



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
ADMINISTRATORS' COMPETENCY AFFECTING THE QUALITY OF EDUCATION IN
SCHOOLS UNDER RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCIAL
OFFICES OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

วิทยานิพนธ์

ของ

พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2566

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
ADMINISTRATORS' COMPETENCY AFFECTING THE QUALITY OF EDUCATION IN
SCHOOLS UNDER RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCIAL
OFFICES OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

วิทยานิพนธ์
ของ
พิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2566



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
Administrators' Competency Affecting the quality of Education in Schools under Rayong,
Chanthaburi and Trat Provincial Offices of the Non-formal and Informal Education

พืรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

[Signature]

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล)

[Signature]

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณรุ่งกุล)

[Signature]

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิภา สมบูรณ์)

[Signature]

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เริงวิชญ์ นิลโคตร)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

[Signature]

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์. (2566). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง
จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ปร.ด. (พัฒนศึกษา) ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิภา สมบูรณ์ ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 2) ศึกษา
คุณภาพการศึกษาศถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และ 4) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
คุณภาพการศึกษาศังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากร สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน
186 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถาม
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และ 2) แบบสอบถามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86 และ .83 ตามลำดับ
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์
ถดถอย อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2) คุณภาพการศึกษาศถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.86^{**} + .56^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58^{**}Z_x$

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, คุณภาพการศึกษา, การศึกษานอกระบบ, การศึกษาตามอัยาศัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Peerapong Singsookasawas. (2023) . **Administrators' Competency Affecting the Quality of Education in Schools under Rayong, Chanthaburi and Trat Provincial Offices of the Non-formal and Informal Education.** Thesis M. Ed. (Educational Administration) . Chanthaburi Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr.Theerangkoon Warabamrungkul Ph.D. (Development Education)	Chairman
Assistant Professor Dr. Lita Somboon. Ph.D. (Educational Measurement and Evaluation)	Member

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the administrators' competency in schools under Rayong, Chanthaburi and Trat Provincial Office of the Non-formal and Informal Education, 2) study the quality of education in these schools, 3) study the relationship between administrators' competency and the quality of education in these schools, and 4) create a predictive equations for the administrators' competency affecting of the quality of education in these schools. The sample used in this research was a group of 186 teachers and staff under Rayong, Chanthaburi and Trat Provincial Offices of the Non-formal and Informal Education. The research tools were an educational institution administrator competency questionnaire and an educational quality questionnaire. They were 5-level estimation scale questionnaires with confidence values of .86 and .83, respectively. The data were analyzed by: descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient and simple regression analysis

The major fact finding were as follows: 1) the administrators' competency was at the highest level (\bar{X} = 4.32, S.D.= .44), 2) the quality of education in these schools was at the high level (\bar{X} = 4.30, S.D.= .41), 3) administrators' competency and the quality of education in schools (r_{xy} = .58) were positively correlated at a moderate level with statistically significance at the .01 level, and 4) it was possible to create a forecasting equation for the competency of school administrators affecting the quality of education. with 33 percent accuracy with statistical

significance at the .01 level, in the form of raw scores: $\hat{Y} = 1.86^{**} + .56^{**}X$ and the forecasting equation in the form of standard scores: $\hat{Z}_y = .58^{**}Z_x$.

Keywords : Administrators' competency, Quality of education in schools



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิญา สมบูรณ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีทุกท่าน ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เริงวิษณุ นิลโคตร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมชนากร อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.วิญญู บุญลอย อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ธฤตวรรณ บัวศรีคำ อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี นายประวิตร ทับเที่ยง ผู้อำนวยการ กศน.จังหวัดจันทบุรี และนางสาวอนงค์นารถ เหลี่ยมฤดี ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองจันทบุรี ตลอดจนขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
คุณภาพการศึกษา.....	11
ความหมายของคุณภาพการศึกษา.....	11
คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	13
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร.....	36
ความเป็นมาของสมรรถนะ.....	36
ความหมายของสมรรถนะ.....	37
ประเภทของสมรรถนะ.....	38
ความสำคัญและการนำสมรรถนะไปใช้.....	42
บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
งานวิจัยต่างประเทศ.....	64
งานวิจัยในประเทศ.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 78
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 78
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 79
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 81
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 82
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 83
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 86
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 86
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 106
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 106
	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 106
	สรุปผลการวิจัย..... 109
	อภิปรายผล..... 110
	ข้อเสนอแนะ..... 115
	บรรณานุกรม..... 117
	ภาคผนวก..... 125
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 126
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 128
	ภาคผนวก ค แบบวัดเพื่อการวิจัย..... 136
	ภาคผนวก ง คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 145
	ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 156

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติย่อผู้วิจัย.....

162



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	63
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา.....	79
3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน.....	87
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จำแนกตามรายชื่อ.....	88
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง	89
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายชื่อ.....	90
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายชื่อ.....	91
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์จำแนกตามรายชื่อ.....	92
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจจำแนกตามรายชื่อ..	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำแนก ตามรายชื่อ.....	94
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด สมรรถนะด้านกรมีวิสัยทัศน์จำแนกตามรายชื่อ.....	96
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ระยอง จันทบุรีและตราด สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนก ตามรายชื่อ.....	97
13 คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน.....	98
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ คุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านคุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรายชื่อ.....	99
15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ คุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามรายชื่อ.....	100
16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ คุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา จำแนกตามรายชื่อ.....	101
17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพ การศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	104

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีขยัน อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศิลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิต และมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากกระบวนการศึกษาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561 : 30)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดระบบ/รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมและพัฒนาระบบการเงินเพื่อการศึกษาให้รัฐสามารถใช้ทรัพยากรในการกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาผู้เรียนและกำลังคนของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สนองตอบความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาและสังคม ด้วยความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 172)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560-2579 สำหรับเป็นแผนระดับหน่วยงาน เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึง โอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ คือ ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2560 : 41)

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคคลแต่ละคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อทำให้เป็นคนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นหลัก เนื่องด้วยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2561)

การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน การกำกับติดตามงานสม่ำเสมอ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน การมีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้

ทั้งครูและผู้บริหาร มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และให้เวลาผู้เรียน มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด และปลอดภัย มีการจัดหลักสูตรที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการใช้กลวิธีในการประเมินที่หลากหลาย มีการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของงานวิชาการและการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2561)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่สำคัญในการสร้างคุณภาพคนในชาติ ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำและเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้สมรรถนะเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานสร้างเป้าหมายสำคัญที่ชัดเจน ทุ่มเทพลังกายพลังความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ความสามารถในการจัดการองค์กร มอบหมายงานให้บุคลากรเหมาะสมกับศักยภาพสอดคล้องกับภาระงานและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน การทำให้ครูรักในงานสอน การจัดการสนทนาระบบสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ กล้าตัดสินใจ ใฝ่ต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ เชื่อสัจย์และสร้างสรรค์ผลงาน ประสานสิบทิศคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ จูงใจเพื่อนร่วมงาน ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรครู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 36) สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้) 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้วัฒนธรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปตามลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548 : 27-31) การบริหารจัดการโดยใช้สมรรถนะต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกัน โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้มีงานทำและสร้างงาน การดำเนินงานที่ผ่านมายังคงมีปัญหายังคงมีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยึดติดกับความคิดแบบเดิม ไม่คิดนอกกรอบ ทำให้

โครงสร้างและระบบการศึกษาก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 3-5)

สมรรถนะผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้สมรรถนะเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานสร้างเป้าหมายสำคัญที่ชัดเจน ดังนั้น การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะตนเอง พัฒนางานวิชาชีพให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีสมรรถนะตามข้อกำหนดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการดำเนินงานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการวางแผนดำเนินงานนโยบายองค์กร ซึ่งมีครูเป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามผลการวิจัยในครั้งนี้ และมีสารสนเทศที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษาศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ ให้เป็นผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ดี มีสมรรถนะตามข้อกำหนดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการดำเนินงานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบไว้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 186 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. 2563 : 58) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี. 2563 : 30) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. 2563 : 5-11)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 609) จำนวน 186 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งหลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. **ตัวแปรพยากรณ์** คือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มี 2 กลุ่ม คือ

1.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม

1.2 สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 5) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
- 6) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ
- 7) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- 8) การมีวิสัยทัศน์
- 9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 ด้านที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.3 ด้านที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญของแต่ละบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในและส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ความเชื่อ และบุคลิกภาพที่สำคัญเหมาะสมกับสถานการณ์รอบด้านและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้ สังเกตได้ และพัฒนาได้ ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด

2) การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร ซึ่งงานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ

3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนางานด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) ซึ่งอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ และได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรง เปิดกว้างให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมีการสร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารมีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำและสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

1.2 สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมต่างๆ อย่างรอบด้าน เช่น ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายใน ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ศักยภาพและต้นทุนขององค์กร จุดที่จะต้องพัฒนา โอกาสต่างๆ ที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้และปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ผู้บริหารสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐาน หรือโครงการ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรืองานในภาพรวม ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง

2) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกันและรับผิดชอบงานตามบทบาทที่มอบหมาย องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างสร้างสรรค์ทางกิจกรรมต่าง ๆ

3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารมีโครงการและกิจกรรมในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากร ในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในและนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ

ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น สื่อสารวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจน ที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ สร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกช่วยกันผลักดัน สานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก สร้างกระบวนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการชี้นำผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ผู้บริหารดำรงตนที่เป็นแบบอย่างตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. คุณภาพการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาที่มีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ดีเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม มีสติปัญญาและมีศักยภาพในการประกอบอาชีพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว ชุมชน สังคมได้อย่างมีความสุข เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีมาตรฐานตามกรอบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ประกอบด้วย

1) ด้านคุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้เรียนการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างสรรค์งาน ชิ้นงาน หรือนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนมีสุขภาพทางกาย และสุนทรียภาพ มีความสามารถในการอ่าน การเขียน และเมื่อจบการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ได้รับไปใช้หรือประยุกต์ใช้ได้

2) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น มีสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ กำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และมีการวิจัยเพื่อการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา

3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีการจัดการศึกษา โดยใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564

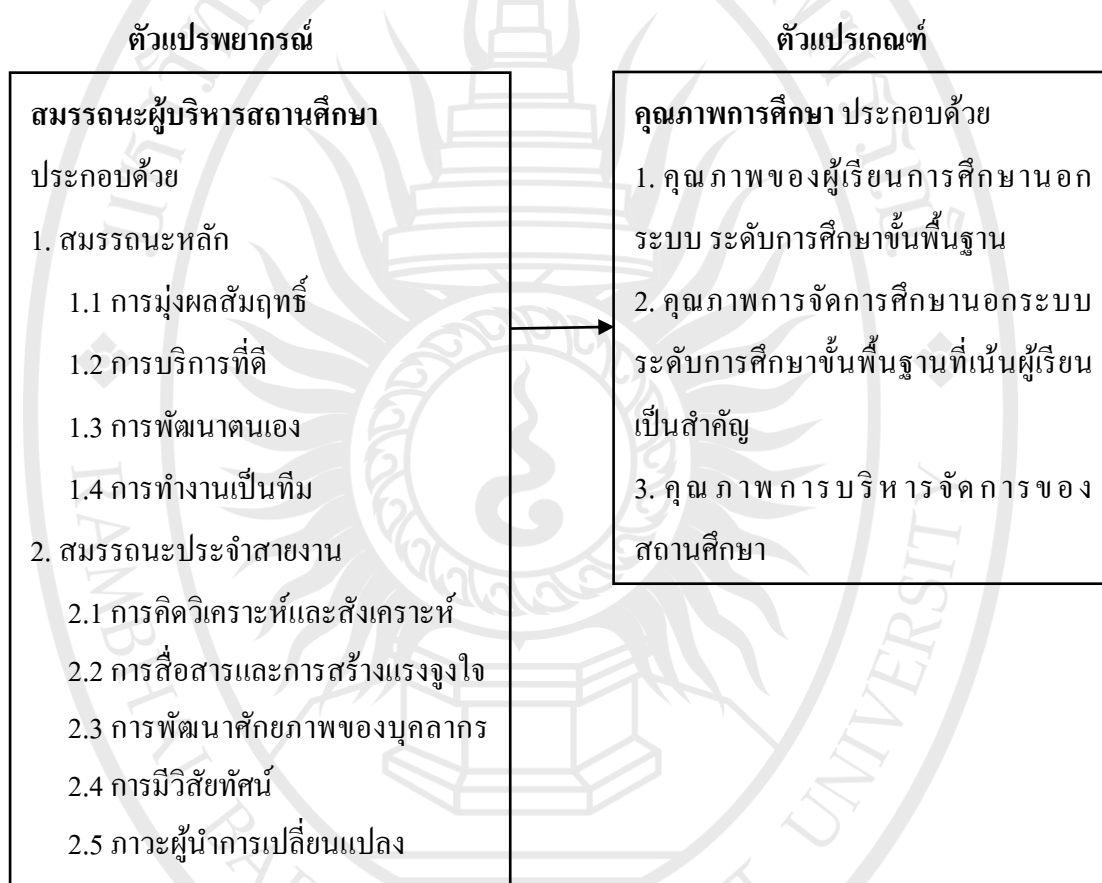
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-9) ได้กำหนด 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในส่วนของคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มารับบริการ ได้แก่ นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชน สถานศึกษาคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ฉบับลงวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2562 มาตรฐานการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มี 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา

จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อให้ได้แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยเรื่องนี้ ซึ่งจะทำให้สามารถอธิบายตัวแปรที่ศึกษาเรื่องนี้ให้มีความชัดเจนรายละเอียดต่อไปดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

1.1 ความหมายของคุณภาพการศึกษา

1.2 คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.3 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความเป็นมาของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ความสำคัญและการนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ประโยชน์

2.5 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และตราด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

1. ความหมายของคุณภาพการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายคุณภาพและการศึกษาไว้ ดังนี้

ซาลลิส (Sallis, 2002 : 22) กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง ความสมบูรณ์แบบที่ใกล้เคียงกับ ความดี ความงามและความจริง ซึ่งแสดงถึงความมีมาตรฐานสูงสุด

นิโคลส์ (Nicholls, 1993 : 50) กล่าวว่า พัฒนาการของคุณภาพ 4 ชั้น เริ่มจากจุดเน้น ภายในองค์กรนำไปสู่จุดเน้นภายนอก คือ ลูกค้า คุณภาพทั้ง 4 ชั้นตอน คือ

ชั้นที่ 1 คุณภาพ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการได้ตามมาตรฐาน

ขั้นที่ 2 คุณภาพ หมายถึง ความเหมาะสมกับจุดหมาย

ขั้นที่ 3 คุณภาพ หมายถึง สิ่งที่ถูกคัดต้องการ

ขั้นที่ 4 คุณภาพ หมายถึง การให้สิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดแก่ลูกค้า

ฮัทชินส์ (Hutchins. 1991 : 1) สรุปไว้ว่า คุณภาพ สามารถนิยามได้ 3 ประการ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแนวคิด คือ

คุณภาพ หมายถึง ความตรงตามลักษณะเฉพาะ และมาตรฐานในการใช้ประโยชน์ขององค์กร เป็นนิยามที่ถือองค์กรเป็นพื้นฐาน

คุณภาพ หมายถึง ความเหมาะสมกับการใช้ของสินค้าหรือบริการ เป็นนิยามที่ถือเอาความพึงพอใจของลูกค้าเป็นพื้นฐาน

คุณภาพ หมายถึง การตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา และความคาดหวังของลูกค้าที่ได้สินค้าในราคาประหยัด เป็นนิยามที่มีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจของลูกค้าและองค์กร

กำพล กิจชะโรณี และสุชาติ ยูวรี (2546 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมและอธิบายถึงแนวคิดทางคุณภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาตามลำดับนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) เหมาะสมกับมาตรฐาน 2) เหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอย 3) เหมาะสมกับต้นทุน และ 4) เหมาะสมกับความต้องการที่แฝงเร้น

ฐิตารีย์ ทิมจำลองเจริญ (2548 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพ หมายถึง การผลิตสินค้าให้ได้ตามแบบที่ออกแบบไว้ และข้อกำหนดในการใช้งานของสินค้า รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้า

สมลักษณ์ สันติโรจนกุล (2548 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า

นภาพรณี พลนิกรกิจ (2551 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพ หมายถึง ลักษณะของสินค้าหรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของลูกค้า และทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

คาร์เตอร์ วี. กูด (Carter V. Good. 1973 : 202) ได้ให้ความหมายไว้ในพจนานุกรมคำศัพท์ว่า การศึกษา หมายถึง การดำเนินการด้วยกระบวนการทุกอย่าง ที่ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ รวมทั้งเจตคติ ค่านิยม คุณธรรม ตามความเหมาะสมที่สังคมได้กำหนด และเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่งสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในวิชาต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความ

เจริญงอกงามสำหรับครูและศิษย์ในการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ สำหรับคนรุ่นต่อ ๆ ไป

จอร์น ดีวอี้ (John Dewey. 1998 อ้างถึงในพงศศิริ เกื้อวราห์กุล. 2559 : 34) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษา คือ ชีวิตไม่ใช่เตรียมตัวเพื่อชีวิต การศึกษาคือความเจริญงอกงาม การศึกษา คือ กระบวนการทางสังคม และการศึกษา คือ การสร้างประสบการณ์แก่

นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2561 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป คุณภาพการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ดีเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม มีสติปัญญาและมีศักยภาพในการประกอบอาชีพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว ชุมชน สังคม ได้อย่างมีความสุข เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีมาตรฐานตามกรอบกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2. คุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2561 : 4) กล่าวว่า มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดขึ้นสามารถใช้เป็นหลักในการส่งเสริมและกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และประกันคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งเป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยองค์รวม ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาที่ทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ เพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่า เป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงเป็นอย่างไร การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา 2 ประการ คือ 1) สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาที่เป็นมาตรฐานการศึกษาเดียวกัน และ 2) มาตรฐานการศึกษาจะทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2563 : 9) ยังได้กล่าวว่า การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา คือ ทำให้สถานศึกษามีเกณฑ์การเปรียบเทียบที่เป็นมาตรฐานการศึกษาเดียวกัน ถึงแม้สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีสภาพบริบทหรือข้อจำกัดที่แตกต่างกัน

และมาตรฐานการศึกษายังทำให้สถานศึกษามีเป้าหมาย ทิศทางในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน เป็นการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อประเมินความก้าวหน้า หรือประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการตรวจสอบยืนยันผลการประเมินคุณภาพภายในจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการกระตุ้นการปฏิบัติงานในด้านการบริหารและการจัดการศึกษา นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานการศึกษายังเป็นการกำหนดความคาดหวังให้กับครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน สังคมและหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพราะหากไม่มีมาตรฐานการศึกษา สาธารณชนก็จะไม่ทราบว่าสาระสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันต้องเป็นไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียงทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อสาธารณชนการกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรของสถานศึกษาต้องจัดการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม สนับสนุน และเสนอต่อหน่วยงาน โดยต้นสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงนโยบายของรัฐ และมาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชนและสังคมต่อไป

สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ กระบวนการดำเนินงาน รวมถึงคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดขึ้นสามารถใช้เป็นหลักในการส่งเสริมและกำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และประกันคุณภาพทางการศึกษา

2.1 แนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562 : 4 - 5) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน การกำกับติดตามงานสม่ำเสมอ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนการมีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งครูและผู้บริหาร มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และใช้เวลาผู้เรียน มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด และปลอดภัย มีการจัดหลักสูตรที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการใช้กลวิธีในการประเมินที่หลากหลาย มีการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของงานวิชาการและการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่าง

เต็มทีและมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากแนวคิดในการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับแนวคิดในการพัฒนามาตรฐานการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ว่า มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดต้องเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้แทนสถานศึกษาทุกประเภทในสังกัดสำนักงาน กศน.ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการครูและนักวิชาการศึกษา และต้องเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับนำไปใช้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ซึ่งการกำหนดมาตรฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดทำขึ้นโดยการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของการศึกษาระดับชาติ และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่ปรากฏ อยู่ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มาเป็นกรอบในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ประกอบกับการวิเคราะห์พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนด ข้อกำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กฎกระทรวง กำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาต่อเนื่อง พ.ศ. 2554 รวมถึง สภาพบริบท และบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกประเภทโดยภาพรวม ในสังกัดสำนักงาน กศน. และข้อมูลทางสังคมที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 และหลักการ นโยบายด้านการศึกษาเพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มี ความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และมาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง สามารถนำไปประเมินได้จริง สามารถสะท้อนคุณภาพการศึกษาได้จริงมุ่งให้ได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในแต่ละประเภทในสังกัดสำนักงาน กศน. ดังนั้นจากการกำหนด มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาไว้ ตามประเภทการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. ซึ่งประกอบด้วย

1. มาตรฐานการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มาตรฐานการศึกษาต่อเนื่อง
3. มาตรฐานการศึกษาตามอัธยาศัย

ในแต่ละประเภทของมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าวข้างต้น ได้มีการกำหนดประเด็นการพิจารณาคุณภาพไว้ 3 ด้าน คือ 1) คุณภาพของผู้เรียนหรือ

ผู้รับบริการ 2) คุณภาพการจัดการศึกษา และ 3) คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งในแต่ละด้านมีแนวคิดในการกำหนดประเด็นการพิจารณาคุณภาพในแต่ละด้านไว้ ดังนี้

2.1.1 แนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพของผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562 : 5 - 6) กล่าวว่า คุณภาพของผู้เรียน ได้ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ที่ว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ (หมายถึง สุขกาย สุขใจ) สติปัญญา ความรู้ (หมายถึง เป็นคนเก่ง) และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและในมาตรา 7 ที่ว่า "ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝัง จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง "ประกอบกับตามหลักการส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ระบุไว้ว่าต้องยึด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคณะให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคณะทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงกับมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนา และการเมืองเพื่อสร้างศักยภาพและคนไทยให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตลอดจนเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2561 เห็นชอบ "มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 " เพื่อเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทยเพื่อให้หน่วยงานองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องได้ร่วม

ดำเนินการผลักดัน โดยการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านคุณภาพของผู้เรียน หรือผู้รับบริการนั้นจึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนหรือผู้รับบริการให้เป็น คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตาม จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่ดี มีสุขภาพ และสุนทรียภาพที่ดีโดยยึดค่านิยมร่วมของสังคมมาเป็นฐานในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง อันจะส่งผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศ หรือที่เรียกว่าลักษณะของคนไทย 4.0 ต่อไป

2.1.2 แนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562 : 6 - 7) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยทั่วไป ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยความรับผิดชอบร่วมในระดับประเทศ และระดับสถานศึกษาโดยต้อง คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ หลักสูตร สื่อการสอนและเทคโนโลยี การประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาครูการประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ให้มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญปัญหาสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำ เป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล กัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้

5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6) ให้ผู้เรียนและผู้สอนเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

7) ให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

นอกจากนี้ยังมีการระบุถึงวิธีการประเมินผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่าให้สถานศึกษาจัดการประเมินผลผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา จากแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการเรียนการสอนถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งจะบ่งบอกถึงคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนการสอนที่เป็นที่ยอมรับกันว่าสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงนั้น ต้องเน้นที่ตัวของกลุ่มเป้าหมาย และเน้นการฝึกปฏิบัติ หรือลงมือทำมากกว่าการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ผู้ผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษามีกระบวนการคิด และการปฏิบัติที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การใช้หรือประยุกต์ใช้ได้ในชีวิต

ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านคุณภาพการจัดการศึกษา จึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดหาหรือพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการใช้และพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ตรงตามหลักสูตรหรือกิจกรรมที่จัดการเรียนรู้ รวมถึงมีการกำหนดแนวทางการตรวจสอบวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยการใช้เครื่องมือหรือวิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียน ผู้รับบริการต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ หรือทักษะ หรือคุณลักษณะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือกิจกรรมที่จัดการเรียนรู้ และส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้รับบริการ และเพื่อการนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

2.1.3 แนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562 : 7 - 8) กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้แก่พื้นที่ และสถานศึกษาโดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ประกอบกับตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี
- 3) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี
- 4) จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 5) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 6) จัดทำรายงานการประเมินตนเองประจำปี
- 7) เสนอรายงานการประเมินคุณภาพภายในต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และภาคีเครือข่ายและเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- 8) นำผลการประเมินคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
- 9) จัดระบบบริหารและสารสนเทศของสถานศึกษา
- 10) ยึดหลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ภาคีเครือข่าย และผู้รับบริการ

สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 และมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด รวมถึงเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาของแต่ละ

สถานศึกษานั้น อาจเกิดขึ้นแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและบริบทของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่อยู่ในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ด้วย

ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา จึงมุ่งเน้นที่การจัดระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาภาคี เครือข่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ ในการร่วมกัน กำหนดและจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แผนพัฒนาการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี นำไปสู่การปฏิบัติงานตามแผนของสถานศึกษาและ จัดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นผลมาจากการดำเนินงานตามสภาพจริงของสถานศึกษา และจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และภาคีเครือข่าย แล้วนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน ร่วมกับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.2 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562 : 12 - 13) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตาม กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ที่กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและแต่ละประเภทการศึกษาที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ซึ่งในส่วนของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกระทรวงศึกษาธิการได้ ประกาศใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยประกาศ ณ วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2562

ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้สะท้อนภาพความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด กับสภาพบริบทและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษา และชุมชน ท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีการกำหนดและประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งต้องไม่น้อยกว่ามาตรฐานแต่ละประเภทตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดไว้ โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้ได้ เช่น การเพิ่มเติมมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มเติมประเด็นการพิจารณาหรือตัวบ่งชี้ เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบท ศักยภาพและความต้องการของสถานศึกษา และความเป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา (ถ้ามี) ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้แนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด
2. ทบทวนบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ของสถานศึกษา และลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา (ถ้ามี) รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถานศึกษา
3. ดำเนินการกำหนด และประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์มาจากความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำแต่ละประเภทที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดกับบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาในแต่ละประเภท (การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาต่อเนื่อง และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย) ลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา (ถ้ามี) รวมถึงสภาพบริบทและความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาจะกำหนดและประกาศใช้ต้องไม่น้อยกว่ามาตรฐานแต่ละประเภท ของมาตรฐานการศึกษานอกระบบที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดไว้ซึ่งในบางมาตรฐานการศึกษาหรือประเด็นในการพิจารณาบางประเด็นที่ต้องมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่จะให้เกิดแก่ผู้เรียน สำหรับใช้ในการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สถานศึกษาใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในปีงบประมาณก่อนหน้า ที่จะจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา มาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดค่าเป้าหมายของสถานศึกษาโดยพิจารณาร่วมกับศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อให้ค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเป็นค่าเป้าหมายที่มีความน่าเชื่อถือและแปรผันเป็นไปตามศักยภาพและบริบทของแต่ละสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

4. นำมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาประกาศใช้ไปจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาหรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อดำเนินการจัดการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการสะท้อนภาพซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด กับสภาพบริบทและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษา และชุมชนท้องถิ่น โดยดำเนินการศึกษามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดทบทวนบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์พันธกิจ อัตลักษณ์ของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อดำเนินการจัดการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อไป

2.4 มาตรฐานการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2563 : 15) กล่าวว่า ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2562 กำหนดให้นำมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไปใช้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทุกแห่ง โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งพิจารณาและนำมาตราฐานการศึกษาแต่ละประเภทไปกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา และสามารถพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาแต่ละประเภทได้ ซึ่งมาตรฐานการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีประเด็น การพิจารณา จำนวน 8 ประเด็น ประกอบด้วย

1.1 ผู้เรียนการศึกษานขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 ผู้เรียนการศึกษานขั้นพื้นฐานมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

1.3 ผู้เรียนการศึกษานขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น

1.4 ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการสร้างสรรค์งาน ชิ้นงาน หรือนวัตกรรม

1.5 ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.6 ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสุขภาวะทางกาย และสุนทรียภาพ

1.7 ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการอ่าน การเขียน

1.8 ผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ได้รับไปใช้หรือประยุกต์ใช้
 มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีประเด็นพิจารณา จำนวน 4 ประเด็น ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น

2.2 สื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3 ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีประเด็นการพิจารณา
 จำนวน 9 ประเด็น ประกอบด้วย

3.1 การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม

3.2 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ

3.5 การกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.6 การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่

3.7 การส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.8 การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

3.9 การวิจัยเพื่อการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา

สรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษานอกระบบ
 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน
 การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีประเด็นการพิจารณา จำนวน 8 ประเด็น
 มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็น
 สำคัญซึ่งมีประเด็นพิจารณา จำนวน 4 ประเด็นและมาตรฐานที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการของ
 สถานศึกษา ซึ่งมีประเด็นการพิจารณา จำนวน 9 ประเด็น

3. การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3.1 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติตราขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551.2551 : 1 -10) ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาที่ได้บัญญัติไว้แล้ว

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“การศึกษานอกระบบ” หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

“การศึกษาตามอัธยาศัย” หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

“ภาคีเครือข่าย” หมายความว่า บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีส่วนร่วม หรือมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ให้บุคคลได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้บุคคลซึ่งได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้ว หรือไม่ก็ตามมีสิทธิได้รับการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัยได้แล้วแต่กรณีตามกระบวนการและขั้นตอนการที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ยึดหลักดังต่อไปนี้

(1) การศึกษานอกระบบ

(ก) ความเสมอภาคในการเข้าถึงและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั่วถึงเป็นธรรม และมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน

(ข) การกระจายอำนาจแก่สถานศึกษาและการให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

(2) การศึกษาตามอัธยาศัย

(ก) การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย

(ข) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่วนที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา

(ค) การจัดกรอบหรือแนวทางการเรียนรู้ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อผู้เรียน

มาตรา 7 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ ให้ดำเนินการเพื่อเป้าหมายในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้ และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ตามแนวทางการพัฒนาประเทศ

(2) ภาศึเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา

มาตรา 8 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตามอธยาศัย ให้ดำเนินการเพื่อเป้าหมายในเรื่องคังต่อไปนี้

(1) ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(2) ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

(3) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ประโยชน์และเทียบโอนผลการเรียนกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

มาตรา 9 ให้กระทรวงศึษาธิการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอธยาศัย โดยให้ความสำคัญแก่ผู้เกี่ยวข้องตามบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถเลือกรับบริการ ได้หลากหลายตามความต้องการของตนเอง

(2) ผู้จัดการเรียนรู้สำหรับการศึกษานอกระบบ และผู้จัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับการศึกษาตามอธยาศัย มีการดำเนินการที่หลากหลายตามศึยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยบูรณาการความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม

(3) ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาตรา 10 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอธยาศัย ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและภาศึเครือข่ายอาจดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จำเป็นสำหรับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอธยาศัย และการช่วยเหลือด้านการเงินเพื่อการจัดการศึกษานอกระบบ

(2) การจัดการศึษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการยกย่องประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้จัดการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอธยาศัย

(3) สิทธิประโยชน์ตามความเหมาะสมให้แก่ผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบ

(4) การสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนของการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเข้าถึงได้ตามความเหมาะสม

(5) ทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อให้บุคคลและชุมชนได้เรียนรู้ตามความสนใจ และความต้องการที่สอดคล้องกับความจำเป็นในสังคมของการศึกษาตามอัธยาศัย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการส่งเสริมและสนับสนุนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 เพื่อประโยชน์ในการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคีเครือข่าย ได้รับโอกาสในการจัดสรรทรัพยากรและเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการดำเนินงาน

มาตรา 12 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(2) กำหนดแนวทางการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(4) เสนอแนะต่อรัฐมนตรีในการจัดทำและการพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนจากการเรียนรู้ในการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(5) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายมาตรา 13 ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า

“คณะอนุกรรมการภาคีเครือข่าย” ที่ประกอบด้วยภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จำนวนอนุกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ ได้มาของประธานและอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการภาคีเครือข่ายให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 14 ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.” โดยมีเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า “เลขาธิการ กศน.” ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดีและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานสำนักงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ
- (2) จัดทำข้อเสนอแนะ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และมาตรฐานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต่อคณะกรรมการ
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การวิจัย การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมทางการศึกษา บุคลากร และระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- (4) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา
- (5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและองค์กรอื่นรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- (6) จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับใช้ประโยชน์เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา วิทยุชุมชน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และแหล่งการเรียนรู้อื่นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องของประชาชน
- (7) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(8) ปฏิบัติงานอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 15 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดทุกจังหวัดดังต่อไปนี้

(1) ในกรุงเทพมหานคร ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ ปลัดกรุงเทพมหานคร เลขานุการ กศน. ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนแปดคนเป็นกรรมการ ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน และให้ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กทม. เป็นกรรมการและเลขานุการ

(2) ในจังหวัดอื่น ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ ปลัดจังหวัด เกษตรจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด แรงงานจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนแปดคนเป็นกรรมการ ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในพื้นที่ของจังหวัดจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 16 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ให้คำปรึกษาและร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับภาคีเครือข่าย

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

(3) ติดตามการดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพ

และมาตรฐานตามที่กำหนดและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศรวมทั้งความต้องการเพื่อการพัฒนาของท้องถิ่น

(4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 17 ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดทุกจังหวัด ดังต่อไปนี้

(1) ในกรุงเทพมหานคร ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน. กทม.” เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงาน และเป็นหน่วยงานการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในกรุงเทพมหานคร

(2) ในจังหวัดอื่น ให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน. จังหวัด” เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงาน และเป็นหน่วยงานการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด

ให้หน่วยงานการศึกษามรรคหนึ่ง มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. กทม. หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด แล้วแต่กรณี รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบและมีฐานะเป็นผู้บริหารการศึกษามรรคหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานดังกล่าว

มาตรา 18 ให้สถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย

การดำเนินงานของสถานศึกษามรรคหนึ่ง อาจจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนก็ได้

การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวมการกำหนดบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษามรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 19 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนกรรมการคุณสมบัติหลักเกณฑ์ วิธีการได้มาของประธานและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้น

จากตำแหน่ง รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 20 ให้สำนักงานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบ ซึ่งเป็นระบบการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน โดยได้รับความร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายและสำนักงาน

ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 21 ให้สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนปรับเปลี่ยนภารกิจมาเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการ กศน. จนกว่าจะมีการแต่งตั้งเลขาธิการ กศน. ขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คงมีฐานะเป็นคณะกรรมการดังกล่าวต่อไป และปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 22 ให้เลขาธิการ กศน. แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร คนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กทม. จนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กทม. ขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้

ให้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 23 ให้รัฐมนตรีจัดทำบัญชีรายชื่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ

ของสถานศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ และประกาศรายชื่อสถานศึกษาดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้ถือว่าสถานศึกษาตามบัญชีรายชื่อที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามวรรคหนึ่งเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 24 ให้นำกฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและคำสั่งเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับมาใช้บังคับโดยอนุโลมจนกว่าจะได้มีกฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 25 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจออกกฎกระทรวงและประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

3.2 กฎกระทรวงกำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555

กฎกระทรวง กำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555 (2555 : 33 – 35) มาตรา 20 วรรคหนึ่ง และวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 บัญญัติให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบและมีคุณภาพตลอดจนมาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายใน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงกำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบพ.ศ. 2555 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 วรรคสาม และมาตรา 25 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้

“การประกันคุณภาพภายใน” หมายความว่า การติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดสำหรับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

“มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

“ระบบการประกันคุณภาพภายใน” หมายความว่า กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายใน

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

“การศึกษาพื้นฐาน” หมายความว่า การศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้หนังสือ การจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเทียบเท่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน

“การศึกษาต่อเนื่อง” หมายความว่า การจัดการศึกษาที่เป็นหลักสูตรเฉพาะหรือหลักสูตรฝึกอบรมตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพ ทักษะชีวิตและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคม และชุมชน

ข้อ 2 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับกับการศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง

ข้อ 3 ระบบการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- (3) การประเมินคุณภาพภายใน

ข้อ 4 ให้สถานศึกษาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายในดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีมาตรฐานการศึกษานอกระบบที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดและพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา
- (2) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี
- (3) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี
- (4) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- (5) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- (6) จัดทำรายงานการประเมินตนเองประจำปี

(7) เสนอรายงานการประเมินคุณภาพภายในต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและภาคีเครือข่าย และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

(8) นำผลการประเมินคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

(9) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ

(10) ยึดหลักการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ภาคีเครือข่ายและผู้รับบริการ

ข้อ 5 ให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดหรือสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหรือศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และร่วมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

(2) ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดอย่างน้อยหนึ่งครั้งภายในสามปีงบประมาณ และแจ้งผลให้สถานศึกษาทราบ รวมทั้งเปิดเผยผลการประเมินคุณภาพภายในต่อสาธารณชน

(3) เสนอสรุปรายงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นภาพรวมของจังหวัดต่อสำนักงาน

(4) นำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษามาใช้ในการวางแผนสนับสนุนช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาออกจากสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอื่นด้วย

ข้อ 6 ให้สำนักงานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดมาตรฐานการศึกษานอกระบบให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

(2) สรุปรายงานผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวมต่อคณะกรรมการ

(3) ดำเนินการอื่นใดเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 ได้ระบุไว้ดังนี้ 1) ว่าด้วยเรื่องของคำนิยามและความหมาย อาทิเช่น ความหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ตลอดจนนิยามของภาคีเครือข่าย เป็นต้น 2) ว่าด้วยการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของเลขาธิการ กศน. และสำนักงาน กศน. 4) ว่าด้วยองค์ประกอบของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุดต่าง ๆ อาทิเช่น คณะกรรมการระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และในระดับอำเภอ และคณะอนุกรรมการภาคีเครือข่ายที่มีความสำคัญต่อการทำงานในระดับเชิงพื้นที่ที่ปฏิบัติกับชุมชน เป็นต้น รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ตามมาตราของพระราชบัญญัติดังกล่าว 5) สถานศึกษาและบทบาทของครู กศน. ในระดับอำเภอและตำบลในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 6) ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของ กศน.

จากการศึกษาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาที่มีกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ดี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม มีสติปัญญาและมีศักยภาพในการประกอบอาชีพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว ชุมชน สังคมได้อย่างมีความสุข เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีมาตรฐานตามกรอบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ประกอบด้วย

ด้านคุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนดมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างสรรค์งาน ชิ้นงาน หรือนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนมีสุขภาพทางกาย และสุนทรียภาพ มีความสามารถในการอ่าน การเขียน และเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ได้รับ ไปใช้หรือประยุกต์ใช้ได้

ด้านคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท และความ

ต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น มีสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ครุมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ กำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และมีการวิจัยเพื่อการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความเป็นมาของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กร ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ ต่อมาเขาได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานดี แล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่า สมรรถนะ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548 : 44 - 48) ต่อมาในปี ค.ศ. 1982 โบยาตซีส (Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance โดยได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก ปี และ ค.ศ. 1994 ฮาเมล และพรฮาลาด (Hamel and Prahalad) เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future และได้นำเสนอ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์กรโดยระบุว่า เป็นความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้ ซึ่งต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลในหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดว่าในแต่ละตำแหน่ง จะต้องมีความรู้พื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมนิสัยใดบ้าง และอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากนั้นแนวความคิดเรื่องสมรรถนะ ได้ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้นสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจนในส่วนประเทศไทยได้มีการนำแนวคิด

สมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายข้ามชาติ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ และได้มีการนำมาใช้ในหน่วยงานราชการโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งในระยะแรกได้ทดลองใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-based Human Resource Development) ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive System: SES) ใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะและกำหนดสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ (ประภาพรณ เล็งวงศ์ และคณะ. 2557 : 11 - 12)

2. ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจุบันสมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ และในประเทศไทยก็เช่นกัน มีองค์กรที่ต้องการนำสมรรถนะมาใช้ประโยชน์จำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. 2554 : 7) จึงมีผู้ให้นิยามหรือคำจำกัดความของสมรรถนะไว้ดังนี้

ริชาร์ด โบยตซีส (Richard E. Boyatzis. 1982 : 229-234) ให้คำจำกัดว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือองค์ความรู้ที่บุคคลต่าง ๆ ต้องนำมาใช้

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland. 1973 : 14) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

ไลล์ เอ็ม สเปนเซอร์ และไซน์จ์ เอ็ม สเปนเซอร์ (Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer. 1993 : 9) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึงลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและสามารถอ้างอิงกฎเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้

สก๊อต พาร์รี่ (Scott B. Parry. 1997 : 7) ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของแต่ละคน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานซึ่งสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน

กีเรน โอ ฮาเกน (Kieran O. Hagan. 1996 : 4 - 5) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึงความรู้ ทักษะและค่านิยมซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดและสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้าง ค่านิยมอย่างไรก็ตามแม้ว่าค่านิยมหรือทัศนคติที่จะทำการปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการ ฝึกอบรมความรู้และทักษะ แต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะ

เดวิด ดี ดูบัวส์ และคณะ (David D. Dubois and others. 2004 : 16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ในแนวทางที่ถาวรเพื่อ บรรลุผลการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความชำนาญ ลักษณะ ของมโนภาพในตัวเองแรงจูงใจทางสังคม ลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบแผนความคิด ความตั้งใจ แนวทางของความคิดและความรู้สึก

ลิทธิพงษ์ นักแอนหมาน (2558 : 28) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการ ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้น แสดงออกมา เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผล มาจาก ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ของแต่ละบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในและส่งผล ต่อทัศนคติความเชื่อและบุคลิกภาพที่สำคัญเหมาะสมกับสถานการณ์รอบด้านและการปฏิบัติงาน ขององค์กรทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้

3. ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะได้ถูกจัดแบ่งออกเป็นหลายลักษณะและหลากหลายมุมมอง โดยทั่วไป สมรรถนะ (Competency) จะถูกแบ่งออกเป็น 3 มุมมองได้แก่ 1) สมรรถนะ ที่จัดว่าเป็น ความรู้ (Knowledge) 2) สมรรถนะที่จัดว่าเป็นทักษะ (Skills) ซึ่งในสมรรถนะนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ทักษะ คือ ทักษะด้านการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) และ 3) สมรรถนะที่จัดว่าเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็นลักษณะใหญ่ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งในองค์กรจะต้องมี ถือเป็นคุณสมบัติร่วมของทุกคนในองค์กร กล่าวได้ว่า สมรรถนะหลักคือส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร มักจะเกิดจากการวิเคราะห์ถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อจะนามากำหนดคุณสมบัติหรือความสามารถร่วมกันของคนทำงานในองค์กร

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่ง ควรมีในตำแหน่งนั้น โดยกำหนดว่าผู้ที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นควรมีสมรรถนะใดที่สำคัญ (ธารงศักดิ์ คงคา. 2548 : 28-29)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2555 : 39-45) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักหรือกลยุทธ์ขององค์กร

2. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่ได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา และตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ การเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

3. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้าน การบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชีตความสามารถชนิดนี้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หรือ สมรรถนะในการทำงาน (Job Competency) หรือ สมรรถนะตามสาขาวิชาชีพ (Technical Competency) กล่าวได้ว่าชีตความสามารถชนิดนี้เป็นชีตความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่ง

สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริง ตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 11 - 13) มีแนวคิดสอดคล้องกับนักวิชาการส่วนใหญ่โดยแบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภท ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักขององค์กร (Organization Core Competency) เป็น สมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์กร เกิดจากการรวม ความสามารถบุคคล และความสามารถขององค์กรผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีที่มวลขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสมรรถนะองค์กรที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็รรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (Personal Core Competency) หมายถึง สมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์กรเดียวกันต้องมีร่วมกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว บุคลากรทุกคนยังต้องมีสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (Common Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้องมีเช่น กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกัน ในด้านความรู้พื้นฐานงานธุรการ และสารบรรณ เป็นต้น และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

นอกจากนี้ ไลล์ เอ็ม สเปนเซอร์ และ ไชนจ์ เอ็ม สเปนเซอร์ (Lyle M. Spencer and M. Spencer. 1999, อ้างถึงใน พงศ์ศิริ เกื้อวราห์กุล 2559. 19 - 20) ได้มีการจัดกลุ่มสมรรถนะบุคคล ออกเป็นกลุ่มต่างๆ รวม 6 กลุ่มดังนี้

สมรรถนะ กลุ่มที่ 1 การกระทำและสัมฤทธิ์ผล (Achievement and Action) ประกอบด้วย สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้อง (Concern for Order Quality and Accuracy) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และการแสวงหาข่าวสาร (Information Seeking)

สมรรถนะ กลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and Human Service) ประกอบด้วย สมรรถนะความเข้าใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding) และการมุ่งสู่บริการลูกค้า (Customer ServiceOrientation)

สมรรถนะ กลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence) ประกอบด้วย สมรรถนะการใช้อิทธิพล และผลกระทบ (Impact and Influence) การตระหนักถึงองค์กร (Organization Awareness) และการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relational Building)

สมรรถนะ กลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) ประกอบด้วย สมรรถนะการมุ่งพัฒนาคนอื่น (DevelopingOthers) การชี้นำ การใช้อำนาจที่มีอยู่ในตำแหน่งและการยื่นกราน (Directiveness:Assessmentand use of Position Power) การใช้ความร่วมมือ และทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and Cooperation) และภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม (Team Leadership)

สมรรถนะ กลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) ประกอบด้วยสมรรถนะ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) และความชำนาญทางการบริหารจัดการทางวิชาชีพและทางเทคนิค (Technical/ Professional Managerial Expertise)

สมรรถนะ กลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal Effectiveness) ประกอบด้วย สมรรถนะการควบคุมตนเอง (Self-Control) ความมั่นใจตนเอง (Self-Confidence) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความมุ่งมั่นต่อองค์กร (OrganizationalCommitment) โดยสมรรถนะทั้ง 6 กลุ่มที่กล่าวข้างต้นบางกลุ่มสมรรถนะก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลุ่มสมรรถนะอื่น อาทิ สมรรถนะเรื่องการมุ่งบริการลูกค้าจะเชื่อมโยงกับสมรรถนะ เรื่องการแสวงหาข่าวสาร และเรื่องความเข้าใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสมรรถนะบางด้านก็ช่วยสนับสนุนสมรรถนะด้านอื่น เช่น สมรรถนะด้านความมั่นใจตนเองอาจสนับสนุนการใช้สมรรถนะอื่นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และบางสมรรถนะ เช่น การควบคุมตนเอง จะเชื่อมโยงกับสถานการณ์มากกว่าเชื่อมโยงสมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. การควบคุมตนเอง (Self - Control) เป็นความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ภายใต้การควบคุมและอดกลั้นต่อการกระทำทางลบเมื่อถูกขู่และอดกลั้นเมื่อประสบกับการต่อต้านหรือไม่เป็นมิตรจากผู้อื่นหรือเมื่อทำงานภายใต้สภาพที่เต็มไปด้วยความเครียด พฤติกรรมของความสามารถนี้ ได้แก่ ไม่มีอารมณ์หงุดหงิด ต่อต้านการขู่จากผู้ร่วมงานที่ไม่เหมาะสม สงบนิ่งในสถานการณ์ที่เคร่งเครียด ควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์มากกว่าความสามารถอื่นๆ บางครั้งอาจรวมกับการให้คำแนะนำ (Directiveness) เมื่อต้องเผชิญกับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ และสัมพันธ์กับการมีผลกระทบและสร้างอิทธิพลหรือการทำงานเป็นทีม เมื่อต้องชี้นำการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

2. ความมั่นใจตนเอง (Self-Confidence) เป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่งานของตน ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความมั่นใจของบุคคลในการจัดการกับสถานการณ์ความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น และพยายามแสวงหาการตัดสินใจหรือสร้างความคิดเห็นและจัดการความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การเสนอตัวเองอย่างเด็ดเดี่ยวและสุภาพ แสดงความมั่นใจในการตัดสินใจและความสามารถของตนเองแสดงจุดยืนของตนเองอย่างเด่นชัดเมื่อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ความสามารถด้านความมั่นใจตนเองและจัดการกับความล้มเหลว ซึ่งเป็นความสามารถที่เกื้อหนุนการใช้ความสามารถทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับสถานการณ์ บุคคลและกลุ่มที่หลากหลาย เป็นความสามารถที่จะเข้าใจ และชื่นชมความแตกต่างและมุมมองในปัญหาที่ตรงกันข้าม สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามข้อเรียกร้องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย พฤติกรรมของบุคคลที่มีความยืดหยุ่น ได้แก่ การยอมรับในความเที่ยงตรงของมุมมองตรงกันข้าม ปรับเปลี่ยนได้ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงในงาน ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถที่สนับสนุนการมีผลกระทบ และส่งอิทธิพลอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถด้านการจัดการ

4. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความสามารถและความปรารถนาของบุคคลในการปรับพฤติกรรมของตนเอง กับเป้าหมายขององค์กร และแสดงในวิถีทางที่สนับสนุนเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร พฤติกรรมที่เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่สังเกตเห็น ได้แก่ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำงานให้สำเร็จ ปรับกิจกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เข้าใจความต้องการในความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เลือกที่จะทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าที่จะปฏิบัติตามความสนใจหรือตามความเชี่ยวชาญของตนเอง

4. ความสำคัญและการนำสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้

สมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวชี้ชัดว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม (KPIs) แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใด ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น ข้อบังคับคุรุสภาว่า

ด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548 : 4)

ประภาพรรณ เสียงศ์ และคณะ (2557. 19 – 21) กล่าวว่า การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ต่อภารกิจทั้งบุคลากร ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใดมีจุดแข็ง จุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง
2. ทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังให้ตนแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
3. ทราบเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเองและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน
4. ทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย
5. ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน
6. สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน
7. ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดันให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน
8. ช่วยให้ผู้สามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพบุคลากรในองค์กรและช่วยให้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
9. สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อภารกิจขององค์กร สามารถนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กรก่อให้เกิดผลดีต่อภารกิจขององค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

9.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งเพื่อทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

9.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (Compensable Factor) เช่น วิธีการ (Point Method) โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

9.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการกำหนดสมรรถนะไว้ การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงานด้วย

9.4 การบรรจุตำแหน่ง ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

9.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาต้องดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

9.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในและเส้นทางที่บุคคลแต่ละคนจะเติบโตในสายงานของตนว่าในแต่ละขั้นตอน จะต้องสมรรถนะอะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอดจะพัฒนาสมรรถนะของบุคคลที่เตรียมจะสืบทอดอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

9.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบถึงสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

9.8 การจัดการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคนวางคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงานและการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552 : 10) ได้นำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ (Competency-Based Approach) มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการจัดทำรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นและได้กำหนดสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (Principal Competency Model) ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้

1. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
2. ผู้นำการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Leader)
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. การสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing)
6. ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Expertise)
7. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)
8. การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)
9. การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Information Technology Management for Education)
10. การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา (Assessing and Monitoring Educational Management)

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, อ้างถึงในพงศศิริ เกื้อวราห์กุล, 2559 : 25)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1973 : 57 - 83) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ และคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดของตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

โรสแมรี่ โบม และพัลล์ สพาร์โรว์ (Rosemary Boam and Paul Sparrow. 1992 : 131) ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าจะมีบทบาทในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้แบ่งออกเป็นสมรรถนะที่เป็นตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (Achieving Results)

1.1 การวางแผนและการจัดองค์การ

1.2 การมุ่งสู่ผลลัพธ์

1.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.5 การควบคุมผลการประเมิน

2. การวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Analyzing and Deciding)

2.1 การคิดในมุมกว้าง

2.2 การคิดเชิงวิเคราะห์

2.3 ความเข้าใจในภาระงาน

2.4 การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย

3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with People)

3.1 ความเชื่อด้วยเหตุและผล

3.2 การทำงานเป็นทีม

3.3 การจัดการแบบยืดหยุ่น

ไลล์ เอ็ม สเปนเซอร์ และไซน์ เอ็ม สเปนเซอร์ (Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer. 1993 : 343 - 347) ได้เสนอแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญสำหรับอนาคต ประกอบด้วย

1. สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร (For Executive)

1.1 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีความสามารถในการเข้าใจสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โอกาสทางการตลาด อุปสรรคต่อการแข่งขัน จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม

1.2 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) มีความสามารถในการสื่อสาร วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์องค์กรนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ตอบสนองต่อการปรับตัว ที่เป็นไปได้และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างแรงจูงใจเพื่อการขับเคลื่อน และมอบความไว้วางใจ สนับสนุนนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ จัดสรรทรัพยากรของ องค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบ่อย

1.3 การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) มีความสามารถในการ สร้างสัมพันธ์และชักจูงเครือข่ายที่ซับซ้อนเพื่อความร่วมมือทางการบริหารอันนำไปสู่ความสำเร็จ ขององค์กรไม่ว่าหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น กลุ่มบริษัทที่มี ลินค้าโดดเด่น ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสีย ตัวแทนแรงงานต่าง ๆ หน่วยงานกำกับดูแลของรัฐบาล ระดับเขตพื้นที่จังหวัด และรัฐบาลกลาง และกลุ่มผู้สนใจจากประเทศต่าง ๆ

2. สมรรถนะสำหรับผู้จัดการ (For Manager)

2.1 การยืดหยุ่นกับสถานการณ์ (Flexibility) มีความตั้งใจและมีความสามารถในการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจัดการและกระบวนการ เพื่อใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การเปลี่ยนแปลงตามการดำเนินงาน (Change Implementation) มีความสามารถในการ สื่อสารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต่อองค์กร และการบริหาร จัดการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะการสื่อสาร การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก ความสะดวกกระบวนการกลุ่ม จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

2.3 นวัตกรรมของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Innovation) มีความสามารถในการ ให้แรงจูงใจเพื่อการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ การบริการที่ดี กระบวนการผลิตอย่างมีคุณภาพ และมีความ ต้องการที่จะเป็นเลิศ

2.4 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) มีความสามารถในการเข้าใจการ แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเห็นคุณค่าความคิดเห็นเหล่านั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา

2.5 การมอบอำนาจ (Empowering) มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ชักจูงแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา มอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบ ที่เหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ ฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ แสดงความคาดหวังเชิงบวกต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รางวัลการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกมีความสามารถมากขึ้นและสร้างแรงจูงใจให้รับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น

2.6 สนับสนุนการทำงานเป็นทีม (Team Facilitation) มีทักษะกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2.7 ความพร้อมในการทำงาน (Portability) มีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตามสามารถแสดงผลงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งสมรรถนะนี้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น เช่น ชอบการเดินทาง ชอบความแปลกใหม่ มีภูมิคุ้มกันต่อความเครียด และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 56) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุง ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.2 สมรรถนะที่ 2 การสื่อสารและจูงใจหมายถึงความสามารถในการพูด เขียนสื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยขอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนา บุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อม เปลี่ยนไป

นอกจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดสมรรถนะผู้นำที่เป็น ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานจะเสริมสร้าง ให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพแล้ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 56) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2 – 9) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ ชัดเจนมีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด

2. การบริการที่ดี เป็นการให้ความช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น จนผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร งานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงาน ด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ เป็นต้น การบริการจึงเป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากร ทุกคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำด้านการบริการต่อผู้รับบริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มาติดต่อราชการทุกคนให้เท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ การให้บริการที่ดี

จึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหาร เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนางานด้านบริการเป็นอย่างมากถือเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการและเทคนิคการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง เป็นความจำเป็นในแง่การพัฒนางานพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางเลือกกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในอาชีพได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาจะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การสร้างทีมงานมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยมีผู้นำทีมและสมาชิกทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุผลและความถูกต้องการบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เชี่ยวชาญ ความเมตตากรุณา ความอ่อนน้อมถ่อมตน

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5. การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นการแยกแยะการกระทำและความรู้ลึกผ่านกระบวนการทางความคิดอันนำไปสู่การพฤติกรรมที่ตอบสนองสถานการณ์ ทักษะการคิดคือ การดึงเอาทักษะด้านความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็น “ต้นทุน” ของทักษะด้านคน โดยมีการจัดทักษะการคิดไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การสื่อสาร การอธิบาย การสังเกต การตั้งคำถาม การรวบรวมข้อมูล การจัดหมวดหมู่การตีความ การเชื่อมโยง การใช้เหตุผล การจำแนกความแตกต่าง การจัดลำดับการเปรียบเทียบการแปลความหมาย การขยายความ และการสรุปความเป็นต้น และทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย การนิยาม การผสมผสาน การสร้าง การปรับ

โครงสร้าง การหาความเชื่อพื้นฐาน การวิเคราะห์การจัดระบบ การจัดโครงสร้าง การหาแบบแผน การทำนาย การตั้งสมมติฐาน การกำหนดเกณฑ์การประยุกต์ การทดสอบ สมมติฐาน และการพิสูจน์ เป็นต้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดทุกวันเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีทำงานให้ทันตามกำหนด จึงจำเป็นต้องมีทักษะทางความรู้ ความคิด มีปัญญา และมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และศึกษาการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น

6. การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารสถานศึกษา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้ และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในกิจกรรมองค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือการใช้การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงานการควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคล อาจพิจารณา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารและจูงใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้ คือ การให้การศึกษาระดับสูงให้พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพศึกษาจากเอกสาร คู่มือการทำงานศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมระยะสั้นและระยะยาว การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรมนอกฝึกอบรม และภายในองค์กรหรือส่งอบรมภายนอก โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน การพัฒนาในงานเป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงาน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้

ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

8. การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการเฝ้าคิด และเฝ้างานของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์จะเป็นแผนกลยุทธ์ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะมีกระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติ คือ คิดได้ สื่อเป็น และ โน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือสังคม ซึ่งผ่านกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ของแต่ละบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในและส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ความเชื่อ และบุคลิกภาพที่สำคัญเหมาะสมกับสถานการณ์รอบด้านและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้สมรรถนะจึงประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจาก ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ของแต่ละบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายใน และส่งผลต่อทัศนคติ ความเชื่อ และบุคลิกภาพที่สำคัญเหมาะสมกับสถานการณ์รอบด้าน และการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้ซึ่งได้กำหนด สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานเป็น งานที่มีคุณภาพสูงสุด

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือ การดำเนินการเพื่อ ประโยชน์ต่อผู้อื่น ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ และชื่นชมองค์กร ซึ่งงานบริการเป็นเครื่องมือ สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนางานด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) ซึ่งอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ และได้รับการฝึกฝนอบรม มาโดยตรง เปิดกว้างให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้เกิด การแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนา หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนา กลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีการสร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการ ติดต่อสื่อสาร มีการฟังพาทอาสัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำและสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่

2.1 การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจบริบท สิ่งแวดล้อมต่างๆ อย่างรอบด้าน เช่น ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในที่มี ผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายใน ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ศักยภาพ และต้นทุนขององค์กร จุดที่จะต้องพัฒนา โอกาสต่างๆ ที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรสามารถ

ดำเนินการไปได้และปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ผู้บริหารสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐาน หรือ โครงการ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง

2.2 การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เห็นเป้าหมายร่วมกันและรับผิดชอบงานตามบทบาทที่มอบหมาย องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานอย่าง สร้างสรรค์ทางกิจกรรมต่างๆ

2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารมีโครงการและกิจกรรม ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากร ในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการฝึกอบรม และพัฒนาทั้งในและนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความ เป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น สื่อสารวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจน ที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อ ที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ สร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกช่วยกันผลักดัน สานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก สร้างกระบวนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการชี้แนะผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ผู้บริหารดำรงตนที่เป็นแบบอย่างตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

บริบทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. 2563 : 15 - 17) กำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จดังนี้

วิสัยทัศน์

ประชาชนในจังหวัดระยองได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมทุกช่วงวัย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ส่งเสริมสนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย ในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้อื่น ในรูปแบบต่าง ๆ

3. ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

4. พัฒนาคูณการและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ประชาชนผู้ด้อย พลาด และขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2. ประชาชนได้รับการยกระดับการศึกษา สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมือง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

3. ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถคิด วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์

4. ประชาชนได้รับการสร้างและส่งเสริมให้มีนิสัยรักการอ่านเพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

5. ชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ร่วมจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน

6. หน่วยงานและสถานศึกษานำเทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน

7. หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาสื่อและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งตามความต้องการของประชาชนและชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย

8. หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

9. บุคลากรของหน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. จำนวนผู้เรียนการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่าย

2. จำนวนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้/ได้รับบริการกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการ

3. ร้อยละของประชากรวัยแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป

4. จำนวนภาคีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด/พัฒนา/ส่งเสริมการศึกษา (ภาคีเครือข่าย :สถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานที่มาร่วมจัด/พัฒนา/ส่งเสริมการศึกษา)

5. จำนวนผู้รับบริการในพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมด้านความรู้หนังสือและการพัฒนาทักษะชีวิต

6. จำนวนประชาชนที่ได้รับการฝึกอาชีพระยะสั้น สามารถสร้างอาชีพเพื่อสร้างรายได้

7. จำนวนประชาชนที่ได้รับการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ

8. จำนวนประชาชนที่ผ่านการอบรมจากศูนย์ดิจิทัลชุมชน
 9. จำนวนบุคลากร กศน.ตำบลที่สามารถจัดทำคลังความรู้ได้
 10. จำนวนบทความเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับตำบลหัวข้อต่าง ๆ
- ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

1. ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด การศึกษานอกระบบ (N - NET) ทุกราษฎร์ศึกษาทุกระดับ

2. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่ลงทะเบียนเรียนในทุกหลักสูตร/กิจกรรม การศึกษาต่อเนื่อง

4. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะอาชีพระยะสั้นสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือพัฒนางานได้

5. ร้อยละของผู้จบหลักสูตร/กิจกรรม ที่สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ได้ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร/กิจกรรม การศึกษาต่อเนื่อง

6. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการบริการ/เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้การศึกษาตามอัธยาศัย

7. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความรู้ความ เข้าใจ/เจตคติ/ทักษะ ตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรมที่กำหนดของการศึกษาตามอัธยาศัย

8. ร้อยละของผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง มีสถานศึกษา ในสังกัด คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ 8 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองระยอง
2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแกลง
3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านค่าย
4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านฉาง
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอปลวกแดง
6. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวังจันทร์
7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาชะเมา
8. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนิคมพัฒนา

2. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี. 2563 : 35 - 38) กำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

วิสัยทัศน์

คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมทุกช่วงวัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย ในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้อื่น ในรูปแบบต่าง ๆ
3. ส่งเสริมและพัฒนากำหนดเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง
4. พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน
5. พัฒนาคู่มือและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

ประชาชนผู้ด้อย พลาด และขาดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. จำนวนผู้เรียนการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายตามสิทธิที่กำหนดไว้
 2. จำนวนของคนไทยกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้/เข้ารับบริการกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการ
 3. ร้อยละของกำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป
 4. จำนวนภาคีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด/พัฒนา/ส่งเสริมการศึกษา (ภาคีเครือข่าย : สถานประกอบการ องค์กร หน่วยงานที่มาร่วมจัด/พัฒนา/ส่งเสริมการศึกษา)
 5. จำนวนประชาชน เด็ก และเยาวชนในพื้นที่สูง และชาวไทยมอแกนในพื้นที่ 5 จังหวัด 11 อำเภอ ได้รับการบริการการศึกษาตลอดชีวิตจากศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสังกัดสำนักงาน กศน.
 6. จำนวนผู้รับบริการในพื้นที่เป้าหมายได้รับการส่งเสริมด้านการรู้หนังสือและการพัฒนาทักษะชีวิต
 7. จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่ได้รับการบริการติวเข้มเต็มความรู้
 8. จำนวนประชาชนที่ได้รับการฝึกอาชีพระยะสั้น สามารถสร้างอาชีพเพื่อสร้างรายได้
 9. จำนวน ครู กศน. ตำบล จากพื้นที่ กศน. ภาค ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 10. จำนวนประชาชนที่ได้รับการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ
 11. จำนวนผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิงในระบบ Long Term Care มีผู้ดูแลที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
 12. จำนวนประชาชนที่ผ่านการอบรมจากศูนย์ดิจิทัลชุมชน
 13. จำนวนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กศน. บนพื้นที่สูง ในพื้นที่ 5 จังหวัด ที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการฟัง พูดภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ร่วมกัน ในสถานศึกษาสังกัด สพฐ. ตชด. และกศน.
 14. จำนวนบุคลากร กศน. ตำบลที่สามารถจัดทำคลังความรู้ได้
 15. จำนวนบทความเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับตำบลในหัวข้อต่าง ๆ
 16. จำนวนหลักสูตรและสื่อออนไลน์ที่ให้บริการกับประชาชน ทั้งการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย
- ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
1. ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษานอกระบบ (N - NET) ทุกรายวิชาทุกระดับ

2. ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบกับค่าเป้าหมาย

3. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ลงทะเบียนเรียนในทุกหลักสูตร/กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องเทียบกับเป้าหมาย

4. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะอาชีพระยะสั้นสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือพัฒนางานได้

5. ร้อยละของผู้เรียนในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ หรือทักษะด้านอาชีพ สามารถมีงานทำหรือนำไปประกอบอาชีพได้

6. ร้อยละของผู้จบหลักสูตร/กิจกรรมที่สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกิจกรรม การศึกษาต่อเนื่อง

7. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการมีความพึงพอใจต่อการบริการ/เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษาตามอัธยาศัย

8. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการ/เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความรู้ความเข้าใจ/เจตคติทักษะ ตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรมที่กำหนด ของการศึกษาตามอัธยาศัย

9. ร้อยละของนักเรียน/นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาที่ได้รับการดูแลเพิ่มเติมความรู้เพิ่มสูงขึ้น

10. ร้อยละของผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีโอกาสมาเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี มีสถานศึกษา ในสังกัด คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ 10 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองจันทบุรี
2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอขลุง
3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแหลมสิงห์
4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอมะขาม
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโป่งน้ำร้อน
6. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสอยดาว
7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาคิชฌกูฏ
8. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าใหม่
9. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนายายอาม

10. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแก่งหางแมว

3. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด

(สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. 2563 : 21)

กำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด
ความสำเร็จดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงาน กศน. จังหวัดตราด มุ่งยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรม โดยภาคีเครือข่ายและการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ

2. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัธยาศัย

4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ผู้รับบริการมีผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

2. ผู้เรียน เกิดกระบวนการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีความรู้มีคุณธรรม

มีทักษะการดำเนินชีวิต

3. ภาคีเครือข่ายร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและพัฒนาแหล่ง

เรียนรู้ของชุมชน

4. พัฒนาสื่อ เทคโนโลยี สำหรับนำไปใช้ในการศึกษาให้มีคุณภาพ

5. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ประชาชนในวัยแรงงาน ที่ไม่จบการศึกษาภาคบังคับ อายุ 15 ปี ขึ้นไปจำนวน 5,230 คน

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

1. ผู้เรียน/ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายและ

มาตรฐานของหลักสูตร

2. ผู้เรียน/ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข นำสาระการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานคุณธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและมีความใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด มีสถานศึกษา ในสังกัด คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 7 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองตราด
2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเขาสมิง
3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ่อไร่
4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแหลมงอบ
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคลองใหญ่
6. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเกาะช้าง
7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเกาะกูด

4. ข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประจำปีงบประมาณ 2564 มีรายละเอียดดังตารางที่ 1 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. 2563 : 58) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี. 2563 : 30) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. 2563 : 5-11)

ตาราง 1 ข้อมูลครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

จังหวัด/ตำแหน่ง	ระยอง	จันทบุรี	ตราด	รวม
ผู้บริหาร	9	8	3	20
ข้าราชการครู	10	17	7	34
ครูอาสาสมัคร	11	15	13	39

ตาราง 1 (ต่อ)

จังหวัด/ตำแหน่ง	ระยอง	จันทบุรี	ตราด	รวม
ครูกศน.ตำบล	58	74	36	168
ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ครูปวช.	20	5	5	30
ครูผู้สอนคนพิการ	0	1	0	1
บรรณารักษ์/เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	6	11	9	26
อื่น ๆ	21	5	0	26
รวม	135	136	73	344

สรุปได้ว่า สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 และมุ่งยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยภาคีเครือข่ายและการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีครูและบุคลากรทั้งสิ้น 344 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยต่างประเทศ

สมิทท์ และ เพอร์คี (Smith and Purkey, 1983) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา 2) การวางแผนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการตั้งความคาดหวังสูง 4) เวลาและภาระงาน 5) การแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จด้านวิชาการ 6) การดำเนินตามแนวโน้มทั่วไปของสังคม 7) ใหว่พริบในการติดต่อสื่อสาร 8) การสนับสนุนและการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครอง 9) การบริหารจัดการสถานที่ในโรงเรียน 10) การพัฒนามูลนิธิ 11) การสร้างความมั่นคงของบุคลากร 12) การวางแผนเกี่ยวกับโรงเรียนและความร่วมมือ และ 13) การสนับสนุนการทำงาน

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993 : Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารการศึกษา : ทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติ รุ่นที่ 8 พบว่า สมรรถนะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้ปฏิบัติได้จริงและ

บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

ซุลลีแวน (Sullivan. 1994) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาการใช้สมรรถนะตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดา ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาในท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการสื่อสารและการจูงใจ

มาร์ช (Marsh. 2000) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ดังนี้ 1) การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ 2) การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง 3) มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป 4) พัฒนาการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 5) ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถภาพสูง 6) เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการ โครงสร้างการทำงานและการออกแบบองค์กร 7) ขยายการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงและ 8) สร้างสมรรถนะอย่างมืออาชีพและการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์

สกอต (Scott. 2005) ได้ศึกษาสมรรถนะการเป็นผู้นำ ทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโดยทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 35 คน และครู 117 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำทุกด้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แต่ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นผู้นำ กลุ่มอาจารย์ใหญ่ และกลุ่มครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร แต่ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการทำงานแบบจำลองสำหรับประสิทธิภาพที่เหนือกว่า แบบจำลองสำหรับประสิทธิภาพที่เหนือกว่า พบว่า ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กรเองด้วย เพื่อให้้องค์กรสามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ

2. งานวิจัยในประเทศ

สวาด พลกล้า (2561 : 3, 97 - 101, 114) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมี 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการคัดเลือกตัวแปรเพื่อพยากรณ์ใช้วิธีแบบขั้นบันได (Stepwise Regression) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำของครู การมอบหมายอำนาจหน้าที่การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและ 3) การเสริมพลังอำนาจของครูกับปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชรินรัตน์ บุญอุ้ม (2560 : 3, 68 – 73, 103) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ และ 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในศูนย์การศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 381 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินงานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ด้านการแสวงหาความรู้ทักษะด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และด้านสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานมาตรฐานการศึกษาในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในทุก ๆ ด้านควบคู่กับความรู้ รองลงมาคือ ควรมีการจัดอบรมอินเตอร์เน็ตสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตให้แก่นักเรียนและควรมีการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

พิทักษ์เขตต์ แสน โปง (2560 : 4, 81 – 85, 110) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการพัฒนาท้องถิ่นที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาด้านผลผลิตทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น 2) ศึกษาระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาด้านผลผลิตทางการศึกษา และ 3) วิเคราะห์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาด้านผลผลิตทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 201 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตาม

สถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหา ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น เท่ากับ 0.97 และด้านมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาด้านผลผลิตทางการศึกษา เท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอนซึ่งผลการศึกษพบว่า 1) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้มแข็ง การจัดการศึกษาในระบบที่หลากหลาย การจัดการศึกษานอกระบบที่มีคุณภาพ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ และความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา 2) มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาด้านผลผลิตทางการศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานด้านผลผลิตเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านผลผลิตเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และมาตรฐานด้านผลผลิตเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน และ 3) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย การจัดการศึกษาในระบบที่หลากหลาย (X_2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้มแข็ง (X_1) และความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาด้านผลผลิตทางการศึกษา (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 76.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 0.58 + 0.41 (X_2) + 0.19 (X_1) + 0.15 (X_3)$

พิศมัย หลงเจริญ (2560 : 3, 28 – 32, 54 - 55) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี จำนวน 143 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.32 - 0.70 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test) ซึ่งผลการศึกษพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี จำแนกตามศูนย์การศึกษาระดับอำเภอ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พงศศิริ เกื้อวราห์กุล (2559 : 7, 53 – 59, 78) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน และ 2) ครูจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดของกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพเนื้อหา คุณภาพผู้เรียน คุณภาพกระบวนการ คุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และคุณภาพผลลัพธ์ และ 3) สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พัชชนันท์ โมครตัน (2559 : 4, 91 – 98, 121 - 123) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา 2) เพื่อสร้างและนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผู้บริหารจำนวน 113 คน ครูจำนวน 338 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) รวมทั้งหมด จำนวน 451 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1. การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แยกตามประเภทของสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน โดยรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อแยกเป็นรายข้อดังนี้

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$)

1.2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการบริการที่ดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$)

1.3 สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

1.4 สมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้าฝ่ายการบริหารงานวิชาการและครูผู้สอนโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 27 สรุปได้ดังนี้ มีทั้งหมด 4 ด้านองค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 ผู้บริหารและครูสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน

1.2 ร่วมวางแผนปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนที่ได้รับผิดชอบในแผนงาน

1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

อย่างน้อยปี 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

1.4 มีการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของครู

2) ด้านบริการที่ดี

2.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีการสำรวจความพึงพอใจในการบริการและนำผลการปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานมาปรับปรุงด้านการบริการ

2.2 มีการกำหนดขั้นตอนการบริการ เพื่อการปรับปรุงทั้งด้านระบบและพฤติกรรมบริการ

2.3 ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริการอย่างหลากหลายและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

2.4 ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารกับทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

3) ด้านการพัฒนาตนเอง

3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการสะท้อนมุมมองการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยใช้ช่องทางในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน

3.2 ผู้บริหารต้องเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.3 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์พัฒนาคุณภาพงานของตนเองตามแบบแผนพัฒนาตามศักยภาพ

3.4 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมภายในสถานศึกษา

4) การทำงานเป็นทีม

4.1 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อย

4.2 ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร

ต่อไป

4.3 ประสานร่วมมือกับบุคลากรหน่วยงานอื่นในการพัฒนาชุมชน

4.4 ให้ความสำคัญกับชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในบทบาทของการศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ขจรศักดิ์ โสมราช (2557 : 4, 97 – 101, 120) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1

กาฬสินธุ์ เขต 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยห่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และห่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านกระบวนการ และ 3) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.38

ปาริชาติ แก้วมณี (2557 : 10, 97 – 109, 149) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม 2) คุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม 3) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม จำนวน 7 อำเภอ ผู้ให้ข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอละ 10 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมาตรฐานที่ 2 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ และครูอาสาสมัคร/ครู กศน.ตำบล/ครู ศรช. รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรักองค์กรหลักในการทำงานมีหลักการ การบริหารคน ความยืดหยุ่น การวางแผน การมองการณ์ไกล ความมุ่งประสงค์ความจำเป็นพื้นฐาน และหลักการปกครอง 2) คุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คุณภาพของหลักสูตร การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและผู้สอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณภาพผู้สอน วิทยากร การศึกษาต่อเนื่อง คุณภาพสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ และคุณภาพครู 3) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพ การจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรุณ โรจน์ ทองงาม (2557 : 9, 69 – 77, 121 - 122) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหาร การจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 2) การปฏิบัติงานของครูสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 3) พฤติกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มตัวอย่าง คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 103 อำเภอ ผู้ให้ข้อมูล ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ๆ ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการ ตามแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟีและการปฏิบัติงานของครู ตามคู่มือการดำเนินงานตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน และการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน

2) การปฏิบัติงานของครู สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การปฐมนิเทศและการวางแผนการเรียนรู้ การรับสมัครผู้เรียน และการตรวจสอบหลักฐานการศึกษา การแนะนำและการวัดและประเมินผล 3) พฤติกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการ ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครู สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดังนี้ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และพฤติกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการ โดยภาพรวม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัศनिया โภยสกุล (2556 : 7, 75 – 84, 115) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) การดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามหลักเกณฑ์การประเมินการดำเนินงาน โรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะ

ด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ส่วนการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพด้านการจัดการศึกษา การดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพด้านการเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา และการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพด้านผลที่เกิดกับนักเรียน ตามลำดับ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร และสมรรถนะหลักของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน โรงเรียนคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ชววรรณ สุทธาธาร (2556 : 9, 68 – 77, 106 – 107) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 97 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทน 1 คน และครู 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และคุณภาพการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2553) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน โดยสมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและกระบวนการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำนโยบายการศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้

ศุภาพร ภิรมย์เมือง (2556 : 7, 58 – 64, 84 - 85) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยการการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 2) คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 และ 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 97 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร โรงเรียนหรือรองผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ทำหน้าที่แทน 2) ครู และ 3) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ วิลเลียม และฮังเกอร์ และคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ ดังนี้ ด้านการจัดทำกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อมและด้านการประเมินผลการควบคุมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านอัตลักษณ์โรงเรียน ด้านมาตรการส่งเสริม ด้านการจัดการศึกษาด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของคุณภาพสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามนโยบาย และบริบทของสังคมรอบด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อผู้ได้บังคับบัญชา บทบาท ความสามารถ หรือสมรรถนะจะสร้างความมั่นใจให้กับ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสม การปฏิรูปการศึกษาที่จะเข้าสู่ยุคแห่งการพัฒนาการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สมรรถนะจึงเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหารการศึกษาอย่างแท้จริง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะหลัก

ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้สถานศึกษาต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยมีสมรรถนะที่โดดเด่นด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 344 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. 2563 : 58) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี. 2563 : 30) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. 2563 : 5-11)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 609) จำนวน 186 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา

จังหวัด	ประชากร ครูและบุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากร
ระยอง	135	73
จันทบุรี	136	74
ตราด	73	39
รวม	344	186

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และ 2) แบบสอบถามคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยนำแบบสอบถาม 1) และ 2) มารวมกันเป็น 1 ฉบับ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 37 ข้อความ แบ่งเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1.1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.2 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.4 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.5 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.7 สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.8 สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 4 ข้อ |

1.9 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 21 ข้อความ แบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

2.1 คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ จำนวน 8 ข้อ

2.2 คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ จำนวน 4 ข้อ

2.3 คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาหรือคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หรือคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หรือคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หรือคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หรือคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อความ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาจำนวน 21 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อความจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อความรายชื่อว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่

โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าเป็นไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ดังนี้ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 และแบบสอบถามคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้จากข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามคุณภาพการศึกษาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .21 ถึง .67 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามคุณภาพการศึกษา จำนวน 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .21 ถึง .41

6. นำข้อความที่ได้คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามคุณภาพการศึกษาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (C-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .86 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพการศึกษา เท่ากับ .83

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแล้วตามข้อ 6 ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 ฉบับ ด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

2. วิเคราะห์คุณภาพการศึกษาด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพ

1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 68)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อ ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 206)

2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายชื่อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายชื่อ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 212)

2.3 สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาทั้งฉบับ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2560 : 210)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 83)

3.2 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Tatsuoka. 1988 : 36 - 37)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
X ₂	แทน	สมรรถนะด้านการบริการที่ดี
X ₃	แทน	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง
X ₄	แทน	สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม
X ₅	แทน	สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
X ₆	แทน	สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ
X ₇	แทน	สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
X ₈	แทน	สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์
X ₉	แทน	สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Y	แทน	คุณภาพการศึกษา
r _{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
\bar{Y}	แทน ค่าการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}_y	แทน ค่าการพยากรณ์คุณภาพการศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_x	แทน สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐาน
df	แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยใช้ค่าสถิติ (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยใช้ค่าสถิติ (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 3

