

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 กิจชะระภูมิ 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 ดิวอี้ (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 หรือประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการตรวจสอบยืนยันผลการประเมินคุณภาพภายในจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการกระตุ้นการปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารและการจัดการศึกษา 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 รวมถึงคุณภาพที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น 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 พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ 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 หรือผู้รับบริการนั้นจึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนหรือผู้รับบริการให้เป็นคนดี 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) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ให้มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญปัญหาสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำ เป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน 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 และการปฏิบัติที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การใช้หรือประยุกต์ใช้ได้ใน การดำเนินชีวิต

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 ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 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 และองค์กรอื่นรวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีส่วนร่วม 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ดำเนินการเพื่อเป้าหมายในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(2) ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

(3) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ประโยชน์และเทียบโอนผลการเรียนกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

มาตรา 9 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้ความสำคัญแก่ผู้เกี่ยวข้องตามบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และสามารถเลือกรับบริการ ได้หลากหลายตามความต้องการของตนเอง

(2) ผู้จัดการเรียนรู้สำหรับการศึกษานอกระบบ และผู้จัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับการศึกษาตามอัธยาศัย มีการดำเนินการที่หลากหลายตามศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยบูรณาการความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม

(3) ผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งเป็นผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียนและผู้จัดการเรียนรู้ มีการดำเนินการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาตรา 10 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่ายอาจดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จำเป็นสำหรับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการช่วยเหลือด้านการเงินเพื่อจัดการศึกษานอกระบบ

(2) การจัดการศึกษา การพัฒนาวิชาการและบุคลากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการยกย่องประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้จัดการเรียนรู้ออกนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(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

ให้หน่วยงานการศึกษาตามวรรคหนึ่ง มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. กทม. หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด แล้วแต่กรณี รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบและมีฐานะเป็นผู้บริหารการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานดังกล่าว

มาตรา 18 ให้สถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน และจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่าย

การดำเนินงานของสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง อาจจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นหน่วยจัดกิจกรรมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนก็ได้

การจัดตั้ง ยุบ เลิก รวมการกำหนดบทบาท อำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

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 ผู้เรียนการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษามีคุณธรรม 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 จันทรศิริสิริ. 2554 : 7) จึงมีผู้ให้นิยามหรือคำจำกัดความของสมรรถนะไว้ดังนี้

ริชาร์ด โบยอัตซีส (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 วิศวกรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี วิศวกรต้องมีความรู้ทางด้าน 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 และความสามารถขององค์กรผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งหมดขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสมรรถนะองค์กรที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

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) การชี้แนะ 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 ต่อต้านการช่วยจากผู้ร่วมงานที่ไม่เหมาะสม สงบนิ่งในสถานการณ์ที่เคร่งเครียด ควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์มากกว่าความสามารถอื่นๆ บางครั้งอาจรวมกับการให้คำแนะนำ (Directiveness) เมื่อต้องเผชิญกับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ และสัมพันธ์กับการมีผลกระทบและสร้างอิทธิพลหรือการทำงานเป็นทีม เมื่อต้องชี้แนะการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

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 และแสดงในวิธีทางที่สนับสนุนเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 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 จะต้องมีความสมรรถนะอะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอดจะพัฒนาสมรรถนะของบุคคลที่เตรียมจะสืบทอดอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

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

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

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 (जरศักดิ์ ศิริมัย, อ้างถึงในพงศศิริ เกื้อวราห์กุล, 2559 : 25)

เดวิด แมคเคลแลนด (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 คนที่นำเชือถือ และไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

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

โรสแมรี่ โบม และพัลล์ สพาร์โรว์ (Rosemary Boam and Paul Sparrow. 1992 : 131) ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่าควรมีบทบาทในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 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 การคิดในมุมมองกว้าง

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 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

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 ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา 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 เป็นการแยกแยะการกระทำและความรู้สึกผ่านกระบวนการทางความคิดอันนำไปสู่การพฤติกรรมที่ตอบสนองสถานการณ์ ทักษะการคิด คือ 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 และเป็นผลจากความสามารถในการแก่งัด และแก่งานของผู้บริหารสถานศึกษา 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 ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 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 ที่จะเป็ปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรสามารถ

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

2.2 การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เห็นเป้าหมายร่วมกันและรับผิดชอบงานตามบทบาทที่มอบหมาย องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษาและสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างสร้างสรรค์ทางกิจกรรมต่างๆ

2.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารมีโครงการและกิจกรรมในการเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากร ในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในและนอกองค์กร โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น สื่อสารวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจน ที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ สร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกช่วยกันผลักดัน สานฝันอันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก สร้างกระบวนการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการชี้แนะผู้ร่วมงาน โดยเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลกว่าความสนใจเดิมไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ผู้บริหารดำรงตนที่เป็นแบบอย่างตามพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

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. ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ การศึกษานอกระบบ (N - NET) ทุกรายวิชาทุกระดับ

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. ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง
4. พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน
5. พัฒนาคณาจารย์และระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ 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 เพอร์คีย์ (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) การพัฒนานุเคราะห์ 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 ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้สมรรถนะตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดา 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 เพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ

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 ควรมีการจัดอบรมอินเทอร์เน็ตสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตให้แก่ นักเรียนและควรมีการจัดการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย 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 หรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 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 เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด
ของครู

2) ด้านบริการที่ดี

2.1 ผู้บริหารและบุคลากรมีการสำรวจความพึงพอใจในการบริการและนำผลการ
ปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานมาปรับปรุงด้านการบริการ

2.2 มีการกำหนดขั้นตอนการบริการ เพื่อการปรับปรุงทั้งด้านระบบและพฤติกรรม
การบริการ

2.3 ผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริการอย่าง
หลากหลายและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

2.4 ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารกับทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
สถานศึกษา

3) ด้านการพัฒนาตนเอง

3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการสะท้อนมุมมองการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร โดยใช้ช่องทางในการประชุมประจำเดือนทุกเดือน

3.2 ผู้บริหารต้องเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้อย่าง
สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.3 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์พัฒนาคุณภาพงานของตนเองตามแบบแผนพัฒนา
ตามศักยภาพ

3.4 ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมภายในสถานศึกษา

4) การทำงานเป็นทีม

4.1 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อย

4.2 ส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร

ต่อไป

4.3 ประสานร่วมมือกับบุคลากรหน่วยงานอื่นในการพัฒนาชุมชน

4.4 ให้ความสำคัญกับชุมชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในบทบาทของการศึกษา เพื่อให้เกิด
ความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ขจรศักดิ์ โสมราช (2557 : 4, 97 – 101, 120) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1

กาฬสินธุ์ เขต 1 2) 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 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ 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 และฮิงเกอร์ 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 ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และด้านคุณภาพผู้เรียน 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 สมรรถนะผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้สถานศึกษาต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยมีสมรรถนะที่โดดเด่นด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี