



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบ

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เมษายน 2565

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบ

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) สร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 3) ประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การดำเนินงานวิจัยมีสามระยะ ระยะแรก เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและทำการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 280 คน รวม 26 จังหวัดทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรวมของสภาพที่เป็นอยู่ เท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นรวมของสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ .99 ระยะที่สอง คือ การสร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดสัมมนากลุ่มย่อย ผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 10 คน เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบและดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่สาม คือ การประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 19 คน และนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ค่าสถิติไคแอสควร์

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน
3. รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: รูปแบบ, สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the necessity of online learning management competency of school administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education, 2) to create a competency model in online learning management of educational institution administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education, and 3) to assess the model of online learning management competency of educational institution administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education. The research was conducted in three phases; the first phase was to assess the need and memory of the administrators' competency in online learning management, by analyzing theoretical papers and interviews with experts to determine the composition of school administrators' competency in online learning management, and assessing the need for school administrators' competency in online learning management competencies study. The sample group is the administrators of educational institutes, including 280 people in 26 provinces across the country. The research tool was a questionnaire. The total confidence value of the status quo was .98 and the total confidence value of the status was .99. The second phase is to create a competency model in online learning management of school administrators by organizing a small group seminar by qualified persons, a total of 10 people by considering the draft model, and conducting content analysis. And the third phase is the assessment of the online learning management competency model of the school administrators by 19 qualified experts using Kai Square statistics.

The results of the research found that

1. Competency in online learning management of school administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education There was a statistically significant need at the .01 level.
2. Competency model in online learning management of educational institution administrators Under the Office of Non-Formal and Informal Education. It has built on eight areas: leadership and technology vision. Strategic Planning and Management course administration and learning management Focusing on management achievement working as a team together Executive self-development communication and cooperation and monitoring and evaluating performance

3. Competency model in online learning management of school administrators Under the Office of Non-Formal and Informal Education The generated values were appropriate and were statistically significant at the .01 level.

Keywords: Model, Online learning management competency



ประกาศคุณูปการ

โครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินรายได้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2564 ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์เก็บข้อมูลงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือวิจัยทำให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพสำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามงานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบดังกล่าว ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบดังกล่าว ขอขอบคุณผู้ประสานงานวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนฝ่ายทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
Abstract	ข
ประกาศศุญประกอบการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1	
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
กรอบแนวคิดการวิจัย	13
สมมติฐานการวิจัย	16
บทที่ 2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	17
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	21
การบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	70
การพัฒนารูปแบบ	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	108
การศึกษาความต้องการจำเป็น	108
การสร้างรูปแบบ	111
การประเมินรูปแบบ	112

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	114
ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ	115
การสร้างรูปแบบสมรรถนะ	132
การประเมินรูปแบบสมรรถนะ	133
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	149
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	149
วิธีดำเนินการวิจัย	149
สรุปผลการวิจัย	153
อภิปรายผล	155
ข้อเสนอแนะ	159
บรรณานุกรม161	
ภาคผนวก174	
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย	175
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	193
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์งานวิจัย	195
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนากลุ่มย่อย	197
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ	199
ภาคผนวก ฉ การทดสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม	202
ภาคผนวก ช ประวัติผู้วิจัย	216

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	36
ตาราง 2 ประชากรและตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต	109
ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	114
ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ในรายด้านและโดยรวม	115
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ	117
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ	118
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ	120
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ	122
ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ	124
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ	128
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	130
ตาราง 13 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	133
ตาราง 14 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์	134
ตาราง 15 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	135
ตาราง 16 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน	136
ตาราง 17 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน	137
ตาราง 18 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 19 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	139
ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน	140
ตาราง 21 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	141
ตาราง 22 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์	142
ตาราง 23 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	143
ตาราง 24 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน	144
ตาราง 25 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน	145
ตาราง 26 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	146

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 27 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	147
ตาราง 28 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 8 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	148



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสังคมโลกมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีพลวัตสูงและมีความซับซ้อนหลายมิติซึ่งส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติทุกภาคส่วนในทุกด้านของการพัฒนา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก 13 ตุลาคม 2561) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มียุทธศาสตร์สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง และปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561)

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) ได้ร่วมกันยกร่าง “แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา” ตามข้อบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเป้าหมายสำคัญหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติ สมรรถนะ และความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และจัดหรือสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการพัฒนาผู้ที่มีโอกาสจะได้รับการคัดเลือกหรือสรรหาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และมีตัวชี้วัดสำคัญ คือ ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินมาตรฐานสมรรถนะหลักและมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2561) รวมทั้งการปฏิรูปการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล โดยเป้าหมายสำคัญหนึ่ง คือ พัฒนาระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แห่งชาติ (National Digital Learning Platform) ในการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษา สร้างคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ก้าวกระโดดทันกับการพัฒนาโลก ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและก็ต้องมีการปรับตัวขนานใหญ่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลหรือในยุคของศตวรรษที่ 21 ต่อไป

โลกในยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นโลกยุคดิจิทัลที่มีคุณลักษณะของการเป็นโลกไร้พรมแดน คือ การไม่มีขอบเขตที่แท้จริงในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศ โลกที่แคบลง คือ การเดินทางติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และโลกที่หมุนเร็วมากขึ้น คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีความหลากหลายและสะดวกยิ่งขึ้น โดยคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวนี้เกิดขึ้นมาได้เนื่องจากมีตัวเร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ เทคโนโลยี (สุภัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีคุณลักษณะสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี การส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และจัดให้มีระบบการกำกับติดตามการให้คำปรึกษาแก่บุคลากร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559: ออนไลน์)

ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ เรียกโดยย่อว่า โควิด-19 หากย้อนกลับไปการระบาดของโรคโควิด-19 ครั้งแรกในประเทศไทยถูกบันทึกไว้เป็นทางการเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 หรือ ประมาณ 2 ปีกว่า การระบาดครั้งแรกในประเทศไทยจนถึงวันที่ 14 ธันวาคม 2563 กินเวลาประมาณ 11 เดือนครึ่ง มียอดติดเชื้อสะสม 4,237 คน เสียชีวิต 60 คน การระบาดรอบสองเริ่มตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2563 ที่จังหวัดสมุทรสาคร พบผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในตลาดกลางกุ้งเป็นหญิงไทยวัย 67 ปี การระบาดรอบสองจบลงในวันที่ 31 มีนาคม 2564 หรือรวมประมาณ 3 เดือนครึ่ง มีผู้ติดเชื้อทั้งสิ้น 24,626 คน และเสียชีวิต 34 คน กระทั่งในวันที่ 1 เมษายน 2564 การระบาดรอบสามจึงเริ่มขึ้นและไม่มีทีท่าว่าจะจบลงเมื่อใด รัฐบาลโดยศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ ศบค. ได้ออกมาตรการ 9 ข้อ การยกระดับการควบคุมโรคโควิด-19 ด้วยการปรับโซนสีพื้นที่ทั่วประเทศ จังหวัดพื้นที่โซนสีแดง 18 จังหวัด จังหวัดพื้นที่โซนสีส้ม 59 จังหวัด ใช้เวลา 14 วัน เริ่มตั้งแต่วันที่ 00.00 น. ของวันที่ 18 เมษายน 2564 ไปสิ้นสุดวันที่ 30 เมษายน 2564 ในมาตรการ 9 ข้อ มีมาตรการสำคัญข้อหนึ่งคือ การดำเนินรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ลดหรืองดการรวมกลุ่ม เว็รค์ฟอร์มโฮม สถานศึกษาให้งดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสอบแบบออนไลน์แทน (หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน, 18 เมษายน 2564: 15)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าตัวเร่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อการศึกษาหรือการจัดการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีอยู่อย่างน้อยสองประการ คือ เทคโนโลยีและการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับการบริหารจัดการของตนเองจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนไปสู่การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online Learning Management) แทน ซึ่งจัดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษารูปแบบหนึ่งซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีเรียนในรูปแบบเดิมๆ ให้เป็นการเรียนรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำการสอนจะเป็นการ

เรียนผ่านทางอินเทอร์เน็ตโดยอยู่ในรูปแบบของคอมพิวเตอร์ เป็นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่บวกเข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สร้างการศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์สูงโดยไม่จำเป็นต้องเดินทาง เกิดความสะดวกและเข้าถึงได้ง่าย ทุกสถานที่ ทุกเวลา เป็นการสร้างการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน (จักรกฤษณ์ โปตาพล. 2563: ออนไลน์) การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความชอบของตนเอง ในส่วนของเนื้อหาบทเรียน ประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง VDO และ Multimedia สิ่งเหล่านี้จะถูกส่งตรงไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser ทั้งผู้เรียน ผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นทุกคนสามารถติดต่อสื่อสาร ปรีกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนทั่วไป โดยใช้ E-mail Chat Social Network เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์จึงเหมาะสำหรับทุกคน สามารถเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา ผู้เรียนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความต้องการและจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน เนื่องจากไม่ได้จำกัดอยู่ในสถานที่เดียวเท่านั้น เกิดเครือข่ายความรู้ โยงใยออกไปไกล เน้นการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ช่วยลดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ในเมืองกับท้องถิ่น สรุปว่า การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นการเรียนที่มีความยืดหยุ่นสูง เป็นการเตรียมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่มีความใฝ่เรียนรู้ สำหรับผู้เรียนทั่วไปที่ต้องเข้าเรียนตามหลักสูตร ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนมากกว่าปกติเพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Calder & McCollum, 1998)

ถึงแม้ว่าการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์จะสร้างปฏิสัมพันธ์สูงโดยไม่จำเป็นต้องเดินทาง เกิดความสะดวกและเข้าถึงได้ง่าย ทุกสถานที่ ทุกเวลา เป็นการสร้างการศึกษาตลอดชีวิต ผู้เรียนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความต้องการ ทำให้ขอบเขตการเรียนรู้กว้างออกไปและเรียนอย่างรู้ลึกมากขึ้น และเป็นการเรียนที่มีความมีความยืดหยุ่นสูง เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง นั้น แต่ในอีกมุมหนึ่งการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ก็ประสบปัญหาต่างๆ มากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยเพื่อสะท้อนให้เห็นประเด็นปัญหาต่างๆ อาทิ สมชัย จิตสุชน (2564, เมษายน) ให้ข้อมูลการแพร่ระบาดของโควิด-19 จะก่อให้เกิดแผลเป็นที่ส่งผลกระทบต่อที่ยาวนานและอาจถาวร นักเรียนจำนวนมากเรียนรู้จากการเรียนออนไลน์ได้อย่างจำกัดมาก ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนอุปกรณ์ ขาดสัญญาณอินเทอร์เน็ต ขาดผู้ปกครองที่มีเวลาช่วยแนะนำและกำกับกับการเรียน ขาดสมาธิ ครูเองก็ต้องปรับตัวในการสอนออนไลน์ บางคนปรับตัวไม่ได้ก็ทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง สมพงษ์ จิตระดับ (2564, มกราคม) ได้กล่าวถึง การเรียนออนไลน์นั้นเกิดประโยชน์และทำได้จริงเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ในเมือง หรือโรงเรียนที่มีความพร้อมซึ่งทั่วประเทศมีอยู่ไม่กี่ร้อยแห่งเท่านั้น ขณะที่โรงเรียนทั่วประเทศอีกกว่าหมื่นแห่งไม่สามารถจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้ ส่วนชัยเลิศ พิชิตพรชัย (2564, พฤษภาคม) เผยว่า ในมิติด้านการศึกษาที่เปลี่ยนไป ทั้งครู สถาบันการศึกษา นักเรียน นักศึกษารวมไปถึงผู้ปกครองต้องเตรียมปรับตัว ระบบการศึกษาแบบออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้น ชั่วโมงเรียนจะกลายเป็นการถาม-ตอบ ไม่มีการบรรยายหรือมีการบรรยายน้อยมาก บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนจะปรับเปลี่ยนจาก Teacher ไปเป็น Coach ที่คอยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการตั้งคำถามมากขึ้น ต้องอัปเดตอุปกรณ์

และความรู้เรื่อง การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มากขึ้น เช่น การทำบทเรียนออนไลน์ และ VDO Conference เพื่อการจัดการความรู้ การเข้าถึงเทคโนโลยีของนักเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารและขาดอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ด้วย ขณะเดียวกัน "ผู้ปกครอง" มีบทบาทสำคัญในการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือในการเรียนออนไลน์ "สถานศึกษา" ต้องปรับตัวให้พร้อมทั้งระบบการศึกษาออนไลน์ ที่ครูและนักเรียนเข้าถึงได้โดยง่าย ทั้งระบบเน็ตเวิร์ก อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และโปรแกรมซอฟต์แวร์ รวมถึงจัดอบรมบุคลากร อาทิ โปรแกรมสอนออนไลน์ อินเทอร์เน็ต Wi-Fi พื้นที่ฮาร์ดดิสก์เพื่อจัดเก็บข้อมูลและมีลติมีเดียการเรียนการสอนของครู และโปรแกรมตัดต่อวิดีโอ เป็นต้น

Nattatiti K. (2563: ออนไลน์) กล่าวถึง โรงเรียน คือ สถานที่อันดับแรก ๆ ที่ถูกประกาศปิด หลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้นักเรียนและครูหลายพันล้านคนทั่วโลกต้องปรับตัวกับวิธีการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ และแนวทางการเรียนการสอนที่พึ่งพิงระบบอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก คือ "การเรียนการสอนออนไลน์" จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ระบบการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลกนำมาใช้ ประเทศไทยเองก็นำวิธีการเรียนการสอนออนไลน์มาใช้เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ แต่ก็มีเสียงสะท้อนกลับมาที่แสดงให้เห็นถึง "ความไม่พร้อม" ของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นตัวนักเรียน ผู้ปกครอง โรงเรียน หรือแม้กระทั่งระบบการศึกษาของไทย ที่จะนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ โดยเฉพาะเรื่องของอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น คอมพิวเตอร์ แล็ปท็อป หรือแท็บเล็ต ซึ่งไม่ใช่ที่นักเรียนทุกคนจะมีอุปกรณ์เหล่านี้อยู่ที่บ้านและมีอินเทอร์เน็ตพร้อมใช้งาน และไม่ใช่ผู้ปกครองทุกคนที่มีกำลังทรัพย์เพียงพอในการจัดหาอุปกรณ์เหล่านี้ ขณะที่การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและระบบไวไฟในประเทศไทยก็ไม่ได้ครอบคลุมเหมือนในต่างประเทศ ครูหลายคนต้องเปลี่ยนการสอนใหม่ มันคือ ทักษะการสอนที่แตกต่างไปจากเดิม การที่ครูใช้คอมพิวเตอร์ได้ ไม่ได้แปลว่าครูจะสอนออนไลน์ได้ต้องมีการเรียนรู้และต้องพัฒนาทักษะในด้านนี้อีกมากมาย ส่วนเทพไท เสนพงศ์ (2563, พฤษภาคม) กล่าวถึง กรณีการเปิดเรียนออนไลน์ของนักเรียนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า 1) นักเรียนบางส่วนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โทรศัพท์ 2) ในพื้นที่ชนบทบางแห่งไม่มีสัญญาณโทรศัพท์ ไม่สามารถเรียนทางออนไลน์ได้ 3) ในพื้นที่ที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตก็เกิดสภาพสัญญาณล่มและสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร 4) เด็กนักเรียนยังขาดความพร้อมในการเรียนทางออนไลน์ ไม่มีสมาธิในการเรียน ไม่สามารถเรียนด้วยตนเองได้ ขาดแรงจูงใจ เพราะไม่มีครูคอยกระตุ้นเตือนเหมือนในห้องเรียน 5) ในครอบครัวที่มีพี่น้องกำลังเรียนหนังสือหลายคนแต่โทรศัพท์มีเพียงเครื่องเดียวทำให้ไม่สามารถเรียนได้ครบทุกคน 6) เกิดปัญหาปมด้อยของนักเรียนมีการเปรียบกับเพื่อนๆ ที่มีอุปกรณ์ในการเรียนที่ดีกว่า ทนสมัยกว่า มีความพร้อมมากกว่า 7) เป็นภาระการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองในการซื้ออุปกรณ์ในการเรียนออนไลน์และการเรียนผ่านดาวเทียมเพิ่มขึ้นอีก และ 8) ผู้ปกครองนักเรียนต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยควบคุมให้ลูกนั่งเรียนผ่านออนไลน์ทำให้เสียเวลาในการทำงาน หรือประกอบอาชีพในการทำมาหากินของแต่ละวันได้

ไทยรัฐออนไลน์ (2563, พฤษภาคม) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อจำกัดหรือข้อเสียที่เกิดขึ้นจากการเรียนออนไลน์ กล่าวคือ การสอนที่เป็นการสื่อสารทางเดียวมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการรับรู้ต้องมีแบบทดสอบที่ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน การเข้าถึงอุปกรณ์การเรียนออนไลน์ อาทิ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หรือ สัญญาณอินเทอร์เน็ตมีข้อจำกัด นักเรียนไม่มีสมาธิในการเรียนออนไลน์ เด็กนักเรียนไม่สามารถไต่ตรงความต้องการของข้อมูลจากการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือ นักเรียนใช้เวลาเสพออนไลน์มากเกินไป ผู้ปกครองตอบคำถามหรือทำการบ้านแทนเด็ก และผู้ปกครองไม่มีเวลาเฝ้าดูแลเด็กเพราะต้องทำงาน และจากการศึกษางานวิจัยของธนพรรณทรัพย์ธนาตล (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนบทเรียนออนไลน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนบทเรียนออนไลน์ มีทั้งหมด 6 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านเนื้อหาบทเรียน ด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อและอุปกรณ์ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านจำนวนรายวิชาที่เปิดการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต มีปัจจัยบางด้าน อาทิ ด้านเนื้อหาบทเรียน พบว่า เนื้อหาที่มีในบทเรียนออนไลน์ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมดของเนื้อหาในรายวิชาที่นักศึกษาได้ลงทะเบียน ทำให้นักศึกษาไม่ค่อยสนใจเนื้อหาที่อยู่ในบทเรียนออนไลน์เท่าที่ควร ด้านรูปแบบการเรียนการสอน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและไม่คุ้นเคยกับการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต จึงเป็นผลให้การจัดการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ตไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า นักศึกษาและอาจารย์ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในรายวิชาที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ตจึงยังไม่เป็นที่ยอมรับของนักศึกษาและอาจารย์เท่าที่ควร และด้านการใช้สื่อและอุปกรณ์ พบว่า ระบบอินเทอร์เน็ตในมหาวิทยาลัยนั้นยังไม่สามารถใช้งานได้ทุกจุดเท่าที่นักศึกษาต้องการ จึงเป็นผลให้นักศึกษาไม่สามารถเข้าไปใช้บริการการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ตได้

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์นั้น ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในระดับสถานศึกษาและบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาและมีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของสถานศึกษาเพราะตามกฎหมายการศึกษาได้ให้นิยามไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง คำว่า สมรรถนะ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสภา. 2546) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสามารถ ขยาภรณ์ นินนานนท์ (2554) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าระดับมาตรฐานทั่วไป จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555) ระบุว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2559: ออนไลน์) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการต่าง ๆ ได้ตาม มาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ ส่วน แมคเคลแลนด์ (Mc Cleland, 2005) ระบุว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่น และกมล พัทธ ทินแก้ว (2555) ได้สรุปความหมายของคำว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผล ต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น สมรรถนะของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทาง คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสม จึงจะทำให้เขา สามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และ Huber (2010) ระบุว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการ แก้ปัญหาที่ประสบในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่งแสดงว่าผู้นั้นมี สมรรถนะในด้านนั้น กล่าวโดยสรุป คำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถ สังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ และผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่งแสดงว่าผู้นั้นมีสมรรถนะใน ด้านนั้นๆ

ในบริบทของเทคโนโลยีและการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2556) ที่กล่าวถึง การบริหาร จัดการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคสมัยและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้นเพื่อนำไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะในการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา และจากการศึกษางานวิจัยมีข้อค้นพบโดยสรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านต่างๆ อาทิ งานวิจัยของกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ได้ศึกษา สมรรถนะ หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การ มุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการ การวัด การ วิเคราะห์และการจัดการความรู้ การประเมินผลลัพธ์การดำเนินงาน และการวางแผนกลยุทธ์ และสมรรถนะหลัก

ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และงานวิจัยของ ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการ บริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้าน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการพัฒนา หลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และ 3) สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถ อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 58.30 มีตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิผลของ สถานศึกษา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบทางการศึกษามีขั้นตอนหลักๆ สองขั้นตอน กล่าวคือ การสร้างหรือพัฒนา รูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ โดยขั้นแรก ประกอบด้วย การศึกษารวบรวมข้อมูล สถานการณ์ บริบทและ ปัญหาที่เกี่ยวข้อง และขั้นกร่างหรือสร้างรูปแบบ ขั้นที่สอง ประกอบด้วย การทดสอบรูปแบบ และการนำรูปแบบ ไปใช้และปรับปรุงให้ทันสมัย (ชิรวัดน์ นิจนตร. 2560) เป็นการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ในตัวแปรที่ ผู้วิจัยสนใจ คำว่า รูปแบบ จึงมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ตัวแปรหรือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือกระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ใน รูปแบบ และบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบนั้นๆ รูปแบบจะช่วยให้นักวิจัยสามารถบรรยาย ทำนาย และ ทดสอบปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมได้ อุทุมพร จามรมา (2541) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัว แปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล ส่วน รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือน ของจริง หรือแผนภาพความสัมพันธ์ของตัวแปร และแผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางทีเรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้จัดระบบการศึกษาของประเทศตาม หมวด 3 มาตรา 15 โดยให้การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) และหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือ เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.” สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีหน่วยงานในสังกัดระดับจังหวัดมีชื่อเรียกว่า สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กทม.เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม.” ปัจจุบันมีสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. รวม 77 จังหวัด ทั่วประเทศ และมีสถานศึกษาปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต เรียกโดยย่อว่า “กศน.เขต/อำเภอ” จำนวน 928 แห่ง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 32)

จากความสำคัญของปัญหาการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. รวม 77 จังหวัดทั่วประเทศ และเพื่อให้ได้ข้อสรุปรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และให้การปฏิรูปการจัดการศึกษานอกโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุดอันจะเกิดประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังต่อไปนี้

1. สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัยให้สามารถบริหารจัดการงานด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครูการศึกษา นอกโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในบริบทของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากสถานศึกษาในระดับ กศน.อำเภอ/เขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 จำนวน 928 คน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวม 5 ภูมิภาคทั่วประเทศ

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต/อำเภอ ประจำปีพุทธศักราช 2563 ที่ได้จากเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05% (0.05) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามแนวคิดของ องอาจ นัยวัฒน์ (2548) โดยดำเนินการสุ่มโดยการแบ่งเป็นภาคตามภูมิภาค 5 ภูมิภาค แต่ละภูมิภาคดูตามขนาดของจังหวัดเล็กใหญ่ และใช้หลักการจัดแบ่งขนาดตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) หมายถึง จังหวัดใดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างมากควรได้รับเลือกเป็นตัวอย่างมากกว่าจังหวัดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างน้อยกว่า โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนด

3. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ 1) การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี 2) การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน และ 5) การทำงานเป็นทีมร่วมกัน 6) การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 7) การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และ 8) การติดตามและประเมินผลการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหาร** หมายถึง ความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน

2. **สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหาร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครูการศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน ดังนี้

2.1 **การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย สนับสนุนให้ครู กศน. เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้กับกลุ่มผู้เรียน ตระหนักและให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

2.2 **การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย สามารถคาดการณ์แนวโน้มการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในอนาคตได้ สามารถวางแผนการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการจัดทำแผนการสอนออนไลน์และแผนการพบกลุ่มของครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชันและอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา และสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

2.3 **การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตร

สถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู กศน. ในรูปแบบของออนไลน์ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้เรียน สนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มของผู้เรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

2.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่โดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ บริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และความตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

2.5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย สนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ซึ่งเป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ และทักษะด้านดิจิทัลแก่ครู กศน. เพื่อให้สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับทีมงาน ส่งเสริมให้ครู กศน. มีความพร้อมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีการอบรมที่ทันสมัย ประชุมร่วมกับทีมงานครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ที่ปรึกษา และผู้ฝึกสอนให้แก่ครู กศน. ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

2.6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ศึกษาค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพ สามารถเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. สามารถเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. จนประสบผลสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมและเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีของครู กศน. ในการปฏิบัติงาน

2.7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสื่อสารและประสานความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วย สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ

ครู กศน.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับครู กศน.ด้วยการเปิดใจรับฟังข้อมูล ความคิดเห็น และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน.หรือ กศน.จังหวัดให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อ ความรู้ วิทยาการใหม่ๆ ภาวะเบี่ยงที่เกี่ยวข้อ ฯลฯ เป็นต้น และประสานความร่วมมือกับเครือข่าย อาทิ ครูในระบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอนเสริมในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สัมฤทธิ์ผล

2.8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการติดตามและประเมินผลการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สนับสนุนให้ครู กศน.เก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครู กศน.ติดตามการใช้ การประเมิน และการรายงานผลการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนให้ครู กศน.นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ตามแผนงาน และใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.

3. การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง การศึกษาที่จัดบริการให้แก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ที่จัดในรูปแบบของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการศึกษา 2 ใน 3 รูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิตตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทั้งนี้ ทั้ง “การศึกษานอกโรงเรียน หรือ การศึกษานอกระบบโรงเรียน” หรือ “การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” เรียกชื่อย่อโดยทั่วไปว่า “กศน.”

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต เรียกโดยย่อว่า ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดหรือส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

5. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัด หรือกรุงเทพมหานคร มีชื่อเรียกว่า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต (กศน.อำเภอ/เขต) มีหน้าที่ในการจัดส่งเสริมสนับสนุนและประสานให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดหรือส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศเพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดจากเอกสารประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การวางแผนด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน/การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และจากการศึกษามาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 ลักษณะงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติ ประกอบด้วย กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย และนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นต้น

2. แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปวีริศา มีศรี (2563) การศึกษาสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง ภิชาพัชญ์ โทนา (2562) การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย การบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทีมงาน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง วิจิต แสงสว่าง (2562) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ทินกร บัวชู (2562) การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคโลกาภิวัตน์ การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการจูงใจ และการบริการที่ดี

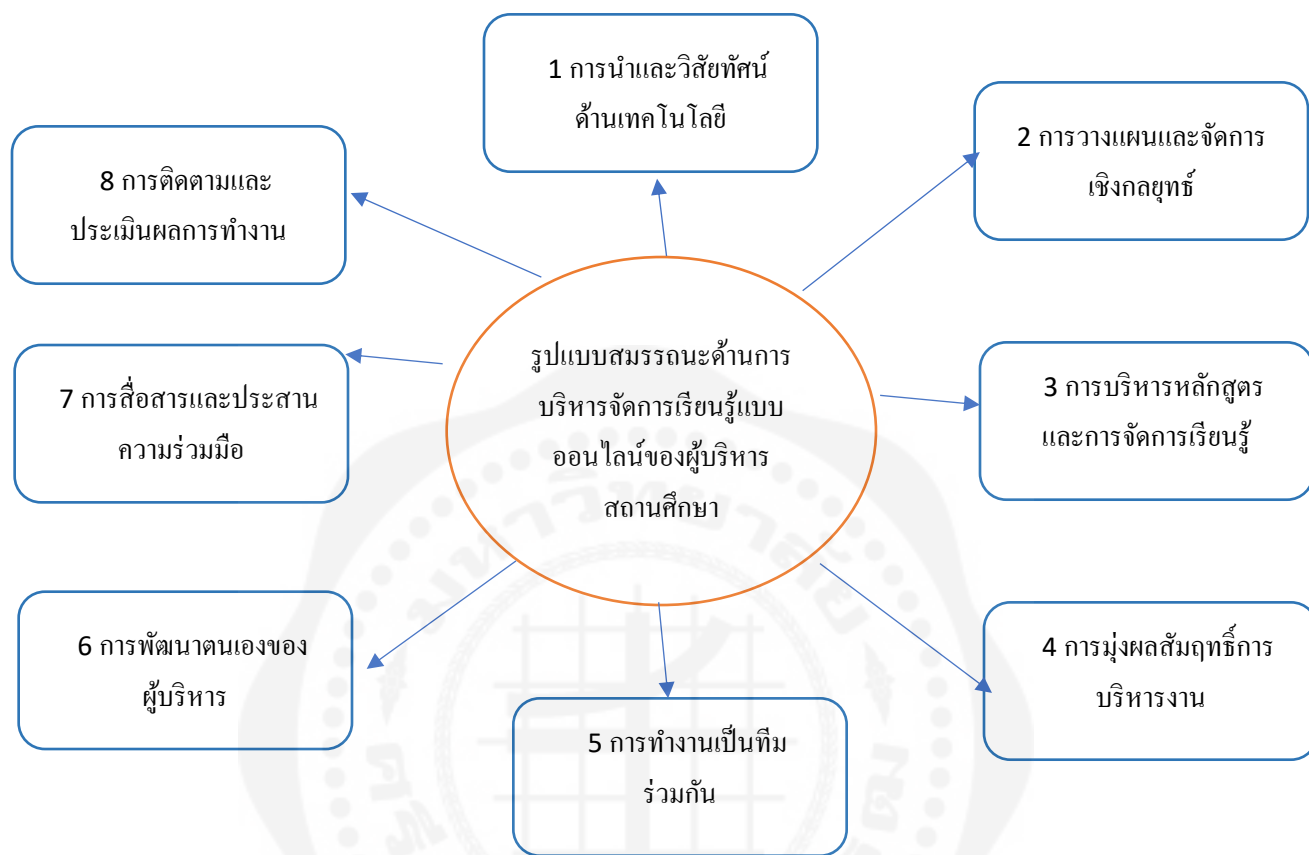
อัจฉรา สระวาสี (2559) การศึกษาการพัฒนาแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารและประสานความร่วมมือ การเสริมพลังอำนาจและทีมงาน การบริหารและการจัดการศึกษา ปราโมทย์ วังสะอาด (2559) การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การนำไอซีทีมาใช้ในการศึกษา การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การใช้ไอซีทีเพื่อการบริหารจัดการ และการประเมินไอซีที ปรีชา กระแสร์ (2559) การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ ความรู้และประสบการณ์ด้านบริหาร ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การติดต่อสื่อสาร การวางแผนกลยุทธ์ การนิเทศติดตามผล และการเป็นแบบอย่างที่ดี มณฑิสรณ์ เสถียรบุตร์ (2558) การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดยะลาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการบริหาร การสื่อสารและการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การกำกับ นิเทศ ติดตามผล และการพัฒนาหลักสูตร สुरुศักดิ์ เวียนรอบ (2557) การศึกษาสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วย สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การใช้และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อาซิโอและบายุก้า (Asio & Bayucca, 2021) ได้ศึกษาผู้นำทางการศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดใหญ่ของ COVID-19: ระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้ดูแลระบบและความพร้อมของโรงเรียนในการเรียนรู้ทางไกล ประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความสามารถทางดิจิทัลที่แตกต่างของผู้บริหาร และการติดตามประเมินความพร้อมของสถานศึกษา อัปสร สีสันต์ และตั้งคุณอนันต์ (Apsorn, Sisan, & Tungkunanan, 2019) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติของโรงเรียน การกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียน การเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี และการกำกับดูแลและติดตามการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูล มัธยมศึกษา โยรูลมาซ และแคน (Yorulmaz & Can, 2016) ได้ศึกษาความสามารถความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ และการฝึกอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี บราวน์และจาคอปเซ็น (Brown & Jacobsen, 2016) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กรอบแนวคิดก่อตัวอย่างไรและ

การศึกษาแบบผสมวิธี ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผนจัดการดำเนินงานของโรงเรียน และการเตรียมความพร้อมด้านการสอนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซินคาร์ (Sinca, 2013) ได้ศึกษาความท้าทายที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเผชิญในบริบทของความเป็นผู้นำเทคโนโลยี ประกอบด้วย การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี การวางแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี การฝึกอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี และการประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยี

จากแนวคิดที่ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การนำและวิสัยทัศน์ การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและการประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน ตามแผนภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญ
2. รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความเป็นไปได้และมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเสนอในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 2. การบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 3. การพัฒนารูปแบบ
 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- แต่ละหัวข้อมีรายละเอียด ดังนี้

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ในมาตรา 14 บัญญัติให้มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน กศน.” เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้กับประชาชนในรูปแบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน เดิมมีชื่อว่า กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2522 เป็นกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีรากฐานที่มั่นคงมาจาก “การศึกษาผู้ใหญ่” ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษของปี 2473 เป็นต้นมา ถึงแม้กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะปรับเปลี่ยนมาเป็นสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อปี พ.ศ. 2546 และปัจจุบันปรับเปลี่ยนมาเป็นสำนักงาน กศน. (วิกิพีเดีย. 2564: ออนไลน์) แต่หลักการสำคัญของการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ได้ยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2546) ดังนี้

1. หลักความเสมอภาคทางการศึกษา ในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ หากแต่สร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน
2. หลักการพัฒนาตนเองและการพึ่งพาตนเอง การจัดการศึกษานอกโรงเรียนต้องจัดการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม
3. หลักการบูรณาการการเรียนรู้กับวิถีชีวิต อยู่บนพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับสภาพปัญหา วิถีชีวิต สภาพแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่นของผู้เรียน เป็นลักษณะของการบูรณาการ โดยบูรณาการสาระ

ต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และบูรณาการวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน
 อย่างเป็นองค์รวม

4. หลักความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จัก
 ความต้องการของตนเอง สามารถจัดการศึกษาให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยให้ผู้เรียนร่วมกำหนด
 วัตถุประสงค์ สารการเรียนรู้ วิธีการเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการการศึกษา
 นอกโรงเรียนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้เรียนนับว่าสำคัญ
 เป็นการส่งเสริมและสร้างกัลยาณมิตรในกลุ่มผู้เรียน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน เอื้ออาทร การช่วยเหลือ
 กันและกัน ปลูกฝังวินัยในตนเองและฝึกความรับผิดชอบ

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน กศน. ดังกล่าว ประกอบด้วยหน่วยงานการศึกษา และหน่วยงาน
 ที่เป็นสถานศึกษา คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต รวม 927 แห่ง และ
 สถานศึกษาอื่น ๆ อีก 37 แห่ง รวมเป็น 964 แห่ง มีสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
 อัธยาศัยจังหวัด/กทม. รวม 77 แห่ง มีสถานะเป็นหน่วยงานการศึกษาและมีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหาร
 ภายในออกเป็น 7 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มยุทธศาสตร์และการพัฒนา กลุ่มส่งเสริมการศึกษา
 นอกระบบ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและ
 ประเมินผลการจัดการศึกษา และกลุ่มตรวจสอบภายใน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
 อัธยาศัย. 2564: ออนไลน์)

การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในความรับผิดชอบของสำนักงาน กศน.ในปัจจุบัน คือ
 การศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการศึกษานอก
 ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้
 (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2548)

1. การศึกษานอกระบบ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการ
 เรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตาม
 สภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น มีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มี
 มาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้และทักษะพื้นฐานใน
 การดำเนินชีวิต การทำงาน และการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาสาระตั้งแต่การส่งเสริมการรู้
 หนังสือ การศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย)

1.2 การศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่

1.2.1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้มีความมั่นคงและเพิ่มมูลค่าให้กับอาชีพ โดย จำแนกเป็น 4 กิจกรรมหลัก คือ

1) การพัฒนาทักษะอาชีพ เป็นการฝึกทักษะอาชีพในลักษณะหลักสูตรระยะสั้นที่ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ

2) การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นกิจกรรมที่จัดต่อเนื่องจากการฝึกทักษะอาชีพ หรือ จัดเป็นกิจกรรมเฉพาะเพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อ เข้าสู่อาชีพโดยกระบวนการแนะแนวอาชีพ

3) การพัฒนาอาชีพ เป็นกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายในลักษณะของ กลุ่มพัฒนาอาชีพ (กพอ.) โดยจัดให้มีการรวมกลุ่มของผู้มีอาชีพประเภทเดียวกัน เพื่อร่วมเป็นเครือข่ายในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาอาชีพของกลุ่มโดยกระบวนการกลุ่ม (Group Process)

4) การพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาอาชีพของ กลุ่มเป้าหมายด้วยเทคโนโลยี โดยเน้นการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการ และผู้ที่ต้องการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจการ และศักยภาพของตนเอง เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ พาณิชย์ (e-Commerce) การจัดสร้างระบบฐานข้อมูลหรือการนำเสนองานด้วยคอมพิวเตอร์

1.2.2. การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถของบุคคล ให้สามารถจัดการกับตนเองและสิ่งแวดล้อม มีทักษะชีวิตที่จำเป็น สามารถ ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งจัดบริการในลักษณะของกลุ่มสนใจ การฝึกอบรม การจัดค่ายการเรียนรู้ และกิจกรรมชุมชน โดยมีขอบข่ายเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย สุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคภัย ความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบรรเทาและป้องกันสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน การจราจร เป็นต้น

1.2.3 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาที่บูรณาการความรู้และ ทักษะจากการศึกษาที่ผู้เรียนมีอยู่หรือได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีรูปแบบการ เรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ และใช้ทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือในการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามวิถีทางระบอบประชาธิปไตย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยกิจกรรม การบริการรายการวิทยุเพื่อการศึกษ การบริการ รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษ การบริการสื่อเพื่อการศึกษ การบริการนิตยสารการศึกษาศาสตร์เพื่อการศึกษ การ บริการกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษ และ การบริการส่งเสริมการอ่านในห้องสมุดประชาชน

สรุป นอกจากกิจกรรมการศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่องแล้ว กิจกรรมสำคัญอีกประเภทหนึ่ง คือ การศึกษาตามอัธยาศัย หรือเรียกว่า การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญา การพัฒนาห้องสมุดประชาชน การศึกษาทางสื่อสารมวลชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช.) การจัดนิทรรศการ และการเผยแพร่องค์ความรู้ต่าง ๆ เป็นการเติมเต็มความรู้ให้กับประชาชนเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

กิจกรรมการศึกษานอกระบบไม่ได้มีเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังมีการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียนรู้ที่ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงมีหลากหลาย โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามสภาพความจำเป็นและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเหล่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะกิจกรรมของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าว โดยในส่วนของ การศึกษานอกระบบนั้น ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2548)

1. กลุ่มวัยเรียนการศึกษาภาคบังคับที่อยู่นอกระบบโรงเรียน (อายุไม่เกิน 15 ปี) เป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาภาคบังคับที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาในระบบได้ อันเนื่องมาจากความพิการ การเป็นผู้ต้องขังในสถานพินิจ เด็กเร่ร่อน ลูกกรรมกรก่อสร้าง ผู้ที่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคันโดยที่ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับ และยังคงอยู่ในวัยเรียน ฯลฯ

2. กลุ่มวัยแรงงาน (อายุ 15 ปี ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนจนถึงอายุ 59 ปีบริบูรณ์) จำแนกเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหาเป็นการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพของประชากรและความจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาล สามารถจำแนกเป็นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่สำคัญ เช่น กลุ่มวัยแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ทำงานในภาคเกษตรกรรม ประกอบอาชีพอิสระหรือทำงานรับจ้างทั่วไป ทำงานในองค์กรภาครัฐ ผู้ต้องขังและเยาวชนในสถานพินิจ ฯลฯ

3. กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป) เป็นกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใหญ่อีกกลุ่มหนึ่งของการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

ในการส่งเสริมการศึกษานอกระบบโดยการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมาย ครูผู้สอนจะเน้นความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ สื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนตื่นตัวในการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การจัดการศึกษานอกโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2546)

1. **ผู้บริหาร** จะเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาสื่อที่หลากหลายเป็นปัจจุบันและแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าได้ตลอดเวลา

2. **ครู** จะมีบทบาทสำคัญเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้คำปรึกษา แนะนำในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความรู้เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3. **ผู้เรียน** เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก ผู้เรียนต้องเป็นผู้แสวงหาและเฝ้หาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้จักนำความรู้ที่ค้นคว้ามาเรียบเรียง บันทึกให้เป็นระบบ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพบกลุ่ม

4. **หลักสูตร** หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน เน้นการพัฒนาความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับชีวิตและการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. **สื่อการเรียนรู้** ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่อวิทยุ สื่อโทรทัศน์ สื่อคอมพิวเตอร์ และแหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น

6. **ชุมชน** ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผล โดยการส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม

สรุป กระบวนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสิ่งที่เป็นผลผลิต (Output) สำคัญคือ ตัวผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านกระบวนการทางการศึกษา ทั้งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ได้รับความรู้ และทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนต่อไป

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย องค์ประกอบ ประเภทของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ความหมายของสมรรถนะ

สิรินันท์ เมรสนัด (2550) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น

วัลลัักษณ์ สุขใจ (2553) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์หลักการและเทคนิควิธีการในสาขาวิชานั้นๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง รวมถึงเจตคติ ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะเื้ออำนวยความสะดวกต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

ชยาภรณ์ นินนานนท์ (2554) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าระดับปกติหรือมาตรฐานทั่วไป

จิรพรรณ หิรัญวรเสถียร (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้

สมฤทัย อยู่รอด (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาหรือไม่ขึ้นอยู่กับโอกาสในการปฏิบัติงาน หรือการค้นหาตัวตนเพื่อให้พบกับสมรรถนะที่ซ่อนเอาไว้ ออกมาใช้ ซึ่งสามารถนำพ่องค์การไปสู่เป้าหมายได้

กมลพัชร หินแก้ว (2555) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น สมรรถนะของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทาง เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้

สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีความรู้ ทักษะ และเจตคติในตัวคนที่สามารถสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2559) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะสมรรถนะความสามารถ คุณสมบัติภาคบังคับที่ทุกคนในองค์การจะต้องมีเพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์การที่จะช่วยให้นักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้ตลอดรอดฝั่ง ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่ขาดสมรรถนะหลักก็จะต้องได้รับการพัฒนาหรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่าพนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์การนั้นได้ลำบาก

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2559) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะ ที่ตนมีอยู่ สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้ในงานหรือในสถานการณ์ต่างๆ ได้จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะ ที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหาและการดำรงชีวิต

ดังนั้น คุณสมบัติหรือลักษณะสำคัญของสมรรถนะมีคุณสมบัติร่วมที่เหมือนกัน คือ สามารถทำ (งาน/กิจกรรม) ได้สำเร็จ การที่บุคคลจะสามารถทำงานใดๆ ได้สำเร็จนั้นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ มีความรู้และนำความรู้มาใช้ในสถานการณ์ได้ มีทักษะ และมีเจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะที่ส่งเสริมพฤติกรรมการกระทำให้บรรลุผล

ฮูเบอร์ (Huber, 2010) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่งแสดงว่าผู้นั้นมีสมรรถนะในด้านนั้น

อาร์โนลด์ เดอ นาดาลิแลค (Arnauld de Nadailac, 2013) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

สรุป คำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และยังหมายถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศนเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรนั้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ระบุไว้ว่า สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
2. การบริการที่ดี (Service mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

พเยาว์ สุตรัก (2553) ได้กำหนดสมรรถนะของครู พัฒนาแนวคิดจากสถาบันข้าราชการพลเรือนสังเคราะห์ Competency ของส่วนราชการต่างๆ ที่จัดทำโดยองค์กรครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตำแหน่งเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ

- 1.1. ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผู้อื่นและเป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- 1.3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ยอดเยี่ยม การตรงต่อเวลา การอุทิศเวลาให้ราชการ การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 1.4. การบริการที่ดี ได้แก่ สามารถร่วมงานวางแผนให้คำปรึกษา ผู้รับบริการไว้วางใจ ความเต็มใจให้บริการ สามารถสื่อสารข้อมูลชัดเจน

2. สมรรถนะกับการประเมินวิทยฐานะ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 มาตราที่ 53 กล่าวว่า การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะให้คำนึงถึงมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ ทั้งนี้ให้ประเมิน 3 ด้าน คือ

2.1. ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2. คุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ ในลักษณะองค์รวม มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจสถานะของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ เอาใจใส่ส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวนการที่เชื่อถือ สามารถสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาเชื่อมโยงกับสมรรถนะ ได้แก่ หน้าที่จัดการเรียนการสอน การเอาใจใส่ เน้นทางแก้ปัญหาและพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

ชวนพิศ สิทธิธาดา (2552) ได้ระบุถึงรูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดัน และนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ คือ ความเข้าใจตนเอง และการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4. บทบาททางสังคม คือ การรับรู้ว่าคุณเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์การทางสังคมที่ตนอยู่

5. ทักษะ คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

ประเภทของสมรรถนะ

การศึกษาสมรรถนะนั้นจำเป็นจะต้องทราบประเภทของสมรรถนะว่ามีการแบ่งประเภทของสมรรถนะอย่างไร มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

চারঙ্গী คังคาสวส์ตี (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (competency) ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์การจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์การที่จะต้องมีความรู้หรือสมรรถนะหลักขององค์การหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับองค์การหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักก็คือ ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ 2) สมรรถนะอื่น หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์การต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะทางเทคนิค หรือสมรรถนะในสายงาน สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะภาวะผู้นำ หรือการบริหาร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับสรรพพืชได้ ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อนันต์ พันนึก (2554) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์การต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์การและนำพาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ

2. สมรรถนะในสายงาน คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

4. สมรรถนะทางการบริหาร คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

สรุป โดยทั่วไป สมรรถนะแบ่งออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานของทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ซึ่งสมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนด หรือผลักดันให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) สมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในงานที่ใช้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ปฏิบัติ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี ความเชื่อ และอุปนิสัย ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น และ 4) สมรรถนะการบริหาร เป็นคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในการนำความรู้ ทักษะ ทางการบริหารที่มีอยู่ ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน แต่จะแตกต่างกันไปตามหน้าที่และบทบาท ไม่ว่าจะเป็นการมีภาวะผู้นำ การวางแผนที่ดี การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งจะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับได้

การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2563) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ : วิธีที่เป็นไปทางการศึกษา การเรียนการสอนแบบออนไลน์จะเป็นเรียนผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยอยู่ในรูปแบบของคอมพิวเตอร์ เป็นการ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่บวกเข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สร้างการศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์คุณภาพสูง โดยไม่จำเป็นต้องเดินทาง เกิดความสะดวกและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกสถานที่ ทุกเวลา เป็นการสร้างการศึกษาตลอดชีวิตให้กับ ประชากร การเรียนการสอนแบบออนไลน์ เป็นการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความชอบของตนเอง ในส่วนของเนื้อหาของเรียน ประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง VDO และ Multimedia อื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะถูกส่งตรงไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser ทั้งผู้เรียน ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นทุกคนสามารถติดต่อ สื่อสาร ประึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนทั่วไป โดยการใช้ E-mail Chat Social Network เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้ออนไลน์จึงเหมาะสำหรับทุกคน เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา

ลักษณะสำคัญของการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ผู้เรียนเป็นใครก็ได้ อยู่ที่ใดก็ได้ เรียนเวลาใดก็ได้ เอาตามความสะดวกของผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากโรงเรียนออนไลน์ได้เปิดเว็บไซต์ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง มีสื่อทุกประเภทที่นำเสนอในเว็บไซต์ ไม่ว่าจะเป็นทั้ง ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง VDO ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความสนใจ ในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังทำให้ค้นหาเนื้อหาต่างๆ ง่ายดายมากขึ้น ผู้เรียนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความต้องการ เอกสารบนเว็บไซต์ที่มี Links ต่อไปยังแหล่งความรู้อื่น ๆ ทำให้ขอบเขตการเรียนรู้กว้างออกไป และเรียนอย่างรู้ลึกมากขึ้น ดังนั้น ประโยชน์ของการเรียนการสอนแบบออนไลน์ช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน เนื่องจากไม่ได้จำกัดอยู่ในสถานที่เดียวเท่านั้น เกิดเครือข่ายความรู้ โยงใยออกไปไกล เน้นการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ช่วยลดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ในเมืองกับท้องถิ่น

สรุป การเรียนรู้แบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ เป็นการเรียนที่มีความมีความยืดหยุ่นสูง เป็นการเตรียมการการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่มีความใฝ่เรียนรู้ สำหรับนักเรียนนักศึกษาทั่วไปที่ต้องเข้าเรียนตามหลักสูตรผู้เรียนจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนมากกว่าปกติ เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในช่วงสถานการณ์โควิด - 19

หลังจากที่สถานการณ์โควิด - 19 ไม่มีทีท่าที่จะยุติการแพร่ระบาดง่าย ๆ ผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมาคือ การจัดการเรียนการสอนในภาคฤดูร้อนที่ดำเนินการในเดือนเมษายน 2563 สถาบันต่าง ๆ ได้เริ่มปรึกษาถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยพัฒนาจาก Application การประชุมออนไลน์ในแพลตฟอร์มต่าง ๆ คือ Google Meet, Zoom, Skype, Slack และ Microsoft Team เป็นต้น แต่ละ Application มีรายละเอียดดังนี้

Google Meet เป็นโปรแกรมประชุมออนไลน์ในรูปแบบของ VDO Conference สามารถนำเสนองานหรือประชุมทางไกลได้ง่าย ๆ เพียงแค่ตั้งค่า Google Meet ใน Google Calendar และเมื่อถึงเวลาประชุมก็เพียงกดตาม Link ที่สร้างขึ้นใน Google Calendar ก็สามารถเข้าร่วมประชุมได้ทันที ไม่ต้องเชื่อมต่อให้ยุ่งยาก เป็นการประชุมออนไลน์ในรูปแบบที่เรียบง่าย

Zoom เป็นโปรแกรมการประชุมผ่านระบบคลาวด์ในรูปแบบของการ VDO Conference สามารถเปิดวิดีโอคอลเพื่อสื่อสารกันได้ อีกทั้งยังสามารถแชร์หน้าจอเพื่อการอธิบายรูปแบบงานให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สามารถรองรับผู้ใช้งานได้พร้อมกันสูงสุดถึง 50 ซึ่งนอกจากการประชุมแล้วก็ยังสามารถใช้เพื่อการเปิด คอร์สสอนออนไลน์ หรือการอบรมสัมมนาได้ด้วยเช่นกัน

Skype น่าจะเป็นโปรแกรมที่หลายคนคุ้นเคยดีกับการเป็นแอปเพื่อการสนทนาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งในเรื่องความคมชัดของเสียง และการเชื่อมต่อที่หลากหลาย สามารถพูดคุยผ่านเว็บแคมเครื่องพีซี กล้องโทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ตได้ ซึ่ง Skype ก็เป็นอีกหนึ่งโปรแกรมที่มักใช้กันในงานมากที่สุด ทั้งสัมภาษณ์งาน ประชุมงาน สามารถรับส่งไฟล์ต่าง ๆ ซึ่งกันและกันได้ รวมไปถึงการส่งทั้งภาพและเสียง

Slack เป็นแอปพลิเคชันที่ใช้ในการสื่อสารภายในองค์กรที่มีรูปแบบการใช้งานที่สามารถพูดคุยกัน ส่งภาพถ่าย วิดีโอ ลิงค์ โค้ดต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างห้องขึ้นมาสำหรับพูดคุยกันในเชิงองค์กร มีการสนทนาแบบ IRC แชร์ไฟล์ อัปโหลดไฟล์กันได้ และมีฟีเจอร์การใช้งานมากมายที่ดูสนุกสนาน ทั้งอีโมจิ ไอคอน ให้การทำงานดูน่าสนใจไม่น่าเบื่อ

Microsoft Team เป็นบริการสนทนาแบบกลุ่มทำงานร่วมกับ Office 365 สำหรับองค์กรลักษณะคล้ายกับ Slack สามารถเชื่อมต่อกับ Office ได้ทั้งหมด รองรับการคุยด้วยเสียง วิดีโอผ่าน Skype ในตัว มีหน้าต่างติดตามการทำงานของคนในทีม รองรับการสร้างบ็อตด้วย Microsoft Bot Framework ทั้งยังสามารถเชื่อมต่อได้กับหลายแพลตฟอร์มทั้ง Windows Mac Android ทั้งยังสามารถใช้งานบน web browser ได้อีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการเรียนรู้ออนไลน์ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้เขียนได้นำเสนอคือ ทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย่ (Morrison & Khan, 2003) ทั้งนี้เพราะนักการศึกษาส่วนใหญ่จึงยึดตามการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการ 9 ขั้นตอนของกาเย่ (Robert Gagne) ในการออกแบบและพัฒนาบทเรียนบนเว็บ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นหรือเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจกับบทเรียนและเนื้อหาที่จะเรียน (Motivate the Learner) การเร้าความสนใจผู้เรียนนี้อาจทำได้โดย การจัดสภาพแวดล้อมให้ดึงดูดความสนใจ เช่นการใช้ ภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว และ/หรือการใช้เสียงประกอบบทเรียนในส่วนบทนำ

ขั้นตอนที่ 2 บอกให้ผู้เรียนทราบถึงจุดประสงค์ของบทเรียน การบอกให้ผู้เรียนทราบถึงจุดประสงค์ของบทเรียนนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเรียนการสอนบนเว็บที่ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนของตนเองได้ โดยการเลือกศึกษาเนื้อหาที่ต้องการศึกษาได้เอง ดังนั้นการที่ผู้เรียนได้ทราบถึงจุดประสงค์ของบทเรียนล่วงหน้าทำให้ผู้เรียน สามารถมุ่งความสนใจไปที่เนื้อหาบทเรียนที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสามารถเลือกศึกษาเนื้อหาเฉพาะที่ตนยังขาดความเข้าใจที่จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตรงตามจุดประสงค์ของบทเรียนที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาบทเรียน การทบทวนความรู้เดิมช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้รวดเร็ว เร็วยิ่งขึ้น รูปแบบการทบทวนความรู้เดิมในบทเรียนบนเว็บทำได้หลายวิธีเช่น กิจกรรมการถาม ตอบคำถาม หรือการแบ่งกลุ่มให้ผู้เรียนอภิปรายหรือสรุปเนื้อหาที่ได้เคยเรียนมาแล้ว เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอบทเรียน การนำเสนอบทเรียนบนเว็บสามารถทำได้หลายรูปแบบด้วยกันคือ การนำเสนอด้วยข้อความ รูปภาพ เสียง หรือแม้กระทั่งวีดิทัศน์ อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่ผู้สอนควรให้ความสำคัญก็คือ ผู้เรียน ผู้สอนควรพิจารณาลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้การนำเสนอบทเรียนเหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 ชี้นำทางการเรียนรู้ การชี้นำทางการเรียนรู้หมายถึงการชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ เรียนใหม่ผสมผสานกับความรู้เก่าที่เคยได้เรียนไปแล้ว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน นักการศึกษาต่างทราบดีว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนโดยตรง ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บ จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนซึ่งอาจทำได้โดยการ จัดกิจกรรมการสนทนาออนไลน์รูปแบบ Synchronous หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านเว็บบอร์ดในรูปแบบ Asynchronous เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 7 ให้ผลย้อนกลับ ลักษณะเด่นประการหนึ่งของการเรียนการสอนบนเว็บก็คือ การที่ผู้สอนสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนโดยตรงอย่างใกล้ชิด เนื่องจากบทบาทของผู้สอนนั้น เปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แต่เพียงผู้เดียว มาเป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยกำกับกับการเรียนของผู้เรียนรายบุคคล และด้วยความสามารถ

ของอินเทอร์เน็ตที่ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถติดต่อกัน ได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้สอนสามารถติดตามก้าวหน้าและสามารถให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียนแต่ละคน ได้ด้วยความสะดวก

ขั้นตอนที่ 8 ทดสอบความรู้ การทดสอบความรู้ความสามารถผู้เรียนเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง เพราะทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจที่ผู้เรียนมีต่อเนื้อหาในบทเรียนนั้นๆ การทดสอบความรู้ในบทเรียนบนเว็บสามารถทำได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นข้อสอบแบบปรนัยหรืออัตนัย การจัดทำกิจกรรมการอภิปรายกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เป็นต้น ซึ่งการทดสอบนี้ ผู้เรียนสามารถทำการทดสอบบนเว็บผ่านระบบเครือข่ายได้

ขั้นตอนที่ 9 การจำและการนำไปใช้ สามารถทำได้โดยการกำหนดตัวเชื่อม (Links) ที่อนุญาตให้ผู้เรียนเลือกเข้าไปศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมในสิ่งที่น่า จะเป็นประโยชน์ในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาไปใช้

ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับวงการศึกษ เพราะต่างก็ได้รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการทัศน์การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงมาสู่กระบวนทัศน์หนึ่งนั่นคือ กระบวนทัศน์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ “Teach Less, Learn More” ได้มีการฝึกอบรมแนะนำเทคนิคการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

การเลือกแพลตฟอร์มการจัดการเรียนการสอน

ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สิ่งสำคัญคือ “ระบบสื่อสาร” ต้องมีความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง “ผู้บริหารกับครูผู้สอน” “ผู้สอนด้วยกันเอง” และ “ผู้สอนกับผู้เรียน” การเลือกใช้แพลตฟอร์มในการใช้สอนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนี้

1. การใช้แพลตฟอร์มการสอนในแต่ละแพลตฟอร์มมีค่าใช้จ่ายในการเปิดใช้ Account ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องทำเรื่องจัดซื้อจัดจ้างเพื่อขอเปิดใช้งานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของแพลตฟอร์มอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องเลือกใช้เพียงแพลตฟอร์มเดียว

2. การเลือกใช้แพลตฟอร์มจะต้องเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความถนัดและใช้งานสะดวก

3. การเลือกใช้แพลตฟอร์มเดียวทำให้เกิดความสะดวกแก่ผู้เรียน หากให้สิทธิ์ผู้สอนเลือกใช้งานตามตัวเอง ถนัด ต่างคนต่างใช้ จะเกิดปัญหาการเรียนของผู้เรียนที่ต้องตามเรียนกับรายวิชาต่าง ๆ ของผู้สอนที่ใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ กันไป

4. การเลือกใช้แพลตฟอร์มใด ๆ ก็ตาม จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมในการใช้งานให้ทั้งผู้สอน และผู้เรียนให้สามารถใช้งานคล่องและมีประสิทธิภาพ

การออกแบบบทเรียนออนไลน์

ความต้องการในการออกแบบ การนำเสนอการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อความรู้และความเข้าใจทั้งในด้านศักยภาพของอินเทอร์เน็ตและทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่อยู่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กระบวนการและวิธีในการ

ประยุกต์ทฤษฎีการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ของอินเทอร์เน็ตออกมา (Ritchie & Hoffman, 1977) โดยทั่วไปการออกแบบจะใช้หลักการ ADDIE Model ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนารูปแบบการสอนที่นำออกแบบการเรียนการสอนและนักพัฒนาการฝึกอบรมนิยมใช้กัน ซึ่ง ADDIE Model มีลำดับการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ขั้นวิเคราะห์ (Analysis Phase) ในขั้นนี้เป็นการทำความเข้าใจปัญหาการเรียนการสอน เป้าหมายของรูปแบบการสอนและวัตถุประสงค์ที่จะสร้างขึ้นตลอดจนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และความรู้พื้นฐานและทักษะของผู้เรียนที่จำเป็นต้องมี โดยพิจารณาจากคำถามเพื่อการวิเคราะห์ดังนี้

- ใครคือกลุ่มเป้าหมายและเขาต้องมีคุณลักษณะอย่างไร
- ระบุพฤติกรรมใหม่ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มีข้อจำกัดในการเรียนรู้ที่มีอยู่อะไรบ้าง
- อะไรที่เป็นทางเลือกสำหรับการเรียนรู้ที่มีอยู่บ้าง
- หลักการสอนที่พิจารณาเป็นแบบไหน อย่างไร
- มีช่วงเวลาการพัฒนาเป็นอย่างไร

ขั้นที่ 2 ขั้นการออกแบบ (Design Phase) ขั้นตอนการออกแบบประกอบด้วย การสร้างจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดเครื่องมือวัดประเมินผล แบบฝึกหัด เนื้อหา วางแผนการสอน และเลือกสื่อการสอน ขั้นตอนการออกแบบควรจะทำอย่างเป็นระบบและมีเฉพาะเจาะจง โดยความเป็นระบบนี้หมายถึงตรรกะ มีระเบียบแบบแผนของการจำแนก การพัฒนา และการประเมินแผนยุทธวิธีที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับความเฉพาะเจาะจงหมายถึงแต่ละองค์ประกอบของการออกแบบรูปแบบการสอนจะต้องเอาใจใส่ทุกรายละเอียด ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- จำแนกเอกสารของการออกแบบการสอนให้เป็นหมวดหมู่ทั้งด้านเทคนิคยุทธวิธีในการออกแบบการสอนและสื่อ
- กำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่คาดหวังในแต่ละกลุ่ม (cognitive, affective, psychomotor)
- สร้างสตอรี่บอร์ด
- ออกแบบ User interface และ User Experiment
- สร้างสื่อต้นแบบ

ขั้นที่ 3 ขั้นการพัฒนา (Development Phase) ขั้นตอนการพัฒนาคือขั้นที่ผู้ออกแบบสร้างส่วนต่างๆ ที่ได้ออกแบบไว้ในขั้นของการออกแบบซึ่งครอบคลุมการ สร้างเครื่องมือวัดประเมินผล สร้างแบบฝึกหัด สร้างเนื้อหา และการพัฒนาโปรแกรมสำหรับสื่อการสอน เมื่อเรียบร้อยแล้วทำการทดสอบเพื่อหาข้อผิดพลาดเพื่อนำผลไปปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 ขั้นการนำดำเนินการ (Implementation Phase) ในขั้นตอนการดำเนินการนี้ หมายถึงขั้นของการสอนโดยอาจจะเป็นรูปแบบชั้นเรียน การฝึกอบรม หรือห้องทดลอง หรือรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้