ตาราง 3 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	.44	มาก	2
2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	4.34	.45	มาก	2
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	4.32	.48	มาก	3
4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	.44	มาก	1
5. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.29	.38	มาก	5
6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.29	.48	มาก	5
7. สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.31	.42	มาก	4
8. สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์	4.29	.40	มาก	5
9. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.29	.44	มาก	5
รวม	4.32	.44	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= .44) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= .44) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= .45) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .32) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= .42) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .38) สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .48) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .40) และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .44)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์	4.40	.64	มาก	1
2. ผู้บริหารได้คำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนัก เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	.69	มาก	3
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.25	.68	มาก	4
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานมีคุณภาพ	4.37	.68	มาก	2
รวม	4.34	.67	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .64) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ผลงานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .68) และผู้บริหารได้คำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .69) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการบริการที่ดีจำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ	4.35	.66	มาก	2
2. ผู้บริหารมุ่งการดำเนินการและให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	4.27	.66	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการพัฒนาการให้บริการที่สร้างความประทับใจและเกิดการชื่นชมต่อองค์กร	4.35	.61	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวกและพึงพอใจต่อการบริการ	4.39	.63	มาก	1
รวม	4.34	.64	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวกและพึงพอใจต่อการบริการ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .63) ผู้บริหารมีการพัฒนาการให้บริการที่สร้างความประทับใจและเกิดการชื่นชมต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .61) และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .66) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ที่พัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.68	มาก	4
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษและได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรง	4.31	.68	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.35	.69	มาก	1
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้	4.33	.66	มาก	2
รวม	4.32	.68	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= .69) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= .66) และผู้บริหารให้ความสำคัญกับอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ และได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรง ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= .68) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน	4.42	.68	มาก	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	4.33	.67	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.37	.68	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำและสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.42	.66	มาก	1
รวม	4.39	.67	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำ และสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .66) ผู้บริหารมีกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .68) และ ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .68) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมต่างๆ อย่างรอบคอบ เช่น ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายใน	4.31	.68	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ศักยภาพและต้นทุนขององค์กร จุดที่จะต้องพัฒนา โอกาสต่างๆ ที่จะป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้และปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน	4.13	.66	มาก	5
3. ผู้บริหารสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐาน หรือโครงการ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา งาน	4.25	.68	มาก	4
4. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมได้อย่างเข้าใจและสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจได้	4.36	.67	มาก	2
5. ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง	4.37	.65	มาก	1
รวม	4.29	.38	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = .67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.37, S.D. = .65$) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมได้อย่างเข้าใจและสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจได้ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = .67$) และผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมต่างๆ อย่างรอบด้าน เช่น ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายใน ($\bar{X} = 4.31, S.D. = .68$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจจำแนกตามรายข้อ

สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้บรรลุตามเป้าหมาย	4.39	.60	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกันและรับผิดชอบงานตามบทบาทที่มอบหมาย	4.27	.65	มาก	2
3. องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างสร้างสรรค์ทางกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุม การสื่อสารทางไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น	4.22	.64	มาก	3
รวม	4.29	.63	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการสื่อสาร และจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.= .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กร ให้ดำเนินไปได้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.39$, S.D.= .60) ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกันและรับผิดชอบงานตามบทบาทที่มอบหมาย ($\bar{X}=4.27$, S.D.= .65) และองค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างสร้างสรรค์ทางกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การสื่อสาร ทางไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น ($\bar{X}=4.22$, S.D.= .64) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีโครงการและกิจกรรม ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากร ในทิศทางที่ตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.27	.66	มาก	3
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.29	.68	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งในและนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่ หลากหลาย	4.27	.68	มาก	3

ตาราง 10 (ต่อ)

สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา	4.39	.58	มาก	1
รวม	4.31	.65	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือวิธีการ ที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .58) ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .68) ผู้บริหารมีโครงการและกิจกรรมในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากร ในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .66) และผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในและ นอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .68) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน	4.18	.65	มาก	4
2. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจน ที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ	4.30	.67	มาก	3
3. ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกช่วยกันผลักดัน สานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก	4.33	.68	มาก	2
4. ผู้บริหารสร้างกระบวนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	4.37	.65	มาก	1
รวม	4.29	.66	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสร้างกระบวนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .65) ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกช่วยกันผลักดัน สานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .68) ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจน

ที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = .67$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีกระบวนการชี้นำผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง	4.32	.67	มาก	3
2. ผู้บริหารพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น	4.33	.69	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร	4.37	.67	มาก	1
4. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม	4.32	.66	มาก	3
5. ผู้บริหารดำรงตนที่เป็นแบบอย่างตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	.67	มาก	4
รวม	4.29	.67	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= .67) ผู้บริหารพัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .66) และ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .67) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 13

ตาราง 13 คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพการศึกษา	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.37	.41	มาก	1
2. คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	.49	มาก	2
3. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา	4.22	.33	มาก	3
รวม	4.30	.41	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= .41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหา น้อย ได้ดังนี้ คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= .41)

คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= .49) และด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= .42)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ คุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านคุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามรายชื่อ

คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	.61	มาก	1
2. ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	4.40	.64	มาก	2
3. ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น	4.33	.59	มาก	6
4. ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการสร้างสรรค์งาน ชิ้นงาน หรือนวัตกรรม	4.36	.62	มาก	4
5. ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.33	.60	มาก	6
6. ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสุขภาวะทางกาย และสุนทรียภาพ	4.35	.63	มาก	5
7. ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการอ่าน การเขียน	4.38	.64	มาก	3
8. ผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานนำความรู้ ทักษะ ทักษะพื้นฐานที่ได้รับไปใช้ หรือประยุกต์ใช้	4.35	.64	มาก	5
รวม	4.37	.62	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = .62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44, S.D. = .61$) ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.40, S.D. = .64$) และผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการอ่าน การเขียน ($\bar{X} = 4.38, S.D. = .64$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจำแนกตามรายข้อ

คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	4.30	.64	มาก	3
2. สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ	4.40	.64	มาก	1
3. ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.34	.64	มาก	2
4. สถานศึกษามีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.28	.69	มาก	4
รวม	4.33	.65	มาก	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, S.D. = .65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก

ได้แก่ สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ (\bar{X} = 4.40, S.D. = .64) ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{X} = 4.34, S.D. = .64) และผู้บริหารและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น (\bar{X} = 4.30, S.D. = .64) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ คุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด คุณภาพ การบริหารจัดการของสถานศึกษาจำแนกตามรายชื่อ

คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เน้น การมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	4.32	.68	มาก	2
2. สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	4.28	.66	มาก	3
3. สถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.35	.62	มาก	1
4. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.19	.65	มาก	4
5. สถานศึกษามีระบบการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน	4.28	.69	มาก	3
6. คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติ หน้าที่เป็นไปตามบทบาทที่ได้รับอย่าง เหมาะสม	4.12	.63	มาก	6
7. สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนภาคี เครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.16	.65	มาก	5
8. สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.16	.63	มาก	5

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
9. สถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนา เพื่อการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ	4.09	.65	มาก	7
รวม	4.22	.65	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า คุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= .62) สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .68) สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= .69) และสถานศึกษามีระบบการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= .69)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 17

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X	Y
X ₁	1.000										
X ₂	.46**	1.000									
X ₃	.58*	.64**	1.000								
X ₄	.60**	.30**	.47**	1.000							
X ₅	.48**	.29*	.45**	.55**	1.000						
X ₆	.81**	.46**	.50**	.47**	.45**	1.000					
X ₇	.18*	.20**	.24**	.32**	.33**	.49**	1.000				
X ₈	.39**	.23**	.41*	.45**	.91**	.35**	.35**	1.000			
X ₉	.62**	.35**	.45**	.81**	.68**	.56**	.25**	.48**	1.000		
X	.79**	.61**	.74**	.78**	.80**	.71**	.45**	.71**	.82**	1.000	
Y	.43**	.44**	.51**	.46**	.39**	.35**	.41**	.34**	.38**	.58**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาโดยรวม ($r_{xy} = .58$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X₃) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_3y} = .51$)

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X₄) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_4y} = .46$)

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X₂) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_2y} = .44$)

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_1y} = .43$)

สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_7y} = .41$)

สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_5y} = .39$)

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_9) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_9y} = .38$)

สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_6y} = .35$)

สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_8y} = .34$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตัวแปร	(n = 186)		β	df	r_{xy}	a	b
	\bar{X}	S.D.					
X	4.32	.31	.58**	184	0.96*	1.86**	.56**
Y	4.30	.30					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R^2 = .33 \quad \text{Adjusted } R^2 = .33 \quad \text{S.E.}_{est} = .25 \quad F = 91.99$$

จากตาราง 18 พบว่า การพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ร้อยละ 33 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 25 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 1.86^{**} + .56^{**}X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = .58^{**}Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้คุณภาพการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปลี่ยนไป .56 หน่วย ผลการศึกษาครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 344 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง.

2563 : 58) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี.
2563 : 30) ; (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด.
2563 : 5-11)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีงบประมาณ 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 609) จำนวน 186 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งหลังจากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 35) ได้แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 37 ข้อความ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 และแบบสอบถามคุณภาพการศึกษา จำนวน 21 ข้อความ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 37 ข้อ แบ่งเป็น 9 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1.1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.2 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.4 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.5 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 1.6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.7 สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.8 สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 1.9 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 21 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 2.1 คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.2 คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2.3 คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา | จำนวน 9 ข้อ |

นำข้อคำถามที่ได้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารและแบบสอบถามคุณภาพการศึกษาแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู

แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .86 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพการศึกษาเท่ากับ .83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี

และตราค ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราค ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราค โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราค โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาโดยรวม ($r_{xy} = .58$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_3y} = .51$)

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_4y} = .46$)

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_2y} = .44$)

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_1y} = .43$)

สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_7y} = .41$)

สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_5y} = .39$)

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_6y} = .38$)

สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_6y} = .35$)

สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{x_8y} = .34$)

4. การพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ร้อยละ 33 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 25 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 1.86** + .56**X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = .58**Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้คุณภาพการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปลี่ยนไป .56 หน่วยผลการศึกษาคั้งนี้ ขอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานด้วยกัน สร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน อาศัยการมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ส่งเสริมให้ร่วมมือทำงาน สามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำและสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 56) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ สมรรถนะจึงประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรงค์ดี โสมราช (2557 : 120) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมและพงค์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559 : 78) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุนี้จึงทำให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2. คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึง โอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บรรลุตามเป้าหมาย สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560 – 2579 ที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้จัดทำสำหรับเป็นแผนระดับหน่วยงาน เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึง โอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ คือระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 : 41) สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัชย สุนทรสวัสดิ์ (2559 : 118) ที่ได้ศึกษาการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ โสมราช. (2557 : 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านกระบวนการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ คุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาโดยรวม ($r_{xy} = .58$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นคุณภาพการศึกษาก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพการศึกษาเกิดจากสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 9 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ และสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560 – 2579 ที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้จัดทำสำหรับเป็นแผนระดับหน่วยงาน เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึง โอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ คือ ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2560 : 41) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อจิต ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ศิริ เกื้อวราห์กุล (2559 : 78) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ใน ระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้วย สมการพหุคูณ พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เห็นความสำคัญ ของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548 : 56) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังได้กำหนดสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ สมรรถนะจึงประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ 1) การคิด วิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559 : 118) ที่ได้ศึกษา การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต

ภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 65.70 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของหนูกัณฑ์ ปาโศ (2562 : 104) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 69.2 จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำความเข้าใจบริบทสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างรอบด้าน แยกประเด็นสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ศักยภาพและต้นทุนขององค์กร จุดที่จะต้องพัฒนา โอกาสต่าง ๆ ที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปได้เพื่อให้สามารถ แก้ปัญหาและพัฒนางาน วิเคราะห์สถานศึกษาหรืองานในภาพรวม สามารถดำเนินการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้ อย่างถูกต้อง

2. จากผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารพัฒนาสมรรถนะในด้านกระบวนการชักนำผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพ ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง สามารถหาวิธีการในการพัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและของสถานศึกษา ชูใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ ประโยชน์ของสถานศึกษาหรือสังคม ควรดำรงตนที่เป็นแบบอย่างตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อขอองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไปนี้

1. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีรูปแบบพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะเป็นตัวผลักดันระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). “กฎกระทรวงกำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ ภายในสำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555,” (14 พฤศจิกายน 2555). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 129. ตอนที่ 106 ก.
- _____. (2553 ก). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2554). การประกันคุณภาพของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาคณาจารย์.
- _____. (2559). (ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2576. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- _____. (2561). แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยยาศัยอำเภอ/เขต. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัยยาศัย. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กำพล กิจชะภูมิ และสุชาติ ยูวรี. (2546). Cost of Quality ลดต้นทุนไม่ลดคุณภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ขจรศักดิ์ โสมราช. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จันทร์ทิพย์ ล้มทอง. (2554). รัลลึกลุณูปการ ศาสตราจารย์หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล. กรุงเทพฯ : สันติศิริการพิมพ์.
- ชรินรัตน์ บุญอุ่ม. (2560). การดำเนินงานมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัยยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13 (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐิตารีย์ ทิมจำลองเจริญ. (2548). การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- ชชวรรณ สุทธาธาร. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ปรินญาณิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัชชัย สุนทรสวัสดิ์. (2559). การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นภาพรณ พลนิกรกิจ. (2551). การบัญชีต้นทุน. มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพรรณ เล็งวงศ์ และคณะ. (2557). “การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร” (เอกสารประกอบการสอน UTQ – 02304 ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ เล็งวงศ์. (2550). การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : อี.เค.บุ๊คส์.
- ปาริชาติ แก้วมณี. (2557). บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. ปรินญาณิพนธ์ ศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงศศิริ เกื้อวราห์กุล. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ปรินญาณิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัทธนันท์ โมครรัตน์. (2559). ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 27. ปรินญาการนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทาลัยมหาสารคาม.
- พัศนียา โกยสกุล. (2556). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนคุณธรรม ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาการนิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิทักษ์เขตต์ แสนโพง. (2560). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา ด้านผลผลิตทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม. ปรินญาการนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” (1 พฤษภาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57ก.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551,” (3 มีนาคม 2551). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 41 ก.
- พิศมัย หลงเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทาลัยบูรพา.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2557). หน่วยที่ 11 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในประมวลสาระการสอนชุด วิชานโยบายการวางแผน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หน่วยที่ 11 - 15. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วณิชชากร พงศ์ทัศนาศ. (2561). การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทาลัยบูรพา. ปีที่ 29 (ฉบับที่ 3) : หน้า 73 - 82.
- สมลักษณ์ สันติโรจนกุล. (2548). การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา** กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2558). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สวาด พลกล้า. (2561). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒน์ นาอินเตอร์พรีนซ์.
- สุภาพร ภิรมย์เมือง. (2556). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **สำนักนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) : ฉบับสรุป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ.
- _____. (2553). **“ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ”**. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพฯ
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2560 – 2579**. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- _____. (2561). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต**. กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564**. จันทบุรี : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564**. ตราด : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564**. ระยอง : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ ฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- หนูกันท์ ปาโส. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- อรุณโรจน์ ทองงาม. (2557). **พฤติกรรมกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ. ปรินญาพนธ์ ส.ม. (การบริหารการศึกษา).** กรุงเทพฯ ๑. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาภรณ์ ภูวิทพาพันธ์. (2555). **Competency – based Training Road Map (TRM).** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- Boyatzis, R. E. . (1982). **Competence at work.**In a Stewart (Ed.) , **Motivation and society.** San Francisco : Jossey-Bass.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.).** New York : Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill Book.
- David McClelland. () **“Testing for Competency rather than intelligence” American Psychologist.** New York : Appleton Century Crofts.
- Dubois, David D. Rothwell, William J. (2004). **Competency – Based Human Resource Management.** Davies – Black Publishing, California.
- Hoy Wayne, K, and Miskel Cecil G. (2008). **Educational Administration : Theory. Research and Practice (8th ed.).** Singapore : McGraw - Hill
- Hutchins, G. B. (1991). **Introduction to Quality : Control, Assurance and Management.** New York : Macmillan.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **“Determining Sample Size for Research Activities” Educational and Psychological Measurement.** 30, 607 – 610.
- _____. (1970). **Educational and Psychological Measurement.** New York : Minnesota University.
- Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer. (1993). **Competency at work : Models for Superior Performance.** The United State of America : John Wiley & Sons.
- O’ Hagan, Kieran. (1996). **Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professional.** London : Prentice Hall.
- Purkey, S., & Smith, M. (1983). **Effective schools : A review.** Elementary School Journal.

- Marsh, (2000). **The Jossey - Bass Reader on Educational Leadership**. New York John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than intelligence**. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Parry, Scott B. (1997). **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Purkey, S., & Smith, M. (1983). Effective schools : A review. **The Elementary School Journal**, 83(4), 427-452.
- Rosemary, Boam. and Sparrow, Paul. (1992). **Designing and achieving competency : A competency-based approach to developing people and organizations**. England : McGraw-Hill International(UK) Limited.
- Sallis, E. (2002). **Total Quality Management in Education**. 3rd ed., London: Kogan Page, Limited.
- Scott, G. (2005). **Educator perceptions of principal technology leadership competencies**. Unpublished doctoral dissertation, University of Oklahoma.
- Sullivan. (1994). **The school work culture, and the human resources management development system in a medium-sized Florida school district**. Master's thesis, Educational Administration, University of South Florida.
- Spencer, Lyle M., Jr. & Spencer, Signe M. (1993). **Competency at Work: Models for Superior Performance**. New York : John Wiley & Son.
- Tatsuoka, M. M. (1988). **Multivariate Analysis**. New York : Macmillan.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.วิบูลย์ บุญลอย อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี
3. อาจารย์ธฤตวรรณ บัวศรีคำ อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี
4. นายประวิตร ทับเที่ยง ผู้อำนวยการ กศน.จังหวัดจันทบุรี
5. นางสาวอนงค์นารถ เหลี่ยมฤดี ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ๑๐๕๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย


จำนวน ชุด

ด้วย นายพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณรุ่งกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ตย ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๓.๐๒/ว๑๐๒๕๕

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วย นายพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณีฎา สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๙๕



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณิภา สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่ นายประวิตร ทับเที่ยง เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/จฬ๙๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้แก่นางสาวอนงค์นารถ เหลี่ยมฤดี เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๙๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAJI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๘๒



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.วิยุตม์ บุญลอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย


จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรรณบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”
RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๙๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๖๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ธฤชวรรณ บัวศรีคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย


จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา สมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 37 ข้อความ แบ่งเป็น 9 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 21 ข้อความ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา | จำนวน 9 ข้อ |

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบวัดทั้ง 2 ตอน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายตามความคิดเห็นของท่านและระดับการปฏิบัติงานของท่าน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายพีรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 แบบวัดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 28 ข้อความ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 5 ข้อ |

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 21 ข้อความ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา | จำนวน 9 ข้อ |

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคุณภาพการศึกษา ให้ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษา อยู่ในมากที่สุด

- 4 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 แบบวัดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
2	ผู้บริหารได้คำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานมีคุณภาพ					
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี						
5	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ					
6	ผู้บริหารมุ่งการดำเนินการและให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น					
7	ผู้บริหารมีการพัฒนาการให้บริการที่สร้างความประทับใจและเกิดการชื่นชมต่อองค์กร					
8	ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวกและพึงพอใจต่อการบริการ					
สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง						

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ที่พัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็น พิเศษและได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรง					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลกได้					
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม						
13	ผู้บริหารมีกระบวนการขึ้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ ทำงานด้วยกัน					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล					
15	ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมใน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
16	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจถึงบทบาทของผู้นำและสมาชิกใน การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์						
17	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจบริบทถึงแวดล้อมต่างๆ อย่างรอบ ด้าน เช่น ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในที่ มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายใน					
18	ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ สักยภาพและต้นทุน ขององค์กร จุดที่ต้องพัฒนา โอกาสต่างๆ ที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริม					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้และปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน					
19	ผู้บริหารสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐาน หรือโครงการ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน					
20	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมได้อย่างเข้าใจและสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจได้					
21	ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง					
สมรรถนะด้านการสื่อสารและจิตใจ						
22	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้บรรลุตามเป้าหมาย					
23	ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกันและรับผิดชอบงานตามบทบาทที่มอบหมาย					
24	องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างสร้างสรรค์ทางกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุม การสื่อสารทางไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น					
สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
25	ผู้บริหารมีโครงการและกิจกรรมในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในและนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย					
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบ หรือ วิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา					
สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์						
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน					
30	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจน ที่สะท้อนให้เห็น เป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของ สถานศึกษาร่วมกันยึดถือ					
31	ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกช่วยกันผลักดัน สถานพื้น อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก					
32	ผู้บริหารสร้างกระบวนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ					
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
33	ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของ ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง					
36	ผู้บริหารพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมี ศักยภาพมากขึ้น					
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของ ทีมและขององค์กร					
36	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิม ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารดำรงตนที่เป็นแบบอย่างตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพการศึกษา

ข้อ	คุณภาพการศึกษา	ระดับคุณภาพ การศึกษา				
		5	4	3	2	1
คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
1	ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และ คุณลักษณะที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด					
3	ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด อย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น					
4	ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการสร้างสรรค์งาน ชิ้นงาน หรือนวัตกรรม					
5	ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล					
6	ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสุขภาวะทางกาย และสุนทรียภาพ					
7	ผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการอ่าน การเขียน					
8	ผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานนำความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ได้รับไปใช้ หรือประยุกต์ใช้					
คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
9	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น					

ข้อ	คุณภาพการศึกษา	ระดับคุณภาพการศึกษา				
		5	4	3	2	1
10	สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ					
11	ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา						
13	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง					
14	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
15	สถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
16	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
17	สถานศึกษามีระบบการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน					
18	คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามบทบาทที่ได้รับอย่างเหมาะสม					
19	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
20	สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้					
21	สถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์									
1.	ผู้บริหารมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารได้คำนึงถึงการปลูกฝัง ความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ ได้ผลงานมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี									
5.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ ผู้รับ บริการเกิดความ ประทับใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมุ่งการดำเนินการและ ให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการพัฒนาการให้บริการ ที่สร้างความประทับใจและเกิดการ ชื่นชมต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (ต่อ)									
8.	ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานทำให้ผู้รับบริการมีความสะดวกและพึงพอใจต่อการบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง									
9.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ที่พัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ และได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม									
13.	ผู้บริหารมีกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานเพื่อ เป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการ วางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือ ในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจถึง บทบาทของผู้นำและสมาชิกใน การทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์									
17.	ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจ บริบทสิ่งแวดล้อมต่างๆอย่างรอบ ด้าน เช่น ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในที่มี ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสามารถแยกประเด็นสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ศักยภาพและต้นทุนของ องค์กร จุดที่ต้องพัฒนา โอกาส ต่างๆ ที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ องค์กรสามารถดำเนินการไปได้และ ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (ต่อ)									
19.	ผู้บริหารสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐาน หรือโครงการ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	0	5	.80	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมได้อย่างเข้าใจ และสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา ร่วมดำเนินการแก้ปัญหาและตรวจสอบผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ									
22.	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกันและรับผิดชอบงานตามบทบาทที่มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
สมรรถนะด้านการสื่อสารและจูงใจ (ต่อ)									
24.	องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการ ดำเนินงานของสถานศึกษาและ สร้างบรรยากาศการทำงานอย่าง สร้างสรรค์ทางกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุม การสื่อสารทางไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร									
25.	ผู้บริหารมีโครงการและกิจกรรมใน การเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากร ในทิศทางที่ตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมและ พัฒนาทั้งในและนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย	0	+1	+1	+1	+1	5	.80	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
28.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์									
29.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจน ที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกช่วยกันผลักดัน สานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่าน ผสานเข้ากับประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสร้างกระบวนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
33.	ผู้บริหารมีกระบวนการชี้ นำ ผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของ ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความ พยายามที่คาดหวัง	+1	+1	0	+1	+1	5	.80	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารพัฒนาความสามารถของ ผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมี ศักยภาพมากขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	5	.80	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ของทีมและขององค์กร	+1	+1	0	+1	+1	5	.80	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือ สังคม	+1	+1	0	+1	+1	5	.80	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารดำรงตนที่เป็นแบบอย่าง ตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ทางปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	+1	+1	0	+1	+1	5	.80	ใช้ได้

ตาราง 18 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน									
1.	ผู้เรียน การศึกษาขั้น พื้นฐาน มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ดี สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ผู้เรียนการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่ดี ตามที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ผู้เรียน การศึกษาขั้น พื้นฐาน มี ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด อย่างมีวิจารณญาณ และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ผู้เรียน การศึกษาขั้น พื้นฐาน มี ความสามารถในการสร้างสรรค์งาน ชิ้นงาน หรือนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ผู้เรียน การศึกษาขั้น พื้นฐาน มี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6.	ผู้เรียนการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีสุข ภาวะทางกาย และสุนทรียภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ผู้เรียน การศึกษาขั้น พื้นฐาน มี ความสามารถในการอ่าน การเขียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐานนำความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ได้รับไปใช้หรือ ประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ									
9.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11.	ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา									
13.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14.	สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15.	สถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16.	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา (ต่อ)									
17.	สถานศึกษามีระบบการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติ หน้าที่เป็นไปตามบทบาทที่ได้รับอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	5	.80	ใช้ได้
20.	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	5	.80	ใช้ได้
21.	สถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนา เพื่อการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	5	.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	
1	.31
2	.55
3	.56
4	.52
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	
5	.44
6	.39
7	.65
8	.40
สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	
9	.42
10	.26
11	.53
12	.56
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	
13	.23
14	.28
15	.36
16	.67
สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	
17	.42
18	.37
19	.39
20	.65

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
21	.52
สมรรถนะด้านการสื่อสารและจิตใจ	
22	.31
23	.55
24	.56
สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
25	.21
26	.21
27	.51
28	.21
สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์	
29	.37
30	.31
31	.65
32	.52
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
33	.28
34	.36
35	.67
36	.42
37	.37

จากตาราง 19 แสดงว่า แบบสอบถามค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 28 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .21 ถึง .67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพการศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
คุณภาพของผู้เรียนการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
1	.31
2	.28
3	.36
4	.21
5	.38
6	.24
7	.41
8	.25
ด้านคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
9	.28
10	.25
11	.29
12	.27
ด้านคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา	
13	.30
14	.34
15	.37
16	.30
17	.25
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	
18	.26
19	.32
20	.21
21	.30

จากตาราง 20 แสดงว่า แบบสอบถามค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 15 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .21 ถึง .37 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายพิรพงษ์ สิงห์สุขสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	27 กรกฎาคม 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3 หมู่ที่ 3 ตำบลอ่างศิระ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี 22150
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ข้าราชการครู
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมะขามสรรเสริญ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์บริการการศึกษานอก โรงเรียน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2543	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอก อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี