียบร้อยและสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย นายสันติภัทร โคจิจุล ศึกษานิเทศก์จังหวัด สุราษฎร์ธานี ดร.ณัฐติกา หอมประกอบ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา นางอารี ชนะสงคราม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร นางสาวอมรรัตน์ โพธิ์เพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาดิษฐ์ นางสาววรรณิ แก้วศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงสระ ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และพิจารณาเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนสูง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองฉนวน และผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งหลวง ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกโรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการ วิจัย ขอขอบคุณครูผู้สอนทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณ คณาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ วิชาความรู้ และมอบประสบการณ์อันทรงคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมพงษ์ ชำนาญ และคุณแม่เนาวลจิรา ชำนาญ และเพื่อนๆ ร่วม สาขาวิชา ที่คอยส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจจนประสบความสำเร็จทางการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบให้กับ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้

สันติชูชัย ชำนาญ

กรกฎาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา	14
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา.....	18
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายไปปฏิบัติ	27
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	55
บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	95
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	101
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้อง กับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	108
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	111
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
สรุปการวิจัย	115
อภิปรายผล	120
ข้อเสนอแนะ	129
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	140
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	141
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	151
ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและการหาคุณภาพเครื่องมือ	160
ง ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุโดยวิธีแบบขั้นตอน	170

ณ

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติผู้วิจัย	หน้า 183
-----------------------	----------



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายไปปฏิบัติ	46
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	64
ตารางที่ 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	87
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ ความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม	95
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ ความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านข้อความนโยบาย	96
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ ความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย	97
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ ความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ ความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	99
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ ความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล	100
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม	101
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย	103
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย	104
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย	106
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย	107
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ การนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	109
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หฟุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย	111
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน (β)	113

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของกระบวนการจัดทำนโยบาย	29
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติของ กล้า ทองขาว	31
ภาพที่ 2.3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn	33
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Sabatier & Mazmanian	34
ภาพที่ 2.5 ตัวแบบกระบวนการนโยบาย – แผนงาน – การนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ Alexander	36
ภาพที่ 2.6 วงจรการประเมินนโยบาย	38



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายทางการศึกษาเป็นแนวทางตัดสินใจของรัฐบาลหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุตามคำแถลงนโยบาย และเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดอันเป็นการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นทางการศึกษา ทั้งนี้ประเทศไทยได้กำหนดนโยบายการศึกษาเพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ ในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งรัฐธรรมนูญ กฎหมาย แผนงาน โครงการ และรูปแบบอื่น ๆ โดยกำหนดให้ทุกภาคส่วนนำไปแปลงเป็นแผนงาน งาน/โครงการ และกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิจิตร ศรีสอาน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์, 2563, น. 8) โดยกระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทในการกำหนดแนวนโยบายสู่การปฏิบัติโดยกำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาทำหน้าที่ในการเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันเป็นแผนระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ผ่านการกำหนดยุทธศาสตร์ทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ค) ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 5) สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้าตามกรอบนโยบายการพัฒนาประเทศซึ่งจะต้องเริ่มต้นที่การพัฒนา ด้านการศึกษาของประชากรของประเทศ

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาใน 5 เป้าหมายที่สำคัญ คือ 1) ด้านการเข้าถึง (Accessibility) 2) ด้านความเท่าเทียม (Equity) 3) ด้านคุณภาพ (Quality) 4) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และ 5) ด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงกำหนดยุทธศาสตร์และวางเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิต และพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, น. 42-43)

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวข้างต้น จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้นั้น ขึ้นอยู่กับการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย ขึ้นอยู่กับลักษณะของนโยบาย และความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการนโยบายตั้งแต่ขั้นการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินนโยบาย จากการการสังเคราะห์ผลงานของนักวิชาการที่ผ่านมา พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญ ๆ อยู่ 6 ปัจจัย กล้า ทองขาว (2563, น. 52-56) ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจและกลุ่มหลากหลายในสังคม 3) ปัจจัยด้านศักยภาพและความสามารถขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ปัจจัยด้านจิตสำนึกของผู้ปฏิบัตินโยบาย 5) ปัจจัยด้านผู้นำคนสำคัญ จะมีบทบาทและอิทธิพลสูงในขั้นเริ่มต้นและการนำนโยบายไปปฏิบัติในระยะสั้น สำหรับในระยะยาว เมื่อเงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากกลุ่มผู้เลือกตั้ง (Sabatier & Mazmanian, 1980, pp. 554-557) และ 6) ปัจจัยด้านการกำกับตรวจสอบ ประเมินผล และการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติ ในขณะที่ ไพศาล บรรจุสุวรรณ์ (2558, น. 224-228) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ คือ 1) กลยุทธ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศักยภาพของครูผู้สอน (ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย) และ 4) การสนับสนุนความสามารถด้านการบริหารจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาเหล่านี้สอดคล้องเช่นเดียวกันกับข้อเสนอของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศอีกหลายคน (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2550; รณชิต พฤษกรรม, 2554; สมบัติ อารงธัญวงศ์, 2555; มยุรี อนุমানราชธน, 2556; อภิรัชต์ สุดทองคง, 2556; สุรเชษฐ กันติชาติพัฒน์, 2557; ระพีพันธ์ โพนทอง, 2560; กล้า ทองขาว, 2563; Brewer & deLeon, 1983; Burdette, 2013; Vajikachom, 2014; Ghasemi, Shahrigari & Bandani, 2016; Francis, Ngugi & Kinzi, 2017)

สำหรับกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจากการสำรวจวรรณกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีตัวแปรหลากหลายที่ส่งผลให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งมีทั้งที่เป็นตัวแปรทางการเมืองและตัวแปรทางการบริหาร กล้า ทองขาว

(2534, อ้างถึงใน กล้า ทองขาว, 2563, น. 32-39) พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ชุด ซึ่งประกอบด้วย 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน 3) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4) การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น 5) มาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผล และการกระตุ้นเสริมแรง และ 6) ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้งานวิจัยของ ศวิตา ประจวบแสง (2555) ยังพบว่ากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเริ่มต้นที่การแปลงนโยบายเป็นแผนงานให้ได้แผนงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทั้งองค์การ หน่วยงาน รวมทั้งสื่อสารมวลชนและประชาชน ในขณะที่ งานวิจัยของ อภิรัชต์ สุดทองคง (2556) พบว่า กระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ผู้ปฏิบัติตามนโยบายต้องรับรู้และเข้าใจนโยบายหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีสมาชิกที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำเนินการ ทรัพยากรต้องมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติตามนโยบาย และเงื่อนไขทางด้านการเมือง และสถานะทางด้านเศรษฐกิจล้วนเกี่ยวข้องต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550; สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2555; สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนรรักษ์ อนันธนาธร, 2555; วรเดช จันทรร, 2556; นพดล อุดมวิศวกุล, 2560; สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562; กล้า ทองขาว, 2563; Van Meter & Van Horn, 1975; Sabatier & Mazmanian, 1980; Sandra, Michale & Gerd, 2003) นอกจากนี้ Dye (1984 อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 229-230) ยังได้กำหนดให้กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การจำแนกลักษณะปัญหา 2) การจัดทำทางเลือกนโยบาย 3) การให้ความเห็นชอบนโยบาย 4) การนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลนโยบาย ซึ่ง Wadi D. Haddad & Terri Demsky (1995) ได้ขยายรายละเอียดออกเป็น 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ปัญหา 2) การก่อตัวนโยบาย 3) การให้ความเห็นชอบนโยบาย 4) การนำนโยบายไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลนโยบาย 6) การปรับปรุง และ 7) การดำเนินการเพื่อนำไปปฏิบัติตามกระบวนการนโยบายต่อไป

สำหรับการดำเนินการนำนโยบายสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการพบว่า การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์นั้นมีกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติโดยมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบเป็นลำดับขั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ที่เป็นการพัฒนาคนทุกกลุ่มได้เข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจากการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่า ในด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมาก ส่งผลให้ประชากรในวัยเรียน รวมทั้งเด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังคงเข้าเรียนได้ไม่ครบทุกคน และมีปัญหาการออกกลางคัน ประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานยังมีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่เป็นจำนวนมาก จึงต้องเร่งดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้สามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ๙) กระทรวงศึกษาธิการ

จึงได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์ที่ 4 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่มีความสำคัญที่ว่าด้วยการขยายโอกาสการเข้าถึงบริหารทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันในทุกระดับและประเภทการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, น. 42-43) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดในนโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และจัดทำระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 119-125)

สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 501 โรงเรียน ได้มีการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา จากการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2562 - 2565) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้สะท้อนภาพของการดำเนินการตามนโยบายตามยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริหารทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลปีการศึกษาเฉลี่ย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเท่ากับ 9.53 ปี ซึ่งลดลงจากปี พ.ศ. 2559 และ 2560 และยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเท่ากับ 0.2 ปี โดยต่ำเป็นลำดับที่ 42 ของประเทศ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2562, น. 34) เมื่อศึกษาข้อมูลการศึกษาของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2561) จบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ไม่ศึกษาต่อ จำนวน 209 คน จากจำนวนทั้งหมด 8,904 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33, จบระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่ศึกษาต่อและติดตามไม่ได้ จำนวน 123 คน จากจำนวนทั้งหมด 8,171 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51, จบระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่ศึกษาต่อ จำนวน 59 คน จากจำนวน 4,412 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34 ในขณะที่ข้อมูลการออกกลางคันของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 101 คน จากจำนวนนักเรียนออกกลางคันทั้งหมด 205 คน คิดเป็นร้อยละ 49.27, ระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 382 คน จากจำนวนนักเรียนออกกลางคันทั้งหมด 489 คน คิดเป็นร้อยละ 78.12 และข้อมูลนักเรียนด้อยโอกาสสังกัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า มีเด็กถูกทอดทิ้ง จำนวน 35 คน เด็กเร่ร่อน จำนวน 35 คน เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ จำนวน 3 คน ชนกลุ่มน้อย จำนวน 14 คน เด็กที่ถูกทำร้าย จำนวน 5 คน เด็กยากจน จำนวน 51,072 คน

เด็กที่มีปัญหาสุขภาพจิต จำนวน 6 คน และ ปัญหาอื่น ๆ จำนวน 127 คน รวมนักเรียนด้อยโอกาส จำนวน 51,297 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2562, น. 11-14) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสภาพการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยังไม่เป็นไปตามแนวนโยบาย และเป้าหมายที่วางไว้ และสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายและปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติตามนโยบายยังไม่ บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยปฏิบัติ

จากเหตุผลและความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวทำให้การศึกษาวิจัยเป็นเรื่องที่ ควรได้รับการพิจารณาและตระหนักในความสำคัญในการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผล ต่อการดำเนินงานนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาและใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางสำหรับการขับเคลื่อนนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อได้ข้อมูล สารสนเทศที่แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด สุราษฎร์ธานี และหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนากระบวนการนำ นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทาง การศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำ นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการดำเนินงาน นโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

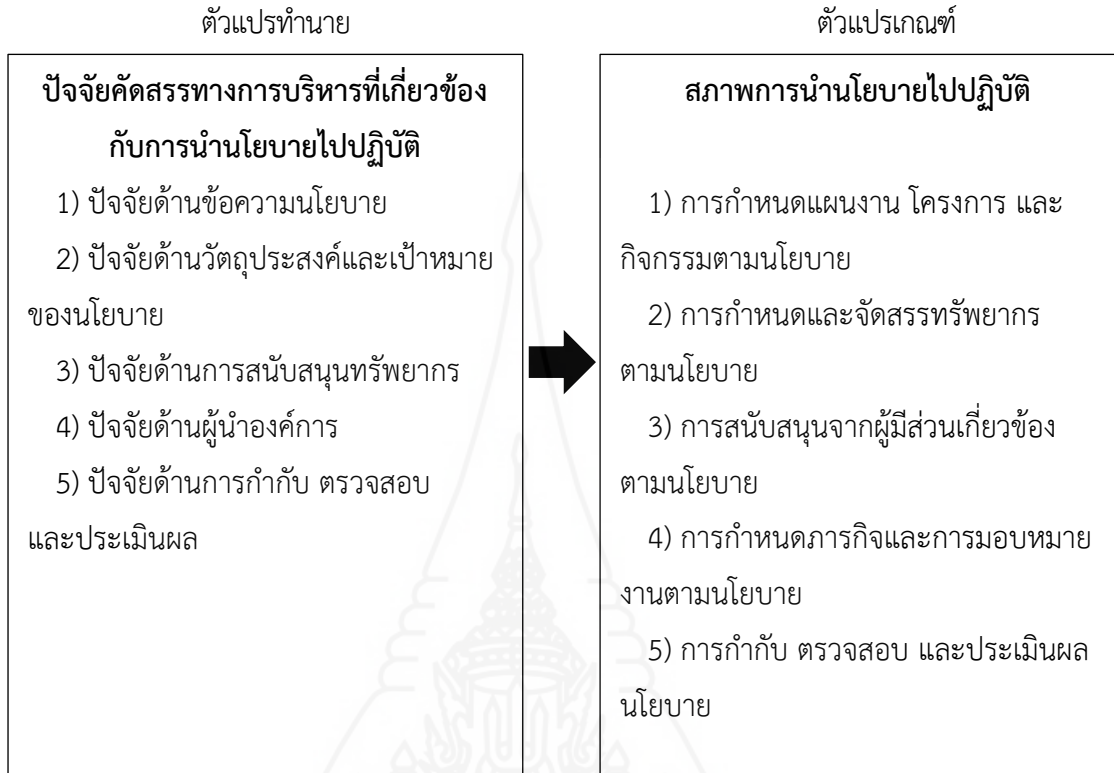
3.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยพิจารณาตัวแปรที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2550; รณชิต พฤษกรรม, 2554; สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2555; มยุรี อนุমানราชชน, 2556; อภิรัชต์ สุดทองคง, 2556; สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์, 2557; ระพีพันธ์ โพนทอง, 2560; กล้า ทองขาว, 2563; Brever & deLeon, 1983; Burdette, 2013; Vajikachorn, 2014; Ghasemi, Shahrigari & Bandani, 2016; Francis, Ngugi & Kinzi, 2017) ได้แก่

- 3.1.1 ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย
- 3.1.2 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
- 3.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร
- 3.1.4 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
- 3.1.5 ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล

3.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยพิจารณาตัวแปรที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550; สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2555; สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนรรัตน์ อนันธนาธร, 2555; วรเดช จันทรร, 2556; นพดล อุดมวิศวกุล, 2560; สัญญา เคณาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง, 2562; กล้า ทองขาว, 2563; Van Meter & Van Horn, 1975; Sabatier & Mazmanian, 1980; Sandra, Michale & Gerd, 2003) ได้แก่

- 3.2.1 การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย
- 3.2.2 การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย
- 3.2.3 การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย
- 3.2.4 การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย และ
- 3.2.5 การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย

โดยกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 8,890 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 6,363 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,527 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.2.1 ตัวแปรด้านปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย
- 2) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
- 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร
- 4) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
- 5) ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล

5.2.2 ตัวแปรด้านการศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย
- 2) การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย
- 3) การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย
- 4) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย
- 5) การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้ได้จำกัดขอบเขตด้านระยะเวลานับตั้งแต่ ปีการศึกษา 2563 (ตามประกาศเปิด - ปิด
โรงเรียนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 -
9 เมษายน 2564) ซึ่งมีการปิดสถานศึกษาในบางช่วงเวลา รวมทั้งการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน
เป็นลักษณะวิธีการเรียนที่โรงเรียนเพิ่มเติม เรียนที่บ้าน และเรียนผ่านระบบออนไลน์

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายและนิยามศัพท์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ ดังต่อไปนี้

6.1 ปัจจัย หมายถึง เหตุหรือสภาวะที่เอื้ออำนวยและส่งผลต่อการดำเนินการใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ

6.2 ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง สภาวะที่เอื้ออำนวยและส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย

6.2.1 ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย หมายถึง ข้อความที่ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายในการส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาที่มีความชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย แนวปฏิบัติวิธีดำเนินการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

6.2.2 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย หมายถึง การกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นและเป้าประสงค์ของนโยบายในการส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผน และการกำหนดกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติตามนโยบาย

6.2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง การสนับสนุนสิ่งสำคัญในการที่จะอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เหมาะสมในการส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาและเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

6.2.4 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถในการ นำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยการขับเคลื่อนภารกิจ มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันต่อสมาชิก เข้าใจสภาพการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็น และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายตามนโยบาย

6.2.5 ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล หมายถึง การกำกับ ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน โดยเป็นการเปรียบเทียบผลของการแปลงนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ กับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยการกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การออกแบบแผนงานหรือโครงการตามนโยบาย การประเมินระหว่างดำเนินการตามนโยบาย และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการตามนโยบาย เพื่อวัดความก้าวหน้าหรือและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อการตัดสินใจทางการบริหารจัดการ

6.3 การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วย

6.3.1 การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา สู่อำนาจปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยการจำแนกประเด็นของนโยบายออกมาจัดทำเป็นแผนงานหรือโครงการ การจัดโครงสร้าง การปฏิบัติ การคัดเลือกผู้รับผิดชอบ การจัดหางบประมาณและทรัพยากร การกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติ การระบุกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานตามนโยบาย และการวางแผนการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนงานและโครงการเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของแผนงาน โครงการ ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของนโยบาย

6.3.2 การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย หมายถึง การขับเคลื่อนกระบวนการบริหารนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกและเพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

6.3.3 การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย หมายถึง การสนับสนุนจากหน่วยงานระดับนโยบาย องค์กรภาครัฐและเอกชน สื่อมวลชน ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประสานงานเพื่อระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาประสบความสำเร็จ

6.3.4 การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย หมายถึง การมอบหมายงานตามนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา แก่ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจน พร้อมกับมอบอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุตามความต้องการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุด

6.3.5 การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย หมายถึง กระบวนการของการกำกับ และตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนกำกับติดตามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6.4 การสร้างโอกาสทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

6.5 ความเสมอภาคและเท่าเทียมทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับบริการทางการศึกษาอย่างมีความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

6.6 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 501 โรงเรียน จำแนกเป็น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 121 โรงเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 182 โรงเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 154 โรงเรียน และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (เฉพาะจังหวัดสุราษฎร์ธานี) จำนวน 44 โรงเรียน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

7.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนากระบวนการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอ เรียงลำดับตามหัวข้อ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของนโยบาย
 - 1.2 ความสำคัญของนโยบาย
 - 1.3 ความหมายของนโยบายทางการศึกษา
 - 1.4 ความสำคัญของนโยบายทางการศึกษา
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทาง การศึกษา
 - 2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
 - 2.2 แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
 - 2.3 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561 - 2580)
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไป ปฏิบัติ
 - 3.1 ความหมายของปัจจัย
 - 3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนโยบาย
 - 3.2.1 การกำหนดนโยบาย
 - 3.2.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ
 - 3.2.3 การประเมินนโยบาย
 - 3.3 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
 - 4.1 ความหมายของกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
 - 4.2 ความสำคัญของกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
 - 4.3 กระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

5. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.1 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

5.2 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

5.3 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

5.4 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

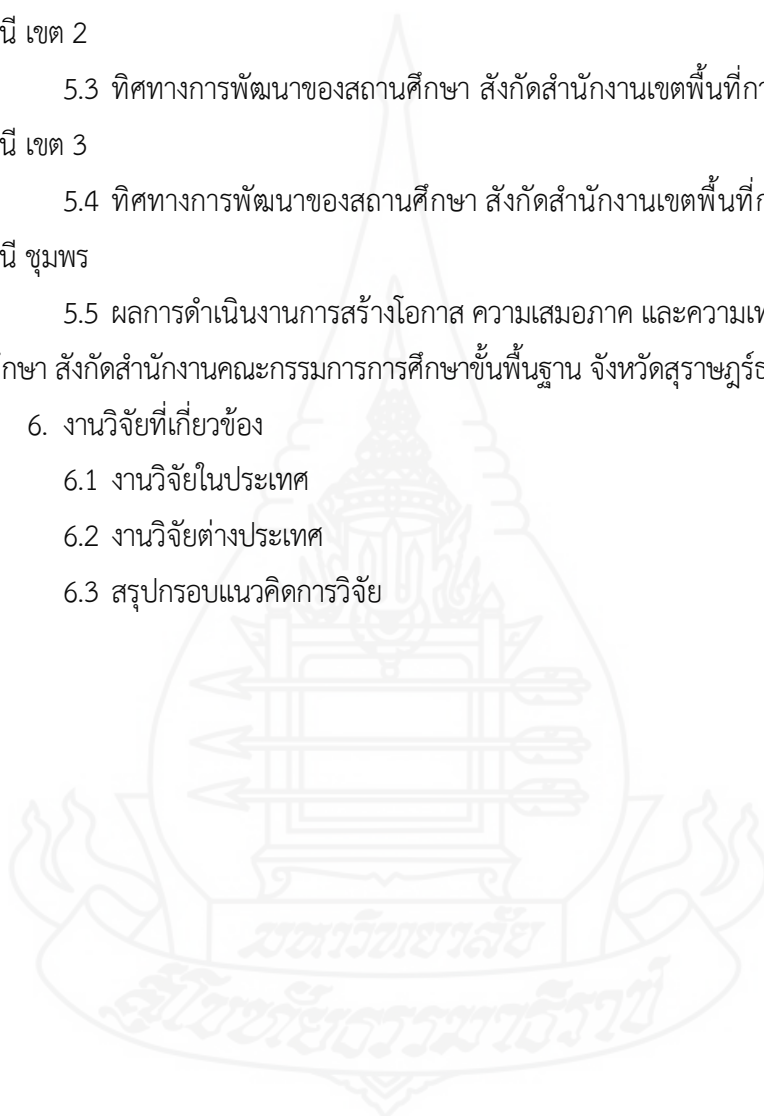
5.5 ผลการดำเนินงานการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

6.3 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย



1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา

1.1 ความหมายของนโยบาย

นโยบายเป็นกรอบสำคัญของการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การ โดยนโยบายจะเป็นกรอบแนวทางสำหรับการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการประสานงาน ควบคุมกำหนดขอบเขตการดำเนินงานเพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ถวัลย์ วรเทพพิพิงษ์ (2540) อธิบายว่านโยบาย หมายถึง แนวทางปฏิบัติของรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคตและเพื่อก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนา

ศุภชัย ยาวประภาษ (2545) มีความเห็นว่านโยบาย หมายถึง แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมที่ผ่านมาในอดีต กิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และกิจกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2554) ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมของรัฐบาล ที่เลือกจะกระทำหรือไม่กระทำก็โดยมุ่งถึงค่านิยมและผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยเป็นข้อบัญญัติที่ขอบด้วยกฎหมาย

วิจิตร ศรีสอ้าน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2563) ให้ความหมายของนโยบาย ว่าหมายถึง แนวทางหรือการตัดสินใจของรัฐบาลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Nagel (1984) กล่าวว่านโยบาย หมายถึง เป็นการตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาการต่างประเทศ การรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาอาชญากรรม การว่างงาน และปัญหาอื่น ๆ

Dye (1992) ระบุว่า นโยบาย หมายถึง สิ่งที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำ

Anderson (2003) กล่าวถึง นโยบายไว้ว่า หมายถึง การกระทำบางอย่างที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จากความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่านโยบาย หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ การดำเนินกิจกรรม หรือการตัดสินใจของรัฐบาลที่จะกระทำหรือไม่กระทำเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งในปัจจุบันของสังคมโดยให้กลุ่มบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนำไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายมีความสำคัญและมีส่วนช่วยในการบริหาร โดยเฉพาะเป็นกรอบในการบริหารจัดการของหน่วยงานต่าง ๆ ความสำคัญของนโยบายจึงอยู่ที่การใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2547) กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร อย่างไร ช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรหรือหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนสังกัด ก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีเหตุผลและมีความยุติธรรม และช่วยให้เกิดการพัฒนาการทางการบริหาร

สมบัติ อารงธัญวงศ์ (2555) กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญทั้งต่อผู้กำหนดนโยบายและประชาชน นโยบายที่ดีต้องสอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของประชาชน เมื่อถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเสมอหน้ากัน หากนโยบายมีลักษณะในทางตรงกันข้ามจะส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ยากจน ด้อยการศึกษา และคุณภาพชีวิตต่ำ นอกจากนี้นโยบายยังมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบริหารประเทศของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาประเทศ การตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหาที่สำคัญของประชาชน การจัดสรรค่านิยมทางสังคม การสร้างความเป็นธรรมในสังคม และความเสมอภาคในโอกาสแก่ประชาชน

มยุรี อนุมานราชชน (2556) นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและประโยชน์ต่อฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย หากนโยบายที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน จะทำให้รัฐบาลได้รับความศรัทธาเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของฝ่ายข้าราชการ นโยบายเป็นกลไก หรือเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยการกำหนดเป็นแผนงาน หรือโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายที่รัฐเป็นผู้กำหนด ฝ่ายประชาชนสามารถใช้นโยบายในการตัดสินใจเลือกผู้สมัคร หรือพรรคการเมืองในการออกเสียงเลือกตั้ง นอกจากนี้ นโยบายยังมีความสำคัญสำหรับผู้ศึกษา นโยบายตามขั้นตอนของกระบวนการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบายหรือการสืบต่อและการยุตินโยบาย

อิงฟ้า สิงห์น้อย และรัฐชาติ ทศนัย (2561) กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วประเทศ โดยรัฐบาลต้องออกนโยบายและนำไปปฏิบัติเพื่อช่วยแก้ปัญหา หรือทำให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ส่วนประชาชนเมื่อเห็นว่านโยบายของรัฐมีประโยชน์และสนองต่อความต้องการในการดำรงชีวิต ก็จะทำให้การสนับสนุนรัฐบาลมากขึ้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่า นโยบายเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยผลประโยชน์และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ต่อทั้งประชาชนและรัฐบาล

วิจิตร ศรีสอาน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2563) กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเพราะเป็นกรอบในการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน ทำให้การบริหารมีทิศทาง มีแนวทางที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อหน่วยงาน ช่วยให้เกิดการรวมพลัง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และยังเป็นสื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้เข้าใจในแนวปฏิบัติ

Knezevich (1969) กล่าวถึงคุณค่าของนโยบายไว้ว่า นโยบายทำให้เกิดความรับผิดชอบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการตัดสินใจคงเส้นคงวา เกิดความต่อเนื่อง ประหยัดเวลา เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์ เป็นกำแพงป้องกันความกดดันจากกลุ่มต่างๆ ลดคำวิพากษ์วิจารณ์ว่าการบริหารไม่มีหลัก ให้ทิศทางในการบริหาร ทำให้มีการทบทวนอย่างเป็นระบบ และก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากความสำคัญของนโยบายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า นโยบายมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการบริหาร เข้าใจภารกิจของหน่วยงาน ก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง คงเส้นคงวา เกิดการรวมพลัง เกิดพัฒนาการทางการบริหาร และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้ได้รับผลจากการปฏิบัติตามนโยบายได้เข้าใจในแนวปฏิบัติตรงกัน

1.3 ความหมายของนโยบายทางการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาเป็นแผนแม่บทของการบริหาร เป็นส่วนหนึ่งตามแผนพัฒนาการศึกษา และเป็นกรอบของการปฏิบัติที่เจาะจงและมีความเฉพาะเรื่องมากกว่านโยบายประเภทอื่น ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการให้นิยามนโยบายทางการศึกษาไว้ ดังนี้

สกนธ์ ชุมทัฬห (2554) กล่าวว่า นโยบายทางการศึกษา หมายถึง แนวทางหรือการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการศึกษาของผู้บริหารระดับสูง ที่ใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับหน่วยปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ให้ความหมายของนโยบายทางการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กรอบ เป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ ที่มุ่งให้ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

วิจิตร ศรีสอาน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2563) กล่าวว่า นโยบายทางการศึกษา หมายถึง ข้อความที่เป็นแนวทางหรือการตัดสินใจของรัฐบาลหรือหน่วยงานทางการศึกษา สำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเป็นการแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงปัญหา และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

Knezevich (1969) กล่าวว่า นโยบายการศึกษา หมายถึง ข้อความทั่วไปที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงค่าแถลงนโยบาย เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

Stecklein (1989) กล่าวว่า นโยบายการศึกษา หมายถึง ข้อความที่เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและการดำเนินงานของหน่วยงานหรือแผนงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อของผู้รับผิดชอบสำหรับหน่วยงานหรือแผนงานนั้น

Sergiovanni, Burlingame and Coombs (1992) ให้ความหมายของนโยบายการศึกษาว่า หมายถึง ข้อความที่ใช้สื่อสารที่มีอำนาจบังคับเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่ควรปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

จากความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า นโยบายทางการศึกษา หมายถึง ข้อความหรือการสื่อสารที่เป็นแนวทางตัดสินใจของรัฐบาลหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุตามคำแถลงนโยบาย และเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดอันเป็นการแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นทางการศึกษา

1.4 ความสำคัญของนโยบายทางการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาเป็นกรอบทิศทางในการวางแผนการพัฒนาการศึกษาของชาติ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางของการบริหารประเทศผ่านการดำเนินการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางของนโยบายทางการศึกษา ซึ่งความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษามีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, น. 113) นโยบายเป็นกรอบในการวางแผนในการจัดทำแผน ไม่ว่าจะเป็นแผนระยะสั้นหรือระยะยาว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือแผนของหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน สิ่งที่จะต้องกำหนดขึ้นก่อนเป็นพื้นฐานเบื้องต้น คือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย นโยบายจึงเป็นกรอบสำคัญของการวางแผน ตัวอย่างเช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนไว้ 3 ข้อ คือ 1) พัฒนาคนอย่างรอบด้าน ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ 2) สร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และ 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน ในวัตถุประสงค์แต่ละข้อได้กำหนดแนวนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปใช้เพื่อกำหนดแผนพัฒนา 5 ปี และแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติราชการในระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

สมพงษ์ ปานเกล้า (2557) กล่าวถึง ความสำคัญของนโยบายทางการศึกษาว่า มีบทบาทในการพัฒนาประเทศและมีส่วนเกี่ยวกับกระบวนการในระบบราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการที่จะนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล กำกับติดตามดูแลผลการปฏิบัติตามนโยบายที่ระบบราชการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านโยบายได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ

นิตยา หลานไทย (2559) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายทางการศึกษาว่า เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาการศึกษาของชาติในรูปแบบที่หลากหลายทั้งรัฐธรรมนูญและกฎหมาย แผนงานและโครงการ และรูปแบบอื่น ๆ และให้ทุกภาคส่วนนำไปแปลงเป็นแผนงาน หรือโครงการ และกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิจิตร ศรีสอาน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายทางการศึกษาว่า เป็นกรอบในการวางแผน โดยเฉพาะแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปใช้เพื่อการกำหนดแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติราชการในระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ อีกทั้งยังเป็นกรอบในการตัดสินใจควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานทางด้านการจัดการศึกษาของประเทศ

Knezevic & Veselinovic (2015) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายทางการศึกษาว่า เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากนโยบายทางการศึกษาจะขึ้นอยู่กับจิตสำนึกและความสามารถของรัฐในการใช้ยุทธศาสตร์ใหม่เพื่อพัฒนาการศึกษาและถือเป็นการลงทุนในระยะยาวในมนุษย์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติ

จากความสำคัญของนโยบายทางการศึกษาที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า นโยบายทางการศึกษามีความสำคัญเพราะใช้เป็นกรอบในการวางแผนทางการศึกษา ทั้งในแผนระยะสั้นที่เรียกว่าแผนปฏิบัติการ และแผนระยะยาวที่เรียกว่าแผนพัฒนา และใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจ ควบคุม ติดตามการจัดการศึกษา และการพัฒนาของประเทศ และเป็นตัวกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการที่จะนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล กำกับติดตามดูแลผลการปฏิบัติตามนโยบายที่ระบอบราชการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านโยบายได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาได้ปรากฏตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

เป้าหมายการพัฒนาประเทศภาพรวม ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน

เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เป็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ใน 6 ยุทธศาสตร์ ในการวางเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ 20 ปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ซึ่งได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ภาครัฐ

อนึ่ง ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

1. เป้าหมายที่ 1 สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

2. ตัวชี้วัดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ 1 ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐ ระหว่างกลุ่มประชากร และตัวชี้วัดที่ 2 ความก้าวหน้าของการพัฒนากำลังคน

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ ประเด็นที่ 1 สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส โดยในด้านการศึกษานับการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารและยากจน และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ การจัดให้มีมาตรการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การสนับสนุนกลไกความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และนวัตกรรมของคนทุกกลุ่ม รวมถึงระบบการติดตามสนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

2.2 แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2562 และถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนในระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ - ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรมมีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 - 2565) จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักและวางยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับสภาพการณ์ของกระทรวงฯ สามารถตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของแผนแม่บทฯ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ซึ่งได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์เพิ่มโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการทางการศึกษา อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

อนึ่ง ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์เพิ่มโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการทางการศึกษา อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกกระดับและประเภทการศึกษา และมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนปฐมวัย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภูมิภาคได้รับการยกระดับในการให้บริการ รวมทั้งมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้แก่ประชาชน

ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันในทุกกระดับและประเภทการศึกษา ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานศึกษาในภูมิภาค/ชนบท ได้รับการยกระดับคุณภาพในการให้บริการเด็กพิการและด้อยโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งมีระบบเทียบโอนผลการเรียนและทักษะประสบการณ์เพื่อขอรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นได้

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนี้

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
ตัวชี้วัด

1.1 สัดส่วนนักเรียนปฐมศึกษา (3-5 ปี) ต่อประชากรกลุ่มอายุ 3 - 5 ปี เพิ่มขึ้น

- 1.2 ประชากรอายุ 6 - 11 ปี ได้เข้าเรียนปฐมศึกษาทุกคน
- 1.3 ประชากรอายุ 12 - 14 ปี ได้เข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าทุกคน
- 1.4 สัดส่วนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (15 - 17 ปี) ต่อประชากรกลุ่มอายุ 15 - 17 ปี เพิ่มขึ้น
- 1.5 ประชากรวัยแรงงาน (15 - 59 ปี) มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น
- 1.6 ร้อยละของเด็กในวัยเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพเพิ่มขึ้น (จำแนกตามกลุ่ม ประเภทของความจำเป็นพิเศษ)
- 1.7 อัตราการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาสูงขึ้น
- 1.8 ร้อยละของผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม
- 1.9 อัตราการออกกลางคันของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานลดลง
- 1.10 ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี
- 1.11 จำนวนสถานศึกษา/ สถาบันการศึกษา/ องค์กรที่จัดการศึกษาแบบเรียนร่วมตามรูปแบบ/หลักสูตร สำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้มีความสามารถพิเศษ) เพิ่มขึ้น
- 1.12 จำนวนสถานศึกษา/ สถาบันการศึกษา/ องค์กรที่จัดการศึกษาตามรูปแบบ/หลักสูตรสำหรับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเพิ่มขึ้น
- 1.13 มีหลักสูตรการศึกษาในการจัดการศึกษากลุ่มการศึกษาเฉพาะด้าน เฉพาะทาง กลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในทุกระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
- 1.14 ดัชนีความเสมอภาคของอัตราการเข้าเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามฐานะทางเศรษฐกิจและพื้นที่ลดลง
- 1.15 ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O - NET) ของนักเรียนระหว่างพื้นที่/ภาคการศึกษา ในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษลดลง
- 1.16 จำนวนสถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วน (ICU) ลดลง

2. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย ตัวชี้วัด
 - 2.1 มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 มีสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 2.3 มีการจัดตั้งสถานีโทรทัศน์และการผลิตรายการเพื่อการศึกษา
 - 2.4 ร้อยละของสถานศึกษาได้รับบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงครอบคลุมทุกพื้นที่ขั้นต่ำ 30 Mbps ใน 5 ปีแรก และ 100 Mbps ภายใน 20 ปี เพิ่มขึ้น
 - 2.5 ร้อยละของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยระบบ DLIT, DLTV, ETV และผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) เพิ่มขึ้น
 - 2.6 ร้อยละของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มขึ้น
 - 2.7 มีสื่อดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชน และการส่งเสริมการมีอาชีพเพิ่มขึ้น
 - 2.8 สถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ
3. ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล ตัวชี้วัด
 - 3.1 มีระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขที่บัตรประจำตัวประชาชน 13 หลักที่สามารถเชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา
 - 3.2 มีระบบสารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถอ้างอิงได้ เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล
 - 3.3 มีระบบคลังข้อมูลเกี่ยวกับสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐานสามารถให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานได้
 - 3.4 ระดับความพึงพอใจของบุคคลและหน่วยงานในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาสูงขึ้น
 - 3.5 มีกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงและมีผลบังคับใช้

กล่าวโดยสรุป กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษามีหลายฉบับซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกระดับ จำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในสังคม โดยเฉพาะหน่วยปฏิบัติตามนโยบายซึ่งก็คือ สถานศึกษา

บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามกรอบนโยบายการศึกษา เพื่อให้เกิดความตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษาตามกรอบนโยบายการศึกษา เนื่องจากเป้าหมายของการจัดการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) เพราะฉะนั้นปวงชนจึงต้องร่วมกันจัดการศึกษา (All for Education) เพื่อพัฒนาและยกระดับสังคมร่วมกัน

2.3 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ดังนี้

- นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
 - นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 - นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
 - นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา
- ทั้งนี้ นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีมาตรการและแนวดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้
- เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากำบอกรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ร่วมมือในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาเพียงพอ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

ตัวชี้วัด

1. ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน

2. ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ

3. ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพียงพอ

4. ครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภท ขนาด และพื้นที่

6. สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนและการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

8. สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการและแนวทางการดำเนินการ

1. สร้างความร่วมมือองค์กรปกครองระดับท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีความร่วมมือกับองค์กรปกครองระดับท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ตลอดจนการกำกับติดตาม และประเมินผล

1.1.2 จัดทำฐานข้อมูลประชากรวัยเรียน เพื่อเก็บรวบรวมเชื่อมโยงข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการจัดบริการการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

1.2 สถานศึกษา

1.2.1 ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน วางแผนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่รับผิดชอบ

1.2.2 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน เอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับพื้นที่ จัดทำแผนการรับนักเรียนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

1.2.3 ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำสำมะโนประชากรวัยเรียน (อายุ 0 - 6 ปี) เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา

1.2.4 ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ติดตาม ตรวจสอบ เด็กวัยเรียนได้เข้าถึง บริการการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงครบครัน

1.2.5 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาค ส่วนบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชนให้สามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.6 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) ให้ผู้เรียนอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ

1.2.7 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้ผู้เรียนที่อยู่ห่างไกล ได้เดินทางไปเรียนอย่างปลอดภัยทั้งไปและกลับ

2. การยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับและทุกประเภทให้มีคุณภาพ และมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษาให้มีคุณภาพในด้านต่าง ๆ

2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสถานศึกษาระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด โรงเรียนขนาดเล็ก และสถานศึกษาประเภทอื่น ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดโดยเน้นสถานศึกษาระดับตำบล โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล และโรงเรียนขนาดเล็กตามโครงการพิเศษ

2.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินสถานศึกษาในทุกมิติ

3. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียนทุกกลุ่ม และสถานศึกษาทุกประเภท อย่างเหมาะสม และเพียงพอ เป็นมาตรการเพื่อการลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพ โดยการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพื่อให้เด็กวัยเรียนทุกคนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาอย่างเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา จัดหาทุนการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็น พิเศษและจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และงบลงทุนให้สถานศึกษาอย่างเหมาะสม และเพียงพอ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ ความเหมาะสมของงบประมาณในการสนับสนุนให้กับผู้เรียน และสถานศึกษา อย่างเหมาะสม และเพียงพอสอดคล้องกับสภาพพื้นที่

3.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำแผนงบประมาณการศึกษาอย่างอิสระ โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่ประกอบการจัดทำแผนงบประมาณก่อนเสนอหน่วยงานต้นสังกัด

3.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประสานความร่วมมือกับกองทุนความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อจัดสรรงบประมาณให้เด็กวัยเรียนกลุ่ม ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการจัดทำแผนงบประมาณและติดตาม กำกับค่าใช้จ่ายงบประมาณของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

4.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบโครงข่ายสื่อสารโทรคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ และมีความ ปลอดภัยสูง

4.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีระบบคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะ ด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) แก่ผู้เรียน

4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาปรับปรุงพัฒนาห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

4.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน อุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) สำหรับผู้เรียนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน อุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) และพัฒนาการสอนทักษะดิจิทัล (Digital Pedagogy) สำหรับครูอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนทางไกล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Distance Learning Technology: DLT)

3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของนโยบาย และความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งนโยบายแต่ละประเภทมีความยุ่งยากซับซ้อนที่แตกต่างกัน และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน ซึ่งหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ความหมายของปัจจัย

ปัจจัยเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อความต้องการ ซึ่งมีความสำคัญเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีวัตถุประสงค์หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งความหมายของปัจจัยมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานายมัยนา (2552) ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัย ไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2554) ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัย ไว้ว่า หมายถึง สภาวะที่เอื้อเกื้อหนุน คำจูง เปิดโอกาส เป็นที่อาศัย เป็นองค์ประกอบร่วม หรือเป็นเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะให้สิ่งนั้น ๆ เกิดมีขึ้น ดำเนินต่อไป หรือเจริญงอกงาม

รมชิต พฤษกรรม (2554) ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัย ไว้ว่า หมายถึง สภาพหรือการปฏิบัติทั้งภายนอกและภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการผลักดันนโยบาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัย ไว้ว่า หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล, หนทาง

ธวัชชัย ศุภดิษฐ์ (2556) ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัย ไว้ว่า หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล เป็นสิ่งที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุนหรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

กล้า ทองขาว (2563) ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัย หรือ ปัจจัยกำหนด ไว้ว่า หมายถึง ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวแปรผล

จากความหมายของปัจจัยที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุหรือสภาวะที่เอื้ออำนวยและส่งผลต่อการดำเนินการใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนโยบาย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนโยบายนั้นประกอบด้วยกันหลายปัจจัย ซึ่งในแต่ละปัจจัยมีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อ ๆ กันในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนโยบายมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

3.2.1 การกำหนดนโยบาย

การกำหนดนโยบายเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลที่สำคัญหลายประการ มีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายไว้ ดังนี้

มยุรี อนุมานราชชน (2556, น. 107-108) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การก่อตัวของประเด็นปัญหา 2) การกลั่นกรองประเด็นปัญหา 3) การนิยามประเด็นปัญหา 4) การพยากรณ์ 5) การกำหนดวัตถุประสงค์ และ 6) การวิเคราะห์ทางเลือก

ประชุม รอดประเสริฐ (2563, น. 10-19) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิจัยและการวิเคราะห์นโยบาย 2) การพัฒนาและกำหนดโครงสร้างนโยบาย 3) การเสนอใช้และการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลและการประเมินนโยบาย

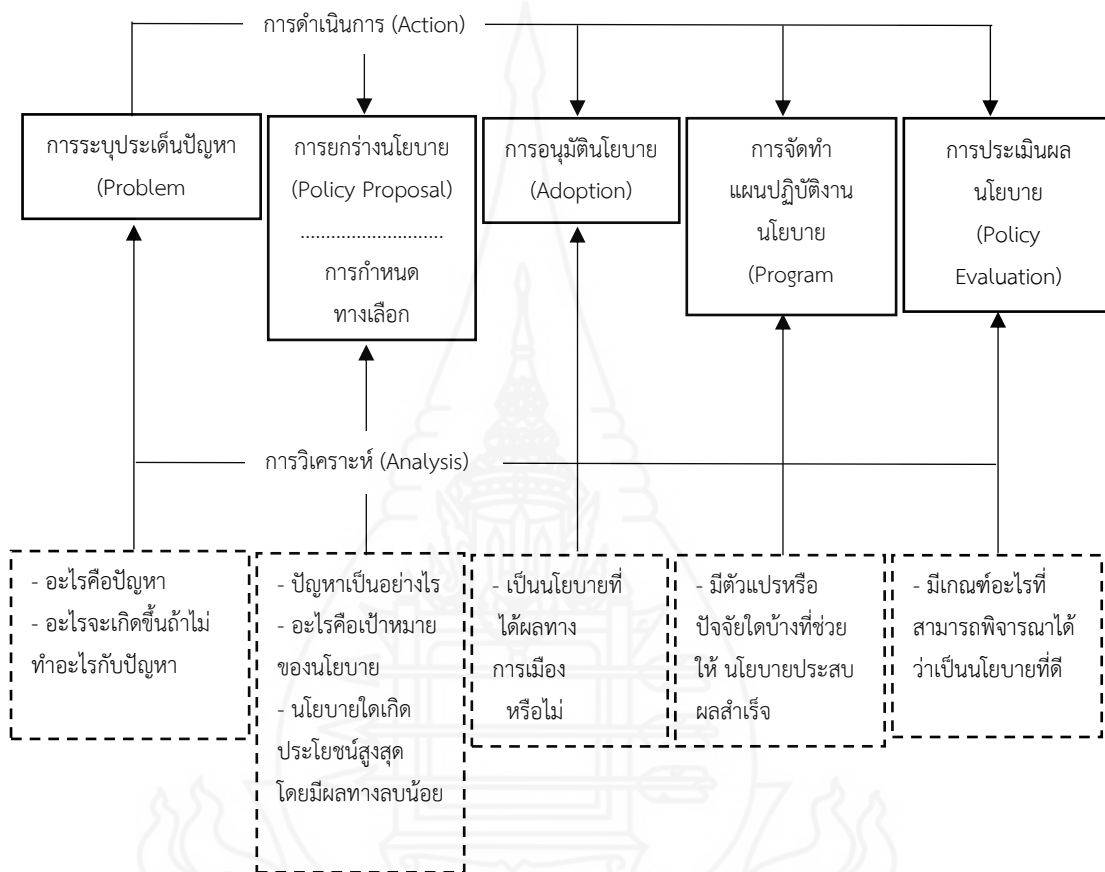
Boyer (1960, pp. 267-288) ให้ข้อเสนอว่าการกำหนดนโยบายควรมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การเสนอความคิดริเริ่ม 2) การยกร่างนโยบายเบื้องต้น 3) การมีส่วนร่วมของสาธารณชน 4) การยกร่างนโยบายขั้นสุดท้าย และ 5) การประเมินผล ทบทวนตรวจสอบนโยบาย

Lasswell (1963, pp. 14-16) กล่าวถึงการกำหนดนโยบายว่า นโยบายจะถูกกำหนดมาจากขั้นตอน ดังนี้ 1) การค้นหาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ 2) การรับรองและสนับสนุนการกำหนดนโยบาย 3) การดำเนินการกำหนดนโยบาย 4) การกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม 5) การนำนโยบายไปปฏิบัติ 6) การประเมินผลของนโยบาย และ 7) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย

Dluhy & Lind (1967, p. 82) กล่าวถึงกระบวนการกำหนดนโยบายว่ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิจัยและการวิเคราะห์นโยบาย 2) การพัฒนาและการจัดโครงสร้างนโยบาย 3) การกำหนด

นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4) ขั้นตอนการประเมินระหว่างดำเนินการตามนโยบายและประเมินเพื่อสรุปผลการดำเนินการตามนโยบาย

Starling (1988 อ้างถึงใน ประชุม รอดประเสริฐ, 2563, น. 9) ได้ระบุถึงองค์ประกอบสำคัญของการได้มาซึ่งนโยบายและสรุปในเชิงการวิเคราะห์ออกเป็นกระบวนการ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของกระบวนการจัดทำนโยบาย

ที่มา: Starling, Grover. (1988 อ้างถึงใน ประชุม รอดประเสริฐ 2563, น. 9). การกำหนดนโยบายและการวางแผน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา*. (หน่วยที่ 2). (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดประเด็นปัญหาจากการวิจัยและการวิเคราะห์ การยกร่างและกำหนดโครงสร้างนโยบาย การกำหนดนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินระหว่างดำเนินการและประเมินเพื่อสรุปผลการดำเนินการตามนโยบาย

3.2.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการจัดการและการประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามเจตจำนงของนโยบาย มีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ ดังนี้

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2553, น. 426) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นแนวทางการพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบจากบนลงล่าง (Top-down Approach) โดยเห็นว่า นโยบายถูกกำหนดขึ้นจากมุมมองของผู้กำหนดนโยบาย โดยให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายพยายามจะทำ หรือนโยบายถูกกำหนดขึ้นจากส่วนบนและถูกแปลงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างนำไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะได้ผลสูงสุดจะต้องเกิดขึ้นจากความชัดเจนของสถาบันที่ทำการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับ โดยคาดหวังว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นความตั้งใจของตัวนโยบายที่กำหนดขึ้นอย่างเต็มที่โดยมีสมมติฐาน 6 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 สถาบันหรือองค์การเป็นผู้กำหนดโครงสร้างควมมีประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่ 2 ความชัดเจนของทฤษฎีสาเหตุและผล จำเป็นต้องอาศัยการบัญญัติกฎหมายที่เหมาะสม และให้การส่งเสริมผู้ปฏิบัติอย่างเพียงพอทั้งทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็น

ประการที่ 3 ในการส่งมอบนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติ จะต้องมีข้อบังคับทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของนโยบาย ทั้งนี้โดยถือว่าข้าราชการและกลุ่มที่เกี่ยวข้องควรถูกตัดทอนอำนาจในการจัดลำดับความสำคัญด้วยตนเอง และการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมทางกฎหมายซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ

ประการที่ 4 แม้ว่าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะมีทักษะและข้อผูกพันสูง แต่ก็อาจจะปฏิบัติโดยมุ่งผลประโยชน์ส่วนตัว

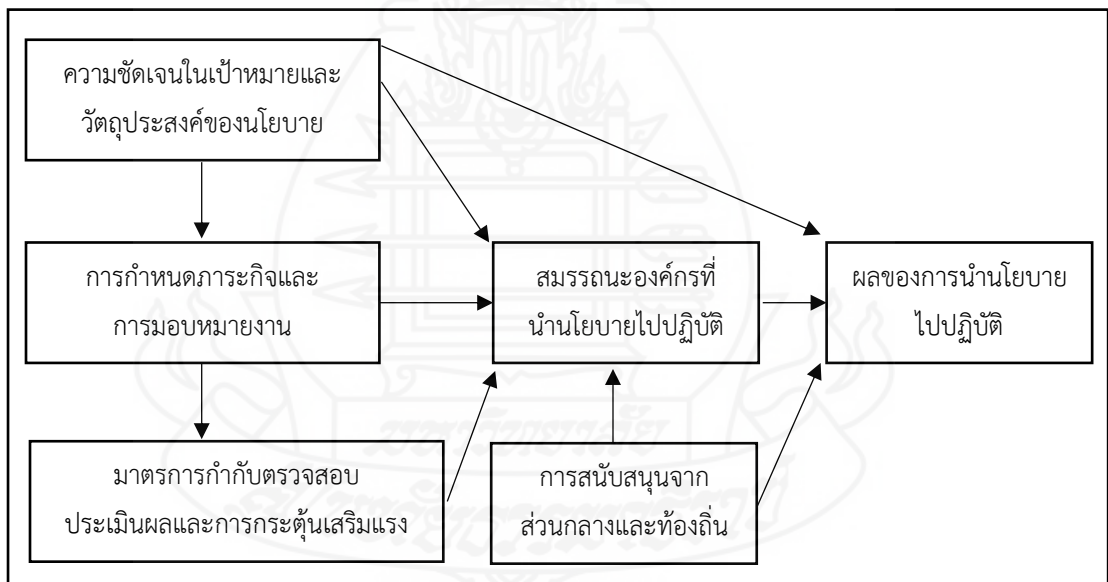
ประการที่ 5 สิ่งจูงใจจากผู้บริหารหรือผู้บัญญัติกฎหมาย เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความร่วมมือจากผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะเดียวกัน การได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผลประโยชน์ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประการที่ 6 ให้ความสำคัญต่อการทบทวนและการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กล้า ทองขาว (2545 อ้างถึงใน กล้า ทองขาว, 2563, น. 32-39) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีตัวแปรหลากหลายที่ส่งผลให้นโยบายที่นำไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งมีทั้งตัวแปรทางการเมืองและตัวแปรทางการบริหาร ตัวแปรเหล่านี้จะแสดงอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากน้อยแตกต่างกัน บางตัวแปรอาจมีอิทธิพลโดยตรง บางตัวแปรอาจมีอิทธิพลโดยอ้อม มีทั้งหมด 6 ชุด โดย 5 ชุดแรก จัดเป็นตัวแปรกำหนดหรือตัวแปรอิสระ ชุดสุดท้าย คือ ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ชุดตัวแปรด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
2. ชุดตัวแปรการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน
3. ชุดตัวแปรลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
4. ชุดตัวแปรการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น
5. ชุดตัวแปรมาตรการการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผล และการกระตุ้นเสริมแรง
6. ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติของ กล้า ทองขาว

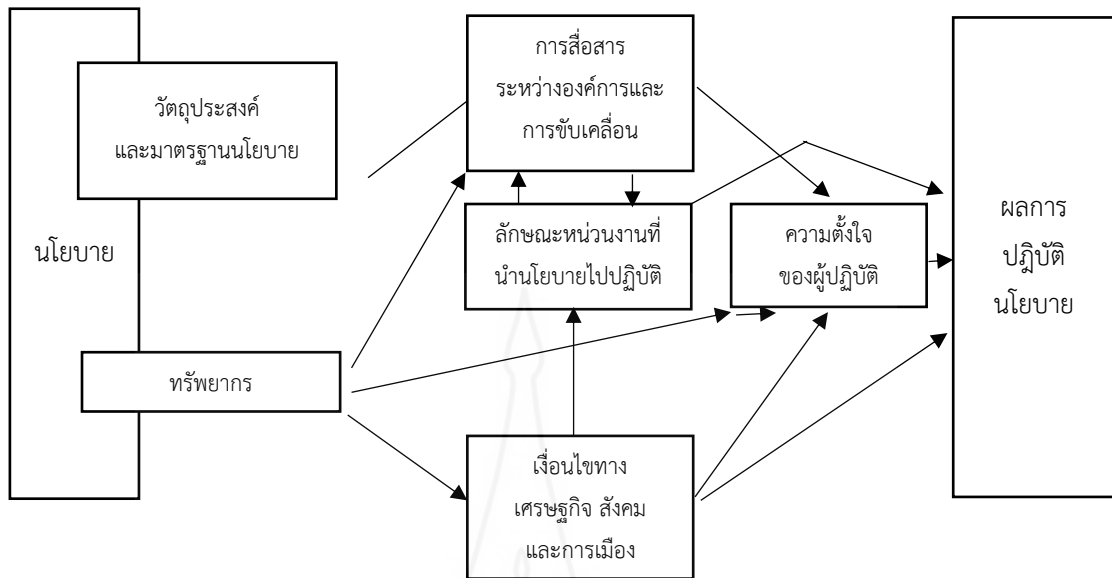
ที่มา: กล้า ทองขาว (2545). *ยุทธศาสตร์การนำแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. หน้า 73.

Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-488) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายขึ้นก่อนแล้ว ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn เริ่มต้นจากการศึกษาถึงตัวนโยบาย โดยแบ่งนโยบายออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์การแบ่ง 2 เกณฑ์ คือ ปริมาณการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และระดับการยอมรับในเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้การยอมรับ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อนโยบายนั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ในขณะที่การยอมรับเป้าหมายของนโยบายมีสูง ในทางกลับกัน หากนโยบายนั้นมีการเปลี่ยนแปลงมาก และเป้าหมายของนโยบายนั้นไม่ค่อยได้รับการยอมรับ ก็จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นล้มเหลว ทั้งนี้ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย
2. ทรัพยากรนโยบาย
3. การสื่อสารระหว่างองค์การและการขับเคลื่อนกิจกรรม
4. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
5. เจือ้นไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
6. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn เป็นการอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีต่อกัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยกรอบแนวคิดตามตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn แสดงดังภาพที่ 2.3





ภาพที่ 2.3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter & Van Horn

ที่มา: ปรับปรุงจาก Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administrative & Society*, 6(4). p. 463.

Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 538-560) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องดำเนินการในการนำการตัดสินใจเบื้องต้นมาปฏิบัติ ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะมีการระบุถึงปัญหาแล้วแปลงมาเป็นวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือแนวทางต่าง ๆ ก็จะเป็นโครงสร้างของกระบวนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในทรรศนะของ Sabatier & Mazmanian คือ การระบุปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ตลอดทั้งกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนโยบาย ซึ่งถูกระบุไว้ในนโยบายแล้ว 2) ความสามารถของนโยบายที่ช่วยกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนด และ 3) ผลกระทบโดยรวมของตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีต่อการสนับสนุนในการดำเนินนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์ประกอบหลักทั้ง 3 ประการ จะส่งผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนโยบาย
2. ความสามารถของนโยบายในการกำหนดโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. ตัวแปรที่ไม่ใช่เงื่อนไขของนโยบายที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. ขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแบบกระบวนการนํานโยบายไปปฏิบัติของ Sabatier & Mazmanian มีลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ แสดงดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบกระบวนการการนํานโยบายไปปฏิบัติของ Sabatier & Mazmanian

ที่มา: ปรับปรุงจาก Sabatier, Paul & Daniel Mazmanian. (1980). The implementation of public policy: A framework of analysis. Policy studies journal contents. Special issue, p. 542.

Alexander (1985 อ้างถึงใน กล้า ทองขาว, 2563, น. 30-31) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแปรสภาพเจตจำนงไปสู่การปฏิบัติที่มีลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ในแบบที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนโยบายจะเริ่มจากการมีสิ่งเร้า ซึ่งทำให้มองเห็นปัญหาหรือเป้าหมายหรือเกิดประเด็นอะไรขึ้นมาก่อน หลังจากนั้นจะมีการเชื่อมโยงเจตจำนงนี้ไปสู่การปฏิบัติ คือ มีการนำปัญหาหรือเป้าหมายหรือประเด็นที่สนใจนี้เข้าไปสู่กระบวนการทางการเมืองและพัฒนาขึ้นมาเป็นนโยบายแล้วแปรสภาพนโยบายให้เป็นแผนงาน ซึ่งอาจประกาศใช้ในลักษณะที่เป็นกฎหมาย เป็นระเบียบปฏิบัติ จัดเป็นแผนหรือโครงการ เสร็จแล้วจึงจะนำเอาแผนที่ว่านี้ไปปฏิบัติ ซึ่งเหตุการณ์ทั้ง 4 องค์ประกอบจะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ

1. สิ่งเร้า เป็นองค์ประกอบในขั้นตอนการยอมรับปัญหาหรือเป็นขั้นของการระบุปัญหาซึ่งจะเป็นตัวเร่งหรือผลักดันให้มีการพัฒนานโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา

2. ตัวนโยบาย คือ แนวปฏิบัติซึ่งจะต้องกำหนดผู้กระทำการที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ความหมายของนโยบายในที่นี้ คือ ชุดของข้อปฏิบัติที่สร้างขึ้นโดยผู้กำหนดนโยบายจะมีการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัตินำไปดำเนินการ ซึ่งชุดของข้อปฏิบัติที่ว่านี้จะต้องระบุเป้าหมายและวิธีการจะกระทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นพร้อมกันไปด้วย

3. แผนงาน คือ ข้อกำหนดเฉพาะสำหรับการปฏิบัติเพื่อที่จะให้มีการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของแผนงาน นอกจากจะต้องระบุแนวปฏิบัติ กำหนดทรัพยากรที่ต้องการแล้ว ยังต้องระบุกลุ่มประชากรเป้าหมายและวิธีการจะกระทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นพร้อมกันไปด้วย

4. การนำไปปฏิบัติ คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนในภาคสนามเพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากนโยบายตามที่ผู้กำหนดนโยบายตั้งใจไว้ก่อนแล้ว

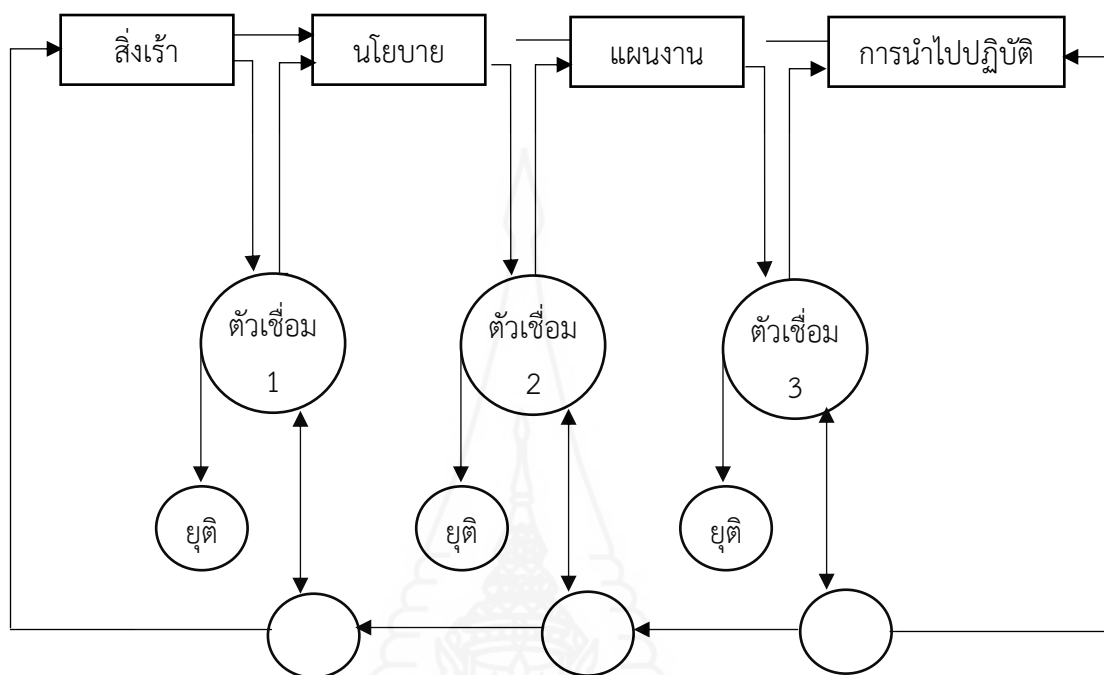
การนำนโยบายไปปฏิบัติตามกรอบทฤษฎีของ Alexander จะมีองค์ประกอบอีกลักษณะหนึ่งที่เรียกว่า “ตัวเชื่อม” ทำหน้าที่เชื่อมโยงขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการ มีทั้งหมด 3 ตัว แต่ละตัวมีหน้าที่ต่างกัน

ตัวเชื่อมที่ 1 มีหน้าที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสิ่งเร้ากับตัวนโยบาย ตัวเชื่อมนี้หมายถึงสภาพแวดล้อมที่ทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาตัวนโยบายขึ้นมา

ตัวเชื่อมที่ 2 มีหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายกับแผน ตัวเชื่อมนี้เป็นตัวกำหนดขอบเขตเฉพาะของแผนงานในรูปของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมนโยบายกับการออกแบบหรือการจัดทำแผนปฏิบัติการ

ตัวเชื่อมที่ 3 คือ สภาพแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาคสนาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีผู้กระทำการหลากหลายเข้ามาเกี่ยวข้อง จากระดับผู้กำหนดนโยบายและผู้จัดทำแผนงานหรือโครงการ ตัวเชื่อมที่ 3 มีหน้าที่แสดงโครงสร้างการปฏิบัติงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การที่เข้า

ร่วมรับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติกับความสัมพันธ์ภายในองค์กรประกอบของแต่ละองค์การ ซึ่งตัวแบบของ Alexander มีลักษณะดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ตัวแบบกระบวนการนโยบาย-แผนงาน-การนำนโยบายไปปฏิบัติของ Alexander

ที่มา: ปรับปรุงจาก Alexander, Emerst R. (1985 อ้างถึงใน กล้า ทองขาว, 2563, น. 31). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบาย การวางแผน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. (หน่วยที่ 3). (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กล่าวโดยสรุป การนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นกระบวนการแปลงนโยบายของหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชัดเจนกันของนโยบายและความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของนโยบายมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความเข้าใจและสร้างความร่วมมือดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลเป้าหมายได้

3.2.3 การประเมินนโยบาย

การประเมินนโยบาย เป็นกิจกรรมขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบายเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจคุณค่าของนโยบาย มีนักการศึกษาได้เสนอแนวทางการประเมินนโยบายไว้ดังนี้

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2548, น. 282-284) ได้เสนอวงจรการประเมินนโยบาย ซึ่งอธิบายกระบวนการนโยบายหรือขั้นตอนการประเมินนโยบาย โดยกล่าวถึงการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมิน รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การวัดเป้าหมาย ในการประเมินนโยบายนั้น เป็นการประเมินทั้งในส่วนที่เป็นการวางนโยบาย การประเมินการปฏิบัติตามนโยบาย และการประเมินผลลัพธ์ของนโยบาย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เริ่มจากการกำหนดคุณค่า คือ จะต้องมีการศึกษาว่านโยบายนั้นมีลักษณะอย่างไร มีคุณสมบัติที่สำคัญอย่างไร จึงจะทำการกำหนดคุณค่าเพื่อใช้ในการประเมินต่อไป

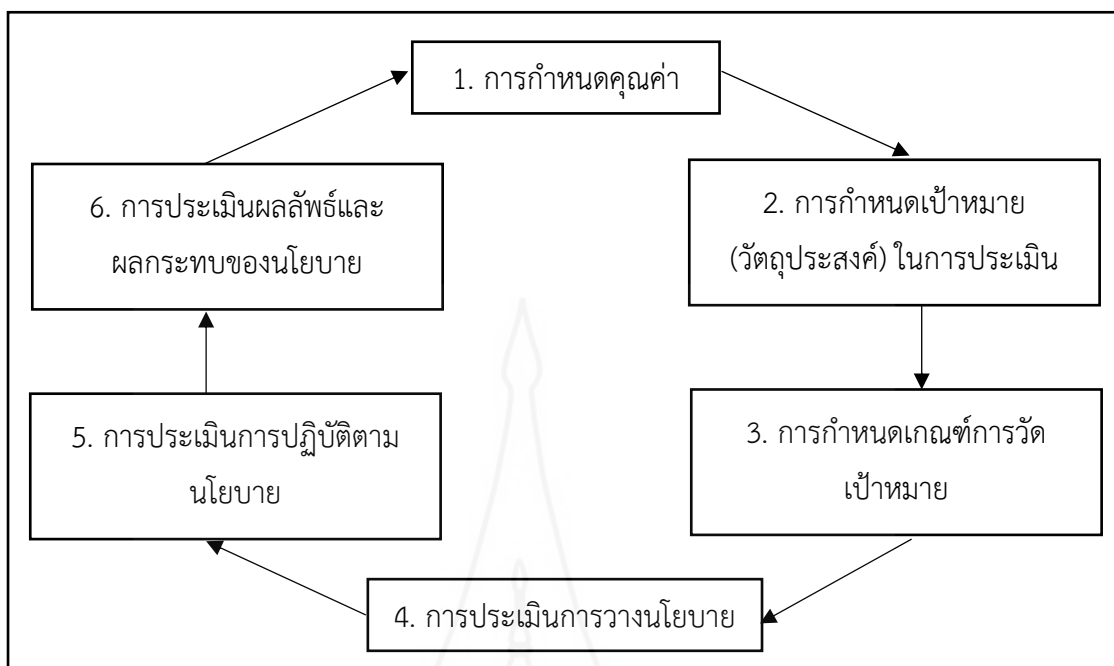
ขั้นตอนที่ 2 การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าต้องการทราบเรื่องอะไร แต่ละเรื่องมีขอบเขตกว้างขวางเพียงไร การประเมินต้องการข้อมูลข่าวสารละเอียดลึกซึ้งเพียงไร

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การวัดเป้าหมาย คือ การที่จะทราบว่านโยบายนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ จะใช้เกณฑ์อะไรเป็นเครื่องชี้วัด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการวางนโยบาย เพื่อพิจารณาว่าการวางนโยบายเป็นไปโดยสอดคล้องกับคุณค่าที่ต้องการหรือไม่ การตั้งเป้าหมายเหมาะสมหรือไม่ เกณฑ์การประเมินที่จะใช้วัดนั้นสามารถใช้กับนโยบายนั้นหรือไม่เพียงใด

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการปฏิบัติตามนโยบาย ว่าเป็นไปตามนโยบายที่วางไว้หรือไม่ มีการเบี่ยงเบนหรือมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือไม่ เมื่อมีการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายแล้ว

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบาย โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบว่า นโยบายที่ปฏิบัติไปแล้วนั้นมีคุณค่าตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลจากการประเมินในขั้นนี้จะช่วยให้ทราบว่านโยบายนั้นมีผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร จะต้องมีการแก้ไขหรือการปรับปรุงคุณค่าของนโยบายนั้นหรือไม่ วงจรการประเมินนโยบายตามข้อเสนอของจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ สรุปได้ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 วงจรการประเมินนโยบาย

ที่มา: ปรับปรุงจาก Suchman (1967 อ้างถึงใน จินดालักษณ์ วัฒนสินธุ์ 2548, น. 283). การประเมินนโยบายสาธารณะ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน*. (หน่วยที่ 6). (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Jones (1970 อ้างถึงใน จุมพล หนีพานิช, 2553) กระบวนการในการประเมินนโยบายประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

ขั้นตอนแรก คือ ขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดว่าจะประเมินอะไร เหตุผลที่ต้องมีการกำหนดรายละเอียดเพราะเป้าหมายของนโยบายบางนโยบายก็มีความแน่ชัด ในบางนโยบายระบุไม่ชัดเจน

ขั้นตอนที่สอง คือ การวัดผล ทำได้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำการประเมิน โดยจะใช้การเก็บข้อมูลอย่างมีหลักเกณฑ์ มีระบบ จนกระทั่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่สาม คือ การวิเคราะห์ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์เชิงปริมาณที่มีความแน่นอนสูง การวิเคราะห์เชิงคุณภาพหรือใช้ประสบการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ คือ เพื่อให้สามารถจัดทำข้อสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของนโยบายเป็นอย่างไรเพื่อจะได้ตัดสินคุณค่าของนโยบายซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการประเมินนโยบาย

Theodoulou & Kofinis (2004, p. 198) กล่าวถึง กระบวนการประเมินนโยบาย ว่า ประกอบด้วยกิจกรรมซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการหรือนโยบายเพื่อให้การประเมิน มีความเป็นไปได้
2. ทำความเข้าใจถ้อยคำนโยบายที่ระบุไว้รวมหรือสังเกตถ้อยคำที่ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจน
3. สร้างรูปแบบการวิเคราะห์นโยบาย หรือโครงการที่คาดหวังว่าจะประสบผลสำเร็จนั้น ทั้งนี้รวมทั้งการกำหนดข้อเสนอเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวิธีการและจุดมุ่งหมายของนโยบาย
4. พัฒนาแบบการวิจัยที่สามารถจะจำแนกให้เห็นถึงเป้าหมายของนโยบายว่า นโยบายใดที่บรรลุผลสำเร็จอย่างแท้จริงจากสิ่งที่ผลแสดง
5. รวบรวมข้อมูลหรือดำเนินการวัดผลตามความเป็นจริง
6. วิเคราะห์และตีความข้อมูล

กล่าวโดยสรุป กระบวนการประเมินนโยบาย เป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงนโยบาย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสรุป คือ การศึกษาคุณค่าของนโยบายที่จะประเมินทั้งในส่วนของเป้าหมายและถ้อยคำนโยบาย การกำหนดขั้นตอนรายละเอียดในการประเมินและวัตถุประสงค์ของการประเมิน การกำหนดเกณฑ์การวัดเป้าหมาย การดำเนินการวัดประเมินและการวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยการประเมินนโยบายสามารถดำเนินการได้ ทั้งการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบาย ภายหลังเสร็จสิ้นการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อกำหนดนโยบาย หรือดำเนินการนโยบายต่อไป

3.3 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้หลายท่าน ดังนี้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2550, น. 101) กล่าวถึงปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย ประกอบด้วย ประเภทของนโยบาย ผลประโยชน์สัมพัทธ์ของนโยบาย ความสอดคล้องของนโยบาย ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ ความเห็นผลได้ของนโยบายนั้น และคุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ
2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย ประกอบด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ ดัชนีความสำเร็จของนโยบาย และความเที่ยงตรงของข้อมูลข่าวสารที่มีไปยังเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ประกอบด้วย การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน การสนับสนุนจากฝ่ายต่าง ๆ ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล ความสนับสนุนจากชนชั้นนำ การสนับสนุนจากสื่อมวลชน และการสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

4. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี ประกอบด้วย การร่างนโยบาย ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำนโยบายออกไปปฏิบัติ ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ และลักษณะของเทคโนโลยี

5. ความเพียงพอของทรัพยากร ประกอบด้วย ความสนับสนุนทางการเงิน กำลังและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ และปัจจัยทางด้านบริการ

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ประเภทของหน่วยงาน โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย และลำดับชั้นของการสื่อสารแบบเปิด

7. ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ทศนคติต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนจุดตัดสินใจ ความสัมพันธ์ดั้งเดิมระหว่างหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และการแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน

รณชิต พฤษกรรม (2554) ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอกองค์กร

1.1 ด้านลักษณะและทรัพยากรของนโยบาย

1.1.1 ลักษณะนโยบาย

1.1.2 ทรัพยากรนโยบาย

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมนโยบาย

1.2.1 ด้านเศรษฐกิจ

1.2.2 ด้านสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.2.3 ด้านการเมืองและกฎหมาย

1.2.4 ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

2. ปัจจัยภายในองค์กร

- 2.1 ด้านลักษณะบุคลากรเป้าหมาย
- 2.2 ด้านคุณภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการจัดการความรู้
- 2.3 ด้านลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
- 2.4 ด้านการประสานงานและความร่วมมือ
- 2.5 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล
- 2.6 ด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน
- 2.7 ด้านลักษณะของโรงเรียน
 - 2.7.1 โครงสร้างองค์กร
 - 2.7.2 วัฒนธรรมขององค์กร
 - 2.7.3 บรรยากาศขององค์กร
 - 2.7.4 วิสัยทัศน์/ กลยุทธ์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย/ นโยบายการบริหาร
 - 2.7.5 เทคโนโลยีและการสื่อสาร
 - 2.7.6 การสร้างแรงจูงใจและการให้แรงเสริม
- 2.8 ด้านการวางแผนและการควบคุม
- 2.9 ด้านการประชาสัมพันธ์

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555, น. 431-446) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. แหล่งที่มาของนโยบาย
2. ความชัดเจนของนโยบาย
3. การสนับสนุนนโยบาย
4. ความซับซ้อนในการบริหาร
5. สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ
6. การจัดสรรทรัพยากร

มยุรี อนุมานราชธน (2556, น. 231-236) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญมีอยู่ 10 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. เวลาและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการ
3. การวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่ต้องใช้
4. นโยบายที่มีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎี/ หลักสาเหตุและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลลัพธ์เป็นความสัมพันธ์ทางตรงโดยไม่มีความสัมพันธ์อื่นใดมาแทรกซ้อน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ
7. ความเข้าใจและเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์
8. การจัดกิจกรรมตามลำดับอย่างเหมาะสม
9. การติดต่อสื่อสารและการประสานงานอย่างเต็มที่
10. ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง

อภิรัชต์ สุดทองคง (2556) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิผลของการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์
2. ด้านทรัพยากรนโยบาย
3. ด้านการสื่อสารระหว่างองค์การและการเสริมแรง
4. ด้านลักษณะหน่วยงานการนำนโยบายไปปฏิบัติ
5. ด้านเงื่อนไข เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
6. ด้านทัศนคติผู้ปฏิบัติ

สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารวิชาการเพื่อรับใช้สังคมไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย
2. การมีส่วนร่วมของประชาชน
3. การสร้างผลกระทบอย่างยั่งยืน
4. การสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ความสามารถของบุคลากร
6. ความเพียงพอของทรัพยากร

ระพีพันธ์ โพนทอง (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
2. การบริหารจัดการ
3. กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กล้า ทองขาว (2563, น. 52-56) กล่าวว่า ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีปัจจัยสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย หมายถึง ข่าวนโยบายที่ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนโยบายหรือระบุมตรฐานนโยบายหรือมาตรฐานแผนงาน

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจและกลุ่มหลากหลายในสังคม ผู้นำหรือผู้มีอำนาจมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย บางนโยบายแม้ผู้เกี่ยวข้องจะมองว่าเป็นนโยบายที่ดี หากแต่ผู้นำหรือผู้มีอำนาจจากรัฐไม่เห็นด้วยจะทำให้สำเร็จยาก แต่ถ้านโยบายใดได้รับการสนับสนุนจากผู้นำทุก ๆ ระดับ โอกาสที่นโยบายนั้นจะประสบผลสำเร็จในขั้นการนำไปปฏิบัติเป็นไปได้สูง

3. ปัจจัยด้านศักยภาพและความสามารถขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ศักยภาพและความสามารถขององค์การหรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พิจารณาที่ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การมีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของทีมงาน

4. ปัจจัยด้านจิตสำนึกของผู้ปฏิบัตินโยบาย หากผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจหรือสงสัยในวัตถุประสงค์ของนโยบายว่าเพราะเหตุใดจึงต้องมีนโยบายเช่นนี้ หรือสงสัยว่าความต้องการที่แท้จริงของผู้กำหนดนโยบายคืออะไร นโยบายที่ทำอยู่มีประโยชน์อย่างไร ใครคือผู้ได้รับประโยชน์ที่แท้จริงจากการดำเนินนโยบาย ฯลฯ ข้อสงสัยไม่เข้าใจในนโยบายจะทำให้ผู้ปฏิบัติขาดความมั่นใจ ขาดความไว้วางใจต่อนโยบาย ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ

5. ปัจจัยด้านผู้นำคนสำคัญ ผู้นำคนสำคัญ คือ ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในฐานะที่ผู้นำคนสำคัญอาจมีส่วนริเริ่มนโยบาย เขาจะแสดงบทบาทในการผลักดันนโยบายให้ได้รับการประกาศใช้ ประสานความพยายามของบุคคลและองค์การที่ร่วมรับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คอยไกล่เกลี่ยและประนีประนอมปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้นำคนสำคัญในแต่ละนโยบายอาจจะมีเพียงคนเดียว หากแต่นโยบายที่มีการนำไปปฏิบัติหลายระดับจำเป็นต้องมีผู้นำคนสำคัญหลายคน โดยผู้นำคนสำคัญที่มีอิทธิพลสูงในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ผู้นำระดับสูงสุดที่ดูแลนโยบาย

6. ปัจจัยด้านการกำกับตรวจสอบ ประเมินผล และการให้แรงเสริมแก่ผู้ปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีระบบการกำกับ การตรวจสอบ การปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การที่รับผิดชอบ การกำกับ ตรวจสอบ มุ่งที่จะให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารนโยบาย และป้องกันการบิดเบือนเป้าหมายและการหันเหทรัพยากรไปใช้ผิดทาง สำหรับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะสามารถสะท้อนปัญหาในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ทุกขั้นตอน สามารถที่จะนำผลการประเมินไปแก้ไขและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้นโยบายบรรลุผล ส่วนการเสริมแรงแก่ผู้ปฏิบัติงาน หากเป็นการเสริมแรง

ทางบวกจะเป็นพลังจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติมุ่งมั่นตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น หากเป็นการเสริมแรงทางลบจะช่วยยับยั้งพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ไม่พึงประสงค์

Brewer & deLeon (1983, p. 265-274) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ปัจจัย ดังนี้

1. แหล่งที่มาของนโยบาย
2. ความชัดเจนของนโยบาย
3. การสนับสนุนนโยบาย
4. ความซับซ้อนในการบริหารงาน
5. สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ
6. การจัดสรรทรัพยากร

Burdette (2013) ศึกษาปัจจัยที่สำคัญต่อการนำนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาของภาคตะวันตกของเวอร์จิเนีย 2450 การเรียนทางไกล และโรงเรียนเสมือนจริงในภาคตะวันตกของเวอร์จิเนีย พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างการสื่อสาร วัฒนธรรม ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามนโยบาย
2. บุคคลที่ให้การสนับสนุนความรู้ ความเต็มใจของผู้บริหารในการปฏิบัติตามนโยบาย
3. โครงสร้างขององค์การ และลำดับชั้นการบริหารขององค์การ
4. การสนับสนุนทรัพยากร และเวลา

Vajikachom (2014) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินนโยบายลดและขจัดมลภาวะทางอากาศของรัฐบาล กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประเทศไทย พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 11 ปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายของรัฐบาล
2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
3. คุณภาพของบุคลากร
4. การตรวจสอบ การควบคุมการทำงาน
5. เป้าหมาย และวัตถุประสงค์
6. การพัฒนาแผนปฏิบัติการของโรงงาน
7. การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์แก่สาธารณะ
8. ความพร้อมของทรัพยากร
9. ประสิทธิภาพของเครื่องจักร
10. ความตระหนักถึงการลด และการกำจัดมลพิษทางอากาศ
11. การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

Ghasemi, Shahrigari & Bandani (2016) ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินนโยบายของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ ของซาโบล พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย รูปแบบที่ชัดเจนและถูกต้องของนโยบาย
2. การสนับสนุนทางกฎหมายของหน่วยงานทางกฎหมาย
3. พฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้บริหาร
4. ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร
5. กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้บริการตามนโยบาย
6. ระบบบริหาร และระเบียบราชการที่มีประสิทธิภาพ

Francis, Ngugi & Kinzi (2017) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่อการดำเนินการตามนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนมัธยมศึกษาของในเขตย่อยนยิวาสซา ประเทศเคนยา พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของนโยบาย
2. ต้นทุนของโครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากร
3. ทักษะของครู หรือผู้ปฏิบัติตามนโยบาย
4. แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน
5. ทศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา
6. อายุของครูผู้ปฏิบัติตามนโยบาย

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเป็นตัวแปรทำนาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อดูความเหมือนและความต่างของตัวแปรและสังเคราะห์ตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาวิจัย โดยพิจารณาตัวแปรที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนำเสนอในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ด้าน	ศุภชัย ยะภาะประภาษ (2550)	รณชิต พฤษกรรม (2554)	สมบัติ อัครธัญวงศ์ (2555)	มยุรี อนุমানราชชน (2556)	อภิรักษ์ต์ สุดทองคง (2556)	สุรเชษฐ์ กันติชาติพิพัฒน์ (2557)	ระพีพันธ์ โพนทอง (2560)	กล้า ทองขาว (2563)	Breuer & deLeon (1983)	Burdette (2013)	Vajjakachorn (2014)	Ghasemi, Shahrigari & Bandani (2016)	Francis, Ngugi & Kinzi (2017)	ความถี่	ผู้วิจัย
	1. ข้อความนโยบาย	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	6
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	8	✓
3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
4. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
5. การสนับสนุนทรัพยากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	10	✓
6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	5	-
7. ทศนคติของเจ้าหน้าที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	4	-

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ด้าน	ศุภชัย ยาวะประภาษ (2550)	รณชิต พฤษกรรม (2554)	สมบัติ อัครธัญวงศ์ (2555)	มยุรี อนุমানราชธน (2556)	อภิรักษ์ เตชะทองแดง (2556)	สุระชัย กัณหาพิทักษ์พันธ์ (2557)	ระพีพันธ์ โพนทอง (2560)	กลับ แวงอง (2563)	Breuer & deLeon (1983)	Burdette (2013)	Vajjakachorn (2014)	Ghasemi, Shahrigari & Bandani (2016)	Francis, Nguni & Kinzi (2017)	คะแนน	มีผู้ วิจัย
8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2	-
9. การสื่อสาร/ การประชาสัมพันธ์	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	4	-
10. ผู้นำองค์กร	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	5	✓
11. การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	4	✓
12. การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2	-

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ด้าน	ศุภชัย ยาวะประภาษ (2550)	รณชิต พงษ์กรรม (2554)	สมบัติ อังคารธัญวงศ์ (2555)	มยุรี อุนนพานราชธน (2556)	อภิรักษ์ สุดทองคง (2556)	สุรเชษฐ์ กิ่งดิชาพิพัฒน์ (2557)	ระพีพันธ์ โพนทอง (2560)	กล้า ทองขาว (2563)	Breuer & deLeon (1983)	Burdette (2013)	Vajikachorn (2014)	Ghasemi, Shahrigari & Bandani (2016)	Francis, Nguji & Kinzi (2017)	ความถี่	ผู้วิจัย
13. ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	4	-
14. การมีส่วนร่วมของประชาชน	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	2	-
15. ผลกระทบของนโยบาย	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	2	-
16. ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	5	✓
17. การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	4	-

จากตารางที่ 2.1 แสดงถึงการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเป็นตัวแปรทำนาย พบว่าตัวแปรที่สำคัญที่เป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งนักวิชาการ (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2550; รณชิต พฤษกรรม, 2554; สมบัติ อารงธัญวงศ์, 2555; มยุรี อนุমানราชชน, 2556; อภิรัชต์ สุตทองคง, 2556; สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์, 2557; ระพีพันธ์ โพนทอง, 2560; กล้า ทองขาว, 2563; Brever & deLeon, 1983; Burdette, 2013; Vajikachorn, 2014; Ghasemi, Shahrigari & Bandani, 2016; Francis, Ngugi & Kinzi, 2017) มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันที่มีความถี่สูงสุด 5 ลำดับแรก จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรหลัก ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย พิจารณาจากตัวแปรข้อความนโยบาย ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 6 คน

ตัวแปรที่ 2 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย พิจารณาจากตัวแปรวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 8 คน

ตัวแปรที่ 3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร พิจารณาจากตัวแปรการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 10 คน

ตัวแปรที่ 4 ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร พิจารณาจากตัวแปร 5 ตัวแปรซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) ผู้นำองค์กร ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 5 คน 2) ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 5 คน 3) ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 4 คน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 4 คน และ 5) การสนับสนุนจากผู้มีอำนาจ ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 4 คน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นแล้วว่าทั้ง 5 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำขององค์กรในการดำเนินการส่งเสริมความสามารถของผู้ปฏิบัติ สร้างทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และการแสวงหาการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

ตัวแปรที่ 5 ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล พิจารณาจากตัวแปร 3 ตัวแปรซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 5 คน 2) การสื่อสาร/การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 4 คน และ 3) การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 4 คน ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเห็นแล้วว่าทั้ง 3 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่แสดงให้เห็นถึงการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล โดยผู้วิจัยหลอมรวมตัวแปร ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งแสดงให้เห็นถึงการแบ่งโครงสร้างการปฏิบัติงาน ตัวแปรการสื่อสาร/

การประชาสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักและทัศนคติที่ตรงกันเกี่ยวกับนโยบาย และตัวแปรการตรวจสอบ และประเมินผล โดยได้กำหนดเป็นตัวแปร การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล

ดังนั้น ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรทำนายนำมาใช้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย 2) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร 4) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และ 5) ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย

ข้อความนโยบาย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อความของนโยบายที่ระบุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย ขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ ขอบข่ายที่นโยบายครอบคลุมถึง และองค์การที่รับผิดชอบ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยด้านข้อความนโยบาย ดังนี้

อารี วิริศุกรณ์ (2546, น. 6) กล่าวว่าข้อความนโยบาย คือ องค์ประกอบพื้นฐานของนโยบายที่บอกเหตุผล ความต้องการในการกำหนดนโยบาย สิ่งทีนโยบายมุ่งประสงค์ เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย

วรรณา จีรพันธ์ (2551, น. 4) กล่าวว่าข้อความนโยบาย คือ เนื้อหาสาระของนโยบายซึ่งประกอบด้วย ลักษณะและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่มีความชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ประกอบกับมาตรการต่าง ๆ ที่ ภาครัฐนำมาส่งเสริมและสนับสนุน ส่งผลให้ การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ

อิทธิชัย สีดำ (2553, น. 7) กล่าวว่าข้อความนโยบาย เป็นลักษณะของนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาตามเป้าหมายของนโยบายได้เป็นอย่างดี และมีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

กล้า ทองขาว (2563, น. 53) กล่าวว่าข้อความนโยบาย คือ ขวสารนโยบายที่ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนโยบาย หรือระบุมมาตรฐานนโยบายหรือมาตรฐานแผนงาน รวมทั้งขั้นตอนหรือกลยุทธ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้ หรืออาจหมายถึงแนวปฏิบัติที่อาจจัดทำเป็นคู่มือแก่ผู้รับผิดชอบเพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น นอกจากนี้ข้อความนโยบายจะหมายรวมการระบุองค์การรับผิดชอบ ขอบข่ายที่นโยบายครอบคลุมถึงแม้กระทั่งระเบียบวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

Brever & deLeon (1983, p. 265) กล่าวว่าข้อความนโยบาย คือ แลงการณ์หรือประกาศมติคณะรัฐมนตรีที่มีต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะ มีเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ เนื้อหา การดำเนินการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

Vajikachom (2014, p. 8) กล่าวว่าข้อความนโยบาย เป็นขอบข่ายของนโยบายที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีกระบวนการและระบุโครงสร้างของเจ้าหน้าที่ที่เพียงพอที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายของนโยบาย

กล่าวโดยสรุป ข้อความนโยบาย คือ ข้อความที่ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายในการส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาที่มีความชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย แนวปฏิบัติวิธีดำเนินการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

2. ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย เป็นปัจจัยที่อธิบายรายละเอียดของนโยบาย แนวทางการปฏิบัติตามนโยบาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ดังนี้

อิทธิชัย สีดำ (2553, น. 7) กล่าวว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คือ การกำหนดข้อความที่ระบุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่มีความชัดเจนในเรื่องของเนื้อหาและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเข้าใจง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จได้อย่างง่าย พร้อมทั้งมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย

เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณิจ (2556, น. 10) กล่าวว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คือ การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามนโยบายทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ รวมถึงวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

อภิรัชต์ สุดทองคง (2556, น. 5) กล่าวว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คือ การกำหนดรายละเอียดของนโยบาย โดยมีรายละเอียดเป้าหมายนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์นโยบาย ซึ่งสามารถนำมาใช้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน ทำให้ทราบว่าคุณภาพประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์ (2557, น. 41) กล่าวว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คือ การกำหนดนโยบายที่ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนแน่นอน มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย

Van Meter & Van Horn (1975, p. 462) กล่าวว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คือ การกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากนโยบาย ซึ่งเป็นตัวการที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด โดยการวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

Brever & deLeon (1983, p. 265) กล่าวว่าวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ คือ การกำหนดความชัดเจนของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากนโยบายและรายละเอียดที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีแนวทางของการจัดทำแผนเพื่อการประเมินผลนโยบาย และกำหนดกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย คือ การกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นและเป้าประสงค์ของนโยบายในการส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผน และการกำหนดกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติตามนโยบาย

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

การสนับสนุนทรัพยากร เป็นปัจจัยที่ระบุดังองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ดังนี้

อารี วิริศุภกรณ์ (2546, น. 6) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ องค์ประกอบหรือสิ่งส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ เช่น บุคลากรทั้งที่เป็นผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ

อิทธิชัย สีดำ (2553, น. 7) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ ความเพียงพอขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ ความเพียงพอด้านงบประมาณ ความเพียงพอด้านกำลังคน และความเพียงพอด้านเครื่องมือต่าง ๆ

เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณิจ (2556, น. 10) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ สิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การจำเป็นต้องวางแผน และแสวงหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เพียงพอเหมาะสมกับภารกิจ

อภิรัชต์ สุดทองคง. (2556, น. 5) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินนโยบาย ซึ่งหมายรวมถึง งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ซึ่งจะเป็นส่วนเสริมต่อประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์ (2557, น. 41) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนบุคลากร งบประมาณ ที่เพียงพอกับการดำเนินงานตามนโยบาย

Van Meter & Van Horn (1975, p. 465) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ซึ่งหมายรวมถึง เงินและสิ่งเสริมที่งบประมาณช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Edwards (1984, p. 89) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนทรัพยากรที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายรวมถึงจำนวนบุคลากรที่พอเหมาะและมีความชำนาญเพียงพอ มีระบบสารสนเทศที่สอดคล้องและพอเพียง ความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนสิ่งสำคัญในการที่จะอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เหมาะสมในการส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาและเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย งบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

4. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

ผู้นำองค์กร เป็นปัจจัยที่ระบุดึงคุณสมบัติของบุคคลที่มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง ทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เกิดความไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ดังนี้

อิทธิชัย สีดำ (2553, น. 8) กล่าวว่า ผู้นำองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำในภาคส่วนต่าง ๆ ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

วรเดช จันทรศร (2554, น. 144) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงลักษณะของภาวะผู้นำ มีทักษะ และความสามารถในการบริหารงาน รู้จักใช้อำนาจตามหน้าที่ มีกระบวนการตัดสินใจที่ไม่ซับซ้อน ให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบาย เข้าใจสภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันต่อสมาชิกด้วยกัน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความล่าช้าได้อย่างรวดเร็ว

เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณี (2556, น. 10-11) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะ รูปแบบ วิธีการของผู้บริหารขององค์กรในการใช้ศักยภาพของตนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารอาจใช้วิธีการที่แตกต่างไปเพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเต็มที่

Daft (2008, p. 4) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายของทั้งสองฝ่ายเพื่อการบรรลุตามเป้าหมายและนโยบายร่วมกัน

Jones & George (2016, p. 415) กล่าวว่าผู้นำองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงกระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้ความพยายามในการโน้มน้าวบุคคลอื่น ให้กำลังใจ จูงใจ และให้คำแนะนำในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยด้านผู้นำองค์การ คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถในการ นำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยการขับเคลื่อนภารกิจ มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันต่อสมาชิก เข้าใจสภาพการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็น และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายตามนโยบาย

5. ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล

การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานที่ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด ผลจากการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลว และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ดังนี้

วรเดช จันทรศร (2554, น. 144) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล นโยบาย เป็นการประเมินผลสะท้อนกลับที่อยู่ในกระบวนการวางแผน การออกแบบแผนงานหรือโครงการ การประเมินระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

สมพงษ์ ปานเกล้า (2557, น. 14) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล นโยบาย เป็นการดำเนินกิจกรรมหรือมาตรการที่มีหน้าที่มีการกำกับตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล วิจัย และรายงานผลการจัดกิจกรรมตามแผนงานโครงการของนโยบาย

กล้า ทองขาว (2563, น. 56) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นการจัดให้มีระบบการกำกับ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรที่รับผิดชอบ การกำกับ ตรวจสอบมุ่งที่จะให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารนโยบาย และป้องกันการปิดเบี่ยงเป้าหมายและการหันเหทรัพยากรไปในทางที่ผิด

Van Meter & Van Horn (1975, p. 473) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นความสามารถในการควบคุม ความสามารถในการวัดความก้าวหน้า หรือผลการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการของนโยบาย

Robbin (1980, p. 108, p. 175) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล นโยบาย เป็นกระบวนการของการดูแลติดตาม เพื่อที่จะดูว่าองค์กรหรือหน่วยงานได้รับและใช้ทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

Alkin & Hofstetter (2002, p. 112) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล นโยบาย เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

Anderson (2003, p. 27) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมาณการ การเปรียบเทียบผลของการแปลงนโยบายสู่ภาคปฏิบัติกับสิ่งที่ คาดว่าจะเกิดขึ้น กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในทุกขั้นตอนของกระบวนการ นโยบาย ในการประเมินผลนโยบายนั้น ผู้ประเมินจะต้องทราบอย่างน้อยที่สุด ในประเด็นต่อไปนี้คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายคืออะไร การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายกำหนดไว้อย่างไร และผล ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานทั้งหมดเป็นอย่างไร

กล่าวโดยสรุป การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล เป็นการกำกับ ตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน โดยเป็นการเปรียบเทียบผลของการแปลงนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ กับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยการกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การออกแบบแผนงานหรือ โครงการตามนโยบาย การประเมินระหว่างการทำตามนโยบาย และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการ ดำเนินการตามนโยบาย เพื่อวัดความก้าวหน้าหรือและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการ ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อการตัดสินใจทางการบริหารจัดการ

4. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

4.1 ความหมายของกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะ กระทำให้เกิดผลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำตามที่มุ่งหวังเอาไว้ มีนักการศึกษา ซึ่งหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

ศุภชัย ยาวประภาช (2550, น. 90) ได้รวบรวมความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติและ ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น ประเด็นแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการ นั่นคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่ว ครั้งชั่วคราวแล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมที่ชั้กช่ยอน แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละ ขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และประเด็นที่สอง คือ การนำ นโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย ซึ่งแฝงความหมายว่า ก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีตัวนโยบาย ก่อน และต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์กำหนดด้วย นั่นคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งใน ขั้นตอนนโยบายทั้งหมด โดยเป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย

นพดล อุดมวิศวกุล (2560, น. 9) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับการแสวงหากลไกที่จะแปลงตัวนโยบายสาธารณะที่เป็นตัวอักษรไปสู่การปฏิบัติหรือการกระทำให้ได้ รวมไปถึงการพิจารณาหาหน่วยงานหรือองค์การที่จะเป็นตัวนโยบายสาธารณะไปดำเนินการ บังคับใช้หรือทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้การแสวงหากลไกหรือหน่วยงานที่จะนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตัวนโยบายสาธารณะ

กล้า ทองขาว (2563, น. 7-8) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สามารถให้ความหมายได้สองแนวทาง คือ ความหมายในทางการปฏิบัติ และความหมายในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติเมื่อพิจารณาความหมายว่าเป็นกิจกรรมหรือมองทางด้านกรปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการจัดการและการประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามเจตจำนงของนโยบาย โดยกลุ่มบุคคลหรือองค์การภาครัฐหรือเอกชน

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติเมื่อพิจารณาความหมายว่าเป็นศาสตร์ภายใต้กรอบการวิเคราะห์นโยบาย หมายถึง การแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ปรากฏการณ์เป็นจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อเป็นบทเรียนและพัฒนาแนวทางสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและความสามารถขององค์การและกลุ่มบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้สามารถจัดการ และประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย

Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-448) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว

Bardach (1980, p. 9) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการของกลยุทธ์ที่แสดงการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มประโยชน์ทั้งหลายในอันที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตน ซึ่งเป้าหมายที่กลุ่มเหล่านี้ต้องการให้เกิดขึ้นอาจสอดคล้องหรือไปกันได้หรือไม่ได้กับเป้าหมายตามคำแถลงของนโยบาย

Sabatier & Mazmanian (1980, p. 538) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไป กฎหมาย คำสั่งของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี หรือคำพิพากษาของศาลไปดำเนินการให้บรรลุผล

Quade (1982 อ้างถึงใน กล้า ทองขาว, 2563, น. 6) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการจัดการกับแผนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยตรงตามคำแถลงของนโยบาย โดยยอมรับต่อข้อกำหนดที่เกิดขึ้นจากการที่ได้มีการตัดสินใจไปก่อนแล้ว ทั้งนี้ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มเกิดขึ้นภายหลังจากที่มีการตัดสินใจยอมรับวิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้น ๆ ไปแล้ว

Pressman & Wildavsky (1984, p. 3) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกาหนดเป้าประสงค์และการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ โดยมีคุณลักษณะสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ 5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่ 2 กระบวนการหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกาหนดเป้าประสงค์ของนโยบายและการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า มาตรการในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย ในกรณีนี้เป้าประสงค์จึงเป็นเสมือนเข็มมุ่งของการปฏิบัติ ดังนั้น การกำหนดเป้าประสงค์จึงต้องคำนึงถึงความชัดเจน ความเที่ยงตรงในการแก้ปัญหา และความเป็นไปได้ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ส่วนการปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์จะต้องประกอบด้วยบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน และ ผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ประการที่ 3 การประเมินผลสำเร็จเป็นการกำหนดกรอบในการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความสำเร็จให้ชัดเจนเป็นที่ยอมรับแก่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การประเมินผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงต้องมีทั้งความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งหมายความว่า การประเมินผลจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบถูกต้องตามระเบียบวิธีการประเมินผล เพื่อให้การประเมินผลสำเร็จสามารถระบุระดับของความสำเร็จได้อย่างชัดเจน และสามารถให้ข้อเสนอแนะได้ว่ามีปัญหาคืออะไรบ้างในระหว่างกาหนดนโยบายไปปฏิบัติที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง

ประการที่ 4 การแปลงความเป็นนามธรรมของเป้าประสงค์ไปสู่ความเป็นรูปธรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งผู้รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจในการกระทำดังกล่าว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติปราศจากความคลุมเครือ และมีความชัดเจนต่อภารกิจที่ตนจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าการตัดสินใจในขั้นตอนนี้ เป็นส่วนที่มีความสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประการที่ 5 การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบจำนวนมาก ทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกันและบุคลากรระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงานประสานกัน ดังนั้น การสร้างความเข้าใจที่ต่อกันทั้งระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าบุคลากรผู้ปฏิบัติขาดความร่วมมือที่ต่อกันหรือขาดความเข้าใจต่อความสำคัญในการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด หรือเกิดความขัดแย้งในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความร่วมมือด้วยความเข้าใจต่อการบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน จะส่งเสริมให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Alexander (1985, p. 413) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำชุดการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแผนการทำงานที่มุ่งส่งผลไปยังผู้ที่ตั้งใจจะให้ได้รับประโยชน์จากนโยบายเป็นการเฉพาะและเป็นการปฏิบัติในภาคสนาม

Bardach (2009, p. 9) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทางการเมืองที่จะนำการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการแสวงหากลไกในการแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อดำเนินการให้สำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ สามารถประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบายโดยเป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย

4.2 ความสำคัญของกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบแนวทางของนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งความสำคัญของกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีความสำคัญ ดังนี้

Thamrongthanyawong (2001 อ้างถึงใน อิงฟ้า สิงห์น้อย และรัฐชาติ ทัศนัย, 2561) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย ในกรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบาย จะส่งผลให้ผู้ตัดสินใจนโยบายได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน เพราะได้กระทำการตัดสินใจเลือกนโยบายที่ถูกต้องและเลือกหน่วยปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นผลดีต่ออนาคตทางการเมืองของผู้ตัดสินใจนโยบาย ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จล้มเหลว จะส่งผลให้ผู้ตัดสินใจนโยบายถูกตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบจากประชาชน ทั้งต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายที่ไม่เหมาะสมและความบกพร่องในการควบคุมและกำกับหน่วยปฏิบัติหรือการมอบหมายให้หน่วยปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นต้น

2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่นำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ จะทำให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการแก้ไขด้วยดี กลุ่มเป้าหมายได้รับความพึงพอใจ ถ้านำไปปฏิบัติไม่ได้ กลุ่มเป้าหมายอาจเรียกร้องด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานของรัฐหรือผู้กำหนดนโยบายมีความยุ่งยากมากขึ้น

3. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อหน่วยปฏิบัติ ในกรณีที่นำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ หน่วยปฏิบัติจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจทั้งจากผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เนื่องจากทุกประเทศมีทรัพยากรที่จำกัด ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสามารถแก้ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายหรือสังคมอย่างได้ผล ไม่เกิดภาวะการสูญเปล่า หรือต้องกลับมาแก้ไขใหม่ ทรัพยากรในที่นี้หมายรวมถึงทั้งบุคลากรงบประมาณ อุปกรณ์และเวลาที่ต้องใช้ไปทั้งหมด

5. ความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนงานโครงการพัฒนาต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะส่งผลให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมาย เพื่อความก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความกินดีอยู่ดีและมีความสุข

6. ความสำคัญต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะในกระบวนการวิเคราะห์นโยบายนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าไปมีบทบาทตั้งแต่กระบวนการกำหนดทางเลือกนโยบาย กล่าวคือ นักวิเคราะห์นโยบายจะต้องคำนึงถึงการพิจารณาทางเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้ทั้งในทางปฏิบัติเท่านั้น เพื่อให้มั่นใจว่าทุกทางเลือกที่นำมาวิเคราะห์จะไม่ก่อให้เกิดความสูญเปล่า และในการจัดทำนโยบายก็จะต้องคำนึงถึงการกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการนโยบายว่านโยบายนั้นจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

กล่าวโดยสรุป กระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีความสำคัญ ต่อผู้ตัดสินใจหรือผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง หน่วยปฏิบัติตามนโยบาย อีกทั้ง หากมีการวางแผนที่ดีในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติส่งผลให้เกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ประเทศเกิดการพัฒนามาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4.3 กระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย สำหรับกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น มีนักวิชาการการศึกษาได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, น. 334) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีส่วนสำคัญอยู่ 4 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดตั้งหน่วยงานและบุคลากรใหม่ เพื่อนำนโยบายใหม่ไปปฏิบัติหรือ

มอบหมายให้หน่วยงาน และบุคลากรที่มีอยู่นานโยบายไปปฏิบัติ 2) แปลงจุดมุ่งหมายและเจตนาของฝ่ายนิติบัญญัติไปเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติ และพัฒนาแนวปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติใช้เป็นแนวทาง 3) ประสานการใช้ทรัพยากร แหล่งงบประมาณกับกลุ่มเป้าหมาย แบ่งความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 4) จัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของนโยบาย

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555, น. 32-33) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วยประกอบด้วย การมีเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ต้องมีหน่วยงานรับผิดชอบการนำนโยบายปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีงบประมาณสนับสนุน การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม และต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนูรัตน์ อนันธนาธร (2555, น. 276) กล่าวว่า หากพิจารณาถึงลงไปในช่วงตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะพบขั้นตอนย่อย ๆ ที่สำคัญหลายประการ คือ ประการแรก จะต้องมีการศึกษาวัตถุประสงค์และเนื้อหาของนโยบายให้เข้าใจในระดับหน่วยงานหรือองค์การที่นำนโยบายสาธารณะนั้น ๆ ไปปฏิบัติ ประการที่สอง จะต้องมีการวิเคราะห์ว่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีแผนงาน/โครงการอะไรมารองรับ ประการที่สาม จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ประการที่สี่ จะต้องวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของแต่ละแผนงาน/โครงการ ประการที่ห้า จะต้องวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทั้งทางการเมือง การเงิน การบริหาร และทางเทคนิคของแผนงาน/โครงการทั้งหมด และ ประการสุดท้าย จะต้องมีการสรุปวิเคราะห์ โดยระบุทางเลือกที่ดีที่สุดพร้อมรายละเอียดการวิเคราะห์ก่อน จะเสนอขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่อไป

วรเดช จันทรศร (2556, น. 35-47) กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นเรื่องยากเนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการระดับล่าง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับหน่วยงานระดับสูงของรัฐและอยู่นอกเหนือจากการควบคุมของรัฐ หน่วยงานระดับสูงของรัฐมีอิสระในการดำเนินงานของตนเองมากพอสมควร ดังนั้น การนำนโยบายระดับชาติไปปฏิบัติจึงต้องอาศัย 1) หน่วยงานระดับสูงทำหน้าที่กำหนดนโยบายและต้องดำเนินการสื่อสารเพื่อทำให้หน่วยงานระดับล่างนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติโดยใช้วิธีที่เหมาะสม เรียกว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค 2) หน่วยงานระดับล่างเมื่อได้รับการถ่ายทอดหรือสื่อสารนโยบายจากหน่วยงานระดับบนแล้ว ก็จะต้องกำหนดนโยบายภายในตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ เรียกว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation) เป็นการแปลงนโยบายออกเป็นแนวทางการปฏิบัติ หรือแปลงมาเป็นแผนงานหรือโครงการ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจบริบทและสาระสำคัญของนโยบาย หลังจากนั้นจะเป็นการแปลงนโยบายให้เป็นแนวทาง และโครงการแล้วส่งมอบแนวทาง แผนงาน หรือโครงการนั้นสู่หน่วยปฏิบัติ ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงนโยบายสำคัญมาก เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายให้เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์แล้ว อาจกล่าวได้ว่าความล้มเหลวของ

นโยบายนั้นอาจเกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นแล้ว จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้นโยบายต้องถูกแปรเปลี่ยนไปจากวัตถุประสงค์เดิมมักจะขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย หรือความหลากหลายของเป้าหมาย อีกทั้งความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายในการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคเป็นขั้นตอนที่หน่วยงานส่วนกลางจะต้องทำให้หน่วยปฏิบัติระดับล่างหรือระดับท้องถิ่นยอมรับแนวทางแผนงานโครงการหรือผลของการแปลงนโยบายไปปฏิบัติต่อ ซึ่งการที่หน่วยงานบริหารส่วนกลางจะสามารถทำให้หน่วยปฏิบัติในระดับล่างหรือระดับท้องถิ่นยอมรับ และจัดทำโครงการสนองนโยบายที่ส่วนราชการวางไว้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะของหน่วยงานท้องถิ่นนั้น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมืองของท้องถิ่นนั้น ตลอดจนประโยชน์ที่รัฐบาลควรจะให้กับหน่วยงานท้องถิ่นนั้น

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro Implementation) เป็นขั้นตอนความรับผิดชอบต่อหน่วยงานส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการนำนโยบาย แนวทางแผนงาน หรือโครงการไปปฏิบัติ โดยเป็นขั้นตอนการทำให้หน่วยงานในระดับท้องถิ่นยอมรับนโยบายจากรัฐบาลหรือหน่วยงานส่วนกลางเข้าเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นอย่างน้อยเพียงใด จะทำการปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานตนเองให้สอดคล้องกับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติตลอดจนแผนงานที่ส่วนกลางกำหนดไว้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและวิธีการในการปฏิบัติงานของตนเอง และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ผลการปฏิบัติจะเป็นอย่างไร หน่วยงานท้องถิ่นตลอดจนผู้ปฏิบัติจะทำการยอมรับและถือเอานโยบายนั้นเข้าเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจประจำวันด้วยความต่อเนื่องเพียงใด นโยบายส่วนกลางนั้นจะถูกยกเลิกหรือไม่ความเกี่ยวพันดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เกิดขึ้นในขั้นตอนระดับจุลภาค ซึ่งจะมีจุดที่หน่วยงานในท้องถิ่น ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายจะต้องทำการตัดสินใจหรือปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกันไป ยิ่งไปกว่านั้นพฤติกรรมการจัดสัจใจและการปฏิสัมพันธ์จะแปรเปลี่ยนไปตลอดเวลา ซึ่งความเกี่ยวพันในระดับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ขั้นตอนการระดมพลัง (Mobilization) เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานระดับท้องถิ่นจะต้องพิจารณารับนโยบาย และแสวงหาความสนับสนุน 2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Deliverer Implementation) ครอบคลุมถึงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนโครงการที่ได้รับการยอมรับแล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริง และ 3) ขั้นตอนการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง (Institutionalization or Continuation) เป็นความหวังของหน่วยงานส่วนกลางที่จะต้องฝากไว้กับผู้บริหารระดับท้องถิ่นและตัวผู้ปฏิบัติในระดับท้องถิ่น ในส่วนของผู้บริหารระดับท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้นำในการชักจูงให้ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญของนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และต้องแปลงนโยบายนั้นให้เป็นภารกิจประจำวันของผู้ปฏิบัติไปตลอด ในส่วนของผู้ปฏิบัติจะต้องมีความพร้อมมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายนั้นโดยถาวร

นพตล อุดมวิศวกุล (2560, น. 9) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีกระบวนการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงโดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การแปลงนโยบายไปกำหนดเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติ 2) การแปลงแนวทางสำหรับการปฏิบัติไปกำหนดเป็นแผนงาน 3) การแปลงแผนงานไปกำหนดเป็นโครงการ และ 4) การแปลงโครงการไปกำหนดกิจกรรม

สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง (2562, น. 95-116) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และกระบวนการประเมินผลนโยบาย โดยกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบาย ความเป็นไปได้ทางการเมืองและเทคโนโลยี การกำหนดทรัพยากร ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่กระบวนการประเมินผลนโยบาย เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งจะส่งผลต่อให้เกิดระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เป็นการง่ายที่ผู้บริหารนโยบายสามารถควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายได้ตลอดเวลา และต่อเนื่อง ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีมาตรฐานส่งผลให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จ

กล้า ทองขาว (2563, น. 38-39) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากการที่นโยบายนั้นมีการระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายชัดเจนตรงกัน จะช่วยให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนโยบายสามารถกำหนดภารกิจ กำหนดมาตรฐานของงานและมีการมอบหมายงานให้หน่วยงานหรือบุคคลที่ร่วมรับผิดชอบได้ถูกต้อง ชัดเจน ความชัดเจนของภารกิจจะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การที่รับผิดชอบนโยบายหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเข้าใจวิธีการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติจะมีการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเพื่อแสวงหารูปแบบและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานได้ตรงเจตนารมณ์ สร้างเป้าหมายของนโยบาย ช่วยให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถ และความพร้อมของตน เพื่อเตรียมกำลังหรือเตรียมขอความสนับสนุนจากหน่วยเหนือหรือผู้มีอำนาจหรือจากส่วนกลางได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้น กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติยังต้องการการสนับสนุนและการส่งเสริมจากท้องถิ่นเพื่อเป็นปัจจัยเสริมกำลังใจ เสริมศักยภาพและความสามารถของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประการสุดท้าย ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติยังขึ้นอยู่กับกรณีมาตรการกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการกระตุ้นเสริมแรงให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม แสดงได้ดังตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Van Meter & Van Horn (1975, pp. 445-448) เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของนโยบายว่า มีลักษณะ 4 ประการ คือ 1) จะต้องระบุวัตถุประสงค์เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติให้ชัดเจน 2) จะต้องกำหนดทรัพยากรสนับสนุนนโยบายและ

แผนไว้ชัดเจน 3) การสื่อสารนโยบายเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันของกลไกการขับเคลื่อนต่าง ๆ และ 4) กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ

Sabatier & Mazmanian (1980, pp. 538-560) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สามารถประสบความสำเร็จนั้น จะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน เริ่มจากการประกาศใช้กฎหมายหรือนโยบาย แผนงานหรือโครงการ ขั้นที่สอง คือ การลงมือปฏิบัติให้กฎหมายหรือนโยบาย แผนงานโครงการมีผลบังคับใช้ โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนต่อมา คือ การยินยอมปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มเป้าหมาย สุดท้าย คือ ขั้นตอนการทบทวน กำกับ ตรวจสอบและการปรับปรุงกฎหมาย นโยบาย แผนงานหรือโครงการ

Sandra, Michale & Gerd (2003, pp. 5-6) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จนั้น มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การจัดทำงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนนโยบาย 3) การวิเคราะห์บริบททางการเมืองและสังคม การสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับของประชาชน ผู้มีอำนาจ สื่อมวลชนและผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการตามนโยบาย 4) ดำเนินการตามนโยบาย และ 5) ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และควบคุมการดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อดูความเหมือนและความต่างของตัวแปรและสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยพิจารณาตัวแปรที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนำเสนอในตารางดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ด้าน	เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2550)	สมบัติ อารังธัญงค์ (2555)	สัมพันธ์ ยศสมศักดิ์ และ วิมลวรรณ (2556)	นพดล อุดมเดชาบุณย (2560)	สุวิทย์ เคนยงภูมิ และ กมล ทองงาม (2563)	Van Meter & Van Horn (1975)	Sabatier & Mazmanian (1980)	Sandra, Michale & Gerd (2003)	ความถี่	ผู้วิจัย
1. การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	6	✓
2. การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	7	✓
3. การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	6	✓
4. การสื่อสารภายในองค์กรและภายนอกองค์กร	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	4	-
5. การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	4	✓
6. การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	6	✓
7. การกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	4	-

จากตารางที่ 2.2 แสดงถึงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (ตัวแปรเกณฑ์) พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่จะแสดงถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งนักวิชาการ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550; สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2555; สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ และอนุรัตน์ อนันธนาธร, 2555; วรเดช จันทรร, 2556; นพดล อุดมวิศวกุล, 2560; สัญญา เคณาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562; กล้า ทองขาว, 2563; Van Meter & Van Horn, 1975; Sabatier & Mazmanian, 1980; Sandra, Michale & Gerd, 2003) มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันที่มีความถี่สูงสุด 5 ลำดับแรก จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย พิจารณาจากตัวแปร การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 7 คน

ตัวแปรที่ 2 การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย พิจารณาจากตัวแปร การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 6 คน

ตัวแปรที่ 3 การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย พิจารณาจากตัวแปรการ สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 6 คน

ตัวแปรที่ 4 การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย พิจารณาจากตัวแปร การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน 6 คน

ตัวแปรที่ 5 การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย พิจารณาจากตัวแปรการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ซึ่งมีความถี่ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันจำนวน 4 คน

ดังนั้น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์นำมาใช้ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ 1) การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย 2) การกำหนด และจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย 3) การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย 4) การกำหนดภารกิจ และการมอบหมายงานตามนโยบาย และ 5) การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

4.3.1 การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย

การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย เป็นการเตรียมวิธีการต่าง ๆ ที่จะกระทำ ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปโดยประหยัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการควบคุมของผู้บริหารเพื่อติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ

ให้เป็นไปตามนโยบาย โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบายไว้ดังนี้

วรเดช จันทรศร (2556, น. 35) กล่าวว่า การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบายเป็นการแปลงวัตถุประสงค์กว้าง ๆ และมีลักษณะเป็นนามธรรมยากแก่การนำไปปฏิบัติ ไปสู่รูปธรรมในลักษณะของแผนงานโครงการ โดยความจำเป็นและประโยชน์ของการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงานและโครงการ มีดังนี้ คือ

1. เป็นการแปลงสิ่งที่ เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ง่ายในการนำไปปฏิบัติในระดับจุลภาค เพราะในอดีตหลายนโยบายมักเขียนกว้าง ๆ มีความคลุมเครือ ขาดความเฉพาะเจาะจง และมีความหลากหลายในวัตถุประสงค์ของนโยบาย จึงนำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้ยาก

2. ง่ายในการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนงานและโครงการ

3. ง่ายในการประเมินผลสำเร็จของแผนงาน และโครงการ เพราะการแปลงนโยบายออกมาเป็นแผนงานหลายแผนงาน และแผนงานหนึ่งจะแปลงออกมาเป็นหลายโครงการ ดังนั้นการประเมินความสำเร็จของโครงการ ย่อมบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนงานด้วย และเมื่อประเมินความสำเร็จของแผนงาน ย่อมบ่งบอกถึงความสำเร็จของนโยบายด้วย

4. สามารถใช้ผลการประเมินมาปรับเป็นแผนงานและโครงการใหม่ได้ กรณีประเมินออกมาแล้วไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร

กล้า ทองขาว (2563, น. 48) กล่าวว่า การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย เป็นการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงานโดยการจำแนกสาระประเด็นของนโยบายออกมาจัดทำเป็นแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ คลอบคลุมขอบข่ายความต้องการกระจายอำนาจที่กำหนดไว้ ให้ได้สัดส่วนที่ผสมกลมกลืน และแผนงานหรือโครงการที่ออกแบบนี้จะต้องเหมาะสมสำหรับแต่ละบริบทพื้นที่นั้น ๆ

Hogwood & Gunn (1984, p. 210) กล่าวว่า การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย คือ ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนแรก การออกแบบแผนงานให้สอดคล้องกับผลที่ต้องการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ต้นทุนและเวลาที่ต้องการให้ชัดเจน

ขั้นตอนที่สอง การนำแผนงานไปปฏิบัติ โดยดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสม ได้แก่ การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานและการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ การจัดหางบประมาณและทรัพยากร และการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอนสุดท้ายกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติ กำกับ และเครื่องมือการควบคุม เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินแผนงาน โครงการเป็นไปตามความตั้งใจที่กำหนดไว้ ถ้ามีส่วนที่เบี่ยงเบนเกิดขึ้น จะสามารถทำการแก้ไขให้ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว

Alexander (1985, p. 403) กล่าวว่า การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย คือ ข้อกำหนดเฉพาะสำหรับการปฏิบัติ เพื่อที่จะให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของแผนงานหรือโครงการ นอกจากจะต้องระบุแนวปฏิบัติ กำหนดทรัพยากรที่ต้องการแล้ว ยังต้องระบุกลุ่มประชากรผู้สมควรได้รับประโยชน์จากนโยบายให้ไว้ชัดเจนด้วย

กล่าวโดยสรุป การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย เป็นการแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยการจำแนกประเด็นของนโยบายออกมาจัดทำเป็นแผนงานหรือโครงการ การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน การคัดเลือกผู้รับผิดชอบ การจัดหางบประมาณและทรัพยากร การกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติ การระบุกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานตามนโยบาย และการวางแผนการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนงานและโครงการเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของแผนงานโครงการ ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของนโยบาย

4.3.2 การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย

การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานตามนโยบายบรรลุผลสำเร็จ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบายไว้ดังนี้

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2546, น. 478) กล่าวว่า การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบายมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการกำหนดและการจัดสรรทรัพยากรจะต้องกำหนดเป็น ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติและแนวทางการปฏิบัติที่ระบุอย่างเฉพาะเจาะจง โดยการเปลี่ยนแปลงงานกิจวัตรขององค์การเป็นงานที่มีต้นทุนที่แพงและหน่วยงานนั้นจะต้องได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินงาน ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานจะต้องได้รับแนวทางในการปฏิบัติใหม่ที่เหมาะสมและชัดเจน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่มีความสำคัญมาก มิฉะนั้นจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความล้มเหลวได้ง่าย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551, น. 47) กล่าวว่า การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานตามนโยบายบรรลุผลสำเร็จ โดยทรัพยากรที่เกี่ยวข้องที่จะต้องดำเนินการจัดสรรและบริหารประกอบด้วย 1) การบริหารคน 2) การบริหารเงิน 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ 4) การบริหารทั่วไป 5) การบริหารให้บริการประชาชน 6) การบริหารคุณธรรม 7) การบริหารข้อมูล 8) การบริหารเวลา และ 9) การบริหารการวัดผล

รังสรรค์ อินทร์จันทร์ (2552, น. 47) กล่าวว่า การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย คือ การที่องค์กรได้นำสิ่งที่เป็นทรัพยากรการบริหารมาสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารนโยบาย และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการกำหนดและจัดสรรตามนโยบาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ การจัดการ กระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน การตลาด และเวลา

Van Meter & Van Horn (1975, p. 445) กล่าวว่า การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย คือ การกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึงเงินและแรงเสริมทั้งหลายที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการ ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรนโยบายเป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้นโยบายบรรลุผล แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีการกำหนดทรัพยากรเสริมอื่น ๆ อีกมากมาย ทรัพยากรนโยบายจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการสื่อสารระหว่างองค์การและการขับเคลื่อนกิจกรรมของนโยบายและมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้ปฏิบัติและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

Sabatier & Mazmanian (1980, p. 538) กล่าวว่า การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย เป็นการสนับสนุนด้านงบประมาณแก่องค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งก็คือ เงิน และเงิน คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่องค์การจะนำไปใช้โดยต้องจัดสรรเป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในกระบวนการบริหารแผนงาน เพื่อให้การควบคุมและการกำกับกับการปฏิบัติเป็นไปตามแผนนโยบาย องค์การสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ องค์การจะต้องได้รับการสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและงบประมาณอย่างเพียงพอ เหมาะสม และทันเวลา

กล่าวโดยสรุป การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย เป็นการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกและเพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

4.3.3 การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย

การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย เป็นการแสวงหาความร่วมมือที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารและผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติมีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบายไว้ดังนี้

วรเดช จันทรศร (2556, น. 54) กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย คือ ความสามารถในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ หรือองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความเที่ยงตรงและความสม่ำเสมอของการสื่อสารระหว่างองค์การ จำนวนหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องและระดับความร่วมมือของหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

ศิลปวิชัย น้อยสมมิตร และโชติกา แก่นธिया (2562, น. 113) กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนกับนโยบาย เป็นการให้โอกาสประชาชนเป็นฝ่ายการตัดสินใจ กำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน/กลุ่ม/องค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมากกว่าจะเป็นฝ่ายตั้งรับตามรูปแบบการดำเนินการตามนโยบาย

กล้า ทองขาว (2563, น. 36) กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบายในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางด้านการเมืองจากผู้มีอำนาจ กลุ่มพลัง และองค์กรที่ใช้อำนาจหรือใช้ทรัพยากรผลักดันกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) การสนับสนุนทางด้านวิชาการ ความเชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีจากส่วนท้องถิ่น และ 3) การสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่เป้าหมาย ด้านการใช้ทักษะ เทคนิค และความสามารถเชิงการจัดการขององค์กรและบุคคลในท้องถิ่น

Van Meter & Van Horn (1975, p. 450) กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย เป็นโอกาสที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ โดยเกี่ยวข้องกับผู้นับสนุน 2 กลุ่ม คือ 1) การสนับสนุนจากชนชั้นนำ และการสนับสนุนจากสื่อมวลชน ทั้งนี้การสนับสนุนจากชนชั้นนำในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จของนโยบายนั้น ๆ สูง ทั้งนี้ชนชั้นนำอาจประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ รวมตลอดถึงกลุ่มประชากรที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย และ 2) การสนับสนุนจากสื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนโดยทั่วไปจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จ นโยบายใดที่ขาดการสนับสนุนจากสื่อมวลชนหรือประชาชนโดยทั่วไปมักประสบปัญหาในทางปฏิบัติอย่างมาก

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย เป็นการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับนโยบาย องค์กรภาครัฐและเอกชน สื่อมวลชน ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประสานงานเพื่อระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาประสบความสำเร็จ

4.3.4 การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย

การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย เป็นการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารจะมีหน้าที่กำหนดและมอบหมายแก่ผู้ปฏิบัติ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายไว้ดังนี้

นงลักษณ์ ภิญโญมงคล (2550, น. 76) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย เป็นการที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดมอบหมายงาน อำนาจ และความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบายให้แก่บุคคลอื่น โดยมั่นใจว่าผู้รับมอบหมายมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะดำเนินการตามนโยบายนั้น ๆ ให้บรรลุตามความต้องการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

นิสิต มโนตั้งวรพันธ์ (2554, น. 61) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายหรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้คนอื่นทำ ไม่ใช่เพียงการการโอนภาระงานตามนโยบายหรือโครงการนั้นให้เขาทำ แต่ยังรวมถึงการโอนความรับผิดชอบให้เขาด้วย การมอบหมายงานเป็นภาระกิจที่สำคัญที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด

วรเดช จันทรศร (2556, น. 455) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย คือ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เกิดความสอดคล้องของโครงการที่มีต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายหลัก วิธีการปฏิบัติสามารถเข้าใจง่าย มีการกำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติ การกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน และการจัดสรรอำนาจหน้าที่

สมชาติ กิจยรรยง (2557, น. 168) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคคลอื่น ซึ่งได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมตามนโยบาย โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ซึ่งเป็นกลไกที่จำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การ

กล้า ทองขาว (2563, น. 33) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ประการ คือ 1) ความชัดเจนของการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ความเหมาะสมในการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานที่ร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ความเพียงพอของการจัดสรรอำนาจเพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ในการปฏิบัติแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ 4) ความยืดหยุ่นและความคล่องตัวของแนวปฏิบัติที่นำไปใช้ 5) ความสอดคล้องของแนวปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6) การมีมาตรฐานตามภารกิจร่วมกันระหว่างหน่วยงาน 7) ความเพียงพอของงบประมาณและความสามารถในการจัดสรรได้ทันเวลา และ 8) ระดับความซับซ้อนของการประสานการปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน

Sabatier & Mazmanian (1980, p. 538) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย เป็นการมอบหมายงานแก่หน่วยงาน หรือข้าราชการที่รับผิดชอบตามความชำนาญ โดยความสำคัญของการมอบหมายงานให้หน่วยงานและบุคคลรับผิดชอบ คือ การสร้างข้อผูกพันต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อให้หน่วยงานได้นำข้อกำหนดและมาตรฐานของงานไปใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและมอบหมายความรับผิดชอบจะเป็นการผลักดันให้หน่วยงานและข้าราชการปฏิบัติตามอาณัติของนโยบาย หลักการโดยทั่วไปของการสร้างข้อผูกพันต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย คือ 1) หน่วยงานที่สมควรได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบนโยบายที่ริเริ่มขึ้นใหม่ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กับปัญหานโยบายนั้นมากที่สุดหรืออาจจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่เพื่อทำหน้าที่บริหารนโยบายนี้เป็นการเฉพาะ และ 2) ผู้นำสูงสุดของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติควรได้รับการเลือกมาจากผู้นำคนสำคัญที่ศรัทธาต่อนโยบายและสนับสนุนนโยบายที่นำไปปฏิบัติกันอย่างจริงจัง

กล่าวโดยสรุป การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย เป็นการมอบหมายงานตามนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา แก่ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจน พร้อมกับมอบอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุตามความต้องการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุด

4.3.5 การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย

การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสำคัญต่อการปรับปรุงนโยบาย ซึ่งผู้บริหารจะมีหน้าที่กำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายโดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายไว้ดังนี้

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2551) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นการประเมินทุกระบวนการของนโยบาย เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวิเคราะห์นโยบาย การปฏิบัติตามนโยบาย และการประเมินผลกระทบหรือผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากนโยบาย

สัญญา เคนาภูมิ (2560, น. 35) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นกระบวนการทบทวนตรวจสอบและวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือสัมฤทธิ์ผลของนโยบายที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำกับติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ๆ

กล้า ทองขาว (2563, น. 9) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบภายในกระบวนการบริหารนโยบาย เพื่อแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินการ ให้บังเกิดผลลัพธ์นโยบาย ตรงตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้

Alkin & Hofstetter (2002, pp. 1-3) การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

Anderson (2003, p. 20) กล่าวว่า การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดว่านโยบายใดที่บรรลุผลสำเร็จ ไม่ว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีผลกระทบอื่น ๆ หรือไม่ เกี่ยวข้องกับใคร ใครเป็นผู้ได้เปรียบและเสียเปรียบจากนโยบาย โดยผลของการประเมินนโยบายมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ยกเลิก ปรับปรุง หรือดำเนินการตามนโยบายนั้นในอนาคต

UNITAR (2012, p. 6) กล่าวถึง การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้และปรับปรุงคุณภาพการดำเนินการตามนโยบายขององค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงการดำเนินการตามนโยบายโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และใช้เป็นฐานข้อมูลในการระดมทรัพยากรสำหรับการวางแผนการดำเนินงานตามนโยบายต่อไป

OECD (2021, p. 1) กล่าวถึง การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบการดำเนินการและการส่งมอบนโยบายหรือบริการ สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการตรวจสอบนโยบายด้วยหลักฐานที่ชัดเจนว่างานใดที่สำคัญและจำเป็น ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว อีกทั้งสนับสนุนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการกำหนดนโยบายโดย ปรับปรุงความเชื่อมโยงระหว่างการแทรกแซงนโยบายกับผลลัพธ์และผลกระทบ เพิ่มความรับผิดชอบและให้ ความชอบธรรมในการใช้เงินและทรัพยากรสาธารณะส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของนโยบาย

กล่าวโดยสรุป การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เป็นกระบวนการของ การกำกับ และตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ทางการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนกำกับติดตามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด สุราษฎร์ธานี

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 - 3 จำนวน 457 โรงเรียน และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (เฉพาะจังหวัดสุราษฎร์ธานี) จำนวน 44 โรงเรียน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้ทิศทางการพัฒนา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 - 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญ เป้าประสงค์

และกลยุทธ์ของการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

5.1 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2563, น. 27-29)

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
2. เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
6. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และเป็นครูมืออาชีพ
7. บริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างพอเพียง มีจิตสาธารณะ มีความเป็นพลเมืองที่ดี มีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ
2. ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
3. ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิด การแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทักษะอาชีพ สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ มีทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
5. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
6. ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และใช้เป็นเครื่องมือด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สถานศึกษาเข้มแข็ง จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นแบบอย่างได้
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยรูปแบบที่หลากหลายสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

5.2 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2563, น. 55-56)

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาในสังกัดทุกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติและนานาชาติ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
6. เพิ่มขีดความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยอาศัยการวิจัยและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนามุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์บนพื้นฐานความเป็นไทย
2. ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างเต็มตามศักยภาพเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับสากล
3. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยเรียน มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวเป็นพลเมืองและพลโลก
4. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีสมรรถนะและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
5. ประชากรวัยเรียนได้รับการบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ อยู่ในพื้นที่ห่างไกลกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล
7. สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกมิติ
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ (Strategy)

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 5 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

5.3 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2563, น. 24-25)

วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ
2. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน (อายุ 3 - 16ปี) ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน (อายุ 3 - 16 ปี) ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
3. ผู้เรียนทุกคนมีความจงรักภักดีในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
5. ผู้เรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีผลงานเชิงประจักษ์ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

การปฏิบัติ

5.4 ทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2563, น. 80-81)

วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. สร้างโอกาส เสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิต
สาธารณะ

4. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

5. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ
นวัตกรรม

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับการศึกษาตามสิทธิอย่างเท่าเทียม
ทั่วถึง และมีคุณภาพ

3. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สู่ความเป็นสากล

5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ และผู้เรียน มีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. หน่วยงานทางการศึกษามีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

7. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

และทั่วถึง

8. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

บนพื้นฐานความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

จากที่นำเสนอมาข้างต้นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้ว่ามีการระบุและให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ไปปฏิบัติตามกรอบทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นจุดเน้นในการดำเนินงาน ซึ่งปรากฏเป็นภาพรวมอยู่ใน พันธกิจ (Mission) ที่กล่าวถึงการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เป้าประสงค์ (Goal) ที่กล่าวถึงการได้รับการศึกษาตามสิทธิอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง มีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล และมีกลยุทธ์ (Strategy) ที่ระบุถึงการสร้างโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและมีคุณภาพ ในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561 - 2580) และเป็นไปตามกรอบทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

5.5 ผลการดำเนินงานการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวน 501 โรงเรียน จากการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 - 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สะท้อนภาพของการดำเนินการตามนโยบายตามยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา จากการศึกษา พบว่า (แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2562 - 2565 จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2560)

1. ข้อมูลปีการศึกษาเฉลี่ย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย เท่ากับ 9.53 ปี ซึ่งลดลงจาก ปี พ.ศ. 2559 และ 2560 และยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศเท่ากับ 0.2 ปี โดยต่ำเป็นลำดับที่ 42 ของประเทศ

2. ข้อมูลการศึกษาของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ข้อมูลสิ้นปีการศึกษา 2561)

2.1 จบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ไม่ศึกษาต่อ จำนวน 209 คน จากจำนวนทั้งหมด 8,904 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33

2.2 จบระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่ศึกษาต่อและติดตามไม่ได้ จำนวน 123 คน จากจำนวนทั้งหมด 8,171 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51

2.3 จบระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่ศึกษาต่อ จำนวน 59 คน จากจำนวน 4,412 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34

3. ข้อมูลการออกกลางคันของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.1 ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 101 คน จากจำนวนนักเรียนออกกลางคันทั้งหมด 205 คน คิดเป็นร้อยละ 49.27

3.2 ระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 382 คน จากจำนวนนักเรียนออกกลางคันทั้งหมด 489 คน คิดเป็นร้อยละ 78.12

4. ข้อมูลนักเรียนด้อยโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

4.1 มีเด็กถูกทอดทิ้ง จำนวน 35 คน

4.2 เด็กเร่ร่อน จำนวน 35 คน

4.3 เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ จำนวน 3 คน

4.4. ชนกลุ่มน้อย จำนวน 14 คน

4.5. เด็กที่ถูกทำร้าย จำนวน 5 คน

4.6. เด็กยากจน จำนวน 51,072 คน

4.7. เด็กที่มีปัญหาสุขภาพจิต จำนวน 6 คน

4.8. ปัญหาอื่น ๆ จำนวน 127 คน

รวมนักเรียนด้อยโอกาส จำนวน 51,297 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2562, น.11-14)

จากผลการดำเนินงานการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สภาพการ นำนโยบายไปปฏิบัติของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยังไม่เป็นไปตามแผนนโยบาย และเป้าหมายเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเห็นได้จากจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย ข้อมูลการศึกษาต่อ ข้อมูลการออกกลางคัน และข้อมูลนักเรียนด้อยโอกาสที่ยัง มีอยู่จำนวนมาก สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการปฏิบัติตามนโยบายตามยุทธศาสตร์ที่ 4 และปัจจัยที่ส่งผลให้ การปฏิบัติตามนโยบายยังไม่บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยปฏิบัติ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

พาริกา กิมชัยวงศ์ (2557, น. 52-53) ศึกษาอัตราการคงอยู่และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ฐานนะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนเป็นอุปสรรคในการศึกษาของเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 นอกจากนี้โครงสร้างและคุณลักษณะของ ครัวเรือนก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังนั้น ภาครัฐ ควรให้การสนับสนุนนโยบายต่าง ๆ ที่ได้ผลจริงเพราะจากข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีการดำเนินการตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี แต่เด็กจำนวน หนึ่งก็ยังไม่ได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือแม้กระทั่งระดับการศึกษาภาคบังคับ กล่าวคือ หากนโยบายที่ภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการศึกษามีประสิทธิผลจริง ก็จะทำให้เด็กมีโอกาสในการศึกษา เพิ่มขึ้น เพราะผลการศึกษาประการหนึ่ง ได้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการศึกษานั้นจะมีผลต่อ ครัวเรือนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจยากจนมากกว่าครัวเรือนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า หากสามารถทำให้ โอกาสทางการศึกษาของเด็กเพิ่มขึ้นได้ อัตราการคงอยู่ของนักเรียนในระบบก็จะมากขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นการ ยกระดับการศึกษาของเด็กให้สูงขึ้นได้ ซึ่งจะทำให้ความแตกต่าง และความเหลื่อมล้ำในการศึกษาของเด็ก ในแต่ละภูมิภาคลดลงได้

นิตยา หลานไทย (2559, น. 369-371) ศึกษานโยบายความเสมอภาคด้านคุณภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 10 ผลการศึกษาพบว่า 1) นโยบายด้านการศึกษาคือเป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งของนโยบายคณะรัฐมนตรีทั้ง 9 คณะในช่วงดังกล่าว มีสาระการคุ้มครองสิทธิไว้ทั้งทางด้านโอกาสการเข้าถึงบริการ ด้านคุณภาพการจัดการบริการ และด้านทรัพยากรเพื่อการจัดการบริการทั้งแบบเสมอกันและแบบเป็นธรรม แต่ให้ความสำคัญแตกต่างกันตามบริบททางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษาในแต่ละยุคสมัย โดยต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐธรรมนุญเป็นหลัก 2) ผลการนำนโยบายความเสมอภาคคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่าได้มีการดำเนินงานตามนโยบายและรายงานผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ขณะที่ผลการประเมินทางการศึกษาทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติยืนยันว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนไทยมีความไม่เสมอภาคด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งแบบเสมอกันและแบบเป็นธรรม ได้แก่ การศึกษาของพ่อแม่ ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปกรณ์การเรียน และงบประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียน ปริมาณและคุณภาพของครู และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และ 3) ในอีก 20 ปีข้างหน้าจำเป็นต้องมีกรอบนโยบายความเสมอภาคด้านคุณภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในด้านโอกาสการเข้าถึงบริการควรกระจายอำนาจ ให้ใช้ภาษาแม่ในการเริ่มต้นการเรียนรู้ ทำสำมะโนประชากรคนพิการและผู้อยู่ในภาวะยากลำบากทุกประเภท ในด้านคุณภาพการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรปรับปรุงแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อรองรับผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายการศึกษาตลอดชีวิต ในด้านทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเตรียมคนไทยให้พร้อมด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิต ในด้านกระบวนการนโยบายให้นโยบายการศึกษาเป็นอิสระจากการเมือง รับรองสิทธิของเด็กวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอิสระทางวิชาการด้านหลักสูตร กำหนดกลไกและแนวทางการประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายในและภายนอก ให้ภาคประชาชนสังคมร่วมกันเสนอแนะนโยบายการศึกษา รวมทั้งพัฒนานโยบายไปสู่นโยบายความเสมอภาคด้านคุณภาพของการศึกษาตลอดชีวิต

อรอนงค์ ทวีปรีชา (2559, น. 76-77) ศึกษาการกระจายและความเท่าเทียมทางการศึกษาและบทบาทการใช้จ่ายของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายดังกล่าวมีส่วนช่วยให้เด็กสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนของรัฐได้มากขึ้น โดยค่าดัชนีโอกาสของมนุษย์ในปี พ.ศ. 2556 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5.08 แสดงให้เห็นว่าเด็กได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้นในโรงเรียนของรัฐ และในทุกระดับชั้นเรียน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และผลการศึกษาในระดับจังหวัด พบว่า โอกาสทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะจังหวัดที่มีการกระจุกตัวของประชากรและโครงสร้างพื้นฐาน นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของภาครัฐภายใต้นโยบายเรียนฟรี 15 ปี ค่อนข้างมีการกระจายอย่างทั่วถึง ในขณะที่ความเหลื่อมล้ำในค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของครัวเรือนยังคงมีอยู่ เนื่องจากปัจจัยด้านรายได้ยังคงมีบทบาทในการกำหนดโอกาสในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. 147-150) ศึกษาความทั่วถึงและความเท่าเทียมของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการทบทวนการนำนโยบายการจัดการศึกษาแบบทั่วถึงและเท่าเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเทศไทยให้น้ำหนักกับกลยุทธ์การชดเชยความพร้อมด้านต่าง ๆ โดยมีจุดเด่น คือ มีกฎหมาย แผนและนโยบายที่เป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยแผนการศึกษาแห่งชาติมีระยะเวลา 20 ปี ส่วนแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 ระยะเวลา 5 ปี ยิ่งไปกว่านั้นยังมีข้อเสนอแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา 20 ปี เป็นเส้นทางของการพัฒนา ในเรื่องของกระบวนการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ประเทศไทยมีหน่วยงานที่รับทอดการกำกับดูแลมาจากหน่วยงานกลางจนถึงระดับท้องถิ่น โดยที่ไทยจะมีหน่วยงานดูแล 2 ระดับก่อนที่จะลงสู่สถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติ สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายการจัดการศึกษาแบบทั่วถึงและเท่าเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกระจายภาวะผู้นำ การเลือกนักเรียนเข้าเรียนแบบทั่วถึงและเท่าเทียม กลยุทธ์การจัดการชั้นเรียนรวมแบบเปิดโอกาสการพัฒนาทักษะหลายด้าน กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น ครู และความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ

อรนุช มั่งมีสุขศิริ (2562, น. 112-121) ศึกษาการวิจัยและพัฒนาแนวทางการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการเรียนรู้ของโรงเรียนประจำพannon ภาคเหนือ ผลการศึกษาการวิจัยและพัฒนาพบว่า การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการเรียนรู้มี 4 แนวทาง คือ 1) การจัดทำมาตรฐานเพื่อการจัดโอกาสทางการเรียนรู้ 2) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น 3) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนากลไกการทำงานร่วมกันระดับโรงเรียน ชุมชน ภาคส่วนต่าง ๆ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีบทบาทในการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการเรียนรู้นี้ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และมีธยมศึกษา โรงเรียนประจำพannon ภาคเหนือ และภาคส่วนต่างๆ ชุมชน มีเป้าหมายการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการเรียนรู้ที่เด็กวัยเรียนและผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ได้รับโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เท่าเทียมกับผู้เรียนในโรงเรียนทั่วไป สามารถพึ่งตนเองได้ และรักบ้านเกิดเพื่อสามารถทำประโยชน์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมถิ่นที่อยู่ได้

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

UNESCO (2009) ศึกษาแนวนโยบายการจัดการศึกษาเรียนรวม ผลการศึกษาพบว่า การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมจะมีความก้าวหน้าน้อยกว่าหากรัฐบาลหรือผู้มีส่วนในการจัดการศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) รัฐบาลไม่เห็นความสำคัญ และไม่ได้ระบุไว้เป็นกฎหมายการศึกษาของประเทศ 2) นิยามและกลุ่มเป้าหมาย ที่จะต้องมีการนิยามที่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละประเทศ 3) การจัดสรรงบประมาณ มีการจัดสรรงบประมาณที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาอาคาร

สถานที่ เครื่องมือ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ นักเรียนที่มีความต้องการแตกต่าง 4) การตรวจติดตามและประเมินผล มีการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผล ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการจัดทำแบบประเมินสถานศึกษาและตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมหน้าที่การปฏิบัติงานด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และ 5) การประชาสัมพันธ์ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยปฏิบัติ ซึ่งรวมไปถึงสถานศึกษาเพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่หน่วยงานที่ปฏิบัติได้ดี และเป็นแรงจูงใจให้หน่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้เข้าร่วมงาน

Juan - Pedro (2016) ศึกษาความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษา กรณีศึกษา ประเทศชิลี และนอร์เวย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษาที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน ความพร้อมของห้องสมุด คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต 2) ด้านการบริหาร ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ลำดับชั้นในการบริหาร 3) ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย การจัดสรรงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศนอร์เวย์ที่มีการทุ่มเททรัพยากรอย่างมากในการจัดการศึกษา ซึ่งเห็นได้จากอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนอยู่ที่ 10.2 ในขณะที่ประเทศชิลี อยู่ที่ 23.4 ส่งผลให้ความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษาของประเทศนอร์เวย์ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง

Jaoc (2017) ศึกษามาตรฐานการศึกษาและความไม่เท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษา: การศึกษาเปรียบเทียบเอเชียตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ระบบการศึกษาของไต้หวัน ญี่ปุ่น และเกาหลี ทั้งสามประเทศมีระบบการศึกษาแบบรวมศูนย์ มีหลักสูตรระดับชาติที่ได้มาตรฐาน และเน้นการทดสอบมาตรฐานแก่นักเรียนในทุกๆระดับ ก่อให้เกิดปัญหาความเครียดและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จนนำไปสู่การปฏิรูปการจัดการศึกษา โดยที่ ไต้หวันและเกาหลีใต้ ไม่เน้นการทดสอบมาตรฐานในการสมัครเข้าเรียน ในขณะที่ญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับการลดมาตรฐานหลักสูตร ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในญี่ปุ่นอาจมีผลต่อความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษาในกลุ่มนักเรียนที่มีความพร้อมด้านทรัพยากร และกลุ่มที่ไม่มีความพร้อมด้านทรัพยากร ในทางกลับกันพบว่าในเกาหลี และไต้หวัน ที่มีการปฏิรูปการศึกษาที่ไม่เน้นการทดสอบในการรับนักเรียนเข้าเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับมหาวิทยาลัย สามารถช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันในชั้นเรียนได้ นอกจากนี้แนวทางที่ไต้หวันใช้ในการลดความเหลื่อมล้ำคือ การเปลี่ยนแปลงวิธีการเข้าเรียนด้วยการกำหนดความดี ความชอบ ของนักเรียนด้วยการรวบรวมความสามารถที่ไม่ใช่ทางวิชาการที่เป็นไปได้แทน

Johnson (2017) ศึกษาปัจจัยการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา: อุปสรรคและการเพิ่มขีดความสามารถสำหรับชาวสเปนในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า อุปสรรคที่เป็นการปิดกั้นโอกาสทางการศึกษาของศึกษาให้น้อยลง สรุปได้เป็น 6 ประเด็น ดังนี้ 1) การสื่อสารที่ไม่ดี ไม่มีเวลา หรือการเลือกปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษา 2) นักศึกษารู้สึกกังวล เมื่อต้องเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา 3) ปัญหาทางการเงินในเรื่อง ค่าเล่าเรียน หนังสือ สื่อ อุปกรณ์การเรียน 4) ตารางเรียนที่เป็นอุปสรรคที่เป็น

ตัวกำหนดให้นักศึกษาต้องทำงานมากกว่าหนึ่งงาน และต้องสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

5) ความรู้สึกที่ว่าตัวนักศึกษาถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการสนใจจากอาจารย์ และไม่สามารถรวมกลุ่มการศึกษากับเพื่อนร่วมชั้นเรียนได้ และ 6) นักเรียนชาวสเปนไม่เข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลของมหาวิทยาลัย ไม่ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เช่น เวลาเลิกเรียน ระบบการเงิน งานวิชาการ ความช่วยเหลือทางการเงินไม่เพียงพอ ซึ่งทั้ง 6 ประเด็น เป็นปัจจัยที่ลดโอกาสทางการศึกษาของนักศึกษาชาวสเปน ผู้วิจัยได้เสนอว่าควรดึงดูดให้นักศึกษาชาวสเปนให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มการศึกษาของสถาบันโดยไม่แบ่งแยก เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักศึกษาให้สูงขึ้น โดยเสนอปัจจัยเสริมพลังในด้านโอกาสทางการศึกษาให้สูงขึ้น ดังนี้ 1) จัดให้มีโปรแกรมการให้คำปรึกษา โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้ให้นักศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองผ่านการปรึกษา โดยพี่เลี้ยงใช้อาสาสมัครที่มีวัฒนธรรมใกล้เคียง หรือมีเชื้อชาติที่ใกล้เคียงกับนักศึกษา 2) เชิญวิทยากรชาวสเปนที่ประสบความสำเร็จจากชุมชน มาเป็นผู้กระตุ้นและให้แบบอย่างที่ดี 3) การรวมกลุ่มอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ชาวสเปนเข้าด้วยกันเพื่อช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมและความต้องการของนักศึกษามากขึ้น และ 4) ใช้วิธีการสอนหรือการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อเป็นประโยชน์กับนักศึกษาชาวสเปนและนักศึกษาคณะอื่น ๆ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่ นักศึกษาชาวสเปน ดังนี้ 1) จัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองและนักศึกษาในชั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 2) กำหนดให้อาจารย์เข้าถึงนักศึกษา โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติเพื่อให้นักศึกษาได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุด 3) ความรู้สึกที่ไม่ดีระหว่างอาจารย์และนักศึกษาต้องได้รับการแก้ไขทันที พร้อมทั้งเปลี่ยนการให้บริการที่มีคุณภาพกับนักศึกษาทุกคน รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาต้องแจ้งให้นักศึกษาทราบเกี่ยวกับข้อกำหนดต่าง ๆ และเรียนรู้วัฒนธรรมของนักศึกษาเพื่อให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างกัน และ 4) อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จะต้องมุ่งมั่นในการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อเป็นกำลังใจและสนับสนุนการเรียนรู้ และลดความท้อแท้ของนักศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักศึกษาให้ได้มากที่สุด

Browne (2019) ศึกษาปัจจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เรื่อง การนำนโยบายความเสมอภาคไปปฏิบัติในวิทยาลัยชุมชน แคลิฟอร์เนีย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการด้านความเสมอภาคในวิทยาลัยชุมชน 11 แห่ง ในแคลิฟอร์เนีย ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างกับผู้ประสานงานแต่ละวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มหลัก ๆ ดังนี้ 1) นโยบายและแนวปฏิบัติตามนโยบาย 2) ทักษะคนติและการจัดการของผู้นำ 3) การเมืองและพลวัตของอำนาจ 4) โครงสร้างการบริหาร 5) วัฒนธรรมขององค์กร/ สถาบัน และ 6) แนวปฏิบัติด้านข้อมูล

Hassani & Najjari (2020) ศึกษาความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและการนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมความเสมอภาคเพื่อบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาจังหวัดอาเซอร์ไบจาน ทางภาคตะวันตก ของประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีการศึกษามีผลสูงสุด และดัชนีภูมิหลังของบุคคลและครอบครัวมีผลต่ำสุดในการคาดการณ์ความเท่าเทียมกันของโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา โดยให้

ความสำคัญในการลดปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมกันทางโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคลและครอบครัว ปัจจัยด้านระบบการศึกษา และปัจจัยด้านวิธีการรับเข้าศึกษา โดยควรลดความไม่เท่าเทียมที่เกิดขึ้นจากปัจจัยเหล่านี้ให้ต่ำที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในความเท่าเทียมกันของการศึกษาต่อไป

6.3 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติจาก ศุภชัย ยาวะประภาส (2550); รณชิต พฤษกรรม (2554); สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555); มยุรี อนุมานราชชน (2556); อภิรัชต์ สุดทองคง (2556); สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์ (2557); ระพีพันธ์ โพนทอง (2560); กล้า ทองขาว (2563); Brevier & deLeon (1983); Burdette (2013); Vajikachorn (2014); Ghasemi, Shahrigari & Bandani (2016) และ Francis, Ngugi & Kinzi (2017) และได้ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะนำมาใช้เป็นตัวแปรทำนายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย 2) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร 4) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และ 5) ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจาก เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550); สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555); สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์และอนูรัตน์ อนันธนาธร (2555); วรเดช จันทรร (2556); นพดล อุดมวิศวกุล (2560); สัญญา เคณาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง (2562); กล้า ทองขาว (2563); Van Meter & Van Horn (1975); Sabatier & Mazmanian (1980) และ Sandra, Michale & Gerd (2003) และได้ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นตัวแปรเกณฑ์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย 2) การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย 3) การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย 4) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย และ 5) การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 8,890 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 6,363 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,527 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, pp. 607-610) อย่างน้อย จำนวน 368 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 450 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 368 โดยกำหนดกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวนเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 50 ของตัวอย่าง ได้จำนวนผู้บริหาร จำนวน 225 คน และ ครู จำนวน 225 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษาและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
				ผู้บริหาร	ครู
1	สพท.สฎ เขต 1	1,897	96	48	48
2	สพท.สฎ เขต 2	2,422	122	61	61
3	สพท.สฎ เขต 3	2,044	104	52	52
4	สพม.สฎชพ	2,527	128	64	64
รวมทั้งหมด (คน)		8,890	450	225	225

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานหรือการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลของสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 120-121)

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย และการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน)

2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ค)

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ไปปฏิบัติของสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และกระบวนการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับร่างทั้ง 3 ตอน ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมรวมทั้ง คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ด้านข้อความนโยบาย เท่ากับ .88 ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย เท่ากับ .84 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร เท่ากับ .87 ด้านผู้นำองค์กร เท่ากับ .92 ด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล เท่ากับ .90 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ เท่ากับ .95

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับจริง แล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรียนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกับแนบซองที่ติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งกลับทางไปรษณีย์ตามระยะเวลาที่กำหนด

3.3 ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน รวมทั้งส่งแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีที่แบบสอบถามสูญหายหรือยังไม่ได้รับคืน โดยขยายเวลาอีก 15 วัน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 420 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 450 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33

3.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้ (ภาคผนวก ง)

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบายไปปฏิบัติ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งแบบโดยรวม และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งแบบโดยรวม และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดการแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบายไปปฏิบัติโดยใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation) (r) โดยกำหนดการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541, น. 316) ดังนี้

0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูงมาก

0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.5 วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X_1	แทน	ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย
X_2	แทน	ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
X_3	แทน	ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร
X_4	แทน	ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
X_5	แทน	ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล
Y	แทน	กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F - distribution)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น ในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์
Std.error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานหรือการบริหารสถานศึกษา ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	173	41.19
หญิง	247	58.81
รวม	420	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	74	17.62
31 – 40 ปี	110	26.19
41 – 50 ปี	123	29.29
มากกว่า 50 ปี	113	26.90
รวม	420	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	154	36.67
ประกาศนียบัตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	7	1.67
ปริญญาโท	254	60.47
ปริญญาเอก	5	1.19
รวม	420	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงานหรือการบริหารสถานศึกษา		
น้อยกว่า 5 ปี	143	34.05
6 - 10 ปี	72	17.14
11- 15 ปี	70	16.67
16 – 20 ปี	33	7.86
21 - 25 ปี	19	4.52
มากกว่า 25 ปี	83	19.76
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 58.81 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 29.29 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 60.47 มีประสบการณ์ในการทำงานหรือการบริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 34.05

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม

(n = 420)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย	4.19	0.50	มาก
2. ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย	4.35	0.49	มาก
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.95	0.65	มาก
4. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	4.39	0.49	มาก
5. ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล	4.18	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 5 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$,

S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายปัจจัย อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของนโยบาย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.49) ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.50) ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.46) และปัจจัยด้านการสนับสนุน ทรัพยากร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี รายปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย รายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำ นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของ ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D.)	แปรผล
1. ข้อความนโยบายมีการระบุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน	4.27	0.59	มาก
2. ข้อความนโยบายมีการระบุถึงแนวปฏิบัติ หรือวิธีดำเนินการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.16	0.60	มาก
3. ข้อความนโยบายมีการระบุถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชัดเจน	4.23	0.57	มาก
4. ข้อความนโยบายมีการอธิบายถึงวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายที่ชัดเจน	4.10	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.19	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้าง โอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านข้อความนโยบาย โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อความนโยบายมีการระบุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) ข้อความนโยบายมีการระบุถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) และข้อความนโยบายมีการระบุถึงแนวปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านข้อความนโยบายมีการอธิบายถึงวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย

(n = 420)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. วัตถุประสงค์ของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน	4.42	0.58	มาก
2. วัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถนำมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการจัดทำแผนงาน โครงการได้	4.34	0.58	มาก
3. เป้าหมายของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน	4.31	0.55	มาก
4. เป้าหมายของนโยบายสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติตามนโยบายได้	4.32	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.58) วัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถนำมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการจัดทำแผนงาน

โครงการได้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.58) และเป้าหมายของนโยบายสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติตามนโยบายได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านเป้าหมายของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

(n = 420)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณ ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ	3.98	0.70	มาก
2. สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านกำลังคน ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ	3.90	0.78	มาก
3. สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ	3.91	0.77	มาก
4. สถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเพียงพอ	4.01	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.95	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70) และสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากร

ด้านกำลังคนในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านกำลังคนในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

(n = 420)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบาย	4.34	0.56	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ และความสามารถในการบริหารงานตามนโยบาย	4.35	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.33	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงสภาพการปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.37	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.49	0.52	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.39	0.57	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.45	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านผู้นำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล

(n = 420)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.52	มาก
2. สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล กระบวนการวางแผน การออกแบบแผนงานหรือโครงการ ตามนโยบาย	4.20	0.53	มาก
3. สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ระหว่างการดำเนินการตามนโยบาย	4.18	0.52	มาก
4. สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลเมื่อสิ้นสุด การดำเนินการตามนโยบาย	4.16	0.59	มาก
5. สถานศึกษารายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย	4.12	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.52) สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลกระบวนการวางแผน การออกแบบแผนงานหรือโครงการตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) และสถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ระหว่างการดำเนินการตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านสถานศึกษารายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย การกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย และการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวม

(n = 420)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. การกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย	4.37	0.46	มาก
2. การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย	4.18	0.51	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
3. การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย	3.84	0.69	มาก
4. การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย	4.35	0.45	มาก
5. การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย	4.20	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.19	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.46) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.45) การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.51) และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69)

ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี รายด้านทั้ง 5 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 4.9 - 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย

(n = 420)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.41	0.52	มาก
2. สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการ และกิจกรรมอย่างเหมาะสม	4.48	0.54	มาก
3. สถานศึกษาจัดหางบประมาณและทรัพยากรสำหรับการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม	4.19	0.65	มาก
4. สถานศึกษากำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนตามแผนงานโครงการ และกิจกรรม	4.41	0.52	มาก
5. สถานศึกษาระบุกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานตามนโยบายอย่างชัดเจน	4.30	0.54	มาก
6. แผนงานโครงการ และกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.46	0.51	มาก
7. สถานศึกษาวางแผนการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนงานและโครงการที่ชัดเจน	4.32	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.37	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการ และกิจกรรมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) แผนงานโครงการ และกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมีความเหมาะสมกับบริบทของ

สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) ลำดับที่สาม มี 2 ข้อ ได้แก่สถานศึกษากำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52) และสถานศึกษากำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนตามแผนงานโครงการ และกิจกรรม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาจัดหางบประมาณและทรัพยากรสำหรับการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย

(n = 420)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดและจัดสรรผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม	4.30	0.56	มาก
2. สถานศึกษากำหนดและจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม	4.22	0.59	มาก
3. สถานศึกษากำหนดและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม	4.15	0.64	มาก
4. สถานศึกษาบริหารข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม	4.14	0.59	มาก
5. สถานศึกษาบริหารการกำกับ ติดตามและประเมินผลนโยบายอย่างเหมาะสม	4.12	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก

ได้แก่ สถานศึกษากำหนดและจัดสรรผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) สถานศึกษากำหนดและจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) และสถานศึกษากำหนดและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาบริหารการกำกับ ติดตามและ ประเมินผลนโยบายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย

(n = 420)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.07	0.66	มาก
2. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากสื่อมวลชน	3.53	1.03	มาก
3. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากประชาชนในพื้นที่	3.82	0.90	มาก
4. สถานศึกษาประสานงานด้านการจัดการทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น	3.88	0.74	มาก
5. สถานศึกษาประสานงานด้านการตัดสินใจในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น	3.82	0.81	มาก
6. สถานศึกษาประสานงานด้านการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น	3.90	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) สถานศึกษาประสานงานด้านการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.81) และสถานศึกษาประสานงานด้านการจัดการทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากสื่อมวลชน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย

(n = 420)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายแก่กลุ่ม/ฝ่ายอย่างชัดเจน	4.32	0.50	มาก
2. สถานศึกษากำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ที่ได้รับการมอบหมาย	4.31	0.53	มาก
3. สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจน	4.33	0.52	มาก
4. สถานศึกษามอบอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.42	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามอบอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.45) สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.52) และสถานศึกษากำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายแก่กลุ่ม/ฝ่ายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ที่ได้รับการมอบหมาย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย

(n = 420)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย อย่างต่อเนื่อง	4.20	0.61	มาก
2. สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย	4.18	0.56	มาก
3. สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย เพื่อติดตามความก้าวหน้า และตรวจสอบปัญหาอุปสรรค ของการดำเนินการตามนโยบาย	4.19	0.58	มาก
4. สถานศึกษานำผลจากการกำกับ ตรวจสอบ และ ประเมินผลนโยบายมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของ การดำเนินการตามนโยบาย	4.20	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพการณ์นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของกระบวนการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่หนึ่งมี 2 ข้อ คือ สถานศึกษานำผลจากการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินการตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.60) และสถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61) สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายเพื่อติดตามความก้าวหน้า และตรวจสอบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.58) และสถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการณ์นโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการณ์นโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบาย การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำ นโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

	สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ					(Y_{tot})
	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y_5)	
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	การกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย	การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย	การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย	การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย	การกำกับตรวจสอบและประเมินผลนโยบาย	สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา
ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1)	.395**	.380**	.292**	.444**	.351**	.439**
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (X_2)	.455**	.420**	.265**	.430**	.406**	.463**
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3)	.497**	.591**	.453**	.467**	.513**	.605**
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4)	.606**	.623**	.410**	.691**	.586**	.685**
ปัจจัยด้านการกำกับตรวจสอบ และประเมินผล (X_5)	.600**	.688**	.454**	.542**	.736**	.719**
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (X_{tot})	.658**	.701**	.490**	.662**	.667**	.753**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .753 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์แต่ละปัจจัยเรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ($r = .719$) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ($r = .685$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ($r = .605$) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (X_2) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ($r = .463$) และปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ ($r = .439$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย (Y_d) ($r = .444$) สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย (Y_1) ($r = .395$) และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย (Y_2) ($r = .380$)

2. ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (X_2) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย (Y_1) ($r = .455$) สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย (Y_d) ($r = .430$) และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย (Y_2) ($r = .420$)

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย (Y_2) ($r = .591$) สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย (Y_5) ($r = .513$) และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย (Y_1) ($r = .497$)

4. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย (Y_d) ($r = .691$) สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย (Y_2) ($r = .623$) และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย (Y_1) ($r = .606$)

5. ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) กับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย (Y_5) ($r = .736$) สภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย (Y_2) ($r = .688$) และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย (Y_1) ($r = .600$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลว่าตัวแปรต้นใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามที่ดีที่สุด โดยพิจารณาตัวแปรตาม คือ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ตัวแปรต้น	R	R^2	Adjusted R^2	Std.error	F	p - values
X_5	.719	.518	.516	.030	448.441**	.000
$X_5 X_4$.779	.607	.605	.276	321.454**	.000
$X_5 X_4 X_3$.800	.640	.637	.265	246.235**	.000
$X_5 X_4 X_3 X_1$.803	.645	.642	.263	188.617**	.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ตัวแปร

ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) เป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เท่ากับ .516 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 51.60

เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ .605 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านผู้นำองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล และตัวแปรปัจจัยด้านผู้นำองค์กร สามารถร่วมกันเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60.50 เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ .637 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่าตัวแปรปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ตัวแปรปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร สามารถร่วมกันเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 63.70 และเมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็นเท่ากับ .642 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านข้อความนโยบายสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นหมายความว่าตัวแปรปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ตัวแปรปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร และตัวแปรปัจจัยด้านข้อความนโยบาย สามารถร่วมกันเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 64.20 ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (X_2) ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาได้

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p - values
	B	Std.error	β		
(Constant)	.600	.142		4.230	.000
X ₅	.394	.037	.411	10.561	.000
X ₄	.246	.037	.273	6.595	.000
X ₃	.139	.025	.207	5.562	.000
X ₁	.074	.030	.084	2.514	.012

R = .803, R² = .645, Adjusted R² = .642, Std.error = .263, F = 188.617

จากตารางที่ 4.16 ในการทำนายปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X₅) ($\beta = .411$) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X₄) ($\beta = .273$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X₃) ($\beta = .207$) และปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X₁) ($\beta = .084$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .803 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R²) เท่ากับ .642 และตัวแปรทั้งสี่ตัวสามารถรวมกันเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 64.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = .600 + .394(X_5) + .246(X_4) + .139(X_3) + .074(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = .411Z_5 + .273Z_4 + .207Z_3 + .084Z_1$$

จากสมการถดถอยเชิงพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงว่า ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .411 หน่วย ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .273 หน่วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .207 หน่วย และถ้าปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น .084 หน่วย



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 8,890 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 6,363 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,527 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2563 ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, pp. 607-610) อย่างน้อย จำนวน 368 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 450 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 368 โดยกำหนดกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวนเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 50 ของตัวอย่าง ได้จำนวนผู้บริหาร จำนวน 225 คน และ ครู จำนวน 225 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษาและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2.3 เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานหรือการบริหารสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบายไปปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 26 ข้อ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การหา ความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบายไปปฏิบัติ และสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบายไปปฏิบัติ ใช้สถิติหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation) (r) และการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

1.3 ผลการวิจัย

จากผลการตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.81 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.29 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 60.47 และมีประสบการณ์ในการทำงานหรือการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.05

1.3.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 5 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล และปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ตามลำดับ และผลการสรุปปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ดังนี้

1) **ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อความนโยบายมีการระบุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อความนโยบายมีการอธิบายถึงวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายที่ชัดเจน

2) **ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป้าหมายของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน

3) **ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านกำลังคนในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ

4) **ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย

5) ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษารายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย

1.3.2 สภาพการณ์นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สภาพการณ์นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย ตามลำดับ และผลการสรุปรายด้านทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1) *กระบวนการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการ และกิจกรรมอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดหางบประมาณและทรัพยากรสำหรับการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม

2) *กระบวนการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดและจัดสรรผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาบริหารการกำกับ ติดตามและประเมินผลนโยบายอย่างเหมาะสม

3) *กระบวนการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากสื่อมวลชน

4) *กระบวนการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามอบอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษากำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ที่ได้รับการมอบหมาย

5) *กระบวนการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ คือ

สถานศึกษานำผลจากการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของ การดำเนินการตามนโยบาย และสถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายดำเนินการในทุกชั้นตอนของ กระบวนการนโยบาย

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำ นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำ นโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความ เท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ($r = .753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์แต่ละปัจจัยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้าน การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) ($r = .719$) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) ($r = .685$) ปัจจัยด้านการ สนับสนุนทรัพยากร (X_3) ($r = .605$) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (X_2) ($r = .463$) และ ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) ($r = .439$)

1.3.4 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ตัว มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) ปัจจัยด้าน การสนับสนุนทรัพยากร (X_3) และปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .805 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.20 (Adjusted $R^2 = .642$)

โดยสามารถนำตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบาย ไปปฏิบัติของสถานศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = .600 + .394(X_5) + .246(X_4) + .139(X_3) + .074(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z} = .411Z_5 + .273Z_4 + .207Z_3 + .084Z_1$$

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทั้ง 5 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏผลเช่นนี้ เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 1 มีนโยบายที่เกี่ยวกับการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ดังที่ปรากฏในพันธกิจ ข้อ 2 เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 2 มีนโยบายที่เกี่ยวกับการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ดังที่ปรากฏในพันธกิจ ข้อ 4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ เช่นเดียวกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่มีนโยบายที่เกี่ยวกับการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ดังที่ปรากฏในพันธกิจ ข้อ 2 เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน (อายุ 3 - 16 ปี) ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคน (อายุ 3 - 16 ปี) ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ รวมทั้งสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร มีนโยบายที่เกี่ยวกับการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ดังที่ปรากฏในพันธกิจข้อ 2 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับการศึกษาตามสิทธิอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และมีคุณภาพเช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกแห่งได้มีนโยบาย และได้ดำเนินการตามนโยบายที่เกี่ยวกับการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาเป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์กรอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีทักษะ มีความสามารถในการบริหารงาน ใช้ศักยภาพของตนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันต่อ

สมาชิก เข้าใจสภาพการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็น และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายตามนโยบาย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการวางแผน กำหนดแนวทางขับเคลื่อนนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่ จัดทำมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบาย แต่งตั้งผู้รับผิดชอบโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ได้แก่ คณะทำงาน ติดตาม ตรวจสอบและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายในระดับเขตพื้นที่ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีหน้าที่นิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมตามนโยบายตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา กลุ่มอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบาย กลุ่มนโยบายและแผน มีหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการจัดกิจกรรมตามนโยบาย กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีหน้าที่ประสานความร่วมมือ และกลุ่มบริหารงานบุคคล มีหน้าที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการดำเนินการตามนโยบาย อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการในการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในการเข้ามาให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินการประชุมชี้แจง สร้างความตระหนัก ความเข้าใจในแนวปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง นิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รายงานผลการปฏิบัติการขับเคลื่อนนโยบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบความก้าวหน้า อุปสรรคและความสำเร็จ และเผยแพร่ผลการดำเนินงานในช่องทางที่หลากหลาย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังได้แสดงออกถึงลักษณะของภาวะผู้นำ มีทักษะ และความสามารถในการบริหารงาน รู้จักใช้อำนาจตามหน้าที่ มีกระบวนการตัดสินใจที่ไม่ซับซ้อน ให้ความสนับสนุนนโยบาย เข้าใจสภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันต่อสมาชิกด้วยกัน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความล่าช้าได้อย่างรวดเร็ว (วรเดช จันทรศร, 2554, น. 144) ใช้ศักยภาพของตนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณิจ, 2556, น. 10-11) อีกทั้งมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายเพื่อการบรรลุตามนโยบาย (Daft, 2008; Jones & George, 2016) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันต่อสมาชิก เข้าใจสภาพการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็น และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายตามนโยบาย สอดคล้องกับ

อิทธิชัย สีดำ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อพิจารณาการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งปรากฏอยู่ในโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้รับผิดชอบตามนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรน้อยที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีโครงการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาหนักเรียนออกกลางคัน และโครงการเริ่มสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้รับผิดชอบตามนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรน้อยที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีโครงการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และโครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้รับผิดชอบตามนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเป็นลำดับที่ 5 จากทั้งหมด 6 ลำดับ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีโครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียน และโครงการส่งเสริมโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้รับผิดชอบ มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเป็นลำดับที่ 2 จากทั้งหมด 6 ลำดับ โดยภาพรวมจึงพบว่าการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา ในแง่ของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้รับผิดชอบโครงการยังมีอยู่น้อย ประกอบกับสถานศึกษาที่มีอยู่ถึง 501 โรงเรียน และจะต้องรับผิดชอบดูแลนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบถึงจำนวน 123,224 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่เพียงพอของทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบาย นอกจากนี้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบตามนโยบายยังขาดการส่งเสริม อำนวยความสะดวกทั้งในด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติตามนโยบาย เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ (อารี วิจิตรภรณ์, 2546, น. 6) ขาดการวางแผน และแสวงหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เพียงพอเหมาะสมกับภารกิจ (เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณีจ, 2556, น. 10) อีกทั้งขาดระบบสารสนเทศที่สอดคล้องและพอเพียง และขาดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Edwards, 1984, p. 89) สอดคล้องกับอภิรักษ์ สุตทองคง (2556) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผล

การดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำ

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ดำเนินการอย่างเคร่งครัดตามนโยบายเพื่อสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) อีกทั้งสถานศึกษาดำเนินการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย กำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย สนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งตามนโยบาย กำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย และการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย ตามกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามแนวคิดของกล้า ทองขาว (2563, น. 38-39) ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการแปลงนโยบายไปกำหนดเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติ และนำไปกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรม (นพดล อุดมวิศวกุล, 2560, น. 9) สอดคล้องกับ อิทธิชัย สีดำ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในจังหวัดปัตตานี พบว่า ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดำเนินการกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบายได้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และรายงานผลการดำเนินงานในรูปแบบรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 ได้กำหนดให้มีการดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของแผนงานโครงการ และกิจกรรม กับแผนงานหรือกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ กิจกรรมที่สามารถใช้ในการติดตามประเมินผลของทั้งระดับภายในสถานศึกษา และการดำเนินการนิเทศ ติดตามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้การกำหนดแผนงานโครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย ของสถานศึกษามีการระบุเวลาที่แสดงให้เห็นถึงลำดับของการดำเนินการ แสดงงบประมาณหรือทรัพยากร ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีกระบวนการทบทวนตรวจสอบและวิเคราะห์ถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือสัมฤทธิ์ผลของนโยบายที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำกับติดตามความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (สัญญา เคนาภูมิ, 2560) เพื่อแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพของการ ดำเนินการตามนโยบาย (กล้า ทองขาว, 2563) รวมทั้งสถานศึกษาดำเนินการกำกับ ตรวจสอบ และ ประเมินผลนโยบาย ให้เป็นการประเมินทุกกระบวนการของนโยบาย เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวิเคราะห์นโยบาย การปฏิบัติตามนโยบาย และการประเมินผลกระทบหรือผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากนโยบาย (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2551) สอดคล้องกับทัศนะของ วรเดช จันทรศร (2556) และ Hogwood & Gunn (1984) ที่กล่าวว่า การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบายเป็นการแปลงวัตถุประสงค์กว้าง ๆ และมีลักษณะเป็นนามธรรมยากแก่การนำไปปฏิบัติ ไปสู่รูปธรรมในลักษณะของแผนงานโครงการรูปธรรม เพื่อให้ง่ายในการนำไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ง่ายในการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนงานและ โครงการ ง่ายในการประเมินผลสำเร็จของแผนงาน และสามารถนำผลการประเมินมาปรับเป็นแผนงานและ โครงการใหม่ได้

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความ เท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผลการวิจัย ปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบายในทุก ระดับของการมีส่วนร่วมอยู่น้อย ตั้งแต่ระดับของการรับรู้ การให้ความคิดเห็น การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามนโยบายรู้สึกว่าการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ไปปฏิบัติของสถานศึกษา เป็นเรื่องของสถานศึกษา เขาจะไม่มีความรู้สึกว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เป็นเรื่องของตน การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือการเสียสละเพื่อสถานศึกษาในการดำเนินการตามนโยบายจึงมีน้อย การห่างเหินจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของผู้ปกครอง ประชาชนทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษา หรือผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติขาดการตรวจสอบจากผู้ปกครอง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบายจึงอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 สุราษฎร์ธานี ชุมพร ยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ไม่ให้โอกาสประชาชนหรือผู้ปกครองเป็นฝ่ายตัดสินใจในการกำหนดปัญหาความต้องการอย่างแท้จริง ขาดการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน กลุ่ม องค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบาย (ศิลปวิชัย น้อยสมมิตร และโชติกา แก่นธिया, 2562, น. 113) สอดคล้องกับอิทธิชัย สีดำ (2553, น. 114) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย ด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำ และสอดคล้องกับ ธนเทพ ทองชมพู (2558, น. 114) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้าน การสนับสนุนนโยบายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พบว่า ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .753 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความสัมพันธ์แต่ละปัจจัยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) ($r = .719$) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล เป็นการกำกับ ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน กระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การออกแบบแผนงานหรือโครงการตามนโยบาย การประเมินระหว่าง การดำเนินการตามนโยบาย และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการตามนโยบาย เพื่อวัดความก้าวหน้า หรือผลการปฏิบัติของนโยบายแผนงานหรือโครงการ ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลให้ปัจจัยด้านการกำกับ

ตรวจสอบ และประเมินผล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) ($r = .685$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3) ($r = .605$) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (X_2) ($r = .463$) และปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) ($r = .439$) มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ข้อความนโยบายยังเป็นข้อความที่ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายที่ไม่มีความชัดเจน ไม่สะท้อนแนวปฏิบัติ วิธีดำเนินการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ส่งผลให้ปัจจัยด้านข้อความนโยบายมีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ และสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ได้กำหนดว่าปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสุราษฎร์ธานี เขต 1 – 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้รับการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างเป็นระบบ อย่างน้อย 3 ระยะ โดยระยะที่ 1 (มีนาคม – เมษายน) ของทุกปี จะมีการสำรวจประชากรวัยเรียนเพื่อเข้าสู่ระบบการศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 (เมษายน – 10 กรกฎาคม) ของทุกปี มีการประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัด เพื่อสรุปผลการดำเนินงานระยะที่ 1 หารูปแบบ แนวทางช่วยเหลือรายบุคคลหรือรายกรณี จากนั้นจะมีการประชุมคณะกรรมการระดับอำเภอและตำบล เพื่อรายงานการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะมอบหมายให้เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ หรือผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบดำเนินการลงพื้นที่ช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือจัดการส่งเสริมอาชีพ โดยระหว่างนี้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะต้องดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทุกวันที่ 10 กรกฎาคม ของทุกปี และในระยะที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน) ของทุกปี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดำเนินการประชุมคณะกรรมการระดับจังหวัด เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน นำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดทำรูปแบบรายงานผล แจ้งผลการดำเนินงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรายงานผลการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล ในภาพรวมของจังหวัดต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2562) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไว้ในนโยบายที่ 4 ส่งผลให้สถานศึกษาให้ความสำคัญในการดำเนินการตามนโยบายของต้นสังกัด โดยสถานศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาคเอกชน วางแผนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่รับผิดชอบ จัดทำแผนการรับนักเรียนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จัดทำสำมะโนประชากรวัยเรียน (อายุ 0 - 6 ปี) เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ เด็กวัยเรียนได้เข้าถึงบริการการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงครบครัน จัดการทรัพยากรในชุมชนให้สามารถเข้าร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ผลการนำนโยบายความเสมอภาคในด้านคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ได้มีการดำเนินงานตามนโยบายและรายงานผลสำเร็จของโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ (นิติยา หลานไทย, 2559) รวมทั้งการกระจายและความเท่าเทียมทางการศึกษาและบทบาทการใช้จ่ายของภาครัฐมีส่วนช่วยให้เด็กสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนของรัฐได้มากขึ้น โดยค่าดัชนีโอกาสของมนุษย์เฉลี่ยเพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเด็กได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น (อรอนงค์ ทวีปรีชา, 2559)

2.4 ผลการวิจัยปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3) และปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .803 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 64.20 (Adjusted $R^2 = .642$)

โดยสามารถนำตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ และจากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล (X_5) ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.60 (Adjusted $R^2 = .516$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่จะต้องกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการกำกับ ตรวจสอบมุ่งที่จะให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารนโยบาย และป้องกันการบิดเบือนเป้าหมายและการหันเหทรัพยากรไปในทางที่ผิด (กล้า ทองขาว, 2563, น. 56) และการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายเป็นความสามารถในการควบคุม ความสามารถในการวัดความก้าวหน้า หรือผลการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการของนโยบาย (Van Meter & Van Horn, 1975, p. 473) รวมทั้งการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล

นโยบาย เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานสรุป เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ (Anderson, 2003, p. 27)

ตัวแปรปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (X_4) เมื่อเพิ่มเข้าไปเป็นตัวทำนายในการวิเคราะห์ ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 60.50 (Adjusted $R^2 = .605$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนหรือนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้นำองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำในภาคส่วนต่าง ๆ ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติหน้าที่ มีความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (อิทธิชัย สีดำ, 2553, น. 8) สอดคล้องกับผลการวิจัยด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติด้านผู้นำองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณิจ (2556, น. 10-11) ที่กล่าวว่า ผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะ รูปแบบ วิธีการของผู้บริหารขององค์กรในการใช้ศักยภาพของตนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารอาจใช้วิธีการที่แตกต่างไปเพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับทัศนะของ Jones & George (2016, p. 415) ที่กล่าวว่า ผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องแสดงออกถึงกระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้ความพยายามในการโน้มน้าวบุคคลอื่น ให้กำลังใจ จูงใจ และให้คำแนะนำในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

ตัวแปรปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร (X_3) เมื่อเพิ่มเข้าไปเป็นตัวทำนายในการวิเคราะห์ ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 63.70 (Adjusted $R^2 = .637$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทรัพยากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งทรัพยากรเป็นองค์ประกอบหรือสิ่งส่งเสริม อำนวยความสะดวกให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ อาจประกอบด้วย บุคลากร ทั้งที่เป็นผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ (อารี วิศิฎกรณ์, 2546, น. 6) สอดคล้องกับทัศนะของ สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์ (2557, น. 41) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนบุคลากร งบประมาณ ที่เพียงพอกับการดำเนินงานตามนโยบาย และสอดคล้องกับทัศนะของ Edwards (1984, p. 89) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนทรัพยากรที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงรวมถึงจำนวนบุคลากรที่พอเหมาะและมีความชำนาญเพียงพอ มีระบบสารสนเทศที่สอดคล้องและพอเพียง ความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และงบประมาณที่จำเป็น ต้องใช้

ตัวแปรปัจจัยด้านข้อความนโยบาย (X_1) เมื่อเพิ่มเข้าไปเป็นตัวทำนายในการวิเคราะห์ ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 64.20 (Adjusted $R^2 = .642$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้อความนโยบาย ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ข้อความนโยบายเป็น องค์ประกอบพื้นฐานของนโยบายที่บอกเหตุผล ความต้องการในการกำหนดนโยบาย สิ่งทีนโยบาย มุ่งประสงค์ เพื่อให้เกิดความง่ายต่อการวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย (อารี วิธิศุภกรณ์, 2546, น. 6) สอดคล้องกับทัศนะของ กล้า ทองขาว (2563, น. 53) ที่กล่าวว่า ข้อความนโยบาย คือข่าวสารนโยบาย ที่ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนโยบาย หรือระบุมาตรฐานนโยบายหรือมาตรฐานแผนงาน รวมทั้งขั้นตอน หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ หรืออาจหมายถึงแนวปฏิบัติที่อาจจัดทำเป็นคู่มือแก่ผู้รับผิดชอบเพื่อนำไป ปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น นอกจากนี้ข้อความนโยบายจะหมายรวม การระบุงค์กรรับผิดชอบ ขอบข่ายที่นโยบายครอบคลุมถึงแม้กระทั่งระเบียบวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

ตัวแปรปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (X_2) ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะ นำมาใช้เป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาได้ แสดงให้เห็นว่าในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น สถานศึกษายังมิได้คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบายให้มีความ เพียงพอเหมาะสมในทุกด้าน ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านกำลังคน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และอำนวยความสะดวก อื่น ๆ ในกรณีที่มีทรัพยากรจำนวนจำกัด สถานศึกษาอาจมีการระดมทรัพยากรเพื่อให้การนำนโยบายนั้น ไปปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบาย

3.1.2 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรกำหนดกลยุทธ์ในการแสวงหาความร่วมมือและ การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้การนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของ นโยบาย

3.1.3 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบาย การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติกับสภาพการนำนโยบาย ไปปฏิบัติของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดจึงจำเป็นต้อง กำหนดนโยบายโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนโยบายการกำกับติดตาม กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.4 จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องให้ความสำคัญกับการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของสถานศึกษาอย่างจริงจัง รวมทั้งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย โดยใช้วงจรคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

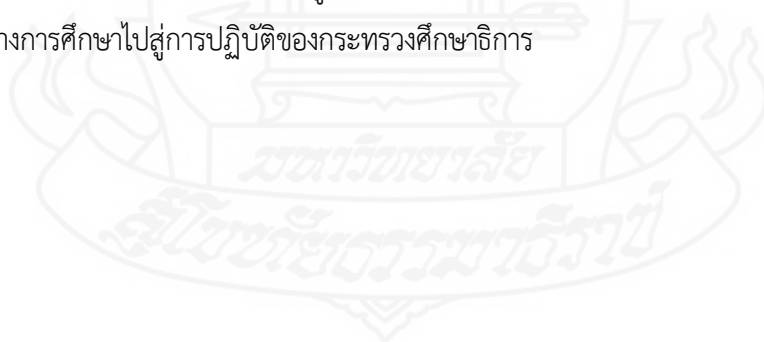
3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่มีผลต่อการ นำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่มีผลต่อการนำนโยบายการสร้าง โอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษากับกลุ่มประชากรสังกัด อื่น ๆ

3.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความ เท่าเทียมทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- _____. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 - 2565). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กล้า ทองขาว. (2563). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา*. (หน่วยที่ 3). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- เกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณิจ. (2556). ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2548). การประเมินผลนโยบายสาธารณะ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน*. หน่วยที่ 7. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2551). การประเมินผลนโยบาย. ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน*. (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุมพล หนิมพานิช. (2553). การประเมินนโยบาย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายสาธารณะ*. (หน่วยที่ 3). นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพนมมิตรการพิมพ์.
- ถวัลย์ วรเทพพิพิงษ์. (2540). การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีการประยุกต์ใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ธวัชชัย ศุภดิษฐ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนในระดับปริญญาโทของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2554. (งานวิจัยการพัฒนาคณาชีพการศึกษาศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ ภิญโณมมงคล. (2550). ศิลปะของการมอบหมายงาน. *Productivity World*, 12(71), 76-80.
- นพดล อุดมวิศกุล. (2560). การเข้าสู่วาระนโยบายสาธารณะ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตยา หลานไทย. (2559). ความเสมอภาคด้านคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 10. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิสิต มโนตั้งวรพันธ์. (2554). การมอบหมายงานสำหรับผู้บริหาร. *วารสารนักบริหาร*. 31(3), 61-71.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- _____. (2563). *การกำหนดนโยบายและการวางแผน. ใน ประมวลสาระชุดวิชานโยบายการวางแผน และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา*. (หน่วยที่ 2). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พจนา แยมน์ยนา. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน กรุงเทพมหานครไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (ดุขุณีนิพนธ์-ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอีสเทอร์นเอเชีย, กรุงเทพฯ.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (2554). *พจนานุกรมพระพุทธศาสนา ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ไพศาล บรรจสุวรรณ. (2558). *การนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (ดุขุณีนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พาริกา กิมชัยวงศ์. (2557). *อัตราการคงอยู่และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา-เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2556). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- รณชิต พฤษกรรม. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติของ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์-ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ระพีพันธ์ โพนทอง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ ในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี*. (ดุขุณีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- รังสรรค์ อินทน์จันทร์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนครปฐม*. (ดุขุณีนิพนธ์-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์.

- วรเดช จันทรศร. (2556). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สหยาบล้อกและการพิมพ์.
- วรรณภา จีรพันธ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีนโยบายแก๊สโซฮอล์*. (ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วิจิตร ศรีสอ้าน, ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเก็จกนก เอื้อวงศ์. (2563). แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานโยบาย การวางแผนและการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา*. (หน่วยที่ 1). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). *การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการการบริหาร การพัฒนา และการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร และโชติกา แก่นธिया. (2562). การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อนโยบายสาธารณะ. *วิจัยวิชาการ*, 2(1), 101-116.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกนธ์ ชุมทัพบ. (2554). *การนำนโยบายสาธารณะสู่การปฏิบัติ: เรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2557). *กลยุทธ์การบริหารจากการอ่านคน*. กรุงเทพฯ: เพชรประกาย.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2545). *นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- _____. (2554). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- _____. (2555). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สมพงษ์ ปานเกล้า. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของนโยบายจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สัญญา เคนาภูมิ และบูรฉัตร จันทรแดง. (2562). *ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ*. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 3(1), 95-116.
- _____. (2560). *การประเมินผลนโยบายสาธารณะ: หลักการ รูปแบบ และวิธีการ*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 11(1), 33-48.
- สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ และอนุรัตน์ อนันทนาธร. (2555). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: เวลด์เทรต.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการติดตามการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2551*. กรุงเทพฯ: เพลลิน สตูดิโอ.
- _____. (2560). *ความทั่วถึงและเท่าเทียมของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2562 - 2565) จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี: สุราษฎร์การพิมพ์.
- _____. (2562). *รายงานการติดตามการขับเคลื่อนการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของเด็กด้อยโอกาส เด็กออกกลางคัน และเด็กตกหล่นในรูปแบบที่เหมาะสม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สุราษฎร์ธานี: สุราษฎร์การพิมพ์.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 - 2565)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนันทา เลานันท์. (2556). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์โตร์.
- สุรเชษฐ์ กันติชาพิพัฒน์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการบริหารวิชาการเพื่อรับใช้สังคมไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- อภิรัชต์ สุดทองคง. (2556). *อิทธิพลของปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- อรนุช มั่งมีสุขศิริ. (2562). *การวิจัยและการพัฒนาการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการเรียนรู้ของโรงเรียนประจำพักนอน ภาคเหนือ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรอนงค์ ทวีปรีดา. (2559). *การกระจายความเท่าเทียมและโอกาสทางการศึกษาและบทบาทการใช้จ่ายของภาครัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อารีย์ วิธิศุภกรณ์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติในสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อิงฟ้า สิงห์น้อย และรัฐชาติ ทศนัย. (2561). *นโยบายสาธารณะ: การบริหารและการจัดการภาครัฐ*. *สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6 (ฉบับพิเศษ), 610-623.
- อิทธิชัย สีด้า. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- Alexander, E. R. (1985). From idea to action. Note for a contingency theory of policy. Implementation. *Process. Administrative & Society*, 6(4), 403-426.
- Alkin, M.C., & Hofstetter, C.H., (2002). *Evaluation*. Boston: Way Lanham.
- Anderson, J. (2003). *Public Policy Making: An Introduction*. (3rd ed). New York: Houghton Mifflin College.
- Bardach, E. (1980). *Implementation game: What happens after a bill becomes a law*. (3rd ed.). Cambridge. Mass: The MIT press.
- Bardach, E. (2009). *A practical guide for policy analysis: The eightfold path to more effective problem solving*. Cambridge. Mass: The MIT press.
- Boyer, W.W. (1960). Policy making by government agencies. *Midwest Journal of Political Science*, 4(3), 267-288.
- Brewer, G. D., & DeLeon, P. (1983). *The foundations of policy analysis*. Homewood, Ill: Dorsey Press.
- Browne, N. (2019). *From policy to practice: Equity implementation in California community colleges* (Order No. 27672168). Available from ProQuest Dissertations & Theses

- Global. (2369406344). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2369406344?accountid=44806>.
- Burdette, K. R. (2013). *Factors affecting the implementation of policy 2450, distance education and the West Virginia virtual school, as perceived by Principals/Assistant principals, counselors, and distance learning contacts and/or course facilitators* (Order No. 3571588). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1426845810). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1426845810?accountid=44806>.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience*. (4th ed.). Mason, OH: Thomson South - Western.
- Dluhy, M. J. & Roger R. L. (1967). Skill phases in the policy process, in John E. Tropman, & et.al., (Eds.) *Strategic perspectives on social policy*. New York: Pergamon Press.
- Dror, Y. (1968). *Public policy-making: Re - examined*. (3rd ed.). New Brunswick: Transaction.
- Dye, T. R. (1984). *Understanding public policy*. (5th ed). Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Edwards, G. C. III. (1984) *Implementing public policy*. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Francis, N. N., Ngugi, M., & Kinzi, J. (2017). *Influence of selected factors on the implementation of information and communication technology policy in public secondary schools in Naivasha sub-county, Kenya*. International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology, 13(2), 70-86. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1952423341?accounted=44806>.
- Ghasemi, M., Shahriyari, H., & Bandani, E. (2016). Identifying and prioritizing the effecting factors on implementing policies of medical science University of Zabol. *Problems and Perspectives in Management*, 14, 396-400. doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14\(3-si\).2016.13](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14(3-si).2016.13).
- Haddad, W. D. & Demsky, T. (1995). *Education policy - planning process: An applied framework*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Hassani, M., & Najjari, M. (2020). Opportunity inequality in accessing higher education and presentation of equity promotion model to achieve sustainable development:

- A case study of West Azerbaijan province in Iran. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 22(1), 124-139. doi: <http://dx.doi.org/10.2478/jtes-2020-0010>.
- Hogwood, B. W. & Gunn, L. (1984). *Policy analysis for the real world*. Oxford: Oxford University Press.
- Jao, Y. (2017). *Educational standardization and inequality of educational opportunity. A comparative study on East Asia (Order No. 10266332)*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1911315266). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1911315266?accountid=44806>.
- Johnson, Y. T. (2017). *Increasing educational opportunities: Barriers and empowering factors for Hispanics in higher education (Order No. 10282068)*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1907627980). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1907627980?accountid=44806>.
- Jones, G. R. & George, J. M. (2016). *Contemporary management*. (9th ed.). McGraw - Hill: International Edition.
- Juan - Pedro GARCES-VOISENAT. (2016). Equality of opportunity in education: A case study of Chile and Norway. *Journal of Economics and Political Economy*, 3(1), 142-150. doi: <http://dx.doi.org/10.1453/jepe.v3i1.685>.
- Knezevic, M., & Veselinovic, P., (2015). New education policy's priorities as a function of economic development of Serbia 3. *Ekonomika*, 61(1), 151-159. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/new-education-policys-priorities-as-function/docview/1708858253/se-2?accountid=44806>.
- Knezevich, S. J. (1969). *Administration of public education*. (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Krejcie, R. V., & Daryle M. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Lasswell, H. D. (1963). *The future of political science*. Englewood Cliffs NJ: Prentice - Hall.
- Nagel, S. S. (1984). *Public policy: Goal, means and methods*. New York: St. Martin's.
- OECD. (2021). *Policy Monitoring and Evaluation*. Paris: France.
- Pressman, J. L. & Aaron, W. (1973). *Implementation*. (2nd ed.). California: University of California Press.
- Quade, E. S. (1982). *Analysis of public decisions*. (2nd ed.). New York: Elsevier Science.
- Robbins, S. P. (1980). *The administrative process*. New York: Prentice - Hall.

- Sabatier, P. & Daniel, M. (1980). The implementation of public policy: A framework of analysis. *Policy studies journal contents*. Special issue, 538-560.
- Sandra, H., Michale, M., & Gerd, S. (2003). *Policy Formulation and Implementation*. Vienna: Bodenkultur. Sergiovanni, Thomas J., Burlingame, Martin, & Coombs, Fred S. (1992). *Educational governance and administration*. (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Starling, G. (1988). *Strategies for policy making*. Chicago, IL: Dorsey Press.
- Stecklein, J. E. (1989). Policy research: Nature and approach. ใน *การวิจัยเชิงนโยบาย: รูปลักษณะของการกำหนดอนาคต*. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และदनัย เทียนพุดม บรรณาธิการ. (น. 7-23). กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- Theodoulou, S. Z. & Chris, K. (2004). *The art of the game: Understanding American public policy making*. Belmont, CA: Wadsworth.
- UNESCO. (2009). *Policy guidelines on inclusion in education*. Paris, France: UNESCO.
- UNITAR. (2012). *Monitoring and evaluation policy framework*. Geneva, Switzerland: UNITAR.
- Vajirakachorn, S. (2014). *Factors affecting the implementation of government air pollution reduction and elimination policy: A case study of Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong province, Thailand*. Southampton: WIT Press. doi:<http://dx.doi.org/10.2495/EID140591>.
- Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administrative & Society*, 6(4), 445-488.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๖๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสันติภัทร โคจิจุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติจุชัย ชำนาญ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๖๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางณัฐติกา หอมประกอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ นำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุง เครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๖๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอารี ชนะสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้ การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ การวิจัยของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๖๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอมรรัตน์ โพธิ์เพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ การวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๖๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววรรณิ แก้วศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความ เห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุม เนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือ การวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๑๐๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองฉนวน

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ของท่านจำนวน ๑๐ คน ทั้งนี้ จะมิให้มีการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้ จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๑๐๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งหลวง

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ของท่านจำนวน ๑๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้ จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๑๐๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนสูง

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบาย การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ของท่าน จำนวน ๑๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้ จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๕๐๖



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (น)/ ๑๒๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนายสันติชูชัย ชำนาญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้าง
โอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา
จำนวน ๒๑๗ สถานศึกษา โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ คน และครู จำนวน ๑ คน
ต่อหนึ่งสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

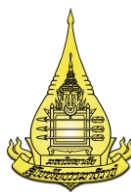
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๖-๓๓๓-๘๔๐๖



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค
 และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 - ตอนที่ 3 สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อช่วยให้การวิจัยมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุนมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายสันติชูชัย ชำนาญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา) ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หรือการบริหารสถานศึกษา

 น้อยกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี 11- 15 ปี 16 – 20 ปี 21 - 25 ปี มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อความ “ข้อความนโยบายมีการระบุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน” หากเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในแบบสอบถามนี้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้อความนโยบายมีการระบุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน		✓			

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านข้อความนโยบาย						
1.	ข้อความนโยบายมีการระบุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน					
2.	ข้อความนโยบายมีการระบุถึงแนวปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้					
3.	ข้อความนโยบายมีการระบุถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชัดเจน					
4.	ข้อความนโยบายมีการอธิบายถึงวิธีการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลนโยบายที่ชัดเจน					
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย						
5.	วัตถุประสงค์ของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน					
6.	วัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถนำมากำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการจัดทำแผนงาน โครงการได้					
7.	เป้าหมายของนโยบายมีการกำหนดที่ชัดเจน					
8.	เป้าหมายของนโยบายสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์การนำนโยบายไปปฏิบัติตามนโยบายได้					
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร						
9.	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ					
10.	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านกำลังคนในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ					
11.	สถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเพียงพอ					
12.	สถานศึกษาสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเพียงพอ					
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีและใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบาย					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ และความสามารถในการบริหารงานตามนโยบาย					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจถึงสภาพการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบาย					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย					
ปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล						
20.	สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง					
21.	สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลกระบวนการวางแผน การออกแบบแผนงาน หรือโครงการตามนโยบาย					
22.	สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลระหว่างดำเนินการตามนโยบาย					
23.	สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการตามนโยบาย					
24.	สถานศึกษารายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย					

ตอนที่ 3 สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
ไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด
สุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม
ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับระดับการปฏิบัติ
ในการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษานโยบาย
ไปปฏิบัติของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม
ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม
ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม
ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม
ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม
ทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบาย						
1.	สถานศึกษากำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามนโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2.	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการ และกิจกรรมอย่างเหมาะสม					
3.	สถานศึกษาจัดหางบประมาณและทรัพยากรสำหรับการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม					
4.	สถานศึกษากำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนตามแผนงานโครงการ และกิจกรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	สถานศึกษาระบุกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานตามนโยบายอย่างชัดเจน					
6.	สถานศึกษากำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่มีความเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา					
7.	สถานศึกษาวางแผนการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามแผนงานและโครงการที่ชัดเจน					
การกำหนดและจัดสรรทรัพยากรตามนโยบาย						
8.	สถานศึกษากำหนดและมอบหมายผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม					
9.	สถานศึกษากำหนดและจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม					
10.	สถานศึกษากำหนดและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม					
11.	สถานศึกษาบริหารข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเหมาะสม					
12.	สถานศึกษาบริหารการกำกับ ติดตามและประเมินผลนโยบายอย่างเหมาะสม					
การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามนโยบาย						
13.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด					
14.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากสื่อมวลชน					
15.	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายจากประชาชนในพื้นที่					
16.	สถานศึกษาประสานงานด้านการจัดการทรัพยากรในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	สถานศึกษาสำรวจความคิดเห็นในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น					
18.	สถานศึกษาประสานงานด้านการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการตามนโยบายจากองค์กรและบุคคลในท้องถิ่น					
การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบาย						
19.	สถานศึกษากำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายแก่กลุ่ม/ฝ่ายอย่างชัดเจน					
20.	สถานศึกษากำหนดภารกิจและการมอบหมายงานตามนโยบายแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ที่ได้รับการมอบหมาย					
21.	สถานศึกษากำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจน					
22.	สถานศึกษามอบอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร					
การกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบาย						
23.	สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายอย่างต่อเนื่อง					
24.	สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย					
25.	สถานศึกษากำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายเพื่อติดตามความก้าวหน้า และตรวจสอบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามนโยบาย					
26.	สถานศึกษานำผลจากการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลนโยบายมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินการตามนโยบาย					

ภาคผนวก ค

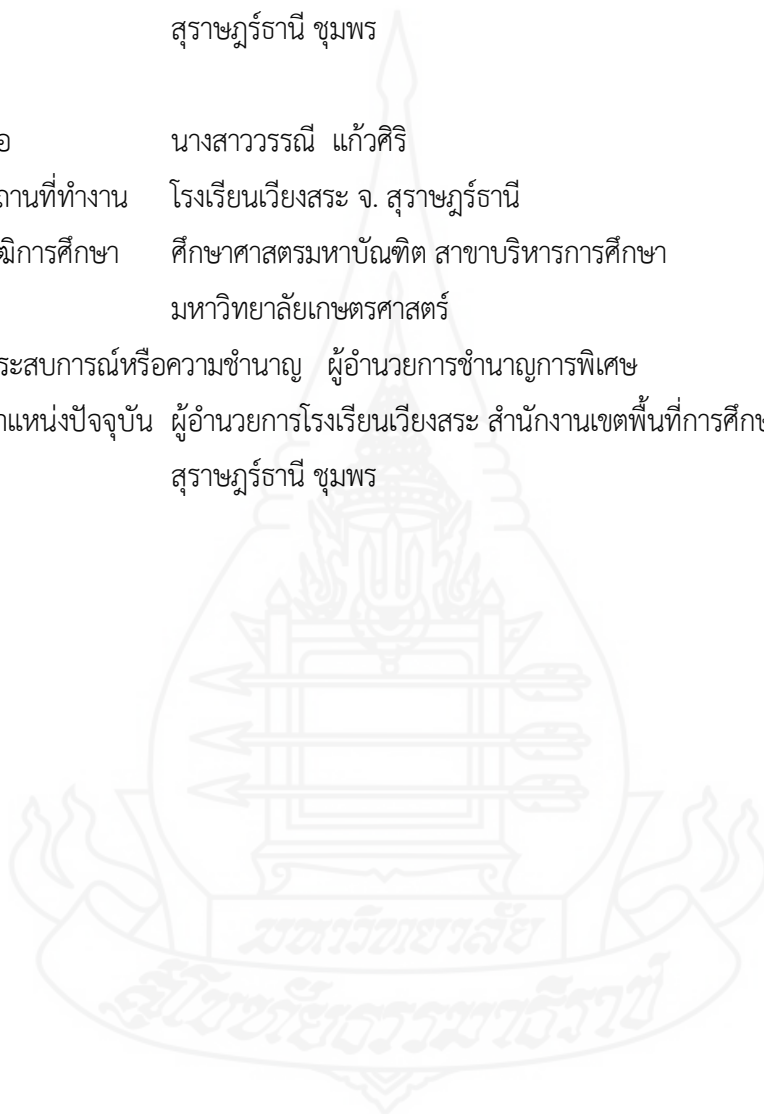
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและการหาคุณภาพเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายสันติภัทร โคจีจุล
 สถานที่ทำงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี
 วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์ (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ศาสตราจารย์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี กระทรวงศึกษาธิการ
2. ชื่อ นางณัฐติกา หอมประกอบ
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
 สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์
 ศาสตราจารย์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ศาสตราจารย์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. ชื่อ นางอารี ชนะสงคราม
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 วุฒิการศึกษา ศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ นักวิชาการศึกษานโยบายพิเศษ
 ด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

4. ชื่อ นางสาวอมรรัตน์ โพธิ์เพชร
สถานที่ทำงาน โรงเรียนกาญจนาดิษฐ์ จ. สุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาดิษฐ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร
5. ชื่อ นางสาววรรณิ แก้วศิริ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเวียงสระ จ. สุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงสระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร



การตรวจสอบค่าความตรง (Validity) ของเครื่องมือ

การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือ จากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ผลดังตาราง

ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
13	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
14	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

ตารางผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
19	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0

คำถามข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
22	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0



การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลดังนี้

1. ค่าความเที่ยงของปัจจัยด้านข้อความนโยบาย

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Aspire\Downloads\11.Alpha Coefficient.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	4

2. ค่าความเที่ยงของปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	4

3. ค่าความเที่ยงของปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากร

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	4

4. ค่าความเที่ยงของปัจจัยด้านผู้นำองค์กร

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x4.1 x4.2 x4.3 x4.4 x4.5 x4.6 x4.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	7

5. ค่าความเที่ยงของปัจจัยด้านการกำกับ ตรวจสอบ และประเมินผล

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x5.1 x5.2 x5.3 x5.4 x5.5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

► Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

6. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ

Reliability

[DataSet1] C:\Users\Aspire\Downloads\10

Scale: ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	75.0
	Excluded ^a	10	25.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการณ์นโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติ

Reliability

Scale: ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	75.0
	Excluded ^a	10	25.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	26

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยภาพรวม

Reliability

Scale: ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	75.0
	Excluded ^a	10	25.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	50



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุโดยวิธีแบบขั้นตอน

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Frequencies

Statistics

		sex	age	degree	experience
N	Valid	420	420	420	420
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	173	41.2	41.19	41.2
	2.00	247	58.8	58.81	100.0
Total		420	100.0	100.00	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	74	17.6	17.62	17.6
	2.00	110	26.2	26.19	43.8
	3.00	123	29.3	29.29	73.1
	4.00	113	26.9	26.90	100.0
Total		420	100.0	100.00	

degree

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	154	36.7	36.67	36.7
	2.00	7	1.7	1.67	38.3
	3.00	254	60.5	60.47	98.8
	4.00	5	1.2	1.19	100.0
Total		420	100.0	100.00	

experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	143	34.0	34.05	34.0
	2.00	72	17.1	17.14	51.2
	3.00	70	16.7	16.67	67.9
	4.00	33	7.9	7.86	75.7
	5.00	19	4.5	4.52	80.2
	6.00	83	19.8	19.76	100.0
Total		420	100.0	100.00	

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

→ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	420	2.75	5.00	4.1917	.49987
x2	420	3.00	5.00	4.3464	.49332
x3	420	2.00	5.00	3.9500	.65306
x4	420	3.00	5.00	4.3884	.48628
x5	420	3.00	5.00	4.1767	.45863
Valid N (listwise)	420				

→ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x	420	3.35	5.00	4.2106	.39998
Valid N (listwise)	420				

→ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	420	2.00	5.00	4.2738	.59334
x1.2	420	3.00	5.00	4.1619	.59631
x1.3	420	3.00	5.00	4.2333	.57209
x1.4	420	3.00	5.00	4.0976	.55054
Valid N (listwise)	420				

➔ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	420	3.00	5.00	4.4190	.57855
x2.2	420	3.00	5.00	4.3381	.58213
x2.3	420	3.00	5.00	4.3119	.54868
x2.4	420	3.00	5.00	4.3167	.53266
Valid N (listwise)	420				



➔ **Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x3.1	420	2.00	5.00	3.9786	.70255
x3.2	420	2.00	5.00	3.9000	.78135
x3.3	420	2.00	5.00	3.9119	.76583
x3.4	420	2.00	5.00	4.0095	.70789
Valid N (listwise)	420				

➔ **Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x4.1	420	3.00	5.00	4.3357	.56481
x4.2	420	3.00	5.00	4.3452	.60020
x4.3	420	3.00	5.00	4.3310	.59231
x4.4	420	3.00	5.00	4.3714	.56564
x4.5	420	3.00	5.00	4.4929	.51927
x4.6	420	3.00	5.00	4.3905	.56544
x4.7	420	3.00	5.00	4.4524	.56982
Valid N (listwise)	420				

➔ **Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x5.1	420	3.00	5.00	4.2143	.52324
x5.2	420	3.00	5.00	4.2048	.53156
x5.3	420	3.00	5.00	4.1786	.51611
x5.4	420	3.00	5.00	4.1643	.58555
x5.5	420	2.00	5.00	4.1214	.58788
Valid N (listwise)	420				

ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของสภาพการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

→ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	420	3.00	5.00	4.3670	.45929
y2	420	3.00	5.00	4.1848	.50596
y3	420	1.83	5.00	3.8361	.68959
y4	420	3.25	5.00	4.3476	.44874
y5	420	2.75	5.00	4.1958	.54281
Valid N (listwise)	420				

→ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y	420	3.20	5.00	4.1863	.43910
Valid N (listwise)	420				

→ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1.1	420	3.00	5.00	4.4071	.52475
y1.2	420	3.00	5.00	4.4833	.54155
y1.3	420	3.00	5.00	4.1929	.64697
y1.4	420	3.00	5.00	4.4071	.52475
y1.5	420	3.00	5.00	4.3000	.54444
y1.6	420	3.00	5.00	4.4595	.51310
y1.7	420	2.00	5.00	4.3190	.57648
Valid N (listwise)	420				

→ **Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y2.1	420	3.00	5.00	4.3024	.56255
y2.2	420	3.00	5.00	4.2214	.59112
y2.3	420	3.00	5.00	4.1524	.63743
y2.4	420	3.00	5.00	4.1381	.59028
y2.5	420	3.00	5.00	4.1095	.58819
Valid N (listwise)	420				

→ **Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y3.1	420	2.00	5.00	4.0690	.65725
y3.2	420	1.00	5.00	3.5286	1.03479
y3.3	420	1.00	5.00	3.8167	.89667
y3.4	420	2.00	5.00	3.8833	.73651
y3.5	420	1.00	5.00	3.8214	.81690
y3.6	420	1.00	5.00	3.8976	.80659
Valid N (listwise)	420				

→ **Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y4.1	420	3.00	5.00	4.3238	.50288
y4.2	420	3.00	5.00	4.3095	.53463
y4.3	420	3.00	5.00	4.3333	.51547
y4.4	420	3.00	5.00	4.4238	.51368
Valid N (listwise)	420				

→ **Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y5.1	420	2.00	5.00	4.2048	.61483
y5.2	420	3.00	5.00	4.1786	.56469
y5.3	420	2.00	5.00	4.1905	.58371
y5.4	420	3.00	5.00	4.2095	.59745
Valid N (listwise)	420				

ตารางแสดงการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาไปปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ โดยวิธีแบบขั้นตอน)

→ Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5, x1, x3, x4, x2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.641	.26310

a. Predictors: (Constant), x5, x1, x3, x4, x2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.131	5	10.426	150.621	.000 ^b
	Residual	28.658	414	.069		
	Total	80.788	419			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x5, x1, x3, x4, x2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	.144		4.238	.000
	x1	.083	.037	.094	2.266	.024
	x2	-.016	.039	-.017	-.403	.687
	x3	.139	.025	.206	5.531	.000
	x4	.248	.038	.274	6.595	.000
	x5	.398	.039	.416	10.273	.000

a. Dependent Variable: y

→ Regression

[DataSet1] C:\Users\Aspire\Downloads\7.Reggression(N) .sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.516	.30535

a. Predictors: (Constant), x5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.813	1	41.813	448.441	.000 ^b
	Residual	38.975	418	.093		
	Total	80.788	419			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x5

→ Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x5 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.605	.27608

- a. Predictors: (Constant), x4, x5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.004	2	24.502	321.454	.000 ^b
	Residual	31.785	417	.076		
	Total	80.788	419			

- a. Dependent Variable: y
 b. Predictors: (Constant), x4, x5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	.136		5.553	.000
	x5	.457	.038	.477	12.046	.000
	x4	.347	.036	.384	9.713	.000

- a. Dependent Variable: y

→ Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x5, x4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.637	.26451

a. Predictors: (Constant), x3, x5, x4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.683	3	17.228	246.235	.000 ^b
	Residual	29.105	416	.070		
	Total	80.788	419			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x5, x4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.745	.130		5.713	.000
	x5	.399	.037	.417	10.645	.000
	x4	.267	.037	.296	7.304	.000
	x3	.152	.025	.227	6.188	.000

a. Dependent Variable: y

→ Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x1, x5, x3, x4 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.642	.26283

a. Predictors: (Constant), x1, x5, x3, x4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.120	4	13.030	188.617	.000 ^b
	Residual	28.669	415	.069		
	Total	80.788	419			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1, x5, x3, x4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.600	.142		4.230	.000
	x5	.394	.037	.411	10.561	.000
	x4	.246	.037	.273	6.595	.000
	x3	.139	.025	.207	5.562	.000
	x1	.074	.030	.084	2.514	.012

a. Dependent Variable: y

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสันติชูชัย ชำนาญ
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาซีพครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2550 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2558
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