คอมพิวเตอร์ โดยจุดมุ่งหมายของขั้นตอนนี้คือการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องให้การส่งเสริมความเข้าใจของผู้เรียนสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินผล (Evaluation Phase) ขั้นการประเมินผลประกอบด้วยสองส่วนคือการประเมินผลรูปแบบ (Formative) และการประเมินผลในภาพรวม (Summative) การประเมินผลรูปแบบคือการนำเสนอในแต่ละขั้นของ ADDIE Process ซึ่งเป็นการประเมินผลเพื่อพัฒนา และการประเมินผลในภาพรวมจะทำการสอนเสร็จสิ้นเพื่อประเมินผลประสิทธิผลการสอนทั้งหมดข้อมูลจากการประเมินผลรวมโดยปกติมักจะถูกใช้เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการสอน

การจัดการห้องเรียนออนไลน์

ในการเรียนการสอนออนไลน์จำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจถึงรายละเอียดการเรียนการสอนในแต่ละครั้งที่เข้าเรียน โดยผู้สอนจะต้องกำหนดกรอบเวลาการเรียนการสอนไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละครั้งให้ชัดเจนว่ามีอะไรบ้าง เช่น ในการบรรยาย 1 ครั้งใช้เวลา 3 ชั่วโมง อาจมีกิจกรรม ทักทาย เช็คชื่อ บรรยาย แบ่งกลุ่มทำงาน นำเสนอ อภิปราย สรุป ทำแบบทดสอบ เป็นต้น
2. กำหนดสื่อการเรียนการสอนในแต่ละกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การบรรยาย ผู้สอนอาจไม่จำเป็นต้องเป็นการใช้บรรยายแบบออนไลน์ แต่ใช้การบรรยายอัดเป็นวิดีโอ ไว้สำหรับให้ผู้เรียนได้เปิดดูได้ตลอด
3. กำหนดระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมการเรียนการสอนว่าใช้เวลาเท่าไร ในแต่ละกิจกรรมจะต้องแบ่งเวลาให้เหมาะสม และเป็นไปได้ในการเรียนการสอน เพราะการกำหนดเวลาต้องชัดเจนเพื่อไม่ให้กินเวลาของรายวิชาอื่น ๆ ดังนั้นในกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องดำเนินการไม่เกินเวลาของการบรรยายรวม
4. กำหนดว่ากิจกรรมการเรียนการสอนใดบ้างที่จะควรจะเป็นการออนไลน์ กิจกรรมใดบ้างควรจะทำออฟไลน์ เช่น กิจกรรมบางกิจกรรม อาจไม่จำเป็นต้องออนไลน์ แต่เป็นการให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเองก่อนก่อนที่จะเข้าสู่การออนไลน์ ดังนั้น ในการบรรยาย 3 ชั่วโมง อาจแบ่งเป็นกิจกรรมที่ออฟไลน์ได้ เช่น การศึกษาเนื้อหาด้วยเอกสารประกอบการสอน การฟังบรรยายจากสื่อวิดีโอ เป็นต้น สำหรับการออนไลน์เลือกเฉพาะกิจกรรมที่ต้องการพบปะเห็นหน้ากัน เช่น การบรรยายสรุปเนื้อหาสำคัญ การนำเสนอ การอภิปราย เป็นต้น

การใช้สื่อในการเรียนการสอนออนไลน์

ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ตามทฤษฎีของกาเย่ (Robert Gagne) ต้องสร้างความน่าสนใจให้กับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการเลือกใช้สื่อมีความสำคัญ ผู้สอนสามารถใช้สื่อได้หลากหลาย ประเภทต่าง ๆ ที่ใช้มี ดังนี้

1. สื่อเอกสาร โดยทั่วไป คือ สื่อประเภทตัวหนังสือที่เป็นเนื้อหาหลัก และเนื้อหาประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาบทเรียนที่ทำการเรียนการสอนออนไลน์ สื่อประเภทนี้มีไว้สำหรับผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเอง
2. สื่อรูปภาพ โดยทั่วไปอาจเป็นภาพ Infor graphic ที่เป็นการประมวลภาพรวมของเนื้อหาที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาของครุรวมของบทเรียน หรือภาพต่อแถมของเนื้อหาบางส่วนที่ต้องการให้เห็น

ความเชื่อมโยงของเนื้อหา ตลอดจนรูปภาพทั่วไปที่ผู้สอนนำมาประกอบเพื่อความชัดเจนของเนื้อหา ซึ่งผู้สอนอาจจะสร้างขึ้นเอง หรือนำมาจากแหล่งข้อมูลอื่นก็ได้

3. Link URL ของข้อมูลในอินเทอร์เน็ต โดยทั่วไป ผู้สอนใช้สำหรับให้ผู้เรียนได้ศึกษาเพิ่มเติมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน

4. สื่อวิดีโอ โดยทั่วไปสื่อวิดีโอถือว่าสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เพราะเป็นการสร้างความน่าสนใจให้กับเนื้อหาของบทเรียน โดยในการเรียนการสอนออนไลน์ในระบบ MOOC ของ Thailand Cyber University ได้กำหนดเนื้อหาส่วนที่เป็น วิดีโอไว้ ร้อยละ 35 ของเนื้อหาในแต่ละบทเรียน Skill lane (ม.ป.ป.) อธิบาย สร้างวิชาออนไลน์ใน 4 ขั้นตอนง่าย ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางโครงสร้างหลักสูตร ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการสร้างวิชาเรียนขึ้นมาวิชาหนึ่ง (ไม่ว่าจะเป็นวิชาออนไลน์หรือไม่ก็ตาม) คำถามที่ผู้สอนต้องตอบให้ได้คือ เราจะสอนใคร? และ เขาจะได้รับประโยชน์อะไร? เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายนักเรียนต่างกัน เนื้อหาของสองวิชานี้ก็จะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง เมื่อหากกลุ่มเป้าหมายเจอแล้ว ผู้สอนต้องวางแผนวิชาออนไลน์ของตนว่าจะมีจำนวนวิดีโอเท่าไร และแต่ละวิดีโอมีเนื้อหาอย่างไร โดยความยาวของแต่ละวิดีอนั้นไม่มีจำกัด แต่ขอให้อำไว้ว่า ความตั้งใจของนักเรียนนั้นมีจำกัด ความยาวของวิดีโอจึงควรจะกระชับที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 เตรียมบทพูดและเอกสารประกอบให้พร้อม ผู้สอนควรจะเตรียมสอนเสมือนกับว่าตัวเองต้องไปพูดที่หน้าห้อง ควรจะต้องมีสคริปต์ในระดับหนึ่ง คือไม่จำเป็นต้องละเอียดยิบ แต่ต้องรู้ในภาพใหญ่ว่าเราจะพูดอะไรในแต่ละบท และมีลำดับขั้นตอนอย่างไร การเตรียมตัวที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมาก และที่สำคัญ มันจะช่วยให้ผู้สอนประหยัดเวลา จากการที่ไม่ต้องมาอัดวิดีโอซ้ำแล้วซ้ำอีก

ขั้นตอนที่ 3 ถ่ายวิดีโอ เมื่อเตรียมตัวพร้อมแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการถ่ายวิดีโอ โดยการถ่ายวิดีอนั้นสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ คือ ถ่ายวิดีโอโดยการบันทึกหน้าจอคอมพิวเตอร์ ถ่ายวิดีโอแบบเห็นหน้าผู้สอนแบบผสมผสาน และถ่ายวิดีโอจากงานสัมมนา

ขั้นตอนที่ 4 ตัดต่อวิดีโอ การตัดต่อวิดีอนั้นมีความสำคัญต่อการถ่ายทำวิดีโอในรูปแบบผสมผสาน รูปแบบสัมมนา และผู้ที่ต้องการให้เสียงมีคุณภาพที่ดี โปรแกรมตัดต่อสามารถทำให้เราสลับภาพไปมาได้ ใส่เอฟเฟค และการ synchronize เสียงที่ถูกบันทึกจากเครื่องอัดเสียงภายนอก ซึ่งการตัดต่อวิดีอนั้นไม่ยากอีกต่อไป หลายๆบริษัทยักษ์ใหญ่อย่าง Apple ได้ออกโปรแกรมตัดต่อวิดีโอ อาทิ iMovie และ Final Cut Pro ซึ่งง่ายสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป ส่วนโปรแกรมบันทึกหน้าจอเช่น Screenflow และ Camtasia ก็รองรับการตัดต่อวิดีโอเช่นเดียวกัน โดยทุกโปรแกรมมีหลักการใช้งานที่ไม่ต่างกัน ถ้าเราใช้อันใดอันหนึ่งเป็นแล้ว การหัดใช้โปรแกรมของค่ายอื่นก็เป็นเรื่องง่าย เท่านั้นที่เป็นการสร้างวิชาออนไลน์ผ่านขั้นตอนง่าย ๆ 4 ขั้นตอน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้สอนสามารถสร้างวิชาออนไลน์ได้ด้วยตัวเอง และใช้อุปกรณ์ที่ทุกคนมีกันอยู่แล้ว ขอเพียงคุณเป็นคนมีความสามารถ และมีใจที่อยากแบ่งปันความรู้ให้ผู้อื่น คุณก็สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมนี้ได้

อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์

ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ จากการปฏิบัติที่ผ่านมาพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติจริงดังต่อไปนี้

1. ทักษะของผู้สอน ถึงแม้ว่าจะมีการอบรมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มาระยะหนึ่งแล้ว และบางสถานที่มีการอบรมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แล้ว แต่เมื่อมีการปฏิบัติจริง ยังมีผู้สอนบางท่านที่ยังเข้าใจในแนวคิด หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ การจัดการห้องเรียนที่บางครั้งอาจารย์บางท่านยังถนัดการบรรยายอย่างเดียว นั่งบรรยายตาม power point ตลอด 3 ชั่วโมง การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนยังคงยึดติดการสอบแบบเดิมเป็นหลัก

2. ความชำนาญการใช้เทคโนโลยี การเรียนการสอนออนไลน์เป็นการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาจารย์ผู้สอนที่บางคนอายุมากแล้ว ยังไม่สามารถปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นมีผลต่อการเรียนการสอนออนไลน์

3. การผลิตสื่อเพื่อใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะการผลิตสื่อวิดีโอเพื่อใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดความน่าสนใจ ที่อาจารย์ผู้สอนโดยส่วนมากยังไม่มีความรู้และความสามารถผลิตสื่อเองได้

4. ขาดบุคลากรฝ่ายสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ต้องมีบุคลากรฝ่ายสนับสนุนด้านเทคโนโลยีไว้คอยสนับสนุนอาจารย์ผู้สอนที่ไม่ค่อยชำนาญในการใช้ รวมทั้งช่วยในการผลิตสื่อการสอนด้วย

5. ปัญหาด้านเทคนิค ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องไฟฟ้าดับ คอมพิวเตอร์มีปัญหา ระบบอินเทอร์เน็ตล่ม ล้วนก่อให้เกิดผลกระทบในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ทั้งสิ้น

6. ความพร้อมของผู้เรียน การขาดเครื่องมือเครื่องมือในการเรียน ขาดสัญญาณเน็ต ซึ่งผู้เรียนบางคนมีปัญหาอยู่ในสถานที่ห่างไกล

7. การเพิ่มขึ้นของต้นทุนในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ก่อให้เกิดต้นทุนสำหรับการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการลงทุนในระบบฮาร์ดแวร์ และค่าไฟฟ้าที่สูงขึ้น

สรุป การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นสิ่งใหม่ในการรับรู้ของบุคคลทั่วไปแต่สำหรับในวงการศึกษาได้รับรู้และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 แล้ว ด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ที่มีการปรับตัวที่ละน้อย แต่เมื่อมีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จึงได้มีการปรับใช้ในอัตราที่เร่งขึ้น อาจจะมีปัญหาบ้าง แต่เมื่อตั้งหลักได้ก็สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเลือกใช้แพลตฟอร์มตามที่ถนัด การออกแบบบทเรียน การจัดการห้องเรียน การใช้สื่อในการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ แต่ต้องยอมรับว่าการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เป็นวิถีใหม่ที่จะเป็นไปของการศึกษาไทยในอนาคตอันใกล้

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์

โครงการสำคัญ (Big Rock) ของสำนักงาน กศน. กทม. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567 โครงการสำคัญที่
1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบออนไลน์ (สำนักงาน กศน. 2564)

1. ความสอดคล้องกับแผน และนโยบาย

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย
- ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น
- ช่วงวัยแรงงาน
- ช่วงวัยสูงอายุ

ประเด็นปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

- การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบ
กระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ

- การเปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่
- การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท
- การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

1) ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการ
เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. กรอบงาน

การจัดการเรียนรู้แบบ Online โดยการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ของการจัดการศึกษานอกระบบ
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นรูปแบบของ APPLICATION ที่
สถานศึกษาจะพัฒนาขึ้นและ Social Media เพื่อเป็นช่องทางการเรียนรู้ที่กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
สามารถเข้าถึงกิจกรรมการเรียนรู้ได้สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา และทุกขั้นตอน ด้วยโทรศัพท์สมาร์ทโฟน
คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก ไอแพด หรือแท็บเล็ต ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลการแสดงผลการดำเนินงานและเข้าใช้งานได้
อย่างต่อเนื่อง สำหรับรูปแบบ และข้อมูลการแสดงผลแต่ละด้าน

การเรียนรู้แบบออนไลน์โดยใช้ Application และ Social Media ประกอบด้วย

ประเภทห้องเรียน เช่น Google Classroom, ClassStart, E-learning

ประเภทสื่อการสอน เช่น E-book, Microsoft PowerPoint

ประเภท Social Media เช่น Facebook, Line, Twitter, Instagram, Website, TikTok, Youtube

ประเภทจัดการสนทนา เช่น Zoom, Google Meet, Microsoft Team

ประเภทการวัด และประเมินผล เช่น Kahcot, Zipgrade, Quizz, Google Forms, Plickers

อนึ่ง สามารถเลือก Application ที่นำมาใช้เพิ่มเติมได้ เช่น OBS, Padlet, Prezi, Clasdojo

2.1 การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่มีการจัดหลักสูตรระยะเวลาในการเรียน การวัด และประเมินผลที่หลากหลายรูปแบบสอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของผู้เรียน โดยแบ่งออกเป็นระดับ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดย Application และ Social-Media จะแสดงรูปแบบ ข้อมูลของการสมัคร การลงทะเบียนเรียน การลงเวลาเรียน การทำแบบทดสอบ การรายงานผลการสอบ จำนวนชั่วโมงกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพช.) การตรวจสอบสถานะของผู้เรียนเกี่ยวกับสิทธิการเข้าสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การยื่นความประสงค์ขอจบการศึกษาและแสดงข้อมูลจำนวนผู้จบการศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Google Classroom คลิปรายวิชา สื่อวีดิทัศน์ การติดตามผู้เรียนระหว่างเรียน และหลังจบการศึกษาไปแล้ว เป็นต้น

2.2 การศึกษาต่อเนื่อง เป็นการจัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบที่เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่จัดตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพ ทักษะชีวิต การพัฒนาสังคมและชุมชน ซึ่งรวมถึงการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดย Application และ Social-Media จะแสดงรูปแบบ และข้อมูล เช่น ข้อมูลการเปิดกลุ่มวิชาชีพ ข้อมูลการสมัครเรียนวิชาชีพ การรายงานผู้จบวิชาชีพ การติดตามผู้เรียน การรายงานผลการดำเนินงาน เป็นต้น

2.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการแต่ละบุคคลโดย Application และ Social-Media จะแสดงรูปแบบ และข้อมูล เช่น การเป็นแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่ สารานุกรมในเรื่องการดูแลสุขภาพ การป้องกันโควิด-19 การป้องกันตนเองจากฝุ่น PM2.5 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาธิปไตย การทำอาหาร คำถามชวนคิดคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ E-Book เป็นต้น

3. ผลที่คาดหวัง

3.1 เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษา และตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็น สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย นิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3.2 ผู้เรียน ผู้รับบริการ กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ครู กศน. ภาศึเครือข่าย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถเข้าถึงกิจกรรม กศน. ได้สะดวก ง่าย สำหรับผู้เรียน และประชาชนไม่ต้องเดินทางมาสถานศึกษาด้วยตัวเองทุกครั้ง จึงช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้

4. กลุ่มเป้าหมาย

- 4.1 ผู้เรียน ผู้รับบริการ กลุ่มเป้าหมาย
- 4.2 ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาทุกคน
- 4.3 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ภาศึเครือข่าย หน่วยงานต้นสังกัด

5. ระบบการดำเนินโครงการ

การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ผ่าน Application และ Social Media ตามภารกิจ จะพัฒนา Application และ Social Media ของสถานศึกษา ในรูปแบบของเอกสาร คลิปวิดีโอ ใ้ความรู้ และจากกรอบงานดังกล่าว สามารถแบ่งเป็นระบบการดำเนินโครงการ ได้ 4 ระบบดังต่อไปนี้

5.1 ระบบบริหารจัดการ

- 1) ศึกษาข้อมูลการจัดทำระบบ Application และ Social-Media
- 2) เตรียมข้อมูลที่เป็นในการจัดทำ Application และ Social-Media
- 3) จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงาน
- 4) จัดทำ Application และ Social-Media
- 5) พัฒนาครูให้มีความรู้ในการใช้งานระบบ Application และ Social-Media
- 6) ทดลองการใช้งานระบบการเรียนรู้ออนไลน์
- 7) รวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการใช้งาน
- 8) ขยายผลการดำเนินงาน

5.2 ระบบป้อนความรู้

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ผู้จัดแหล่งการเรียนรู้ ผู้ส่งเสริม และสนับสนุน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน และผู้รับบริการร่วมออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน หรือผู้รับบริการตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning: SDL) เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนร่วมออกแบบในการเรียนรู้ (Design It Yourself : DIY)

- 1) สถานศึกษาแต่งตั้งบุคลากรเพื่อดูแลระบบการป้อนข้อมูลความรู้ และดำเนินการ ดังนี้

1.1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน

- จัดทำคลังสื่อ / หนังสือเรียนในรายวิชาต่าง ๆ
- จัดทำ และรวบรวมใบงาน / แบบทดสอบ / ใบความรู้ / คลิปประกอบการสอน
- จัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนให้เป็นปัจจุบัน

- ครูอธิบายขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบ และคอยให้คำแนะนำ

1.2) การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย

- ครู ผู้จัดแหล่งการเรียนรู้ ผู้ส่งเสริม และสนับสนุน รวบรวมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ครู ผู้จัดแหล่งการเรียนรู้ ผู้ส่งเสริม และสนับสนุน จัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการเข้าถึง

2) ประชาสัมพันธ์แนวทางในการเข้าถึงข้อมูลให้ผู้เรียน ผู้รับบริการ และกลุ่มเป้าหมายได้ทราบ และเข้าใช้บริการ

3) การนำข้อมูลเข้าสู่ระบบให้เป็นปัจจุบัน และมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสม่ำเสมอ

5.3 ระบบการให้คำปรึกษา

1) พัฒนาครู ผู้จัดแหล่งการเรียนรู้ ผู้ส่งเสริม และสนับสนุน เพื่อให้สามารถตอบคำถามผู้เรียน ผู้รับบริการ และกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ามาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง เกิดความสะดวกในการใช้งาน

2) สร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการสมัครเข้าใช้บริการ และใช้งานให้กับผู้เรียน ผู้รับบริการ และกลุ่มเป้าหมาย

5.4 ระบบการประชาสัมพันธ์

1) สถานศึกษากำหนดให้มีการประชาสัมพันธ์การใช้งาน Application และ Social Media ผ่านทาง Facebook หรือ เว็บไซต์ของสถานศึกษา โดยทำเป็นคลิปอธิบายรูปแบบ ขั้นตอนการใช้งานโดยละเอียด

2) ครู ผู้จัดแหล่งการเรียนรู้ ผู้ส่งเสริม และสนับสนุนและผู้เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. เงื่อนไข

6.1 ด้านบุคคล บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะการจัดทำข้อมูลแสดงผลในรูปแบบของ Google Classroom การทำคลิปการสอน และการจัดทำสื่อที่เกี่ยวข้องด้วยระบบออนไลน์ และการใช้ Application และ Social-Media ของสถานศึกษา

6.2 ด้านงบประมาณเป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปีงบประมาณ และทรัพยากรในท้องถิ่น/ การสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่

6.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นวัสดุอุปกรณ์/ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

6.4 ด้านการบริหารจัดการ

1) กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรภายในของสถานศึกษาเกี่ยวกับ Application และ Social-Media

2) เผยแพร่กลุ่มเป้าหมายในการเข้าถึง Application และ Social-Media ของสถานศึกษา

3) เช่าพื้นที่ในการดำเนินการจัดทำ Application และ Social-Media และระบบข้อมูลออนไลน์

- 4) รวบรวมฐานข้อมูลทั้งหมด และจัดระบบเพื่อบรรจุในระบบ U Application และ Social-Media ของสถานศึกษา
- 5) จัดทำแนวทางการเข้าใช้ และกำหนดให้เริ่มเข้าใช้ Application และ Social-Media ของสถานศึกษา
- 6) ติดตามให้คำแนะนำ ประเมินผลการดำเนินการ Application และ Social-Media ของสถานศึกษา
- 7) รวบรวมข้อมูลจากการประเมินฯ มาสรุปผล วิเคราะห์/สังเคราะห์ แล้วดำเนินการ ดังนี้
 - กรณีผลอยู่ในระดับดีขึ้นไป สถานศึกษาจะดำเนินการพัฒนาหรือต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น
 - กรณีผลไม่เป็นที่น่าพึงพอใจหรือมีปัญหา สถานศึกษาจะต้องหาทางแก้ไข และปรับปรุง
- 8) สถานศึกษาได้รับความสำเร็จแล้วจะต้องเผยแพร่ขยายผลให้กว้างขึ้น

7. ระยะเวลาในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567

สรุป กรอบแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของสำนักงาน กศน.กทท. เกี่ยวกับโครงการสำคัญ (Big Rock) โครงการสำคัญที่ 1 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครูการศึกษา นอกโรงเรียน โดยจำแนกเป็นประเภท ประกอบด้วย ห้องเรียน สื่อการสอน Social Media การจัดสนทนา และการวัดประเมินผล เป็นต้น

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2549) ได้แบ่งสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้
 - 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
 - 2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ
 - 3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
 - 4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์การที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน
 วิจิตร ศรีสะอ้าน (2561) ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารแปดสมรรถนะที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย

1. มีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดภารกิจ และมีการกำหนดแผนงานสู่ความสำเร็จของงานในอนาคต

2. เจนจัดวางแผน หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแผนงานที่ดี เปรียบได้กับว่าถ้ามีการวางแผนงานที่ดีเสมือนว่างานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

3. หนักแน่นกล้าตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารกล้าคิดกล้าตัดสินใจและมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการโดยยึดความถูกต้องและเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4. ฉับไวแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารเป็นนักดับปัญหาไม่เป็นบุคคลที่สร้างปัญหาเสียเอง ทำงานด้วยความรวดเร็วและหวังผลความสำเร็จ

5. พัฒนาคนและงาน หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลของงานที่เกิดขึ้น โดยถือหลักที่ว่า งานได้ผลคนพอใจโดยใช้กระบวนการการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

6. บริหารเชิงรุก หมายถึง ผู้บริหารงานแบบมุ่งไปข้างหน้ามุ่งอนาคต (Proactive) และเป็นนักบริหารความเสี่ยงเพื่อเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

7. ประยุกต์นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารประยุกต์ใช้นวัตกรรมโดยยึดหลัก คิดใหม่ ทำใหม่ ใช้นวัตกรรมก้าวล้ำนำสมัย และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

8. นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

คุณลักษณะหรือสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลตามแนวคิดของเอกชัย กีสุขพันธ์ (2559) ประกอบด้วย

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่า ต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) เน็ตเวิร์ก (Network) และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็น การเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้สามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นอย่างที่ตีสามารถจะใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครู บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของสถานศึกษาทั้งครู บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

ราชกิจจานุเบกษา (2556, พฤศจิกายน) ได้ระบุเกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกประกาศ คณะกรรมการคุรุสภา กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ในที่นี้ ได้เน้นข้อมูลเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

หมวด 2 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้

14. การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร
- (2) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- (3) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
- (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

(ข) สมรรถนะ

- (1) มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
- (2) สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

15. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ
- (2) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (3) การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- (4) การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง
- (5) ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน
- (6) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และท้องถิ่น

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (2) สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้

16. การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหาร
- (2) การบริหารงานวิชาการเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศ
- (3) การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
- (4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้
- (5) การบริหารงานบุคคล
- (6) การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- (7) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา
- (8) การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- (2) เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาค และภูมิสังคม
- (3) สามารถบริหารงานวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

17. หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) พัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา
- (2) การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม
- (3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้
- (2) ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

18. กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) บริหารกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น
- (2) บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน
- (3) บริหารจัดการให้เกิดการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- (2) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

19. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
- (2) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

(2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

20. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต
- (2) คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- (3) จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

(ข) สมรรถนะ

- (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม
- (2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สรุป ในการกำหนดกรอบการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ วิจิตร ศรีสะอ้าน เป็นกรอบตั้งต้นในการทำวิจัยซึ่งประกอบด้วย มีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ เจนจัดวางแผน หนักแน่นกล้าตัดสินใจ ฉับไวแก้ปัญหา พัฒนาคณะและงาน บริหารเชิงรุก ประยุกต์นวัตกรรม และนำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้ออกหนังสือเรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ ว 3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้
 - 1.2 การนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
 - 1.4 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม
 - 3.1 กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู
 - 3.2 นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ
 - 3.3 สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน
 - 3.4 สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม
4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย
 - 4.1 สร้างและพัฒนาความร่วมมือ
 - 4.2 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่าย
5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

5.1 พัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศ มีรายละเอียด ดังนี้
 ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม มีข้อค้นพบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

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

ปวริศา มีศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีข้อค้นพบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

- 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) การพัฒนาตนเอง

ภิษาพัชญ์ โหนนา (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีข้อค้นพบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย

- 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (2)
- 2) การพัฒนาทีมงาน (5)
- 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

วิจิต แสงสว่าง (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีข้อค้นพบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาตนเอง
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4) การบริหารจัดการเรียนรู้
- 5) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน

ทินกร บัวชู (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคโลกาภิวัตน์
- 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ
- 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
- 5) การประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ฉะเชิงเทรา มีข้อค้นพบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) การพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การสื่อสารและการจูงใจ
- 6) การบริการที่ดี

อังฉรา สระวาสี (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา มีข้อค้นพบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำ
- 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์
- 3) การสื่อสารและประสานความร่วมมือ
- 4) การเสริมพลังอำนาจและทีมงาน
- 5) การบริหารและการจัดการศึกษา

ปราโมทย์ วังสะอาด (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อค้นพบสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การนำไอซีทีมาใช้เพื่อการศึกษา
- 2) การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 3) การใช้ไอซีทีเพื่อการบริหารจัดการ
- 4) การประเมินไอซีที

ปรีชา กระแสร์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อค้นพบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นผู้นำ
- 2) ความรู้และประสบการณ์ด้านบริหาร
- 3) ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ
- 4) การติดต่อสื่อสาร
- 5) การวางแผนกลยุทธ์
- 6) การนิเทศติดตามผล
- 7) การเป็นแบบอย่างที่ดี

มณภัสสรณ์ เสถียรบุตร (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีข้อค้นพบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) สมรรถนะด้านการบริหาร
- 2) การสื่อสารและการมีส่วนร่วม
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การกำกับ นิเทศ ติดตามผล
- 5) การพัฒนาหลักสูตร

สุรศักดิ์ เวียนรอบ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีข้อค้นพบสมรรถนะการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- 2) การใช้และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3) การประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อาซิโอและบายุก้า (Asio & Bayucca, 2021) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผู้นำทางด้านการศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19: ระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้ดูแลระบบและความพร้อมของโรงเรียนในการเรียนรู้ทางไกล มีข้อค้นพบว่า ระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 2) ความสามารถทางดิจิทัลที่แตกต่างของผู้บริหาร
- 3) การติดตามประเมินความพร้อมของสถานศึกษา

อัปสร สีสันต์ และตั้งคุณอนันต์ (Apsorn, Sisan, & Tungkunan, 2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย มีข้อค้นพบว่า ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติของโรงเรียน
- 2) การกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียน
- 3) การเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี
- 4) การกำกับดูแลและติดตามการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูล มัธยมศึกษา

โยรูลมาซ และแคน (Yorulmaz & Can, 2016) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสามารถความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีข้อค้นพบว่า ความสามารถความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
- 2) การพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ
- 3) การฝึกอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี

บราวน์และจาคอบเซิน (Brown & Jacobsen, 2016) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กรอบแนวคิดก่อตัวอย่างไรและการศึกษาแบบผสมวิธี มีข้อค้นพบว่า ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
- 2) การวางแผนจัดการการดำเนินงานของโรงเรียน
- 3) และการเตรียมความพร้อมด้านการสอนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ซินคาร์ (Sinca, 2013) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความท้าทายที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเผชิญในบริบทของความเป็นผู้นำเทคโนโลยี มีข้อค้นพบว่า ความเป็นผู้นำเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี
- 2) การวางแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยี
- 3) การฝึกอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- 4) การประสานความร่วมมือด้านเทคโนโลยี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีรายละเอียดตามตารางสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

แหล่งอ้างอิง	องค์ประกอบ สมรรถนะ ของผู้บริหาร	ประกาศคณะกรรมการการศึกษา, 2556	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ลดทอน รุ่งเรือง, 2563	ปริศนา มีศรี, 2563	อภิชาติชัย โทหนา, 2562	วิจิต แสงสว่าง, 2562	ทินกร บัวชู, 2562	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล, 2560	อังฉรา สละวาตี, 2559	ปราโมทย์ วั่งสะอาด, 2559	ปรีชา กระแสร์, 2559	มณภรณ์ เสถียรบุตร, 2558	สุรศักดิ์ เวียนรอบ, 2557	Asio & Bayucca, 2021	Apsorn, Sisan, & Tungkunan,	Yorulmaz & Can, 2016	Brown & Jacobsen, 2016	Sincar, 2013	รวม
1 การนำและวิสัยทัศน์*	/	/				/	/	/	/	/	/			/	/	/	/	/	11
2 การวางแผนและการ จัดการเชิงกลยุทธ์*	/	/			/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12
3 การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้*	/	/					/		/	/	/						/		7
4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การ บริหารงาน*			/		/	/	/	/	/	/	/		/			/			9
5 การทำงานเป็นทีม ร่วมกัน*		/	/	/	/	/		/	/			/							8
6 การพัฒนาตนเองของ ผู้บริหาร*	/	/	/	/	/			/						/		/		/	9
7 การสื่อสารและ ประสานความร่วมมือ*	/	/	/	/				/	/		/	/						/	8
8 การติดตามและ ประเมินผลการทำงาน*	/	/								/	/	/	/	/	/				8
9 การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา	/																		1
10 การปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	/						/				/				/				4
11 การบริการที่ดี			/		/		/												3
12 การบริหารการ เปลี่ยนแปลง				/	/														2

* หมายถึงความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป

จากตาราง 1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศของสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี 2) การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน 5) การทำงานเป็นทีมร่วมกัน 6) การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 7) การสื่อสารและการประสานความร่วมมือ และ 8) การติดตามและประเมินผลการทำงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การนำ หรือ ผู้นำ และคำว่า วิสัยทัศน์ ในด้านของเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาประสานช่วยให้คนทั้งหลายมารวมตัวกันไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันหรือมาทำกิจกรรมร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตรงกัน ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติ สติปัญญา สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจต่อไป

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2553) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการชี้นำ สั่งการ มีอิทธิพลเหนือสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร สามารถจัดปัญหา จัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและสามารถชักจูงให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งที่เป็นหน้า

ยุค (Yukl, 2006) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้ดี ส่วนบุคคลอื่นๆ ที่เหลือในกลุ่มจะทำหน้าที่เป็นผู้ตาม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามและมีความสามารถสูง ส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและร่วมแรงร่วมใจอย่างกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และเป็นผู้วางแผนของสถานศึกษา เป็นผู้ตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่างๆ เป็นผู้บริหารความเปลี่ยนแปลง เป็นผู้

แก้ปัญหาและเป็นผู้ที่บริหารความขัดแย้ง เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร เป็นผู้นำบุคลากรในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการงานและการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521) ได้ให้แนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับ ผู้นำ (leader) จะแสดงบทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหาร (administrator) แสดงบทบาทของที่ทำให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้โดยไม่ล้มหรือล่มสลายไป แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำนั้นพอสรุปเป็นข้อใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม (Group process) การเป็นผู้นำตามแนวนี้อธิบายว่าจุดศูนย์กลางของกระบวนการของกลุ่มเป็นศูนย์กลางของอำนาจ เป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงในกลุ่มนั้นและเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่างๆ

2. การเป็นผู้นำ คือ บุคลิกภาพและผลของมันตามแนวนี้อธิบายว่าผู้นำเป็นผลของบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นที่น่ายกย่องนับถือ นำให้ความร่วมมือ

3. การเป็นผู้นำ คือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอม ตามแนวคิดของกลุ่มนี้ถือว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่องและมีความจงรักภักดี และเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

4. การเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพล (exercise of influence) ตามแนวคิดนี้ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและให้คนอื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มในความพยายามที่จะสร้างจุดมุ่งหมายและทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในที่นี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือการข่มขู่

5. การเป็นผู้นำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรม กลุ่มนี้พยายามนิยามการเป็นผู้นำในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรม เช่น ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือ พฤติกรรมของบุคคลในขณะที่น่ากิจกรรมกลุ่ม ประสานงานการทำงานของกลุ่ม ซึ่งอาจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิสมาชิก การแสดงความสนใจในสวัสดิการของสมาชิก เป็นต้น

6. การเป็นผู้นำ คือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อม (persuasion) แนวคิดนี้เชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมบุคคลเพื่อให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตาม มิใช่การข่มขู่ บังคับ หรือใช้อำนาจ

7. การเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ (power relation) กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำก็คือความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8. การเป็นผู้นำ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุจุดประสงค์ แนวคิดของกลุ่มนี้ถือว่าการเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือที่มีค่าอย่างหนึ่งในการทำให้กลุ่มได้บรรลุจุดมุ่งหมาย และทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานโดยประหยัดทั้งการลงทุนและเวลาและหาวิธีการที่จะสนองความต้องการของสมาชิก

9. การเป็นผู้นำ คือ ผลของปฏิสัมพันธ์ (interaction) การเป็นผู้นำมิใช่สาเหตุหรือการควบคุมแต่เป็นผลของการกระทำของกลุ่ม การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

10. การเป็นผู้นำ คือ ความแตกต่างของบทบาท ในสังคมใด ๆ สมาชิกแต่ละคนมีบทบาทที่ต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำซึ่งแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม ตามแนวคิดนี้เน้นให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง

11. การเป็นผู้นำ คือ การมีความริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น แต่การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และหาทางบำรุงรักษากิจกรรมที่ต้องปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของผู้นำตามแนวคิดนี้ คือ ต้องมีความคิดริเริ่มทั้งความคิดและการกระทำ ช่วยบำรุงรักษาโครงสร้างของหน่วยงาน ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ผู้นำตามแนวคิดดังกล่าว ผู้นำเป็นศูนย์รวมของความร่วมมือ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น ผู้นำเป็นศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอม การเป็นผู้นำคือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การเป็นผู้นำคือการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา การเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมบุคคลให้ความร่วมมือ ผู้นำยอมใช้พลังอำนาจทำให้ผู้ตามปฏิบัติตาม การเป็นผู้นำคือการทำให้กลุ่มได้บรรลุจุดมุ่งหมาย การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำคือความแตกต่างของบทบาท และผู้นำคือการมีความริเริ่มในการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะต้องมีลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2561) ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเรียนรู้การจัดการและการใช้เทคโนโลยี
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมั่นใจว่าครูและบุคลากรเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ด้านบทบาทการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะวัดและประเมินบทบาทการเป็นนักวิชาการและการบริหารการใช้เทคโนโลยี โดยการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจึงหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

จากความสำคัญของการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ในโลกยุคดิจิทัล ดังกล่าว สหรัฐอเมริกา ได้กำหนดมาตรฐานชาติด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ISTE,2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถเป็นผู้นำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์กร โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

3. การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียนโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์กรโดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสู่สังคมดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในยุคของดิจิทัลดังกล่าว

ส่วนคำว่า วิสัยทัศน์ ได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาให้ความหมายไว้น่าสนใจ ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. (2545) ให้ความหมายคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงทิศทางและสถานะขององค์กรในอนาคต วิสัยทัศน์จะกำหนดว่า องค์กรต้องการอยู่ที่ใด อยากจะบรรลุถึงอะไร ภาพของจุดหมายเป็นอย่างไร และชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องการเป็นอะไรในอนาคต

ชำนาญ สุรินาม (2554) ให้ความหมายคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตที่เป็นเอกลักษณ์และอุดมคติเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถจะเห็นและใช้ประโยชน์ของการคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้ คือ สั้นๆ กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่ายโดยบุคคลทุกระดับ มีความหมายครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ครบถ้วน มีความหมายในเชิงท้าทาย หล่อเลิศ จับต้องได้ เป็นจริงได้ วัดผลได้ กระตุ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกคึกคัก กระตือรือร้น และก่อให้เกิดความสามัคคี

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555) ให้ความหมายคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤติ และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

อัจฉรา สระวาสี (2559) ให้ความหมายคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองภาพหรือจินตนาการภาพความสำเร็จที่มุ่งใหญ่เกิดขึ้นและความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

คำว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ไม่ได้หมายถึงแนวคิดแบบ "สุนิยม" หรือมองโลกในแง่ดีเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงวิสัยทัศน์นั้นควรเป็นเชิงสร้างสรรค์ คือ แม้ว่าสถานการณ์ข้างหน้าจะเป็นลบอย่างแน่นอน แต่ผู้มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้ที่รู้วิธีแก้ไขสถานการณ์และมุ่งมั่นที่จะผ่านพ้นสถานการณ์เลวร้ายนั้นไปได้เป็นอย่างดี วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. เป็นบวก เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า ดังนั้น สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นย่อมกำหนดไม่ได้ว่าจะดีหรือร้ายเพียงใดแต่ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถคิดและปฏิบัติให้เป็นบวกเสมอ คือ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่ใช่ทำลาย หรือแม้จะมองเห็นผลดีของสถานการณ์นั้นๆ อยู่ก็ตาม ก็ยังต้องเตรียมวิธีแก้ไขปัญหาหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นไว้ด้วย หรือกรณีเมื่อมองเห็นอันตรายใดๆ ในสถานการณ์ข้างหน้าก็ต้องรู้วิธีป้องกันแก้ไขให้ผ่านพ้นอันตรายนั้นไปได้ด้วยดีและเหมาะสมเช่นกัน

2. ต้องสร้างศรัทธาให้แก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อการประสานพลังดังได้กล่าวแล้วว่า วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของการคาดการณ์ และวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์ต้องมีการ take action ซึ่งถ้าวิสัยทัศน์นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นไม่ว่าจะในระดับกลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศชาติ จนถึงระดับนานาชาติก็ตาม การประสานพลังย่อมมีส่วนอย่างยิ่งที่จะทำให้การกระทำนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ และพลังนั้นควรเกิดจากศรัทธาเพราะพลังศรัทธาจะส่งผลต่อความสามัคคีมากกว่าพลังใดๆ

3. ทำทหายและคุ้มค่าต่อความเพียรพยายาม วิสัยทัศน์ที่ดีอีกประการหนึ่งคือ ควรให้มีมุมมองที่ท้าทายและโดดเด่นเพราะการมีมุมมองที่แตกต่างและเมื่อ take action ไปแล้ว มีผลลัพธ์ที่คุ้มค่าย่อมน่าทึ่งและเป็นที่ยอมรับกว่ามุมมองธรรมดาหรือเป็นมุมมองพื้นๆ ที่ใครๆ ก็มองเห็น

4. ต้องอยู่บนศักยภาพและขีดความสามารถ เหตุผลที่วิสัยทัศน์ที่ดีต้องตั้งอยู่บนศักยภาพและขีดความสามารถเพราะการที่คนเราจะประสบความสำเร็จในกิจกรรมใดๆ ได้นั้น ไม่เพียงแต่การมองเห็นลู่ทางของความสำเร็จเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการกระทำ หรือต้อง take action ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่ส่งผลจริงๆ จึงควรประกอบด้วยศักยภาพของบุคคลหรือขององค์กรด้วยว่าจะสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 4 เรื่อง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทาง

ปฏิบัติการยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ 1) การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร 2) ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด 3) ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และ 4) การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

ศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (CASTLE) ของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีขึ้นมาซึ่งประกอบด้วยหกด้าน และด้านที่สำคัญด้านหนึ่งคือ ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ (จิณฉัตร ปะโคทัง. 2561) ดังนี้

1. สื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนและมีความพยายามในการดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียน
3. วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนกับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาโรงเรียนหรือแผนการเรียนการสอนอื่น ๆ
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาโรงเรียน
5. เข้าร่วมกิจกรรมการค้นหาคำตอบที่ดีในการใช้เทคโนโลยี เช่น การทบทวนวรรณกรรม การเข้าร่วมสัมมนาที่เกี่ยวข้อง หรือการประชุมในองค์กรที่สำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วย สนับสนุนให้ครู กศน. เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้กับกลุ่มผู้เรียนตระหนักและให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

2. การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การวางแผน และคำว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ ในด้านของเทคโนโลยี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

สาคร สุขศรีวงศ์ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมาย คำว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และแผนงาน (Plans) เพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่

ประสงค์ กระบวนการวางแผนจึงประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดแผนงาน

ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 ขั้นตอน คือ กำหนดพันธกิจ ตั้งเป้าหมาย และกำหนดแผนงาน จากนั้นจึงนำแผนงานนั้นไปสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ในการบริหารจัดการทั่วไป ผู้บริหารอาจมุ่งกับการปฏิบัติตามแผนงานจนละเลยเป้าหมายขององค์กร การยึดเอาแผนงานเป็นหลักโดยมิได้ใส่ใจกับเป้าหมายอาจเกิดผลเสีย เพราะแม้จะปฏิบัติตามแผนงานแต่ก็ไม่อาจบรรลุเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น การบริหารจัดการในลักษณะดังกล่าวย่อมถือว่าไม่ได้ดำเนินการครบถ้วนตามกระบวนการวางแผน

ชินทร์ชัย อินทிரารณและสุวิทย์ หิรัญยกานต์ (2548) ได้ให้ความหมายคำว่า การวางแผน (planning) ในปทานุกรมศัพท์การศึกษา หมายถึง การเตรียมอย่างรอบคอบเพื่อการปฏิบัติการในอนาคต ทำให้มีความหมายต่อการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานในวงการศึกษา นักการศึกษาเชื่อว่าการวางแผนควรดำเนินการ 7 ขั้นตอนลำดับ ดังนี้

1. กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของแผนและงานที่จะปฏิบัติโดยอาศัยความจำเป็นหรือความต้องการของการศึกษาหรือของสถานศึกษาเป็นหลัก
2. กำหนดให้แน่นอนลงไปว่าสภาพปัจจุบันของการศึกษาในชุมชนควรจะวางอย่างไร
3. วางวัตถุประสงค์เฉพาะของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนในชุมชน หรือประเทศที่ต้องการจะวางแผนให้แน่นอนและครบถ้วน
4. กำหนดหนทางและวิธีการดำเนินงานที่จำเป็นเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว
5. ลงมือปฏิบัติตามแผนตามที่ได้กำหนดไว้
6. วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นระยะๆ
7. ปรับปรุงแผนโดยอาศัยผลการวัดและการประเมินผลที่ได้จัดทำเป็นระยะๆ

วันชัย มีชาติ (2557) ได้ให้ความหมายคำว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรและการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2558) ได้ให้ความหมายคำว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการศึกษาข้อมูลต่างๆ และเลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จากความหมายดังกล่าวจะพบว่า การวางแผนมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นเรื่องสมมติฐานในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลในปัจจุบัน
2. กำหนดเป้าหมายและวิธีการไปสู่เป้าหมาย
3. เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการกระทำหรือกิจกรรม
4. เป็นเรื่องของการตัดสินใจของผู้บริหาร

เฮลรีเกิล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, อ้างถึงใน พิชามญฺ์ ลาวชัย, 2562) ได้สรุปว่า การวางแผนและการบริหารจัดการ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นโดยมีการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และมอบหมาย ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดสรรทรัพยากรและบริหารการเงินและงบประมาณ รวมถึงการ ติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภายในเวลาที่กำหนด

เฮนรี มินท์เบิร์ก (Mintzberg, H. 1994) ได้ให้ความหมาย คำว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เป็นทางการโดยคำนึงถึงการบูรณาการหรือเชื่อมโยงระบบการตัดสินใจของหน่วยงานต่างๆ เข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่การกำหนดวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน

สำหรับองค์ประกอบของการวางแผนสำหรับหน่วยงานในภาครัฐโดยเฉพาะสถานศึกษาของรัฐตามแนวคิดของ ปกรณ์ ปรียากกร (2559) มีโครงสร้างของแผน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนขององค์กรภาครัฐเป็นการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะปัญหาต่างๆ อาทิ ความไม่พึงพอใจของประชาชนที่มีต่อรูปแบบและวิธีการให้บริการ สาธารณะของภาครัฐ ข้อขัดข้องตลอดจนความไม่เป็นธรรมต่างๆ อันเนื่องจากความบกพร่องของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน และเงื่อนไขต่างๆ ที่เป็นหรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน

2. การวางแผนขององค์กรภาครัฐเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรโดยการจัดสรรกระจาย และรักษาทรัพยากรต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม

3. การวางแผนขององค์กรภาครัฐเป็นการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตของประเทศ

4. การวางแผนเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ดังนั้น สถานศึกษาของรัฐในการจัดการศึกษาที่เป็นบริการของรัฐจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย หรือ ผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครองเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการวางแผนการใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบคือครูในการจัดเตรียมความพร้อมการใช้ทรัพยากร การจัดทำแผน และการจัดทำคู่มือ เป็นต้น

พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล (2559) ได้ให้ความหมาย คำว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นการกำหนดแนวทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพิร์ซและโรบินสัน (Pearce & Robinson, 2000) ได้ให้ความหมาย คำว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่างๆ ซึ่งจะมีผลต่อการวางแผนและการปฏิบัติตามแผน ซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

วีลเลนและฮังเกอร์ (Wheelen & Hunger, 2003) ได้ให้ความหมาย คำว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่างๆ ทางด้านการจัดการ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร การจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกลยุทธ์หรือแผนระยะยาว การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม

อำนาจ เดชชัยศรี และคณะ (2542) ได้ระบุการพัฒนาแผนพัฒนาโรงเรียนซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามลำดับ จนกระทั่งประสบความสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ความนิยมของการกำหนดระยะเวลาตามแผนพัฒนาโรงเรียน มักจะกำหนดแผนระยะ 3 - 5 ปี แล้วแต่ความเหมาะสม การกำหนดทิศทางพัฒนาโรงเรียน ส่วนใหญ่จะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ประกอบด้วย

1. คุณภาพทุกด้านทั้งการบริหารและการจัดการ
2. หลักสูตรที่เหมาะสม หมายถึงหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การกำกับ ตรวจสอบร่องรอยที่แท้จริง และการรายงานผล
5. ศักยภาพและความพร้อมของโรงเรียน
6. ความต้องการของชุมชนที่สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

วินัย ดิสงส์ และคณะ (2553) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์โดยระบุถึงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1. การพัฒนาเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาดูงาน ประชุมปฏิบัติการ นิเทศเชิงรุก
2. การสร้างเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน โดยร่วมกันพัฒนา
3. การพัฒนาหลักสูตร แผนการเรียนรู้อิงมาตรฐาน โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของชุมชนและคณะกรรมการร่วมสนับสนุนการพัฒนา กับเครือข่ายครู
4. การพัฒนาสู่ห้องเรียนคุณภาพ โดยจัดหาและใช้สื่อ ICT จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูและเครือข่ายกลุ่มบ้าน เครือข่าย เครือญาติครูเป็นผู้นำพัฒนาคุณภาพปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน และทำวิจัยพัฒนา นักเรียนเป็นรายคน
5. การยกระดับคุณภาพนักเรียน โดยครูพัฒนานักเรียนรายบุคคลและรับผิดชอบนักเรียน 1 : 10 ยกระดับคุณภาพการอ่าน เขียน คิด ให้อยู่ในระดับคุณภาพดีถึงดีมาก รวมทั้งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น
6. การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาโดยการใช้เครือข่ายผู้ปกครอง

กุลเชษฐ์ มงคล (2560) ได้ระบุถึงแนวคิดพื้นฐานของการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Foundation) จะเกี่ยวข้องกับเรื่องหลัก 3 เรื่อง ประกอบด้วย

1. การเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่

2. การวางทิศทางและเป้าหมายที่บริษัทต้องการจะไปถึงในอนาคต

3. วิธีการที่องค์กรจะดำเนินกิจกรรมจากปัจจุบันไปยังอนาคตที่ได้วางเป้าหมายไว้

ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการตัดสินใจ และการปฏิบัติที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรในระยะยาว ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และเป้าหมาย การสำรวจสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและการควบคุม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย สามารถคาดการณ์แนวโน้มการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ในอนาคตได้ สามารถวางแผนการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการจัดทำแผนการสอนออนไลน์และแผนการพบกลุ่มของครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชันและอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา และสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

3. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การบริหารหลักสูตร และคำว่า การจัดการเรียนรู้ ในด้านของเทคโนโลยี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึง ความร่วมมือกันของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาในการวางกรอบหรือข้อกำหนดการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา มวลประสบการณ์ และจัดสรรปัจจัยทางการบริหารเพื่อสนับสนุนกรอบหรือข้อกำหนดการพัฒนาผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

นิตยา เปลื้องนุช (2554) ได้เสนอแนวคิดหลักการเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเข้าใจในระบบและกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจว่าโรงเรียนของตนเป็นระบบหนึ่ง ประกอบด้วยระบบย่อย และกระบวนการต่างๆ มากมาย การทำความเข้าใจองค์การเช่นนี้จำเป็นต้องวางระบบและการจัดการโรงเรียน โดยใช้แผนภูมิ แผนผัง เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายต่อการจะปรับปรุงหรือออกแบบระบบโรงเรียนเมื่อจำเป็น

2. การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบโรงเรียนที่เน้นคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีระบบการเก็บข้อมูล สถิติต่างๆ เพื่อใช้ในการบริหารงานและเช่นเดียวกันในการจัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน ก็จะฝึกฝนให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ในขณะที่เรียนด้วย

3. การแก้ปัญหาเป็นทีม การเรียนการสอนในห้องเรียนจะเน้นให้นักเรียนได้ฝึกกระบวนการแก้ปัญหาเป็นทีม และใช้กลยุทธ์วิธีและเครื่องมือต่างๆ เพื่อปฏิบัติการต่อปัญหาที่ท้าทายอยู่นั้น รวมทั้งศึกษาวิธีการที่จะปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการแก้ปัญหา

4. การระบุและเข้าใจความต้องการจำเป็นในระบบธุรกิจ ลูกค้ำเป็นส่วนสำคัญที่สุด ลูกค้ำในระบบโรงเรียนก็คือ นักเรียนที่โรงเรียนจะต้องตอบสนองความพึงพอใจที่เป็นสิ่งที่ต้องการจำเป็นสำหรับนักเรียน และต้องให้นักเรียนได้เข้าใจในความต้องการจำเป็นและคาดหวังของเขาเองด้วย โรงเรียนจะต้องพัฒนาระบบการประเมินผล เพื่อใช้เปรียบเทียบได้ว่านักเรียนมีความสามารถเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับสิ่งที่คาดหวังไว้ก่อน

สฤัญญา แซ่มซ้อย (2565) ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศและได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรไม่ใช่เพียงเหตุการณ์หรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนหรือโรงเรียนเท่านั้น แต่หลักสูตรเปรียบเสมือนแผนหรือกิจกรรมที่ปรารถนาจะให้เกิดกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจจะกำหนดขึ้นโดยนโยบายของรัฐหรือผู้สอนก็ได้ ประการสำคัญหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคนและสอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมนั้นด้วย ทั้งนี้ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรจึงเป็นพื้นฐาน ประการแรกของหลักสูตร ในการที่จะเป็นแผนเตรียมความพร้อมต่ออนาคตของเด็ก จุดมุ่งหมายของหลักสูตรประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมายในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจจะกำหนดตามแนวนโยบายของรัฐหรือครูผู้สอนก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกับสภาพของเด็กและบริบทของสังคมเป็นพื้นฐานในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

2. เนื้อหาสาระของหลักสูตร ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของหลักสูตร เนื้อหาที่ชัดเจนย่อมาจากนิยามและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมาก่อน ในทางตรงกันข้ามถ้ากำหนดจุดมุ่งหมายที่แคบเกินไป ก็ย่อมส่งผลต่อความจำกัดของเนื้อหามากขึ้น ขอบข่ายของเนื้อหาจะถูกกำหนดในความสัมพันธ์แนวราบ ก็ย่อมส่งผลต่อความจำกัดของเนื้อหาในแต่ละชั้น

3. การจัดประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยหลักสูตรจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในเนื้อหานั้น รวมทั้งความสามารถของครูในการจัดมวลประสบการณ์ต่าง 1 ที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรคำนึงถึงตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้หรือพฤติกรรมตามตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยตัวชี้วัดเหล่านี้ต้องมี 1) ความชัดเจน 2) ความหลากหลาย 3) เน้นภารกิจการเรียนรู้โดยตรง 4) การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกระบวนการเรียนรู้ และ 5) การทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ

4. การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยหลักสูตรจะต้องกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้หรือพฤติกรรมตามตัวชี้วัดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดและการนำผลการวัดและประเมินผลดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จหรือมีพัฒนาการในการเรียนรู้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559) จากข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรหลายประการนำมาประมวลให้เห็นถึงลักษณะหลักสูตรที่ดีได้หลายประการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญโดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมข้อมูลที่ได้มาจากนักเรียน สังคม กระบวนการเรียน และความรู้ที่ควรจะได้รับในระหว่างการศึกษา
2. เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจง่าย และมีช่องว่างที่จะขยาย ดัดต่อ เพิ่มเติมได้
3. เป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการเรียนที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีอิสระที่จะพัฒนาตามความสามารถ ความสนใจ และตามแนวทางของตนเอง
4. เป็นหลักสูตรที่นักเรียนและครูมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับแผนการเรียนต่างๆ ในหลักสูตร และนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำแผนการเรียนนั้นๆ
5. เป็นหลักสูตรที่มีแผนงานสอดคล้องสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและการวัดผล
6. เป็นหลักสูตรที่ได้มีการอธิบายและชี้แจงแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องจนเข้าใจชัดเจน
7. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น และให้ผลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
8. เป็นหลักสูตรที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน ชุมชนอย่างกว้างขวางทั่วถึง

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ครูได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การ

ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมเดิมเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร เป็นผลมาจากประสบการณ์ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้ ความรู้สึก และทักษะ

การจัดการเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนและเกิดการเรียนรู้และจะส่งผลให้นักเรียนสามารถไปถึงจุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตได้ ซึ่งจะเป็นไปได้มากหรือน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นกับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของครูด้วย หากครูสามารถเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและมีความเหมาะสมย่อมจะส่งผลดีต่อการเรียนของผู้เรียน (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553) ดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้ให้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะและกระบวนการคิด การจัดการและการแก้ปัญหา
3. ให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. สอนโดยบูรณาการ/ผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการสอนรวมทั้งให้ครูและนักเรียนเรียนรู้ไปด้วยกันจากสื่อและวิทยาการต่างๆ
6. จัดการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา ให้ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2558) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเด่นของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในเรื่องหลักการจัดการเรียนรู้ มีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ยึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญและมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้
2. กระบวนการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลักใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล
3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการ กิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

จากแนวคิดข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ คือ การจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยมีการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้ที่มีความหมายและคุณค่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตรจริงได้ ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการประเมินการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561) ได้อธิบาย คำว่า การเรียนรู้ (Learning) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) มีรายละเอียด ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ประกอบด้วย
 - 1.1 กระบวนการคิด อาทิ การสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา ทักษะ และการใช้ ICT
 - 1.2 กระบวนการที่มีผลกระทบ อาทิ ความสนใจ ความพอใจ ความใฝ่รู้ และความสนุก
 - 1.3 กระบวนการกลุ่ม อาทิ ทีมการทำงาน ความร่วมมือ และการทำงานร่วมกัน
2. ผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ประกอบด้วย
 - 2.1 ความรู้ (K)
 - 2.2 ทักษะ/กระบวนการ (P/S)
 - 2.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์/จริยธรรม (A) ประกอบด้วย ทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความรับผิดชอบ ทักษะการคิด วิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ ICT

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561) ได้กล่าวถึงเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนได้เติบโตและมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม เต็มตามศักยภาพของตนเองและตามจุดมุ่งหมายและวิธีการตามกฎหมายการศึกษาซึ่งเน้นการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้ในลักษณะของกระบวนการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยเน้นกระบวนการ มี 7 ประการ สำคัญ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิด
2. การเรียนรู้ด้วยกระบวนการจัดการ
3. การเรียนรู้จากสภาพจริง

4. การเรียนรู้ด้วยการประยุกต์ใช้
5. การเรียนรู้ด้วยกระบวนการแก้ปัญหา
6. การเรียนรู้ด้วยกระบวนการใฝ่รู้
7. การเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย

ฮิลการ์ดและโบเวอร์ (Hilgard and Bower, 1975) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอันเป็นผลจากการฝึกประสบการณ์ไม่ใช่การตอบสนองตามธรรมชาติ เช่น สัญชาตญาณหรืออู่อิมภาวะหรือจากการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวของร่างกาย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมองซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความคิด และความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึกซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และการเปลี่ยนแปลงทางการเคลื่อนไหวของร่างกายซึ่งก่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ อันเป็นผลมาจากการออกแบบ รูปแบบการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ ตามตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู กศน. ในรูปแบบของออนไลน์ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้เรียน สนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาและสถานที่ให้อีกกับกลุ่มของผู้เรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านของเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

กมลพัชร หินแก้ว (2555) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกา กับติดตามประเมินผล และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

บรรลุ ชินน้ำ (2556) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

อาราพัต หัตถนิ (2562) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ปรัชญา เวสารัตน์ (2545) ได้ให้แนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษานั้น เน้นที่คุณภาพของผลผลิตของกระบวนการศึกษาเป็นหลัก ส่วนปริมาณเป็นปัจจัยรอง กล่าวคือ การจัดการศึกษาต้องมุ่งถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ในเชิงคุณภาพเป็นเกณฑ์ โดยมีตัวชี้วัดบางประการ ดังนี้

1. คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของผู้เรียนถือว่าเป็นผลที่เกิดจากการจัดการศึกษา คำว่า "คุณภาพของผู้เรียน" มีความหมายครอบคลุมหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะ และพฤติกรรม ดัชนีชี้วัดคุณภาพของผู้เรียนซึ่งจะใช้วัดผลการจัดการศึกษาต้องเป็นผลทางตรงหรือทางอ้อมที่มาจากจัดการศึกษาไม่ใช่ผลบังเอิญหรือผลที่ไม่เกี่ยวเนื่องกัน เช่น สถานศึกษาอาจสอนไม่ดีแต่นักเรียนทำคะแนนผลสอบได้ดีเพราะไปรับการสอนพิเศษ ผู้ปกครองกวาดขันดูแลและสั่งสอนเพิ่มเติม ในแง่คุณภาพของผู้เรียน ครูควรกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (วัตถุประสงค์ที่วัดได้จริง) ที่มุ่งให้เกิดขึ้น อันเป็นผลจากการจัดการเรียนการสอนของครู และประเมินวัตถุประสงค์ดังกล่าวเพื่อวัดประสิทธิภาพของวิธีการสอนของตน

2. คุณภาพของการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งเป็นปัจจัยชี้วัดในระบบประกันคุณภาพการศึกษา เช่น คุณภาพของครู สภาพแวดล้อม รูปแบบและระบบการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยี กระบวนการเรียนรู้ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งที่น่ามากำหนดเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพของการจัดการศึกษามาได้ ครูต้องถือว่าการพัฒนาคุณภาพของการสอนนั้น เป็นความท้าทายของอาชีพครู และต้องไม่หยุดยั้งในการปรับปรุงคุณภาพดังกล่าวทั้งโดยการกันคิดเองหรือการเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อศิษย์ของตนเอง

3. ความคุ้มค่าในการจัดการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาต้องมีค่าใช้จ่าย ความคุ้มค่าจึงถือเป็นดัชนีชี้วัดการจัดการศึกษาด้วย คำว่า ความคุ้มค่านี้มีได้หมายถึง การประหยัดด้านงบประมาณแต่เพียงอย่างเดียวแต่หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาให้ผลคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ บ่อยครั้งเราพบว่า ค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนอาจสูงกว่า การจัดการศึกษานอกระบบ แต่ต้องถึงว่าคุ้มค่า เพราะผู้เรียนมีโอกาสได้ร่วมในสังคม มีเพื่อน มีผู้ใหญ่คำแนะนำปรึกษาในด้านต่างๆ แต่ในทางตรงกันข้ามหากพบว่าการจัดการศึกษาในชั้นเรียนนำไปสู่การติดยาเสพติด การมั่วสุมทางเพศ ความเสื่อมทางศีลธรรม หรือความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและ

ชีวิตก็ต้องถือว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สร้างผลดังกล่าวไม่คุ้มค่าและหากการศึกษาของทั้งระบบโรงเรียนนำไปสู่สภาวะอันไม่พึงปรารถนานานัปประการ ก็จำเป็นที่ผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาหรือผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาต้องทบทวนแก้ไขโดยเร็ว

4. ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ผลลัพธ์หรือผลสะท้อน หมายถึง ผลต่อเนื่องที่เกิดจากการจัดการศึกษา เช่น นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนประจำจังหวัดแห่งหนึ่งได้คะแนนระดับดี ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพผู้เรียน ส่วนนักเรียนจากโรงเรียนนี้สามารถสอบเข้ามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้เป็นจำนวนมาก ถือเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนี้ และการที่ศิษย์เก่าของโรงเรียนไปประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ก็ถือเป็นผลลัพธ์ต่อเนื่องกันไป ส่วนผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศหนึ่ง ก็พิจารณาได้จากความเจริญของประเทศ สภาพปัญหาภายในประเทศ หรือความสามารถในการแข่งขันของประเทศซึ่งเป็นผลลัพธ์ส่วนหนึ่งอันเกิดจากคุณภาพของประชากรที่ได้รับการศึกษาของประเทศ

ดัชนีชี้วัดข้างต้นนี้เป็นเพียงตัวบ่งชี้กว้างๆ ที่ผู้บริหารต้องไปแจกแจงรายละเอียดเพื่อวัดสัมฤทธิ์ผลของการบริหาร ครุณาไปกำหนดเป้าหมายผลการสอนของตน ส่วนผู้แทนชุมชนและท้องถิ่นหรือผู้ปกครองอาจเลือกประยุกต์เพื่อประเมินความสำเร็จของการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษา ทั้งนี้ การกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวมิได้มุ่งเพียงประเมินความดีความชอบหรือฐานะตำแหน่งของบุคคล แต่ควรนำไปใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ทราบสถานภาพของตนเองเปรียบเสมือนกระจกส่องตัวเอง อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงพัฒนาหรือแสวงหาการช่วยเหลือสนับสนุนต่อไป

สำนักงาน ก.พ. (2545) ได้กำหนดนิยามความหมายของคำว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

ผลสัมฤทธิ์ = ผลผลิต + ผลลัพธ์

ผลผลิต หมายถึง งาน บริการ หรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนหรือผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของส่วนราชการโดยตรง ตัวอย่างเช่น ผลผลิตของเทศบาล ได้แก่ ถนนที่ซ่อมได้ 5 กิโลเมตร หรือปริมาณขยะที่จัดเก็บได้ 5 ตัน เป็นต้น

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นติดตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้รับบริการและสาธารณชน ตัวอย่างเช่น การที่ประชาชนเดินทางไปอำเภอได้สะดวกเป็นผลลัพธ์ของการซ่อมถนนของเทศบาล และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นผลลัพธ์ของการที่เทศบาลจัดเก็บขยะจนบ้านเมืองสะอาด เป็นต้น

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำกิจกรรม เช่น รายงานที่พิมพ์เสร็จแล้ว ข้อมูลที่จัดเก็บในฐานข้อมูลขององค์กร และนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เป็นต้น

ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานแสดงในรูปของผลผลิตและผลลัพธ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีหน้าที่ควบคุมทิศทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์จะมีรายงาน ผลการปฏิบัติงานจากระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM Application) เป็นเครื่องช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ และไต่ถามบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรเพียงใด หากผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายผู้บริหารจะมีเวลาพอสำหรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้

ซินินทร์ อินทราภรณ์ และสุวิทย์ หิรัญยกานนท์ (2548) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ผลสัมฤทธิ์หรือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับจากความสามารถ ความรู้หรือทักษะ หรือหมายถึง ผลของการเรียนการสอนหรือผลงานที่เด็กได้จากการประกอบกิจกรรมส่วนนั้นๆ ก็ได้ เช่น เด็กนักเรียนท่องสูตรเคมีในช่วงเวลาหนึ่ง เด็กคนนั้นสามารถจำได้เท่าใดก็ถือว่าเขามีผลสัมฤทธิ์ในสูตรเคมีสูตรนั้นมากเท่านั้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสมรรถนะหลักที่ 1 เรื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ 1) คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และ 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้ให้แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการปรับตัวของสถานศึกษาเพื่อการบริหารสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันและสอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน สำหรับองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษามีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ต้องเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นสูง เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามภารกิจที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี
2. เทคโนโลยี รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. วัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวการดำเนินชีวิตและแนวปฏิบัติของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ค่านิยม ที่มีการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เช่น การ

ยกย่องบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

4. ภาวะผู้นำ นวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรมและฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรมโดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดในลักษณะนี้ด้วย ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนพฤติกรรมในการนำองค์กรให้สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลลัพธ์ขององค์กร และในที่สุดองค์กรจะมุ่งไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

5. การจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการดำเนินการในระดับสถานศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางที่ดีในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ร่วมกัน การร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมเฉพาะกิจที่จะต้องมีความเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน กล้าคิดกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อส่วนรวมของผู้เรียนและสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูภายในสถานศึกษาในหลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือโดยการสื่อสารออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องจุดประกายความฝัน และเติมแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูอยู่เสมอ

7. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนได้ออกไปใช้ทรัพยากรของหน่วยงานองค์กรที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือกัน ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากรที่สถานศึกษาเราไม่มีหรือมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่ายนี้ นอกจากจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้แล้ว ยังจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมให้มีความเป็นไปได้มากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่โดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ บริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และความตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

5. การทำงานเป็นทีมร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การทำงานเป็นทีมด้านของเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

ดอนเนลลอน, แอน (2551) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกันหรือกลุ่มคนที่ทำงานคล้ายคลึงกันหรือกลุ่มคนที่ขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน งานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยทีมงาน ดังคำกล่าวของประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดีลาโน รูสเวลท์ ที่กล่าวว่า “คนที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะสามารถทำหลายสิ่งหลายอย่างให้สำเร็จได้ในขณะที่คนคนเดียวจะไม่มีทางทำสิ่งเหล่านั้นได้เลย”

กมลพัชร หินแก้ว (2555) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ และผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สมคิด บางโม (2558) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของคนทำงานร่วมกัน มุ่งมั่นในความสำเร็จของงานร่วมกัน ในคณะรัฐมนตรีย่อมมีทีมเศรษฐกิจ ทีมความมั่นคง ทีมการเมือง ในบริษัทที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมย่อมมีทีมการตลาด ทีมการผลิต ทีมการเงิน และทีมการบริหาร ดังนั้น ทีมงานจึงเป็นกลุ่มคนกลุ่มเล็กๆ ที่รวมตัวกันอย่างจริงจังเพื่อทำงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ในองค์กรต่างๆ ที่มีขนาดใหญ่ งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จะต้องมีทีมงานหรือมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าที่ทุกคนจะทำงานไปตามลำพัง

นอกจากนี้ สมคิด บางโม ยังให้แนวคิดสำคัญของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. จำนวนสมาชิกในทีมงานไม่มากนักให้เหมาะสมกับงานและเป้าหมายของงาน ส่วนใหญ่ไม่น่าจะเกิน 10-12 คน ทีมบาสเกตบอลมี 5 คน แต่ทีมเรือแข่งอาจมี 20 หรือ 40 คน แล้วแต่ชนิดของเรือแข่ง ทีมฟุตบอลมี 11 คน ทีมเศรษฐกิจของรัฐบาลอาจมี 4-5 คน ทีมงานขายของบริษัทอาจมี 10-20 คน เป็นต้น ถ้าทีมงานมีจำนวนสมาชิกมากเกินไปย่อมจะทำให้งานเกิดปัญหามากกว่าเกิดผลสำเร็จ

2. เป้าหมายของทีมงานชัดเจน สมาชิกทุกคนทราบเป้าหมายของทีมงานนั้นๆชัดเจน เป้าหมายของทีมงานควรเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงชัดเจน เช่น อาจารย์ในทีมงานวิชาการของโรงเรียนมีเป้าหมายเรื่องวิชาการเพียงอย่างเดียว ทีมงานเศรษฐกิจของรัฐบาลมีเป้าหมายเรื่องเศรษฐกิจการกินดีอยู่ดีของประชาชนเท่านั้น ย่อมไม่ทำงานด้านความมั่นคงด้วย เป็นต้น

3. สมาชิกทุกคนห่วงใยต่อความสำเร็จของทีมงาน สมาชิกตั้งใจทำงานและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ มิใช่ทำงานแบบขอไปหรือไม่สนใจต่อความสำเร็จของงาน มีความห่วงใยต่อผลงานของเพื่อนสมาชิก

4. สมาชิกทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยยึดถือเอางานและเป้าหมายของงานเป็นหลัก ทุกคนกล้าแสดงออก เสนอความคิดเห็นอย่างเสรี เมื่อทีมงานลงมติดังไรแล้วก็ยอมรับมันนั้นๆด้วยความเต็มใจ สมาชิกต้องลดอัตตาของตนลงบ้าง

5. มีผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมที่ดี เป็นผู้นำที่มุ่งทำงาน เสียสละเพื่อทีมงาน ยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก และมีภาวะผู้นำที่ดีเป็นตัวอย่างแก่สมาชิกได้

6. ผลประโยชน์ของสมาชิกชัดเจน บอกได้ว่าเมื่อสมาชิกทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จแล้วเขาจะได้อะไร เช่น ทีมงานขายเมื่อขายเข้าเป้าหรือขายเกินเป้าหมายแล้วจะได้ค่าคอมมิชชั่นเท่าไร เป็นต้น คนมาทำงานในทีมย่อมมีความมุ่งหวังแตกต่างกัน เช่น เงิน เกียรติยศชื่อเสียง โอกาส ก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ความสุขในการทำงาน การได้มีเพื่อนฝูง เป็นต้น ถ้าผลประโยชน์ตรงกับความต้องการของสมาชิกเขาย่อมตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ

7. สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานที่เหมาะสมอย่างเต็มที่ มีความลับระหว่างกันน้อยที่สุด ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างสมาชิก ยินดีและให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

8. การพัฒนาทีมงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่กลัวว่าเมื่อสมาชิกเก่งแล้วจะออกไป ให้ถือว่าเป็นธรรมชาติของบุคลากร เป็นสิ่งที่ดีเสียอีกเมื่อสมาชิกออกไปเจริญก้าวหน้าเขาจะหันมาให้ความร่วมมือหรือช่วยทีมงานเมื่อมีโอกาส

เพนท์แลนด์, อเล็กซ์ (2560) ได้ให้แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานที่สำคัญของทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมที่น่าสนใจ 7 ประการ ดังนี้

1. ทุกคนร่วมกันรับบทบาทผู้นำ
2. แต่ละคนต้องรับผิดชอบในการทำงานของตนเองและต้องรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน
3. กำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะที่ทีมงานต้องบรรลุผลให้ได้
4. มีผลงานรวมที่เป็นของทั้งทีมงาน
5. ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันอย่างอิสระและจัดการประชุมเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง
6. วัดผลงานของทีมโดยตรงด้วยการประเมินจากผลงานรวมของทีม
7. ปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และทำงานที่จำเป็นร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสมรรถนะหลักที่ 4 เรื่อง การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การแสดงบทบาท

ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย และ 4) การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

เฮลริเกิล, แจ็คสันและเจตต์บลิว (Hellrigel, D., S.E. Jackson and J.W. Slocum. 2001) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารไว้ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นที่ทราบกันดีว่าความสำเร็จของงานต่างๆ ในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่างๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญมาก ในปัจจุบันผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) หรือความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการที่มีสมรรถนะด้านนี้จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างตรงเป้าหมาย ซึ่งความสามารถในการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างทีมงาน ถือเป็นขั้นแรกของการทำงานที่เป็นโครงการต่างๆ และเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการ หรือหัวหน้าทีม (Team Leader) ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนที่ทำให้ทีมเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน คัดเลือกสมาชิกของทีมที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อให้ทีมมีความหลากหลายในเรื่องความรู้และเทคนิคต่างๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีม ตลอดจนมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม

2. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน ประกอบด้วย การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่แสดงออกถึงการยอมรับ ยกย่องและให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยทีมในการกำหนดและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของทีม และการเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ฝึกสอน ให้แก่สมาชิกในทีมอย่างตั้งใจและอดทน

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงาน ประกอบด้วย การเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของทีม สามารถนำจุดแข็งของสมาชิกในทีมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม สามารถนำประเด็นความขัดแย้งนั้นมาหาข้อสรุปที่ดีร่วมกันอย่างมีเหตุผล เพื่อเพิ่มศักยภาพของทีม แบ่งปันความดีความชอบให้แก่สมาชิกในทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การทำงานเป็นทีมร่วมกัน** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ซึ่งเป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ และทักษะด้านดิจิทัลแก่ครู กศน. เพื่อให้สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับทีมงาน ส่งเสริมให้ครู กศน.มีความพร้อมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง ฝึกสอนน้องเพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีการอบรมที่ทันสมัย ประชุมร่วมกับทีมงานครู กศน.โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแนวทางการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ฝึกสอนให้แก่ครู กศน.ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

6. การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดความหมายของ คำว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง คือ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยด้วยตนเอง การเลือกวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย
2. ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอภิปรายและการอ่าน ยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามได้ตรงประเด็น
3. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ คือ การจับใจความและการสรุปจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอภิปรายและยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามตรงประเด็น
4. ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ คือ การใช้ Computer เบื้องต้น การใช้ e-mail Internet การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ คือ การวิเคราะห์รวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

กมลพัชร หินแก้ว (2555) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

อาราพิต หัตถนิ (2562) ได้ให้ความหมายของ คำว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองไปสู่ผู้นำที่เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบภายใน ประกอบด้วย
 - 1.1 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.2 การคิดวิเคราะห์

- 1.3 การคิดบูรณาการ
- 1.4 มีจินตนาการ
- 1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท
- 1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต
- 1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ
- 1.8 มีแรงบันดาลใจ
- 1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ
2. องค์กรประกอบบุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย
 - 2.1 ความคล่องแคล่วว่องไว
 - 2.2 เอาใจใส่
 - 2.3 ความกระตือรือร้น
 - 2.4 มีมนุษยสัมพันธ์
3. องค์กรประกอบการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 มุ่งสู่จุดหมาย
 - 3.3 การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ
 - 3.4 การเลือกสรรข้อมูล
 - 3.5 การแก้ปัญหา
 - 3.6 รู้รายละเอียด
 - 3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน
 - 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้
 - 3.9 การวางแผน
 - 3.10 ต่อสู้ ฟันฝ่า อุปสรรค
 - 3.11 พัฒนาตนเอง
 - 3.12 ความกล้าเสี่ยง
 - 3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง
 - 3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด
 - 3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา
4. องค์กรประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย
 - 4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง

- 4.2 การมีส่วนร่วม
- 4.3 การถ่ายทอดความรู้
- 4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
- 4.5 เปิดอิสระภาพทางความคิด
- 4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล
- 4.7 การทำงานเป็นทีม
- 4.8 ดูแล ติดตาม ให้คำแนะนำ
- 4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ
- 4.10 การพัฒนาบุคลากร
- 4.11 การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- 4.12 การแบ่งปันภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพ สามารถเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. สามารถเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.จนประสบผลสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมและเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีของครู กศน. ในการปฏิบัติงาน

7. การสื่อสารและประสานความร่วมมือ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการสื่อสารและการประสานความร่วมมือ ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การสื่อสาร และการประสานความร่วมมือในด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ได้ให้ความหมาย คำว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มทำการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันโดยผ่านทางการใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่ได้ใช้ภาษา

นอกจากนี้ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของการสื่อสารในองค์กรเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) คือ การสื่อสารที่ให้ข้อมูลที่เป็นจริงเป็นแบบแผน เช่น การแจ้งเรื่องให้ทราบภายในองค์กร หรือคำสั่งที่ให้ปฏิบัติ หรืออาจเป็นข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งการสื่อสารแบบเป็นทางการมีทิศทางในการสื่อสาร 3 แบบด้วย

1.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารจากตำแหน่งที่สูงกว่าลงมายังตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งโดยปกติการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างจะมีอยู่ 5 ลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน เช่น สิ่งที่พนักงานถูกคาดหวังให้ทำงาน ต้องทำอย่างไร คำอธิบายและคู่มือปฏิบัติงาน และคำบรรยายลักษณะงาน
- 2) เหตุผลของการทำงาน เช่น ให้พนักงานทราบว่า ตำแหน่งของตนสัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไรในองค์กร
- 3) นโยบายขององค์กร เช่น สิ่งที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน สวัสดิการ เวลาในการทำงาน และการลงโทษขององค์กร
- 4) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่พนักงานกำลังทำหรือดำเนินการ อยู่ว่าดีมากน้อยเพียงใด ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอะไรบ้าง
- 5) ข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อองค์กรและความต้องการขององค์กรมีอะไรบ้าง ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองต้องปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งวิธีการในการส่งข้อมูลข่าวสารเหล่านี้อาจทำได้โดยทางวาจา ทางการเขียนลายลักษณ์อักษร การใช้ภาพ หรือทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษร

1.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) หมายถึง การส่งข่าวสารจากระดับที่ต่ำกว่าไปสู่ระดับที่สูงกว่า ซึ่งในองค์กรไปพนักงานแทบจะทุกคนต้องมีการสื่อสารในลักษณะนี้ ซึ่งประโยชน์ของการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนมี ดังนี้

- 1) ทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์จากบุคลากรทุกระดับ
- 2) ผู้บริหารทราบถึงปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพราะเปิดโอกาสให้เขาได้มีการถามคำถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่ควรกระทำในระหว่างที่มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ได้แก่

- 1) พนักงานบอกถึงสิ่งที่ตนเองกำลังทำอยู่ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและปัญหา
- 2) บอกถึงปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ได้ พร้อมกับความต้องการสำหรับความช่วยเหลือและการสนับสนุน
- 3) ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานหรือองค์กรให้ดีขึ้น
- 4) แสดงให้เห็นความรู้สึกของตนที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการสื่อสารในลักษณะนี้ได้ ด้วยการใช้นโยบายเปิดประตู (Open Door Policy) เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารพร้อมที่จะให้พนักงานทุกคนเดินเข้าไปพบเสมอ หรือการสร้างตู้แสดงความคิดเห็นภายในองค์กร การจัดงานสังสรรค์กันทุกวันศุกร์หรือทุกสิ้นเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานหรืออาจทำวารสารของหน่วยงานตนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารก็ได้ เป็นต้น

1.3 การสื่อสารตามแนวนราบหรือแนวนอน (Horizontal Communication) คือ การสื่อสารที่ให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรเดียวกัน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการประสานงานกันระหว่างบุคลากรด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อ

1) การประสานการมอบหมายงาน เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องวางแผนเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน ดังนั้นจึงต้องมาร่วมประชุมกันเพื่อดูว่าใครต้องทำอะไรบ้าง

2) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและกิจกรรม เพราะความคิดหลายคนดีกว่าความคิดของคนเพียงคนเดียว ดังนั้นการมาร่วมเสวนา ประชุมพูดคุยกันจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงาน

3) การแก้ปัญหา พนักงานอาจได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างเดียวกันดังนั้นเขาต้องพบกันเพื่อติดต่อประสานงานในการแก้ปัญหานั้น

4) การสร้างความเข้าใจร่วมกัน เมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการ ทำงาน พนักงานต้องมีการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพราะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

2. การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่ได้พิจารณาถึงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง หรือลูกน้องกับเจ้านาย หรือการติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะการติดต่อสื่อสารในลักษณะนี้เป็นเรื่องที่ไม่เป็นทางการและเป็นเรื่องที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทิศทางของข่าวสารจึงไม่สามารถที่จะคาดคะเนได้ โดยการสื่อสารในลักษณะนี้ จะมีการพูดกันแบบปากต่อปากแล้วแพร่กระจายออกไป เป็นแบบเถาองุ่น Grapevine ซึ่งในบางครั้งอาจไม่ปรากฏที่มาหรือต้นตอของข้อมูลนั้น เช่น ข่าวลือต่างๆ ก็อาจจัดเป็นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการด้วย ซึ่งคุณลักษณะของการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการมีดังต่อไปนี้

2.1 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการส่วนใหญ่ผ่านความเกี่ยวข้องทางวาจา

2.2 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องของตำแหน่งและสถานภาพในองค์กร

2.3 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการมีการแพร่กระจายการส่งข่าวสารอย่างรวดเร็ว

2.4 เครือข่ายของการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมีลักษณะเป็นกลุ่มลูกโซ่ เนื่องจากกลุ่มผู้ถ่ายทอดแต่ละคนโน้มเอียงที่จะบอกเล่าแก่กลุ่มบุคคลมากกว่าเฉพาะตัวบุคคล

2.5 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการมีอิทธิพลบางอย่างทั้งในด้านบวกและลบต่อองค์กร ดังนั้นการทำ ความเข้าใจการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการสามารถช่วยให้เกิดประโยชน์แก่การประสานงานกันภายในองค์กรได้

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005) ได้ให้ความหมาย คำว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการส่งและรับสัญลักษณ์พร้อมกับความหมาย

ดราฟและมาร์ซิซ (Draft & Marcic, 2001) ได้ให้ความหมาย คำว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่

ข้อมูลถูกแลกเปลี่ยนและถูกเข้าใจโดยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยทั่วไปเกิดขึ้นพร้อมกับความตั้งใจจะกระตุ้นหรือชักจูงพฤติกรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสมรรถนะหลักที่ 2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ 2) ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี และ 3) ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

เฮลริเกิล, แจ็คสันและเจตต์บลิว (Hellrigel, D., S.E. Jackson and J.W. Slocum. 2001) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารไว้ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ความสามารถทำให้ “ผู้รับสาร” หรือผู้ที่กำลังสื่อสารอยู่ด้วย “เข้าใจ” ในสิ่งที่กำลัง “สื่อสาร” มีความสำคัญเพราะ “ผู้บริหาร” ทำงานโดยอาศัยการทำงานของ “ผู้อื่น” “การสื่อสาร” ถือเป็น “รากฐาน” ที่สำคัญของ Competency อื่น ๆ อีก 5 ตัวของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะ “การสื่อสาร” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทำงานของผู้บริหารสัมฤทธิ์ผล เพราะผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจว่า “ต้องทำอะไร” และ “ทำอย่างไร” ซึ่งการสื่อสารหมายรวมถึงทั้ง การสื่อสารที่เป็นทางการ การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การแสดงออกถึง “พฤติกรรม” เช่น แจ้งให้ผู้อื่นรับทราบเหตุการณ์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเขา เพื่อให้เขาทราบสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันตลอดเวลาเสนอข้อมูลต่อสาธารณะด้วยรูปแบบที่จูงใจ และตอบคำถามต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม หรือ การเขียนได้ชัดเจนตรงประเด็นและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์การต้องการ เป็นต้น

2. การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง “พฤติกรรม” ได้แก่ การสนับสนุนการสื่อสารแบบ 2 ทาง ด้วยการรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น การใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น และการสร้างสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นกับผู้อื่น เป็นต้น

3. การเจรจาต่อรอง (Negotiation) หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นตัวแทนของทีมในการต่อรองให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสามารถโน้มน้าวผู้บังคับบัญชาให้คล้อยตามได้ และสามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเฉียบขาดและเป็นธรรม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นสร้างปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539) ได้ให้ความหมายของ คำว่า เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติภารกิจหลักของตนอยู่

ต่อไปโดยไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตน การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นไปได้ในรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็นหรืออาจเป็นในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นระบบมีโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปได้ทั้งในระดับของปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาด ตั้งแต่เล็กๆ ภายในชุมชนแห่งหนึ่งขึ้นไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และระหว่างประเทศ

อัจฉรา สระวาสี (2559) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย 9 สมรรถนะ มีสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญ คือ การสื่อสารและประสานความร่วมมือ ซึ่งมี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สื่อสารด้วยการพูดและการเขียนอย่างโปร่งใสและเปิดเผย ได้ถูกต้อง ชัดเจนและเข้าใจง่าย 2) สื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจขององค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนให้กับบุคลากรในองค์กร 4) สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทันสมัย 5) สื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนและหน่วยงาน ภายนอก 6) สื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจและภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลาย 7) บริหารงาน แบบมีส่วนร่วมและมีแนวทางการทำงานโดยการสร้างเครือข่าย และ 8) สร้างเครือข่ายในการทำงานกับบุคคลใน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การสื่อสารและ ประสานความร่วมมือ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสื่อสารและประสานความ ร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วย สามารถสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน.ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับครู กศน.ด้วยการเปิดใจรับฟังข้อมูล ความคิดเห็น และตัดสินใจบนพื้นฐานของ ข้อเท็จจริง ประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน.หรือ กศน.จังหวัดให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อ ความรู้ วิทยาการใหม่ๆ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ เป็นต้น และประสานความร่วมมือกับเครือข่าย อาทิ ครูใน ระบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอนเสริมในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สัมฤทธิ์ผล

8. การติดตามและประเมินผลการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการติดตามและประเมินผลการทำงาน ข้อมูลจะประกอบด้วยคำสำคัญ คือ คำว่า การติดตามและประเมินผลในด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังนี้

ชนินทร์ชัย อินทிரารณ์และสุวิทย์ หิรัณยภาณท์ (2548) ได้ให้ความหมายคำว่า การประเมินผล (evaluation) ในพานุกรมศัพท์การศึกษา หมายถึง การประเมินค่าหรือวัดคุณค่าในสิ่งที่ต้องการทราบในทุกด้าน ในทางรวมๆ เช่น ประเมินค่าเด็กคนนั้นว่าเป็นเด็ก "ดี" ก็หมายความว่าเอาผลทุกๆ ด้านของเด็กคนนั้นมาประเมิน ค่าซึ่งผลนี้อาจได้มาจากการวัด การทดสอบการสังเกตมาประมวลเข้าด้วยกันแล้วจึงเป็นผลการประเมินค่าออกมา ว่า "ดี" ส่วนการวัดผล (measurement) มีความหมายถึงการวัดเพียงด้านเดียวแ่งเดียว เช่น วัดความยาว

หรือความสูงของโต๊ะเป็นฟุตหรือเมตร ได้ผลแน่นอนลงไปทราบผลทันที ส่วนการทดสอบ (test) นั้นเป็นแต่เครื่องมือ (tool) อย่างหนึ่งในการประเมินผลทางการศึกษา (educational evaluation) ซึ่งการประเมินผลทางการศึกษานั้นรวมเอาการวัดผลทุกชนิดทั้งในด้านความรู้ สติปัญญา ความสามารถ ลักษณะนิสัย สุขภาพพลานามัย ฯลฯ มาตีค่าในทางรวม ๆ หรือเป็นผลสรุปทางการศึกษา โดยมีหลักเกณฑ์หรือมีมาตร สำหรับยึดเป็นข้ออ้างอิง การประเมินมี 2 ระดับ คือ

1. การประเมินโดยใช้เกณฑ์ภายใน (internal criteria)
2. การประเมินโดยใช้เกณฑ์ภายนอก (external criteria)

นวลจิตต์ เขวกีร์ติพงษ์ และคณะ (2545) ได้ให้แนวคิดการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยระบุว่า การวัดและประเมินผลเป็นส่วนสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น เมื่อจัดการเรียนการสอนตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ การประเมินผลซึ่งต้องปรับเปลี่ยนไปให้มีลักษณะเป็นการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และประเมินผลตามสภาพจริงด้วย

การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลผู้เรียนรอบด้านตามสภาพจริงของผู้เรียน มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เน้นการประเมินที่ดำเนินการไปพร้อมๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสามารถทำได้ตลอดเวลาทุกสภาพการณ์
 2. เน้นการประเมินที่ยึดพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้เรียนจริงๆ
 3. เน้นการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียน
 4. ใช้ข้อมูลที่หลากหลาย ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้องกับวิธีการประเมิน ตลอดจนจุดประสงค์ในการประเมิน
 5. เน้นคุณภาพผลงานของผู้เรียนที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ความสามารถหลายๆ ด้าน
 6. ประเมินด้านความคิด เน้นความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์
 7. เน้นให้ผู้เรียนประเมินตนเอง และการมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้เรียน ผู้ปกครอง และครู
- สมคิด บางโม (2558) ให้แนวคิดการประเมินผลองค์กรมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้
1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ต้องการประเมินไปเพื่ออะไร ประเมินผลงานขององค์กรหรือหน่วยงาน หรือประเมินบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นหรือเพื่อขึ้นเงินเดือน
 2. กำหนดตัวชี้วัดและเครื่องมือที่จะใช้วัด เช่น หากต้องการวัดความพึงพอใจของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้วัดคือ แบบสอบถาม ตัวชี้วัดคือ ร้อยละของพนักงานที่พึงพอใจ
 3. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวเปรียบเทียบสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว เพื่อให้องค์กรทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น ยอดขายเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของปีที่ผ่านมา เป็นต้น

4. ดำเนินการประเมินผล คือ การรวบรวมข้อมูลต่างๆ ตามตัวชี้วัดซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การตรวจสอบ รวบรวมจากเอกสารต่างๆ และการสอบถาม เป็นต้น

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้วิธีการคำนวณทางสถิติ ถ้าผลที่ได้ออกมาแตกต่างจากเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้มากก็ดำเนินการปรับปรุงวิธีทำงาน หรือแก้ไขมาตรฐานที่ตั้งไว้ถ้ามาตรฐานนั้นสูงเกินไปหรือต่ำเกินไป

กระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าวถือว่าเป็นกระบวนการมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานในระดับต่างๆซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในรายละเอียดของแต่ละองค์กร

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้หรือการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การใช้ผลการประเมินนั้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้สอนจะต้องทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องสนับสนุนให้ครูได้ใช้รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของตน และกำกับติดตามการบริหารวิชาการในด้านของการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญทั้งการประเมินการเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร โดยในบทนี้จะนำเสนอตั้งแต่ความหมายของการประเมินผล ความสำคัญของการประเมินผล ประเภทของการประเมินผล การประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินผลหลักสูตร

การประเมินผลเป็นภารกิจที่สำคัญที่ครูจะต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยเช่นกันที่จะต้องมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น สำหรับมิติของการประเมินผลจะแบ่งออกเป็นมิติที่ 1 การประเมินผลการเรียนรู้ และมิติที่ 2 การประเมินผลหลักสูตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ก่อนที่จะกล่าวถึงการประเมินผลจะมีกระบวนการที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือ การวัดหรือการวัดผล (measurement) ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจในการประเมินผล นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวัดว่า การวัด หมายถึง การกำหนดค่าตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งต่างๆ ตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น โดยต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

- 1) การมีจุดมุ่งหมายของการวัดที่ชัดเจน
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดต้องมีหน่วยในการวัดและมาตราเปรียบเทียบระหว่างหน่วย
- 3) การแปลผลและนำผลไปใช้ โดยข้อมูลที่ได้จากการวัดผลจะนำไปใช้ในการประเมินผลเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัด

จากแนวคิดนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผล สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษามาเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วตัดสินคุณค่าว่า

บรรลุป่าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด หากเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนก็คือ การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนรู้ว่า ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายจากการเรียนรู้ที่ต้องการในระดับใด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ระบุถึงจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนพื้นฐานสองประการ ดังนี้

1. การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้พอกพูน แก้ไขความคิด ความเข้าใจเดิมที่ไม่ถูกต้อง ตลอดจนการให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนได้

จากแนวคิดข้างต้นการวัดผลและประเมินผล จึงมีความสัมพันธ์กับการสอนและหลักสูตร ทั้งนี้เพราะหลักสูตรจะมีจุดมุ่งหมายซึ่งเป็นกรอบหรือแนวทางที่บอกให้ทราบว่าจะสอนอะไร หรือควรจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในลักษณะใด การวัดผลและประเมินผลจึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะนำไปใช้เพื่อบ่งบอกถึงระดับความมากน้อยของผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จุดประสงค์การเรียนรู้ การเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลจึงมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

2. การวัดและประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน เป็นการประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (Summative assessment) ซึ่งมีหลายระดับ ได้แก่ เมื่อเรียนจบหน่วยการเรียนรู้ หรือจบรายวิชาเพื่อตัดสินให้คะแนน หรือให้ระดับผลการเรียน ให้การรับรองความรู้ความสามารถของผู้เรียนว่าผ่านรายวิชาหรือไม่ ควรได้รับการเลื่อนชั้นหรือไม่ หรือสามารถจบหลักสูตรหรือไม่ ในการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนที่ดีต้องให้โอกาสผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถด้วยวิธีการที่หลากหลาย และพิจารณาตัดสินบนพื้นฐานของเกณฑ์ผลการปฏิบัติมากกว่าใช้เปรียบเทียบระหว่างผู้เรียน

กุลเชษฐ์ มงคล (2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการการประเมินผลและการควบคุม ประกอบด้วย

1. การกำหนดว่าจะวัดผลเรื่องอะไรบ้าง ยกตัวอย่างเช่น การกำหนดดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ โดยควรกำหนด KPI ให้เหมาะสม ไม่มากเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือน้อยเกินไปจนพนักงานขาดความตั้งใจหรือความพยายาม ทั้งนี้ KPI ที่ดีควรมุ่งเน้นประเด็นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และสามารถวัดได้โดยใช้ตัวเลขเพื่อความชัดเจน

2. กำหนดวิธีการวัดผลให้เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้เปรียบเทียบกับค่าที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งค่ามาตรฐานอาจกำหนดเป็นค่าใดค่าหนึ่ง โดยมีตัวบวกลบภายในเกณฑ์ที่ยอมรับได้กำกับไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลอยู่ในลักษณะรับได้หรือรับไม่ได้มากกว่าถูกหรือผิด

3. การวัดประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจริง โดยใช้วัดในช่วงเวลาที่วางแผนไว้ แล้วนำเอาผลที่ได้รับมาเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐาน และเป็นที่น่าสังเกตว่าบริษัทจำเป็นต้องมีระบบเทคโนโลยีที่ดีจึงจะสามารถวัดค่าที่แท้จริงได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และนำไปสู่การประเมินผลอย่างมีคุณภาพ

4. เปรียบเทียบค่าที่วัดได้จากการปฏิบัติงานกับค่ามาตรฐาน ถ้าค่าที่แท้จริงอยู่ในช่วงที่รับได้หรือตรงกับค่ามาตรฐานก็จะถือว่าสิ้นสุดกระบวนการวัดหรือประเมินผล

5. แก้ไขข้อผิดพลาด โดยการลงมือปฏิบัติจริงและทำให้ถูกต้องที่สุด หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น บริษัทจะต้องรีบดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น ในกรณีที่ค่าที่แท้จริงไม่ตรงกับค่ามาตรฐานผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานหรือขอบที่วางไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามความหมายของคำว่า **การติดตามและประเมินผลการทำงาน** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการติดตามและประเมินผลการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สนับสนุนให้ครู กศน.เก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครู กศน.ติดตามการใช้ การประเมิน และการรายงานผลการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนให้ครู กศน.นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ตามแผนงาน และใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.

3. การพัฒนารูปแบบ

รูปแบบ หรือ โมเดล (Model) เป็นแบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือความสัมพันธ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจมีลักษณะและประเภทที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบนั้น ๆ สำหรับสาระที่นำเสนอในหัวข้อนี้ได้แก่ ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบและการประเมินรูปแบบ ดังนี้

ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541) ให้ความหมายของรูปแบบหรือโมเดลว่า หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปรและตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์ หรือเชิงเหตุผล และสรุปถึงรูปแบบที่อยู่ในขอบข่ายของงานวิจัย ควร มีลักษณะ ดังนี้

1. นำไปสู่การอธิบาย ทำนายได้ โดยอ้างอิงข้อมูลจากการสังเกตที่เชื่อถือได้
2. นำไปสู่ผลเดิมที่มีการทดลองซ้ำ ๆ
3. นำไปสู่การอธิบายเชิงเหตุผล

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบอาจเป็นเพียงของจริงหรือการจำลองของจริง หรืออาจจะมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมหรือการปฏิบัติได้

บุญชม ศรีสะอาด (2547) ให้ความหมาย รูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใดๆ ที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาจเป็นรูปแบบเชิงกายภาพหรือเชิงคุณลักษณะก็ได้ รวมทั้งอาจเป็นรูปแบบอย่างง่าย หรือซับซ้อนก็ได้

เดือนใจ รักษาพงศ์ (2551) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและทะเลาะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

ไพรัตน์ ถิตย์ผาด (2554) ให้ความหมาย รูปแบบ ว่าหมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่องหรือสมการคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ

กูด (Good, 1973) ได้รวบรวมความหมายรูปแบบไว้ในพจนานุกรมการศึกษา 4 ประการ คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือการทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น การออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ
3. เป็นแผนภูมิรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบเป็นสัญลักษณ์

ระบบทางสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

คีฟส์ (Keeves, 1988) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หรือโมเดลเป็นการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

คัมมิงส์และโวลลี (Cummings and Worley, 2013) อธิบายคำว่า รูปแบบ ไว้ในอภิธานศัพท์ว่าเป็นการย่อยส่วน ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดให้ถ่ายทอดการศึกษาและทำความเข้าใจ เป็นการแสดงให้เห็นแบบแผนที่เป็นรูปธรรมของทฤษฎี หรือเป็นการประพฤติปฏิบัติในเชิงอุดมคติเพื่อให้คนอื่น ๆ สามารถเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนโดยอ้างอิงหรือดัดแปลงจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นเป็นแบบอย่าง

จากความหมายของรูปแบบข้างต้น สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ง่ายขึ้น

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทแตกต่างกันออกไป ดังนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบจากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงหลักการหรือตัวแปรและมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น
2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการหรือตัวแปรและลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนความคิด หลักการหรือตัวแปรและใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

จากประเภทของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการนำเสนอบุขบนั้นว่าจะนำเสนอรูปแบบออกมาในลักษณะใด

สมิทส์และคณะ (Smith & others, 1980) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ ได้แก่ รูปแบบคล้ายจริง มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น รูปแบบเหมือนจริง มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง
2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ ได้แก่ รูปแบบข้อความ หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อรรถกถารวมในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น รูปแบบทางคณิตศาสตร์ หรือรูปแบบ เชิงปริมาณ เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

คีฟ (Keeves, 1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

2. รูปแบบให้ความหมาย เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

สไตเนอร์ (Steiner, 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ เป็นแบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริงเพื่อเป็นต้นแบบของสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น แบบจำลองเครื่องบิน และรูปแบบเชิงมโนทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบเชิงความคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว หรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายทฤษฎี ซึ่งเป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานเพื่อช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

การพิจารณาคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบนั้น มีการพิจารณาในหลาย ๆ ด้าน นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ ดังนี้

เบญจพร แก้วมีศรี (2546) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ดี ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์แต่เมื่อทดสอบรูปแบบแล้วปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นกับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

จากลักษณะที่ดีของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบควรประกอบด้วยองค์ประกอบของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และมีการแสดงความสัมพันธ์ของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน ช่วยขยายความรู้และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ สามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

Keeves (1988) กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบที่ดี ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงมีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
3. รูปแบบควรระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้วยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้อีกด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาค้นคว้า

การประเมินรูปแบบ

รูปแบบที่ดีจำเป็นต้องมีการตรวจสอบและประเมินอย่างเชื่อถือได้ เพื่อเป็นการพิสูจน์และรับรองว่ารูปแบบนั้นมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบไว้ ดังนี้

ไอส์เนอร์ (Eisner, 1976) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. การตรวจสอบโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบหรือกระบวนการตัดสินใจ แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการตรวจสอบ
2. เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่จะตรวจสอบ โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการศึกษาเพิ่มขึ้น เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง
3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง
4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอซึ่งในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สตัฟเฟิลบีม, แมดออสและสกริว (Stufflebeam, Madaus & Scriven, 2000) ได้ให้แนวคิดในการประเมินรูปแบบ ซึ่งจัดเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ผลการประเมินต้องให้ข้อมูลตรงตามที่ใช้ผลการประเมินอย่างรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานได้จริง โดยเฉพาะถ้าสามารถให้ข้อมูลช่วยในการปรับปรุงตนเองได้ในระดับบุคคลก็จะเป็นประโยชน์มากขึ้น

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ วิธีการที่ใช้ในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง ประหยัด คุ่มค่าและเหมาะสม

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ไม่ทำให้การประเมินก่อให้เกิดผลเสียกับผู้ใด

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้องให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องสามารถวัดตัวบ่งชี้ที่ต้องการจะวัดได้จริง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด แหล่งผู้ให้ข้อมูลเชื่อถือได้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์และการเสนอผลการประเมินถูกต้องและผลการประเมินมีความเป็นปรนัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบข้างต้น สรุปว่า การประเมินรูปแบบสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ โดยมีองค์ประกอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ เช่น การพิจารณาด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบ เป็นต้น ซึ่งในงานวิจัยการพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเท่านั้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลพัชร หินแก้ว (2555) วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน 3) ศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 58 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 297 คน

ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น รวมทั้งสิ้น 355 คน โดยใช้สูตรของ เครจซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด-ต่ำ สุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด-ต่ำ สุด ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันในด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศและอายุ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันในด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรลุ ชินน้ำพอง (2556) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 คนและครูผู้สอนจำนวน 181 คน รวมทั้งสิ้น 222 คน ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.981 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก

จิรนนท์ ม่วงพิณ (2557) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 344 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี การบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้ การรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินภายนอก และการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.80

ปาริฉัตร ข่อชิต (2559) วิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดของยูคูล์ (Yukl) สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระ รวมทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปร ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้อินุমানสถิติเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี

2. คุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ การจัดการกระบวนการ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน และการวางแผนกลยุทธ์

3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ในภาพรวมโดยเรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการนำองค์การ 3) การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเองส่งผลต่อการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียน 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการจัดการกระบวนการ และ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน

ปราโมทย์ วังสะอาด (2559) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยดำเนินการ 3

ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านไอซีที และความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีที กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู ศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 362 คน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีที กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ระยะที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบทดสอบสมรรถนะไอซีทีด้านความรู้ แบบประเมินผลงาน แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) การใช้ ไอซีทีเพื่อการศึกษา มี 11 ตัวบ่งชี้ 2) การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 12 ตัวบ่งชี้ 3) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไอซีทีมี 8 ตัวบ่งชี้ 4) การใช้ไอซีทีเพื่อการบริหารจัดการ มี 7 ตัวบ่งชี้ 5) การส่งเสริม สนับสนุนและประเมินผลการใช้ไอซีที มี 5 ตัวบ่งชี้ 6) การใช้ไอซีทีเพื่องานอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ มี 5 ตัวบ่งชี้

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ สื่อการเรียนรู้ กิจกรรม การประเมินผล เทคนิคพี่เลี้ยงและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ส่วนการอบรมตามรูปแบบมี 6 หน่วย

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า รูปแบบมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 เท่ากับ 81.36/89.33 ประสิทธิภาพด้านความรู้ ค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.72

พิระวัตร จันทกุล (2560) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 10 คน 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาयर่างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 9 คน 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู องค์ประกอบที่

3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและควมมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ทวิสุข โภคทรัพย์ (2561) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเรียนการสอน ความต้องการ และแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้กิจกรรมรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม 4) เพื่อศึกษาการยอมรับ และการนำไปใช้ของผู้เรียนหลังจากผ่านการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที สำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม กลุ่มเป้าหมายระยะที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญสำหรับประเมินกรอบสมรรถนะการใช้ไอซีที จำนวน 12 คน ระยะที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และนักศึกษา ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเอก พลศึกษา กลุ่มทดลอง 30 คน ระยะที่ 3 ได้แก่ นักศึกษากลุ่มทดลองจริงภาคสนาม ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาเอกพลศึกษา สถาบันการพลศึกษา จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเมินกรอบสมรรถนะด้านไอซีที แบบประเมินรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้ารับการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที แบบประเมินคู่มือการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที และแบบประเมินการยอมรับรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน หาประสิทธิภาพของรูปแบบตามแนวคิดของเมกุยแกนส์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษา พบว่า นักศึกษายังไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ได้ นักศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นนักกีฬา และเรียนรายวิชาทางเทคโนโลยีสารสนเทศน้อย หลักสูตรที่เรียนเป็นหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต จบแล้วเป็นครูทางพลศึกษา มีการออกฝึกสอนตามโรงเรียน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม จึงได้ตระหนักให้นักศึกษาเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสื่อการสอนและรูปแบบการสอนที่ทันสมัยนำไปใช้กับการเรียนการฝึกสอนต่อไป

2. การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายหลักการ 2) กรอบสมรรถนะด้านไอซีที 3) การทดสอบสมรรถนะ 4) กระบวนการส่งเสริมสมรรถนะ 5) สื่อสังคมออนไลน์ และ 6) ตัวชี้วัด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า ค่าประสิทธิภาพของกิจกรรมตามรูปแบบมีค่า มากกว่า 1 ถือว่าประสิทธิภาพสูง สามารถนำไปส่งเสริมสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการทดลองด้านความรู้ พบว่า

คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดลองด้านปฏิบัติผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 80 ด้านความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้ารับการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาการยอมรับรูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที สำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม ระดับการยอมรับนักศึกษาที่เข้าอบรม พบว่าอยู่ในระดับมาก

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลที่มีขนาดต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและครู จำนวน 30 โรงเรียน จาก 10 เขต จำนวน 1,572 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารจำนวน 22 คน และครูจำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์โดยทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล ไม่แตกต่างกัน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

อาราฟัด หัตถนิ (2562) วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 216 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamané) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสัดส่วนต่อขนาดของประชากรแต่ละชั้นภูมิ และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับชั้นภูมิด้วยการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ต่างกัน

กษิพพัญญ โทหนา (2562) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 วิชิตาเนนการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โดยศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,137 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการพัฒนาทีมงาน 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านการบริหารบุคคล

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา และส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาโดยการวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบตามลำดับขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3) สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 58.30 มีตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยสามารถเขียนสมการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ คือ

$$(ytot) = 1.262 + 0.237 (X2) + 0.253 (X4) - 0.217 (X3)$$

ธนพรรณ ทรัพย์ธนาตล (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนบทเรียนออนไลน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนบทเรียนออนไลน์ตามการรับรู้ของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารจำนวน 21 คน อาจารย์ จำนวน 192 คน และนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนหลักสูตรภาคปกติในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 500 คน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านอาจารย์ ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อ การจัดการเรียนการสอนบทเรียนออนไลน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2555) วิจัยเรื่อง สถานภาพและทิศทางการพัฒนาการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ใน สังกศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการการจัดการเรียนอิเล็กทรอนิกส์และพัฒนา รูปแบบระบบการบริหารจัดการการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในสังกัดไทย โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสม คือ ใช้ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากกลุ่ม ตัวอย่าง 31 หน่วยงาน โดยเป็นผู้เรียน จำนวน 836 คน และผู้สอนจำนวน 207 คน การตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือใช้การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติเปรียบเทียบคือ t-test และ One-way ANOVA ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึกนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน อิเล็กทรอนิกส์ และใช้การสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญของที่ประชุมคณะกรรมการการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสารและโทรคมนาคม วุฒิสภา เพื่อตรวจสอบและรับรองรูปแบบระบบการบริหารจัดการการเรียน อิเล็กทรอนิกส์ในสังกัดไทย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้เรียนส่วนมากกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน มีการเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบเรียนเสริมควบคู่กับวิชาที่ เรียนในแต่ละภาคการศึกษา และส่วนมากใช้เวลาเรียนครั้งละ 1-2 ชั่วโมง
2. ผู้เรียนส่วนมากประสบปัญหาการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านระบบการบริหารจัดการการเรียน ผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนน้อยเกินไป การออกแบบ เนื้อหาบทเรียนน่าสนใจ ไม่กระตุ้นความสนใจ เครื่องมือที่ให้บริการด้านการสื่อสารในระบบมีน้อย และระบบ เครือข่ายที่ให้บริการมีความล่าช้า เป็นต้น ส่วนความต้องการ พบในระดับมากทุกข้อที่สอบถาม เช่น เพิ่มความเร็ว ของระบบเครือข่ายที่ให้บริการหรือออกแบบบทเรียน โดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อกระตุ้น และสร้างความ น่าสนใจให้กับผู้เรียน เป็นต้น
3. ผู้สอนส่วนมากเป็นผู้สอนอยู่ในระดับโรงเรียน ส่วนมากมีประสบการณ์ของการสอนมากกว่า 5 ปี ขึ้น ไป มีลักษณะการสอนเป็นแบบสอนเสริมควบคู่กับวิชาที่เรียนในแต่ละภาคการศึกษามากที่สุด ผู้สอนเห็นว่า ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่น ความพร้อมของฮาร์ดแวร์ ความพร้อมของซอฟต์แวร์/ระบบบริหารจัดการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้และการเรียนการสอนของหน่วยงาน เป็นต้น
4. ผู้สอนส่วนมากประสบปัญหาการเรียนอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เช่น ผู้เรียนขาด ความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการใช้งานในระบบ ผู้สอนไม่สามารถรับรู้ปัญหาความรู้สึก รวมทั้งปฏิกิริยาที่แท้จริงของ ผู้เรียนได้ ขาดการออกแบบเนื้อหาบทเรียนที่น่าสนใจและกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ความรู้และทักษะด้านการออกแบบและพัฒนาบทเรียนมีน้อยเกินไป ระบบเครือข่ายที่ให้บริการมักขัดข้องและมีปัญหาทำให้ไม่สามารถเข้าสู่ระบบได้ และมีความต้องการในระดับมากทุกข้อ เช่น เพิ่มจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ และปรับปรุงสมรรถนะของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ให้บริการ และสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

5. รูปแบบระบบการบริหารจัดการการเรียนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสังคมไทย เมืองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก เป็นการบริหารจัดการทั่วไป ประกอบด้วยการจัดการ 1) ด้านนโยบาย 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และ 5) ด้านการจัดการสมัยใหม่ ประการที่สอง เป็นการบริหารจัดการการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย การจัดการ 1) ด้านผู้เรียน ผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านหลักสูตรและเนื้อหาบทเรียน 3) ด้านระบบบริหารจัดการการเรียนการสอน และ 4) ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประการสุดท้าย คือ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสังคมไทย ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร 2) ยุทธศาสตร์การจัดการการเปลี่ยนแปลง และ 3) ยุทธศาสตร์ประสานพลังแห่งความร่วมมือ

อนุชา สะเล็ม (2560) วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้ E-Learning ในกระบวนการเรียนการสอนวิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจมินบุรี กรุงเทพฯ เป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบ E-Learning เข้ามาเป็นส่วนเสริมในการเรียนการสอนผ่านทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผู้เรียนสามารถเข้าถึงบทเรียนและกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้ให้ได้จากทุกสถานที่ทุกเวลาที่มีการออนไลน์ ในการนำระบบ E-Learning มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงเนื้อหาบทเรียน ได้จากอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือผ่านทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเพื่อลดระยะเวลาในการเรียนในห้องเรียนของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการทำกิจกรรมเสริมการเรียนรู้อื่น ซึ่งการนำระบบ E-Learning เข้ามาเป็นส่วนเสริมในกระบวนการเรียนการสอนนั้น จะเกิดประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง โดยผู้เรียนมีโอกาสที่จะเข้าถึงเนื้อหาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ผู้สอนก็สามารถออกแบบการเรียนรู้โดยใช้สื่อมัลติมีเดีย ทั้งในรูป ข้อความ ภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหว ทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและสื่อความหมายได้ดีกว่าการเรียนภายในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว

กรรณิศา ทาระหอม (2562) วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคนิค 6Ts เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคนิค 6Ts เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคนิค 6Ts เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 สังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคนิค 6Ts เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกรายการเชิงสังเคราะห์ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ระยะที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคนิค 6Ts เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมรูปแบบ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สังเคราะห์ขึ้นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โมดูลผู้เรียน 2) โมดูลผู้สอน 3) โมดูลอินเตอร์เฟซ 4) โมดูลจัดการเรียนการสอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นปฏิบัติ และ 3) ขั้นประเมินผล

2. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สังเคราะห์ขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนได้

บุญทิพย์ สิริธรรังศรี (2563) วิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนออนไลน์สู่กรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา จากการแพร่ระบาดของอย่างรุนแรงของเชื้อโคโรนาไวรัสไปทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีการศึกษาเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของผู้เรียน สถาบันการศึกษาทุกแห่งต้องจัดการเรียนการสอนออนไลน์เพื่อดำเนินภารกิจของสถาบันให้มีความต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันธุรกิจด้านเทคโนโลยีการสื่อสารได้มีการพัฒนาโปรแกรมออนไลน์ให้มีความหลากหลายเพื่อรองรับการสอนให้เป็นเสมือนการสอนในชั้นเรียนจริง โดยเพิ่มเครื่องมือบางอย่างที่การสอนในชั้นเรียนไม่สามารถทำได้ ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่ผู้สอนต้องพัฒนาทักษะการสอนออนไลน์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบังเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่สถาบันกำหนด โดยออกแบบการสอนออนไลน์ตามกรอบแนวคิดของธีแพทที่มีการบูรณาการความรู้ทั้งด้านเนื้อหาสาระ ศาสตร์และศิลป์การสอนและความรู้ด้านเทคโนโลยี และใช้กรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาในการสอนเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้สอนออนไลน์มืออาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

วิทยา วาโย (2563) วิจัยเรื่อง การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของ

ของไวรัส COVID-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน จากการศึกษา พบว่า การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019: COVID-19) ทำให้เกิดการปรับตัวเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) โดยเฉพาะสถาบันทางการศึกษาที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติได้ จึงจำเป็นต้องใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้การเรียนรู้เกิดความต่อเนื่อง การเรียนการสอนแบบออนไลน์มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและการประเมินผล รูปแบบการเรียนการสอนมี

หลากหลายวิธี ที่ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้ การพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะวิชา และบริบทของผู้เรียนจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

สุวัฒน์ บรรลือ (2561) วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่เหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ที่เหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และ 2) หาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น วิธีการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์จากอาจารย์และนักศึกษา เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์กรอบในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และ ขั้นตอนที่ 3 ทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) อาจารย์และนักศึกษา สำหรับสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ จำนวน 80 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนการสอนออนไลน์ จำนวน 3 คน และ 3) นักศึกษาสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการจัดเก็บและการคั่นคืนสารสนเทศ จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์ 2) แบบประเมินรูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3) ต้นแบบรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และ 4) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนก่อนเรียน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 1.1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 1.2) การวิเคราะห์เนื้อหา 2) ขั้นตอนระหว่างเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ 2.1) ปฐมนิเทศรายวิชา 2.2) จัดการเรียนการสอน และ 3) ขั้นตอนการประเมินผล

2. การหาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ พบว่า นักศึกษากลุ่มที่เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และกลุ่มที่เรียนในชั้นเรียนแบบปกติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นแสดงว่า การเรียนการสอนออนไลน์สามารถก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้เท่ากับการเรียนในชั้นเรียนแบบปกติ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อาซิโอและบายุก้า (Asio & Bayucca, 2021) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผู้นำทางด้านการศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดใหญ่ของ COVID-19 : ระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้ดูแลระบบและความพร้อมของโรงเรียนในการเรียนรู้ทางไกล ได้ข้อสรุป จากการแพร่ระบาดใหญ่ของ COVID-19 มีผลกระทบต่อหลักสูตรและการส่งมอบการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน การศึกษานี้ได้วิเคราะห์ระดับความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน

ความพร้อมของโรงเรียน และความท้าทายในการส่งมอบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน นักวิจัยใช้แบบสำรวจออนไลน์เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการศึกษาโดยใช้การออกแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้บริหาร 36 คนมีส่วนร่วมในการสำรวจออนไลน์ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสากจากแผนกโรงเรียนในจังหวัดบูลากัน ประเทศฟิลิปปินส์ นักวิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยออนไลน์และนำไปตรวจสอบความถูกต้องก่อนดำเนินการจริง หลังจากการรวบรวมข้อมูล นักวิจัยได้เข้ารหัสและวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ เปอร์เซ็นต์และอันดับ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถทางดิจิทัลที่หลากหลายแตกต่างกัน ในด้านความพร้อมของโรงเรียนในการเรียนทางไกลหรือออนไลน์ โรงเรียนยังไม่พร้อมที่จะดำเนินโครงการการเรียนรู้ทางไกล สำหรับปัญหาที่สำคัญคือ การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต/การเชื่อมต่อเป็นประเด็นหลักที่มีความท้าทาย รวมถึงการเตรียมตัว ความสามารถเงินทุน และอุปกรณ์สำหรับการเรียนทางไกล ผลการศึกษา นักวิจัยให้คำแนะนำที่จำเป็นแก่ผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

จูเลียตและวิลเลียมโคโนแวน (Young, Donovan, & Pioneer Institute for Public Policy, 2020) ได้ศึกษาวิจัยการก้าวสู่การเรียนรู้ออนไลน์ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยระบุว่า ไวรัสโคโรนาที่รู้จักกันในชื่อ COVID-19 ได้แพร่ระบาดในแทบทุกมุมโลกและทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่ทั่วสหรัฐอเมริกาต้องปิดตัวเองท่ามกลางข้อจำกัดต่างๆ มากมาย ในเดือนมีนาคมโรงเรียนของรัฐและเอกชนอย่างน้อย 124,000 แห่งได้ปิดตัวลงและนักเรียนอย่างน้อย 55.10 ล้านคน ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว นักเรียนไม่สามารถเข้าชั้นเรียนได้ตามปกติเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนจึงเร่งเปลี่ยนการสอนเป็นอินเทอร์เน็ตหรือในลักษณะของออนไลน์ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและโรงเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายนี้จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวเองให้มากที่สุดและเร็วที่สุดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ แม้แต่โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือแบบผสมผสานก็ยังประสบปัญหาในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และการใช้งานที่ต้องอิงเทคโนโลยีเกือบทั้งหมด นักเรียนใช้เวลาเรียนออนไลน์ที่บ้านอย่างต่อเนื่อง การศึกษาของนักเรียนจึงไม่สามารถตรวจสอบโดยนักการศึกษาเมื่ออาชีพได้ว่าการจัดการศึกษาแบบออนไลน์นักเรียนกำลังเรียนรู้และเก็บรักษาความรู้อะไรได้บ้าง ในสถานการณ์ดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการได้สร้างเว็บไซต์ใหม่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้แบบเต็มไปสู่การเรียนรู้แบบออนไลน์แทน การสื่อสารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีความเข้าใจในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกันควรส่งเสริมให้สถานศึกษาทำเว็บไซต์ในการสื่อสารข้อมูลนอกเหนือไปจากการโทรศัพท์และการส่งจดหมายเพื่อให้แน่ใจว่าทุกครอบครัวจะได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน

บทสรุปนี้นำเสนอข้อควรพิจารณาที่สำคัญบางประการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูเนื่องจากความพยายามปรับเปลี่ยนจากของเดิมไปสู่แพลตฟอร์มใหม่เสมือนจริงในช่วงเวลาที่มีความไม่แน่นอนของเทคโนโลยีและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงเป็นความจำเป็นที่นักเรียน ครอบครัว ครู จะช่วยกันขับเคลื่อนการศึกษาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวอย่างกะทันหันในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการจัดการศึกษาของโรงเรียนรัฐ ผลกระทบในระยะยาวจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรและ

การฝึกอบรมครูระดับปริญญาตรีให้มากขึ้น และเสนอให้มีการจัดอบรมภาวะผู้นำกับผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเตรียมโรงเรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่านักเรียนทุกคนมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างทั่วถึง ในการประเมินทั่วทั้งรัฐโดยเจ้าหน้าที่การศึกษา เพื่อให้แน่ใจว่าทุกอำเภอและโรงเรียนพร้อมที่จะจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือแบบผสมผสานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในระยะสั้นค่าใช้จ่ายจะเพิ่มมากขึ้นในขณะที่ระบียบต่างๆ ยังไม่เอื้อในการทำงาน สำหรับนักเรียนหลายๆ คน ได้พักจากการเรียนมากขึ้นอาจเป็นความล้มเหลวหรือการสูญเสียการเรียนรู้ในระยะยาว มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งได้ค้นพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วคะแนนความสำเร็จของนักเรียนลดลงในช่วงของภาคฤดูร้อนซึ่งเท่ากับปีการศึกษาหนึ่งของการเรียนรู้ การลดลงของคะแนนชัดเจนยิ่งขึ้นสำหรับวิชาคณิตศาสตร์มากกว่าการอ่านและขอบเขตของการสูญเสียมีมากขึ้นในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น พวกเขายังสรุปว่า การอ่านจะมีปัญหามากขึ้นตามรายได้หรือฐานะของครอบครัว กล่าวคือ นักเรียนในชั้นเรียนที่มีฐานะยากจนจะมีแนวโน้มที่พัฒนาการด้านทักษะการอ่านจะถดถอยลงมากกว่านักเรียนที่มีฐานะสูงกว่า จึงจำเป็นต้องเพิ่มเครื่องมือที่มีอยู่ให้เหมาะสมและสนับสนุนครูของพวกเขาให้มีความพร้อมมากขึ้น และควรมีการชดเชยอย่างสมเหตุสมผลสำหรับนักเรียนและครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากโควิด 19 ด้วย

ชรัม กาลิซิโอ และเลเดสมา (Schrum, Galizio, & Ledesma, 2011) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำด้านการศึกษาและบูรณาการเทคโนโลยี : การสืบสวนเพื่อเตรียมการ, ประสบการณ์และบทบาท งานวิจัยนี้มองผ่านเลนส์ของ ฟูลแลน (1991) เกี่ยวกับความซับซ้อนของการดำเนินการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งโรงเรียน พยายามสำรวจการจัดเตรียมและข้อกำหนดของผู้บริหารใหม่เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีโดยรวมข้อมูลเกี่ยวกับใบอนุญาตและข้อกำหนดหลักสูตรจากรัฐก่อน แผนการศึกษาและสถาบันการศึกษา โดยรวมแล้ว รัฐและสถาบันส่วนใหญ่ไม่ต้องการการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นทางการใดๆ ในการทำความเข้าใจหรือใช้เทคโนโลยีเพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน และมีแนวโน้มว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะไม่พร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบในโรงเรียน เนื่องจากข้อมูลเหล่านี้มีความสม่ำเสมออย่างน่าทึ่ง และนักวิจัยคนต่อไปได้พยายามรวบรวมประสบการณ์ การฝึกอบรม และมุมมองของผู้บริหารที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีว่าพวกเขาเรียนรู้สิ่งที่พวกเขาทำได้ อย่างไรก็ตาม และวิธีที่พวกเขาทำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เราได้เรียนรู้ว่าผู้ดูแลระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความทุ่มเทต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และส่งเสริมการนำพนักงานไปปฏิบัติผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยจำลองการใช้งานและกำหนดเป้าหมายสำหรับโรงเรียนอย่างมีจุดมุ่งหมาย

แผนเทคโนโลยีการศึกษาแห่งชาติ (<http://www.ed.gov/technology/netp-2010>) เผยแพร่โดยกระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐฯ เมื่อต้นปี 2010 ตระหนักถึงความจำเป็นในการ "เสริมสร้างความเป็นผู้นำ" การเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีมักมาในช่วงเวลาของการเตรียมใบอนุญาตหรือการพัฒนาทางวิชาชีพ เงินทุนจำนวนมากได้นำไปใช้ในการเตรียมผู้สมัครครูสำหรับการใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียนล่าสุดผ่านทางรัฐบาลกลางในการเตรียมครูเพื่ออนาคตในการใช้เทคโนโลยี

อัปสร, สีสันต์ และตั้งคุณานันต์ (Apsorn, Sisan, & Tungkunan, 2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาส่วนประกอบและวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันและศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำด้านไอซีทีของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบ 8 ประการ ของข้อมูลและความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร (ICT) ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์และแผนการบริหารการใช้ไอซีทีในโรงเรียน 2) การกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของครูและนักเรียนในการสอน 3) กำลังพัฒนาแผนพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีของครูและบุคลากรสนับสนุน 4) การจัดการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้ ICT 5) การจัดหาทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เรียนรู้เกี่ยวกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับ ICT ด้วยความรอบคอบและเอาใจใส่ 6) เป็นแบบอย่างในการประยุกต์ใช้ ICT ในเรื่องส่วนตัวและเรื่องอาชีพประจำวัน 7) แบ่งปันความรู้ เปิดใจโอกาสและการสร้างวัฒนธรรม ICT ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ชุมชน และ 8) ดูแลและติดตามการจับเก็บข้อมูลและการปรับปรุงข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำด้านไอทีและการสื่อสาร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญของผู้นำไอซีทีเพื่อใช้ในการพัฒนาแนวทางอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพัฒนาศักยภาพผู้นำโรงเรียนไอซีที

เอสพลิน สจ๊วตและเธอร์สตัน (Esplin, Stewart, & Thurston, 2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การตระหนักถึงความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยูทาห์ พบว่า การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเป็นในการผู้นำด้านเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม หลายคนยังไม่พร้อมสำหรับบทบาทนี้ สิ่งที่สำคัญคือต้องเตรียมผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำโรงเรียนในการบูรณาการและสนับสนุนเทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาเชิงปริมาณนี้คือเพื่อกำหนดระดับการรับรู้ของการเตรียมพร้อมความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของครูใหญ่ระดับประถมศึกษาในยูทาห์โดยใช้มาตรฐานสมาคมระหว่างประเทศเพื่อเทคโนโลยีในการศึกษา (ISTE) สำหรับผู้ดูแลระบบ ข้อมูลสำหรับศึกษานี้รวบรวมจากครูใหญ่ของโรงเรียนประถมศึกษาในยูทาห์ 129 คน และการสำรวจใช้มาตรฐาน ISTE สำหรับผู้ดูแลระบบเป็นกรอบการทำงาน และผลการวิจัยได้ให้หลักฐานว่าครูใหญ่ของโรงเรียนประถมศึกษาในยูทาห์ไม่ได้เตรียมการอย่างเพียงพอเพื่อเป็นผู้นำในฐานะผู้นำด้านเทคโนโลยี

เย็นเซอร์และแซมเมอร์ (Gençer & Samur, 2016) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบความเป็นผู้นำและเทคโนโลยี : ระดับความสามารถความเป็นผู้นำของผู้นำด้านการศึกษา นักวิจัยได้ศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำของผู้นำด้านการศึกษาเกี่ยวกับระดับการใช้คอมพิวเตอร์และความสำเร็จในการบูรณาการไอซีที การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดเผยว่ารูปแบบความเป็นผู้นำสามารถทำนายผู้นำเทคโนโลยีที่มีความสามารถได้หรือไม่ ความสำคัญของการศึกษานี้คือการตรวจสอบความสามารถของผู้นำในฐานะผู้นำด้านเทคโนโลยีมากกว่าระดับการรับรู้ของการใช้เทคโนโลยี โดยใช้มาตรวัดความสามารถความเป็นผู้นำเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารโรงเรียน (เตเลย)

(Hacıfazlıoğlu, Karadeniz, & Dalgiç, 2011) ซึ่งตัดแปลงมาจากนานาชาติ มาตรฐานสังคมเพื่อเทคโนโลยีและการศึกษา (ISTE) สำหรับผู้บริหารโรงเรียน นักการศึกษา 50 คน ซึ่งรับหน้าที่เป็นผู้นำหรือบริหารในสถาบันการศึกษาจากภาคตะวันออกของตุรกี ได้กรอกแบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบหลายปัจจัย (MLQ) ที่พัฒนาโดย บาส (1985) และแปลและแก้ไขสำหรับผู้นำตุรกีโดย เดเมียร์ และ โอกัน (2008) และ เติเลยผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนผ่าน สรุปได้ว่ารูปแบบความเป็นผู้นำไม่ใช่ตัวทำนายระดับความสามารถของผู้นำทางเทคโนโลยี การศึกษานี้มีส่วนในวรรณคดีที่กล่าวถึงผลกระทบของความแตกต่างทางวัฒนธรรมในประเทศต่างๆ ต่อรูปแบบความเป็นผู้นำที่ต้องการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับของความสามารถในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังได้แย้งว่าลักษณะเฉพาะของรูปแบบความเป็นผู้นำไม่สามารถใช้เป็นวิธีการเปลี่ยนการศึกษาและโรงเรียนได้

บราวน์และจาคอปเซ็น (Brown & Jacobsen, 2016) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา : กรอบแนวคิดก่อตัวอย่างไรและการศึกษาแบบผสมวิธี มีข้อค้นพบจากกรอบแนวคิดหลายแง่มุมของเทคโนโลยีหลักผู้นำได้แจ้งการออกแบบกรณีศึกษาแบบผสมผสานซึ่งสำรวจแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำในเขตอำนาจศาลของโรงเรียนสามแห่งในเมืองอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ความเป็นผู้นำมีการตรวจสอบแนวทางปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงเรียน K-12 ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงทั้งโรงเรียนในการบูรณาการเทคโนโลยี จุดประสงค์ของบทความนี้คือเพื่ออภิปรายว่ากรอบแนวคิดมีอิทธิพลต่อกระบวนการวิจัยอย่างไรการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการเรียนรู้ตามศาสตร์แห่งการเรียนรู้ แนวทางการสร้างองค์ความรู้เชิงปฏิรูป และความซับซ้อนของผู้นำโรงเรียน เช่น พวกเขาปลูกฝังวัฒนธรรมที่เน้นการเติบโต ผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับสามประเด็นสำคัญ 1) จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านความเป็นผู้นำในด้านความเป็นผู้นำด้านการสอนและความคล่องแคล่วทางเทคโนโลยี 2) เครือข่ายออนไลน์สามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และ 3) ความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับนักวิจัยสามารถสนับสนุนนวัตกรรมในโรงเรียนได้

โยรูลมาซ และแคน (Yorulmaz & Can, 2016) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสามารถความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษาคั้งนี้ เพื่อศึกษาผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาความสามารถในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีที่สัมพันธ์กับลักษณะทางประชากรบางอย่าง เช่น อายุ ความยาวของการบริการและสภาพว่าเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีในบริการหรือไม่ จักรวาลของการศึกษาปัจจุบันโดยใช้รูปแบบการสำรวจเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 129 คนทำงานที่โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 76 แห่งในเขต Mentese ของเมือง Muğla ในปี 2013 กลุ่มตัวอย่างการศึกษาประกอบด้วยโรงเรียนสุ่ม 74 แห่งกรรมการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล “The Scale of Educational Director’ Technology Use” ใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำ” มาตรฐานนี้มีห้ามิติที่เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ความสมบูรณ์แบบในการประกอบวิชาชีพ การเป็นพลเมืองดิจิทัล และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ภายในบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการ

เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของกรรมการและเพศ อายุ ระยะเวลาการให้บริการ และสภาพว่าเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีในบริการหรือไม่วิเคราะห์โดย t-test และ One Way ANOVA ผลการวิเคราะห์พบว่า มิติที่กรรมการเห็นว่าสำคัญที่สุด คือ การพัฒนาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างอายุและความสมบูรณ์แบบในวิชาชีพการปฏิบัติและระหว่างสถานะว่าเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีในการให้บริการหรือไม่ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล

อโรเกียสมายเออร์ อับดุลล่า และอิสเมล์ (Arokiasamy, bin Abdullah, & Ismail, 2014) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางวัฒนธรรม รูปแบบความเป็นผู้นำและการใช้ ICT โดยผู้อำนวยการโรงเรียนในมาเลเซีย ได้ข้อค้นพบว่า ผู้นำโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ไปใช้ในโรงเรียน พวกเขาจำเป็นต้องเข้าใจถึงความสามารถของเทคโนโลยีใหม่ๆ มีความสามารถเฉพาะตัวในการใช้งาน และสามารถส่งเสริมโรงเรียนได้วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการสำรวจเทคนิคใหม่ในการสอน การเรียนรู้ และการจัดการ แต่มีน้อย ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของการใช้ ICT โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมาเลเซีย กระดาษนี้ตรวจสอบขอบเขตที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้คอมพิวเตอร์ในประเทศมาเลเซียและกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการใช้คอมพิวเตอร์ของอาจารย์ใหญ่ (การรับรู้ทางวัฒนธรรมและรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง) รายงานเบื้องต้นยังเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่รวบรวมจากผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยม 520 คนในรัฐสลังงอร์และวิลายาห์ เปอร์เซกูตวน ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนและการบริหาร และมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ในระดับปานกลางและใช้เวลาสองสามสัปดาห์ในการทำงานกับคอมพิวเตอร์ของตน นอกจากนี้ การรับรู้ทางวัฒนธรรมและความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีส่วนสำคัญต่อระดับการใช้คอมพิวเตอร์โดยผู้บริหารระดับสูง คาดว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเปิดแนวคำถามใหม่เกี่ยวกับบทบาทสำคัญของผู้นำโรงเรียนในการนำไอซีทีมาใช้และจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการด้านการพัฒนาในอนาคตเพราะจะทราบมากขึ้นเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายจึงต้องออกแบบโครงการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การศึกษาภาวะผู้นำ เพื่อสนององค์ประกอบของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลในอุดมคติ แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการพิจารณาเป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารในอนาคต

ซินคาร์ (Sinca, 2013) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความท้าทายที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเผชิญในบริบทของความเป็นผู้นำเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การกำหนดความท้าทายที่ผู้บริหารโรงเรียนเผชิญในบริบทของเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำ เป็นกรณีศึกษาเชิงคุณภาพโดยมาตรฐานเทคโนโลยีการศึกษาแห่งชาติสำหรับผู้บริหาร (NETS*A). ครูใหญ่โรงเรียนประถม 6 คน ที่ทำงานในเมืองใหญ่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของตุรกีเข้าร่วมในการศึกษา ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวผ่านโปรโตคอลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เครื่องมือรวบรวมข้อมูลได้รับการพัฒนาผ่านการศึกษานำร่องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลผ่านวิธีการเฉพาะเรื่องและความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้รับการตรวจสอบผ่านการทบทวนการตรวจสอบสมาชิก

และกระบวนการความน่าเชื่อถือระหว่างโค้ดเดอร์ ผลการวิจัยพบว่า ในการสวมบทบาทเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ผู้อำนวยการโรงเรียนเผชิญกับความท้าทายต่างๆ เช่น ระบบราชการ การขาดทรัพยากร การต่อต้านนวัตกรรม ขาดการฝึกอบรมในการให้บริการและความยากลำบาก จากการค้นพบนี้ แนะนำให้ลดมาตรการต่างๆ ลง อุปสรรคของระบบราชการและจัดกิจกรรมฝึกอบรมในการให้บริการอย่างยั่งยืนเพื่อเอาชนะความท้าทายที่ผู้บริหารโรงเรียนกำลังเผชิญในบริบทของการเป็นผู้นำเทคโนโลยี

พาร์ค (Park, 2012) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการสนับสนุนนวัตกรรมจากโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาในประเทศเกาหลีใต้ มีข้อค้นพบว่า บรรยากาศแห่งนวัตกรรมและความเป็นผู้นำหลักในโรงเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมของโรงเรียนไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนที่สนับสนุนนวัตกรรมและความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่ค่อยได้รับการกล่าวถึงเพื่อตัดสินว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ ในแนวทางนี้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ตรวจสอบผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อบรรยากาศในโรงเรียนที่ครูรับรู้ในแง่ของการสนับสนุนนวัตกรรม ผู้เข้าร่วมเป็นครูประจำ 981 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ 32 แห่งในเกาหลีใต้ เพื่อศึกษา ลักษณะของโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศสนับสนุนนวัตกรรม การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบดั้งเดิมและการวิเคราะห์ HLM ได้ดำเนินการและเปรียบเทียบกับผลกระทบโดยประมาณของรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะตัวทำนายทั้งในระดับครูและระดับกลุ่ม แม้ว่าเราจะพิจารณาลักษณะของโรงเรียนและลักษณะประชากรของผู้บริหารแต่ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการรับรู้ของครูในการสนับสนุนนวัตกรรมบรรยากาศโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อค้นพบของการศึกษานี้ยืนยันว่ารูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้ริเริ่มหรือผู้จัดการ แทนที่จะเป็นผู้ตอบโต้สามารถให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ การประเมินการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล การศึกษาแสดงให้เห็นว่าอาณาเขตจากบนลงล่างของรัฐบาลที่กำหนดให้โรงเรียนเปลี่ยนแปลงไม่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมในโรงเรียน

เนแลนด์ (Neyland, 2011) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบูรณาการการเรียนรู้ออนไลน์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐนิวเซาท์เวลส์: มุมมองของโรงเรียนสามแห่งเกี่ยวกับการนำไอซีทีมาใช้ รายงานนี้ตรวจสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการการเรียนรู้ออนไลน์ในโรงเรียนมัธยมในเขตซินี การศึกษาในอดีตแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสามารถระบุได้ว่ามีการใช้งานในระดับหนึ่ง ตั้งแต่การไม่ใช้ ไปจนถึงขั้นตอนต่างๆ เช่น การเข้าศึกษา และการปรับตัว จนถึงเปลี่ยนแปลง เมื่อการมุ่งเน้นที่เทคโนโลยีเปลี่ยนไปสู่การมุ่งเน้นที่ผู้เรียน รายงานนี้เน้นถึงปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการใช้การเรียนรู้ออนไลน์ในโรงเรียนมัธยมในซินี รวมถึงปัจจัยที่เป็นระบบ เช่น การสนับสนุนจากสถาบัน และปัจจัยขนาดเล็ก เช่น ความสามารถของครู หลังจากสอบถามและสัมภาษณ์กับผู้

ประสานงานคอมพิวเตอร์ในปี 2552 พบว่าปัจจัยในโรงเรียนในทันที เช่น การสนับสนุนของโรงเรียนและการให้ความสำคัญกับการสอนมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยเชิงระบบในวงกว้าง สำหรับการนำไอซีทีมาใช้ในการเรียนรู้ออนไลน์

“ผู้เรียนดิจิทัล” สามารถใช้ ICT (เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) ทั้งในและนอกโรงเรียนโดยใช้ “รูปแบบการเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต – โต้ตอบ มุ่งเน้นการค้นหา ทำงานร่วมกัน แต่มีความเป็นอิสระส่วนบุคคล” (ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 2001, หน้า 14) ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมการศึกษา (CERI) ได้ระบุเหตุผลสามประการสำหรับโรงเรียนที่จะรวม ICT: เศรษฐกิจ (เพื่อให้นักเรียนมีทักษะในการทำงาน) สังคม (เพื่อเตรียมนักเรียนให้มีความรู้ด้านดิจิทัล) และการสอน (เพื่อสนับสนุนทักษะการคิดขั้นสูง) . การศึกษาออนไลน์เป็นคำศัพท์ทั่วไปที่มักใช้สลับกันได้กับอีเลิร์นนิ่ง (เรคเคดัล & Qvist-Eriksen, 2003) และคำศัพท์นี้ใช้นอกเหนือไปจาก ICT เพื่ออธิบายกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดำเนินการด้วยเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมักจะผ่านการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต (เช่น แมคคอมบ์ & วากิลี, 2005)) สำหรับวัตถุประสงค์ของบทความนี้ คำว่า การเรียนรู้ออนไลน์ จะใช้อย่างกว้างๆ และอาจรวมถึงคำศัพท์ต่างๆ เช่น เครื่องมือการเรียนรู้ออนไลน์ เครื่องมืออินเทอร์เน็ต เครื่องมือออนไลน์ และเครื่องมือเว็บ 2.0 การเรียนรู้ที่ปรับปรุงเทคโนโลยี การเรียนรู้โดยใช้สื่อกลาง การเรียนรู้เสมือนจริงและอื่นๆ การเรียนรู้ที่ดำเนินการด้วยระบบการจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือด้วย ICT เนื่องจากการนำการสอนทางเว็บมาใช้ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง ครูจึงได้ตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการผสมผสานการเรียนรู้ออนไลน์เข้ากับชั้นเรียนมากขึ้น (ฮอลล์, วัตกินส์ & เออร์คัล, 2000) โรงเรียนหลายแห่งที่นำการเรียนรู้ออนไลน์มาใช้นั้นเชื่อมั่นในข้อดีของการเรียนรู้ออนไลน์ แม้จะเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคมากมายในระหว่างดำเนินการ (เช่น ซามาราวิคเรมา & สเตซี่, 2007) รายงานนี้สำรวจปัจจัยทางสถาบันและจุลภาคที่ส่งผลต่อการบูรณาการการเรียนรู้ออนไลน์ในโรงเรียนมัธยมของกระทรวงศึกษาธิการและฝึกอบรม (DET) ในภูมิภาคชิตินีย์

บานอกลู (Banoglu, 2011) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสามารถด้านความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และการประสานงานด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้คือการกำหนดความสามารถของครูใหญ่ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และเพื่อกำหนดนัยสำหรับความสามารถขั้นสูงของประชากรในการศึกษาถูกสร้างขึ้นโดยผู้บริหารโรงเรียน 134 คนในเขต มัลเตเป และ คาคิกอย ในอิสตันบูล เนื่องจากสามารถเข้าถึงประชากรได้ จึงไม่มีการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเฉพาะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ การสำรวจการวิจัยชื่อ NETS-A the Principal Technology Leadership Assessment (PTLA) ถูกดัดแปลงเป็นภาษาตุรกี อันเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน (CFA) ซึ่งบ่งชี้ความพอดีของดัชนีในสามมิติ (CMIN/df= 1.547/CFI= .913/RMSA) = .082) และ Exploratory Factor Analysis (EFA) ซึ่งเปิดเผย 3 ปัจจัยที่อธิบาย % 64 ของความแปรปรวนทั้งหมด ความน่าเชื่อถือของความสอดคล้องภายในของการสำรวจถูกกำหนดด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ($\alpha = .95$) จากผลการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนมีความเพียงพอสำหรับความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีในระดับ "สำคัญ" ($M = .85, SD = .54$) ในภาวะ "ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์" ของความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมี ค่าต่ำสุด ($M = .78, SD = .68$) เมื่อเทียบกับขนาดอื่นๆ นอกจากนี้ ยังพบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีมีความเพียงพอใน "ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์" มากกว่าเพื่อนร่วมงานชาย ($p < .05$) นอกจากนี้ยังพิจารณาว่าโรงเรียนที่เป็นเจ้าของโดยครูเป็นผู้ประสานงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเพียงพอสำหรับ "การเรียนรู้และการสอน" ของความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ($p < .05$)

ฟลานาแกนและจาคอบเซน (Flanagan & Jacobsen, 2003) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสำหรับอาจารย์ใหญ่ในศตวรรษที่ 21 ได้ข้อค้นพบว่า เอกสารนี้จะตรวจสอบปัญหาในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการเทคโนโลยีและให้กรอบบริบทที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถรับผิดชอบความเป็นผู้นำในด้านนี้ ตัวอย่างที่เลือกสรรของการบูรณาการเทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จมีไว้เพื่อแจ้งแนวทางปฏิบัติด้านการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยมีการอธิบายเป้าหมายความเป็นผู้นำ ความสามารถและความรับผิดชอบที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุอนาคตที่ต้องการนี้ ในส่วนสุดท้ายผู้เขียนได้ตั้งประสบการณ์วิชาชีพในฐานะนักวิจัยและครู/ผู้นำเพื่อสร้างและขยายรูปแบบความเป็นผู้นำห้าส่วนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันโดยเขตการศึกษาในเมืองขนาดใหญ่เพื่อตีความความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีในหลายมิติสำหรับผู้บริหาร วิธีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในขณะที่พวกเขาพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี ใช้แผนการเติบโตทางวิชาชีพ ทำงานร่วมกับชุมชนของพวกเขา และจัดหาความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีประจำวัน การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนสำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษา

การเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนส่งผลกระทบต่อบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง ICT ได้กระตุ้นความต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในโรงเรียนของรัฐซึ่งจำเป็นจากการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจแห่งความรู้ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนรู้สึกกดดันให้เปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องหาวิธีนำไปใช้และคงไว้ซึ่งนวัตกรรมทางเทคโนโลยีในห้องเรียน บทความนี้นำเสนอถึงประเด็นพื้นฐานบางประการในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารระดับสูง และเป็นต้นแบบเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการในเชิงบวก บทบาทและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้บริหารระดับสูงในฐานะผู้นำด้านเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นด้านเวลาและทรัพยากร ทั้งสำหรับผู้บริหารบุคคลและเขตการศึกษา หากผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างแรงบันดาลใจและให้เจ้าหน้าที่บูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพจะต้องพร้อมสำหรับผู้บริหารระดับสูงเพื่อพัฒนาทักษะและลักษณะนิสัยเหล่านี้มีความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพของผู้นำอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีมีนัยสำคัญสำหรับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา โปรแกรมระดับระบบและการจัดหาโอกาสในการให้คำปรึกษา การวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อทำความเข้าใจบทบาท ความสามารถ และการจัดการที่มีต่อเทคโนโลยีและการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งผู้บริหารต้องการเพื่อที่จะเป็นผู้นำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ และวิธีนี้ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนในทางปฏิบัติได้ดีที่สุด เขตการศึกษาต้องจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้นที่เพียงพอ ต่อเนื่อง และเข้มข้นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครู ในด้านการดำเนินการและการจัดการด้านไอซีที เป็นที่เข้าใจได้ว่าผู้บริหารมักรู้สึกหนักใจกับความคาดหวังที่มีอยู่ในความรับผิดชอบใหม่ของตน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้นำด้านเทคโนโลยี และคนอื่นๆ จำนวนมากกำลัง

ทำงานหลายอย่างที่ระบุไว้ในบทความนี้ อย่างไรก็ตาม หากมองว่าการใช้ ICT เป็นส่วนหนึ่งของขบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญและได้รับโอกาสที่มีความหมายเพื่อพัฒนาทักษะและอุปนิสัยที่จำเป็นสำหรับความเป็นผู้นำในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีข้อค้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ อย่างมากมาย ในบริบทของสถานศึกษาก็ได้รับผลกระทบเช่นกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษาต้องมีการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค มีข้อค้นพบสำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะสำคัญในการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทั้งเรื่องของการนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงานเพื่อให้การจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาในท่ามกลางวิกฤตของการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ผ่านพ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยดำเนินงาน 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งไทยและต่างประเทศ

1.2 นำผลสรุปที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาทำการสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ร่างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.3 นำร่างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในข้อ 1.2 มาทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาเนื้อหาของร่างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของการศึกษานอกโรงเรียนและการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

ชั้นที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของตัวแปรสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นกับผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กศน.อำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 จำนวน 928 คน สังกัดสำนักงาน กศน. 5 ภูมิภาคทั่วประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ประจำปี พุทธศักราช 2563 ที่ได้จากเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05% (0.05) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามแนวคิดของ องอาจ นัยพัฒน์ (2548) โดยดำเนินการสุ่มโดยการแบ่งเป็นภาคตามภูมิศาสตร์ 5 ภูมิภาค แต่ละภูมิภาคดูตามขนาดของจังหวัดเล็กใหญ่ และใช้หลักการจัดแบ่งขนาดตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) หมายถึง จังหวัดใดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างมากควรได้รับเลือกเป็นตัวอย่างมากกว่าจังหวัดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างน้อยกว่า โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนด

ตาราง 2 ประชากรและตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต จำแนกตามภาค

ภาค	ประชากร (คน)	สัดส่วน (%)	ตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	50	5.39	15
ภาคเหนือ	196	21.12	60
ภาคใต้	151	16.27	45
ภาคกลาง	136	14.66	41
ภาคตะวันออก	73	7.87	22
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	322	34.69	97
รวม	928	100.00	280

ที่มา: (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 32)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะด้านด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเชิงประเมินเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของตัวแปรสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 มากำหนดเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป

2. สร้างแบบสอบถามสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของตัวแปรสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/ที่ควรจะเป็นในระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 1

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/ที่ควรจะเป็นในระดับน้อย มีค่าคะแนน เท่ากับ 2

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/ที่ควรจะเป็นในระดับปานกลาง มีค่าคะแนน เท่ากับ 3

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/ที่ควรจะเป็นในระดับมาก มีค่าคะแนน เท่ากับ 4

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/ที่ควรจะเป็นในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 5

3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 และนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามในส่วนของการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และในส่วนของการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็น Google Form

2. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา กศน.เขต/อำเภอ
3. ติดตามแบบสอบถามจาก กศน.อำเภอ/เขต บางแห่งที่จัดส่งข้อมูลล่าช้าด้วยการสอบถามทางโทรศัพท์จนได้แบบสอบถามครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) และการทดสอบที (t-test)

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มายกร่างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หลังจากนั้นจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาร่างรูปแบบดังกล่าว ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงาน กศน. รองเลขาธิการ กศน. จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.อำเภอ/เขต ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน รวม จำนวน 10 คน

2.2 เครื่องมือในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ร่างรูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

2.3 การดำเนินการสนทนากลุ่ม ทำหนังสือเพื่อเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มโดยใช้โปรแกรม zoom ในการสนทนากลุ่มออนไลน์ ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิจัดส่งเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม นัดหมายเวลา และจัดส่ง line id และ passcode ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทราบล่วงหน้าเมื่อถึงกำหนดเวลานัดหมายผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลความต้องการจำเป็นและร่างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ที่ประชุมการสนทนากลุ่มได้พิจารณา

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการสร้างรูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

หลังจากได้รูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ลำดับต่อไปจะประเมินรูปแบบในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา กศน. อำเภอ/เขต จำนวนรวม 19 คน จากนั้นจะทดสอบผลการประเมินโดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (chi-square test) ตามแนวคิดของ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา (อาศรมการศึกษาราชันย์: Rachan Educational Hermitage (REH). 2561) ดังนี้

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงาน กศน. คือ รองเลขาธิการ กศน. จำนวน 1 คน ผู้บริหารกอง/ศูนย์ ส่วนกลาง คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารสำนักงาน กศน.จังหวัด ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 19 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นแบบให้ประเมินสองทาง คือ เหมาะสม-ไม่เหมาะสม และ เป็นไปได้-เป็นไปไม่ได้ จำนวน รวม 27 ข้อ (ภาคผนวก ก)

3.3 การเก็บข้อมูล ทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำเนินการประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็น Google Form

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ (frequency) ของผลการประเมินและทดสอบความแตกต่างของค่าความถี่ด้วยการทดสอบไคสแควร์ (chi-square test) หากพบว่า ค่าความถี่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในทางที่มีค่าความถี่ที่เห็นว่าเหมาะสมหรือเป็นไปได้มากกว่าค่าความถี่ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมหรือเป็นไปไม่ได้ ก็แปลว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการกล่าวถึงสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
I	แทน	สภาพที่ควรจะเป็น
D	แทน	สภาพที่เป็นอยู่
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
PNI	แทน	ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
χ^2	แทน	ค่าไค์สแควร์ที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบไค์สแควร์ (χ^2 - distribution)
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าไค์สแควร์จะมีนัยสำคัญ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	30.36
หญิง	195	69.64
รวม	280	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	12	4.29
ปริญญาโท	257	91.79
ปริญญาเอก	11	3.92
รวม	280	100
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	98	35.00
6-10 ปี	50	17.86
11 ปี ขึ้นไป	132	47.14
รวม	280	100
ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก	48	17.14
ขนาดกลาง	91	32.50
ขนาดใหญ่	81	28.93
ขนาดใหญ่พิเศษ	60	21.43
รวม	280	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากสุด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 69.64 วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 257 คน มากสุด คิดเป็นร้อยละ 97.79 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป มากสุด คิดเป็นร้อยละ 47.14 และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ขนาดสถานศึกษามีขนาดกลาง มากสุด 91 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 32.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ในรายด้านและโดยรวม

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	4.12	0.15	4.47	0.05	0.086	12.178**	.000
2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์	3.95	0.16	4.41	0.06	0.116	14.157**	.000
3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.15	0.10	4.48	0.04	0.080	10.719**	.000
4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน	4.23	0.11	4.51	0.05	0.065	8.855**	.000
5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน	4.30	0.07	4.53	0.04	0.055	8.560**	.000
6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	4.12	0.23	4.51	0.07	0.094	13.086**	.000
7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	4.17	0.19	4.52	0.08	0.083	12.319**	.000
8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน	4.08	0.06	4.47	0.02	0.096	12.728**	.000

รวม	4.14	0.17	4.49	0.06	0.085	13.288**	.000
-----	------	------	------	------	-------	----------	------

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมมีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 สนับสนุนให้ครู กศน.มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	4.04	0.82	4.42	0.74	0.094	10.283**	.000
2 เป็นผู้นำครู กศน.ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	4.04	0.77	4.46	0.70	0.105	10.483**	.000
3 ให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	4.36	0.73	4.54	0.68	0.041	5.230**	.000
4 สนับสนุนให้ครู กศน.จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ	4.16	0.84	4.49	0.71	0.080	8.401**	.000
5 บริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน	3.97	0.79	4.42	0.72	0.111	10.894**	.000
รวม	4.12	0.15	4.47	0.05	0.086	12.178**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้ครู กศน.มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำครู กศน.ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ให้ความสำคัญกับสื่อ

และเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนให้ครู กศน.จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 สามารถคาดการณ์แนวโน้มการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ในอนาคตได้	3.81	0.74	4.31	0.76	0.131	12.863**	.000
2 วางแผนการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การนิเทศ ติดตาม และ ประเมิน ผล การ ดำเนินงานของสถานศึกษา	3.88	0.78	4.41	0.70	0.136	9.372**	.000
3 ร่วม ประชุม วางแผน เตรียม การ และ สร้าง ข้อตกลงร่วมกับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	4.13	0.81	4.46	0.70	0.080	8.345**	.000
4 สนับสนุน การจัดทำ แผนการสอนออนไลน์และ แผนการพบกลุ่มของครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	4.11	0.84	4.44	0.71	0.081	8.901**	.000

5	สนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และ อินเทอร์เน็ตในการจัดการ เรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	4.11	0.78	4.47	0.71	0.088	12.670**	.000
6	สนับสนุนการจัดทำคู่มือครู และคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็น แนวทางในการบริหาร จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ของสถานศึกษา	3.79	0.84	4.39	0.77	0.160	12.336**	.000
7	สามารถนำกลยุทธ์ด้านการ จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ของครู กศน.ไปสู่อการปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรม	3.82	0.79	4.37	0.76	0.144	12.863**	.000
	รวม	3.95	0.16	4.41	0.06	0.116	14.157**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ สามารถคาดการณ์แนวโน้มการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ในอนาคตได้ วางแผนการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนการจัดทำแผนการสอนออนไลน์และแผนการพบกลุ่มของครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา และสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ไปสู่อการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 ความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบของออนไลน์ของครู กศน.	4.01	0.79	4.44	0.74	0.109	11.257**	.000
2 สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	4.07	0.82	4.45	0.73	0.094	9.145**	.000
3 สนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และความต้องการผู้เรียน	4.19	0.79	4.46	0.74	0.064	6.753**	.000
4 สนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน	4.27	0.77	4.53	0.67	0.061	7.598**	.000
5 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	4.21	0.77	4.49	0.71	0.067	7.625**	.000
6 สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง	4.16	0.77	4.52	0.67	0.086	9.337**	.000
รวม	4.15	0.10	4.48	0.04	0.080	10.719**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อพบว่า ทั้ง 6 ข้อ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบของออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สนับสนุนให้ครู กศน.ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการผู้เรียน สนับสนุนให้ครู กศน.จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่โดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้มีคุณภาพ	4.33	0.75	4.55	0.67	0.051	5.813**	.000
2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	4.16	0.83	4.52	0.70	0.086	8.474**	.000
3 มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.17	0.77	4.47	0.71	0.072	7.679**	.000
4 บริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	4.13	0.85	4.44	0.73	0.074	8.352**	.000
5 ตระหนักในคุณภาพของผลลัพธ์ผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. อย่างต่อเนื่อง	4.36	0.75	4.55	0.69	0.044	5.739**	.000
รวม	4.23	0.11	4.51	0.05	0.065	8.855**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่โดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้มีคุณภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน บริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และตระหนักในคุณภาพของผลลัพธ์ผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.อย่างต่อเนื่อง มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 สนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่	4.27	0.78	4.52	0.70	0.060	6.932**	.000
2 ส่งเสริมการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ และทักษะด้านดิจิทัลแก่ครู กศน.เพื่อให้สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับทีมงาน	4.28	0.75	4.53	0.69	0.059	7.349**	.000
3 สนับสนุนให้ครู กศน.มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม	4.31	0.76	4.53	0.69	0.053	6.458**	.000
4 ประชุมร่วมกับครู กศน.โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.19	0.81	4.48	0.71	0.069	8.023**	.000
5 ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.40	0.75	4.59	0.69	0.042	5.702**	.000
6 ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ฝึกสอนให้แก่ครู กศน.ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ	4.33	0.76	4.56	0.69	0.051	6.828**	.000
รวม	4.30	0.07	4.53	0.04	0.055	8.560**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 6 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ และทักษะด้านดิจิทัลแก่ครู กศน.เพื่อให้สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับทีมงาน สนับสนุนให้ครู กศน.มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเองที่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม ประชุมร่วมกับครู กศน.โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ฝึกสอนให้แก่ครู กศน.ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.07	0.79	4.52	0.70	0.110	11.420**	.000
2 เลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง	4.02	0.82	4.49	0.73	0.118	12.353**	.000
3 พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน.	4.12	0.77	4.50	0.70	0.091	10.011**	.000
4 เรียนรู้ และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.จนประสบผลสำเร็จ	3.91	0.81	4.43	0.72	0.134	12.072**	.000
5 ความซื่อสัตย์สุจริตมีจริยธรรมและเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของครู กศน.	4.50	0.69	4.63	0.65	0.027	4.806**	.000
รวม	4.12	0.23	4.51	0.07	0.094	13.086**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพ เลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง พัฒนางานเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. เรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.จนประสบผลสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์สุจริตมีจริยธรรมและเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของครู กศน. มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน.ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.78	4.55	0.69	0.079	9.640**	.000
2 ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.76	4.49	0.71	0.095	10.432**	.000
3 สื่อสารกับครู กศน.ด้วยการเปิดใจรับฟังข้อมูล ความคิดเห็น และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง	4.44	0.72	4.61	0.65	0.038	6.002**	.000
4 ประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน.หรือ สำนักงานกศน.จังหวัด/กทม. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือ ภาระเบี่ยงที่เกี่ยวข้อ เป็นต้น	4.15	0.84	4.53	0.68	0.090	9.351**	.000
5 ประสานความร่วมมือกับเครือข่าย อาทิ ครูในระบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอนเสริมในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สัมฤทธิ์ผล	3.92	0.95	4.40	0.77	0.120	10.775**	.000
รวม	4.17	0.19	4.52	0.08	0.083	12.319**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน.ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารกับครู กศน.ด้วยการเปิดใจรับฟังข้อมูล ความคิดเห็น และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน.หรือ สำนักงานกศน.จังหวัด/กทม. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือ ภาระเบี่ยงที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และประสานความร่วมมือกับเครือข่าย อาทิ ครูในระบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอนเสริมในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สัมฤทธิ์ผล มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน	สภาพที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1 สนับสนุนให้ครู กศน.เก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.81	4.48	0.71	0.079	9.288**	.000
2 สนับสนุนให้ครู กศน.ติดตามการใช้การประเมิน และการรายงานผลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	4.09	0.79	4.48	0.69	0.094	11.129**	.000
3 สนับสนุนให้ครู กศน.นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	4.10	0.82	4.49	0.71	0.096	10.743**	.000
4 ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน	4.08	0.79	4.48	0.71	0.099	11.093**	.000
5 ใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	3.99	0.86	4.44	0.72	0.113	11.327**	.000
รวม	4.08	0.06	4.47	0.02	0.096	12.728**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้ครู กศน.เก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครู กศน.ติดตามการใช้ การประเมิน และการรายงานผลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนให้ครู กศน.นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ตามแผนงาน และใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตอนที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 27 สมรรถนะ ดังนี้

ด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และ 3) การบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

ด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) การสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. 3) การสนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา และ 4) ความสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. 2) การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 3) การสนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการผู้เรียน และ 4) การสนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน

ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. 2) การบริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และ 3) ความตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงแพร่ระบาดโรคโควิด-19

ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ 2) การสนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม 3) การประชุมร่วมกับครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหาร่วมกัน และ 4) การส่งเสริมบรรยากาศทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. และ 3) การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.จนประสบผลสำเร็จ

ด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กศน. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือ ภาวะเบียดที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน และ 3) การใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.1 ผลการประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13 ถึง 20

ตาราง 13 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

สมรรถนะด้าน การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การเป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	17	2	11.842**	.001
2. การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	19	0	19.000**	.000
3. การบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี อันประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การเป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็น และเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์

สมรรถนะด้าน การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	19	0	19.000**	.000
2. การสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	16	3	8.895**	.003
3. การสนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา	17	2	11.842**	.001
4. ความสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ เข้าร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา และสามารถนำกลยุทธ์ด้าน

การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. ความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบของออนไลน์ของครู กศน.	19	0	19.000**	.000
2. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	19	0	19.000**	.000
3. การสนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการผู้เรียน	17	2	11.842**	.001
4. การสนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบของออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการผู้เรียน และสนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน

สมรรถนะด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	18	1	15.211**	.001
2. การบริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	17	2	11.842**	.001
3. ความตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงแพร่ระบาดโรคโควิด-19	19	0	19.000**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. บริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และตระหนักในคุณภาพของผลลัพธ์ผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.อย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน

สมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ใน การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจาก โรคอุบัติใหม่	19	0	19.000**	.000
2. การสนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนา อย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม	17	2	11.842**	.001
3. การประชุมร่วมกับครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหา การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไข ปัญหาร่วมกัน	16	3	8.895**	.003
4. การส่งเสริมบรรยากาศทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้ เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ กัน	19	0	19.000**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ สนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม ประชุมร่วมกับครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ปัญหาร่วมกัน และส่งเสริมบรรยากาศทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

สมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง	18	1	15.211**	.001
2. การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน.	17	2	11.842**	.001
3. การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.จนประสบผลสำเร็จ	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ เลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. และเรียนรู้ความซื่อสัตย์สุจริตจริยธรรมและเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของครู กศน. มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ

สมรรถนะด้าน การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	19	0	19.000**	.000
2. การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	19	0	19.000**	.000
3. การประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือสำนักงาน กศน.จังหวัด/กศน. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กศน. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน

สมรรถนะด้าน การติดตามและประเมินผลการทำงาน	ผลการประเมินความเหมาะสม			
	เหมาะสม (ความถี่)	ไม่เหมาะสม (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การสนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	17	2	11.842**	.001
2. การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน	16	3	8.895**	.003
3. การใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	19	0	19.000**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน และใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. มีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ ของรูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จากการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13 ถึง 20

ตาราง 21 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

สมรรถนะด้าน การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปไม่ได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การเป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	15	4	6.368**	.012
2. การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	16	3	8.895**	.003
3. การบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน	17	2	11.842**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี อันประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การเป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็น และเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์

สมรรถนะด้าน การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	18	1	15.211**	.001
2. การสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	19	0	19.000**	.000
3. การสนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา	19	0	19.000**	.000
4. ความสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ ร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ สนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา และสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. ความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้แบบของออนไลน์ของครู กศน.	17	2	11.842**	.001
2. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	16	3	8.895**	.003
3. การสนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการผู้เรียน	15	4	6.368**	.012
4. การสนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน	15	4	6.368**	.012

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบของออนไลน์ของครู กศน. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการผู้เรียน และสนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน ความเป็นไปได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน

สมรรถนะด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	16	3	8.895**	.003
2. การบริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	17	2	11.842**	.001
3. ความตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. บริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน

สมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่	19	0	19.000**	.000
2. การสนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม	17	2	11.842**	.001
3. การประชุมร่วมกับครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหาร่วมกัน	15	4	6.368**	.012
4. การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	15	4	6.368**	.012

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ สนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม ประชุมร่วมกับครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหาร่วมกัน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

สมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง	16	3	8.895**	.003
2. การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน.	17	2	11.842**	.001
3. การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.จนประสบผลสำเร็จ	18	1	15.211**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ เลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. และเรียนรู้ความซื่อสัตย์สุจริตจริยธรรมและเสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของครู กศน. มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ

สมรรถนะด้าน การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	18	1	15.211**	.001
2. การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	17	2	11.842**	.001
3. การประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กศน. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	16	3	8.895**	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กศน. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีความเป็นไปได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน. ด้านที่ 8 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ

สมรรถนะด้าน การติดตามและประเมินผลการทำงาน	ผลการประเมินความเป็นไปได้			
	เป็นไปได้ (ความถี่)	เป็นไปได้ (ความถี่)	χ^2	p-value
1. การสนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	17	2	11.842**	.001
2. การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน	17	2	11.842**	.001
3. การใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	16	3	8.895**	.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน และใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ด้วยการกล่าวถึง หัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อสร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตลอดจนสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้ร่างสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 จำนวน 928 คน สังกัดสำนักงาน กศน.

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต ประจำปีพุทธศักราช 2563 ที่ได้จากเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05% (0.05) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามแนวคิดของ องอาจ นัยพัฒน์ (2548) โดยดำเนินการสุ่มโดยการแบ่งเป็นภาคตามภูมิศาสตร์ 5 ภูมิภาค จำนวน 26 จังหวัด ทั่วประเทศ แต่ละภูมิภาคดูตามขนาดของจังหวัดเล็กใหญ่ และใช้หลักการจัดแบ่งขนาดตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) หมายถึง จังหวัดใดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างมากควรได้รับเลือกเป็นตัวอย่างมากกว่าจังหวัดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างน้อยกว่า โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนด

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเชิงประเมินเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของตัวแปรสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมากำหนดเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามต่อไป

2) สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเชิงประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของตัวแปรสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

- สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น ระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 1
- สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น ระดับน้อย มีค่าคะแนน เท่ากับ 2
- สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น ระดับปานกลาง มีค่าคะแนน เท่ากับ 3
- สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น ระดับมาก มีค่าคะแนน เท่ากับ 4
- สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นอยู่/สภาพที่ควรจะเป็น ระดับมากที่สุด มีค่าคะแนน เท่ากับ 5

3) นำแบบสอบถามที่สร้างไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 และนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามในส่วนของการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 และในส่วนของการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.993 และดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ทำหนังสือถึงสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา กศน.เขต/อำเภอ โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็น Google Form
- 2) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร กศน.อำเภอ/เขต
- 3) ติดตามแบบสอบถามจาก กศน.เขต/อำเภอ บางแห่งที่ตอบข้อมูลล่าช้าด้วยการสอบถามทางโทรศัพท์จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้ข้อมูลทั้งหมด 280 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยการวิเคราะห์ค่า PNI และการทดสอบค่าที (t-test)

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายกร่างรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หลังจากนั้นสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาร่างรูปแบบดังกล่าว ดังนี้

2.1 ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงาน กศน. รองเลขาธิการ กศน. จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.เขต/อำเภอ ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน รวม จำนวน 10 คน

2.2 เครื่องมือในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ร่างรูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

2.3 การดำเนินการสนทนากลุ่ม ทำหนังสือเพื่อเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มโดยใช้โปรแกรม zoom ในการสนทนากลุ่มออนไลน์ ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิจัดส่งเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม นัดหมายเวลา และจัดส่ง line id และ passcode ให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้า

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการสร้างรูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

หลังจากได้รูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ผู้วิจัยทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินรูปแบบ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (chi-square test) ดังนี้

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงาน กศน. รองเลขาธิการ กศน. จำนวน 1 คน ผู้บริหารกอง/ศูนย์ ส่วนกลาง ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารหน่วยงานสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษา กศน.เขต/อำเภอ ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 19 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นแบบให้ประเมินสองทาง คือ เหมาะสม-ไม่เหมาะสม และเป็นไปได้-เป็นไปได้ไม่ได้ จำนวนรวม 27 ข้อ

3.3 การเก็บข้อมูล ทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำเนินการประเมินรูปแบบสมรรถนะของด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็น Google Form

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ (frequency) ของผลการประเมินและทดสอบความแตกต่างของค่าความถี่ด้วยการทดสอบไคสแควร์ (chi-square test)

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

2. รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 27 สมรรถนะ ดังนี้

ด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และ 3) การบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

ด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) การสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. 3) การ

สนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา และ 4) ความสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบของออนไลน์ของครู กศน. 2) การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 3) การสนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการผู้เรียน และ 4) การสนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน

ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. 2) การบริหารงานโดยใช้วิทยุทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และ 3) ความตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ 2) การสนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม 3) การประชุมร่วมกับครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหาร่วมกัน และ 4) การส่งเสริมบรรยากาศทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. และ 3) การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. จนประสบผลสำเร็จ

ด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กศน. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือ ภาระเบี่ยงที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ 2) การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน และ 3)

การใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กคน.

3. รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 27 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี (3 สมรรถนะย่อย) สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ (4 สมรรถนะย่อย) สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ (4 สมรรถนะย่อย) สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน (3 สมรรถนะย่อย) สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน (4 สมรรถนะย่อย) สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร (3 สมรรถนะ ย่อย) สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ (3 สมรรถนะย่อย) สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตาม และประเมินผลการทำงาน (3 สมรรถนะย่อย) มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความต้องการจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .01 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีพลวัตสูงและมีความ ซับซ้อนหลายมิติซึ่งส่งผลกระทบต่ออนาคตการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์หนึ่ง คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา การเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารในทุกระดับและการวางพื้นฐานระบบเพื่อรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561) ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 การระบาดครั้งแรกในประเทศไทยถูกบันทึกไว้เป็นทางการเมื่อ 13 มกราคม 2563 หรือประมาณสองปีกว่า (หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน. 18 เมษายน 2564) โควิด-19 ถือว่าเป็นตัวเร่ง สำคัญที่มีผลกระทบต่อการศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา กล่าวคือ ทำให้สถานศึกษา ต้องปรับการบริหารจัดการของตนเองจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนไปสู่การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online Learning Management) ให้เป็นการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำการสอนเป็นการ เรียนผ่านอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของคอมพิวเตอร์ เกิดความสะดวกและเข้าถึงได้ง่าย ทุกสถานที่ ทุกเวลา เป็นการ สร้างการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน (จักรกฤษณ์ โปตาพล. 2563: ออนไลน์) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัลและท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด-19 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะของการบริหารจัดการเรียนแบบออนไลน์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2556) ที่ระบุว่า การ

บริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคสมัยและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มมากขึ้นที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะในการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยที่ พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานการณในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 จำเป็นต้องมีรูปแบบของสมรรถนะในการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์และไม่สามารถใช้สมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งในการจัดการจนสัมฤทธิ์ผลได้ ผู้บริหารบทบาทหนึ่งต้องทำตัวเสมือนผู้นำกลุ่มในยามวิกฤตและในขณะเดียวกันต้องมองไปข้างหน้ามากกว่าการมองแต่อดีตที่ผ่านมา จึงจำเป็นต้องมีการนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี (ชุตีรัตน์ กาญจนธนะชัย. 2562) เป็นผู้นำครู กศน.ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ไว้เป็นกรอบเบื้องต้น ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติสถานศึกษาจึงไม่สามารถใช้การบริหารจัดการในสภาวะปกติทุกๆ ไปได้จำเป็นต้องมีการวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ (Slocum; Jackson; & Hellriegel. 2008) โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา และสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.

ในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. (เพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ. 2552) โดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และสนับสนุนให้ครู กศน.ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ตามความต้องการของผู้เรียน การบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ต้องมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานเป็นสำคัญ (กมลพัชร ทินแก้ว. 2555) และต้องตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และบริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นตัวนำหรือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในการทำงานในช่วงวิกฤตดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถขับเคลื่อนงานได้เพียงลำพังฝ่ายเดียวจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมร่วมกัน (Shermon. 2004) โดยร่วมประชุมกับทีมงานครู กศน.โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

สนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง หรือ การเพิ่มพูนความรู้ตนเองจากการศึกษาอบรมผ่านระบบออนไลน์ และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ในส่วนตัวของผู้บริหารก็จำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ปาริฉัตร ช่อชิต. 2559) ด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. การเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลนี้ การทำงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในพื้นที่ในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน (Hellriegel; et al. 2001) เพื่อร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์โดยการประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมรรถนะสุดท้ายที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ คือ การติดตามและประเมินผลการทำงาน (สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ. 2558) โดยการสนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และการใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อไป

จากเหตุผลที่ต้องมีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สระวาสี (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ สมรรถนะการจัดการเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการสื่อสารและการประสานความร่วมมือ งานวิจัยของภิกษาพัชญ์ โทนา (2562) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารเชิงกลยุทธ์และสมรรถนะการพัฒนาทีมงาน งานวิจัยของปราโมทย์ วังสะอาด (2559) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะการส่งเสริมสนับสนุนและประเมินผลการใช้ไอซีที งานวิจัยของกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ งานวิจัยของพิสิฐ รักรพรม (2563) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการสอน ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการสื่อสาร

และแรงจูงใจ และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และงานวิจัยของสตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาสมรรถนะการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยที่ พบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร การสื่อสารและประสานความร่วมมือ และการติดตามและประเมินผลการทำงาน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากในสถานการณ์ปัจจุบันในรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้ง 8 ด้าน ได้ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการวิจัย คือ การสัมมนากลุ่มย่อยโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ นวัตกรรมในมุมมองเชิงนโยบายและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และผู้บริหารระดับจังหวัดที่มีมุมมองในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า สมรรถนะที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ควรเป็นอย่างไร ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ที่ต้องสัมผัสกับการบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ย่อมเข้าใจในสมรรถนะที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง ความหลากหลายในหลายมุมมองของผู้บริหารทำให้การประเมินหลอมรวมไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ แจ่มอนงค์ (2565) และ พีรฉัตร อนุวงศ์ (2565) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่ไม่ปกติที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ดังนั้น ในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างรอบด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตั้งแต่การต้องเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี ต้องมีการวางแผนเตรียมการและการจัดการเชิงกลยุทธ์มากกว่าจะเป็นการบริหารงานทั่วไป ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้น นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ของครู กศน.ที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่เข้มแข็ง ในขณะเดียวกันตัวผู้บริหารเองก็ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารสองทางจากล่างขึ้นบน และการประสานความร่วมมือทำงานร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ และต้องมีการติดตาม

และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การกำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาและการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรมุ่งไปที่สมรรถนะหลักทั้ง 8 ด้าน และสมรรถนะย่อยในแต่ละสมรรถนะหลัก ดังนี้

สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ควรมุ่งไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 3 สมรรถนะ ได้แก่ การเป็นผู้นำครู กศน. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ ควรมุ่งไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 4 สมรรถนะ ได้แก่ การร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. การสนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา และความสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ควรมุ่งไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 4 สมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การสนับสนุนให้ครู กศน. ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้เรียน และการสนับสนุนให้ครู กศน. จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มผู้เรียน

สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ควรมุ่งไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 3 สมรรถนะ ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. การบริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และความตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน ควรมุ่งไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 4 สมรรถนะ ได้แก่ การสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่ การสนับสนุนให้ครู กศน. มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พิสูจน์ร่อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม การประชุมร่วมกับครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหาร่วมกัน และการส่งเสริมบรรยากาศทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกัน โดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ควรมุ่งไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 3 สมรรถนะ ได้แก่ การเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน. และการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. จนประสบผลสำเร็จ

สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ ควรมุ่งเน้นไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 3 สมรรถนะ ได้แก่ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน. หรือ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กศน. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน ควรมุ่งเน้นไปที่สมรรถนะที่สำคัญ 3 สมรรถนะ ได้แก่ การสนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงาน และการใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้ง 8 ด้าน มาศึกษาในเชิงลึกกว่า สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน ส่งผลต่อกันหรือไม่อย่างไร โดยใช้เทคนิคทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปทดลองใช้เพื่อพิจารณาว่า สามารถทำให้สถานศึกษาของ กศน. ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในพื้นที่มีประสิทธิผลอย่างไร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กมลมาลย์ ไชยศิริสัญญา. (2559, มกราคม-มิถุนายน). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 5(1): 82-94.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2546). การนิเทศการจัดการกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- (2546). แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร วันศุกร์ที่ 7 มีนาคม 2551 ณ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1. กรุงเทพฯ : ถ่ายเอกสาร
- กุลเชษฐ์ มงคล. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. ปทุมธานี, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. ค้นหามาเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559, จาก: <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2563, มิถุนายน). การจัดการเรียนออนไลน์ : วิธีที่เป็นไปทางการศึกษา. สืบค้นข้อมูลจาก <https://slc.mbu.ac.th> เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2564.
- จิรพรรณ หิรัญวรเสถียร. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาปางเขต 2 . เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินฉัตร ปะโคทั้ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี, ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์ และสุวิทย์ หิรัญยกานต์. (2548). ปทานุกรมศัพท์การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ, ไร่ไทยเพรส.
- ชยาภรณ์ นินนานนท์. (2554). ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.

- ชวนพิศ ลิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. คุษณินิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ, วีพริ้นท์.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2551). ศิลปะการบริหารสัมพันธ์ภาพ. กรุงเทพฯ, ปัญญาชน.
- ชำนาญ สุรินาม. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ชिरวัฒน์ นิจนตร. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 4(2) 71-102.
- ชัยเลิศ พิชิตพรชัย. (2564, 14 พฤษภาคม). “นิวนอร์มอล” เมื่อเชื้อไวรัสเปลี่ยนโลก ชีวิตหลัง “โควิด” ส่อง 3 กลุ่ม. สืบค้นจากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน หน้า 20.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). มารูจัก Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดอนเนลลอน, แอน. (2551). ทักษะการบริหารทีม (ไฟโรจน์ บาลัน, ผู้แปล). กรุงเทพฯ, เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เดือนใจ รักษาพงศ์. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีสุข โภคทรัพย์. (2561, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที สำหรับ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม. วารสารวิชาการ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม. 5(1): 109-124.
- ทินกร บัวชู. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ สาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 13(1), 285-294.
- เทพไท เสนพงศ์. (2563, พฤษภาคม). ยกปัญหา 8 ข้อ “เรียนออนไลน์” วันแรกวุ่น. สืบค้นข้อมูลจาก <https://www.thansettakij.com> เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2564.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2563, พฤษภาคม). สรุบข้อดีข้อเสียการ “เรียนออนไลน์” ดีหรือไม่อย่างไร. สืบค้นข้อมูล จาก <https://www.thairath.co.th> เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2564.
- ธนพรรณ ทรัพย์ธนาดล. (2554, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน บทเรียนออนไลน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. วารสาร Veridian E-Journal SU กลุ่ม มนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(1): 652-666.

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ, ชั่วฟ้า.
- (2550). ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ, ชั่วฟ้า.
- (2556, มกราคม-เมษายน). วิฤตและทางออกในการบริหารและการจัดการการศึกษา (ไทย). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา. 1(1): 5-9.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2559). **สมรรถนะ**. กรุงเทพมหานคร: สยามการพิมพ์.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ COMPETENCY มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นรรชต์ ฝันเชียร. (2561, สิงหาคม). ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะอย่างไร. สืบค้นข้อมูลจาก <https://www.truelookpanya.com> **ทรูปลูกปัญญา**. เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2564.
- นวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์ และคณะ. (2545). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ, ภาพพิมพ์.
- นิตยา เปลื้องนุช. (2554). การบริหารหลักสูตร. ขอนแก่น, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556, มกราคม-มีนาคม). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 7(1): 92-103.
- (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี. (2563). การจัดการเรียนการสอนออนไลน์สู่กรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา. วารสารราชวิทยาลัยจุฬารักษ์. 2(3): 1-17.
- บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (2557, ธันวาคม). ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ร่วมสร้างสรรค์แบ่งปันความรู้เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก <http://www.thailibrary.in.th> เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2564.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2546). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2559). การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ, เสมาธรรม.
- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา. สารความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. (2556,

- 12 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่ 130 ตอน 156ง, น.43-54)
- ปรัชญา เวสารัตน์. (2545). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ, ภาพพิมพ์.
- ปราโมทย์ วัังสะอาด. (2559, กันยายน). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านไอซีทีของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 10 (ฉบับพิเศษ): 506-524.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ, ห.จ.ก.มีนเซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ, ศูนย์สื่อเสริม.
- ปาริฉัตร ช่อขิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เพียว สุตกรัก. (2553). ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์การศึกษาหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิบูล ทีปะปาลและธันวาคม ทีปะปาล. (2559). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ, อมรรการพิมพ์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ,
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิระวัตร จันทกุล. (2560, กรกฎาคม-กันยายน). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร. 19(3): 225-237.
- เพนท์แลนด์, อเล็กซ์. (2560). การบริหารทีมงาน (ณัฐยา สันตระการผล, ผู้แปล). กรุงเทพฯ, เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทการศึกษาหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). หลักคิดการจัดการหลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ,

- โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัช ฤทธิผาด. (2554). การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ในหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กีฬาพัชัญ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรินติ้ง.
- รัฐพล ศรีกัตถุญ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ธนาชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกาสเข้าสี่รัชดาภิเษก. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2561.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156 ง ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารระความรู้สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2556.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลดาวัลย์ รุ่งเรือง. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 3(2): หน้า 6-20.
- วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ, สามลดา.
- วัลลัทธิษณ์ สุขใจ. (2553). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูผู้สอน สังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.
- วิกิพีเดีย. (2564). สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย : ประวัติ. สืบค้นข้อมูลจาก <https://th.wikipedia.org> เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2564.

- วิจิตร ศรีสะอาด. (2561). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษาเพื่อสร้างผู้นำมืออาชีพ เอกสารประกอบการบรรยายในงานสัมมนาของสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ทยภาคกลาง วันที่ 5 ตุลาคม 2561. ณ โรงแรมอเวนิว บางพลัด กรุงเทพฯ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2558). จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา : กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ, จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วินัย ดิสสงค์ และคณะ. (2553). การบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ, เป็นภาษาและศิลปะ.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- (2560). ความเป็นครู : หลักการและปรัชญาการศึกษา. สืบค้นจาก www.books.google.co.th.
เมื่อ 26 พฤศจิกายน 2560.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2546). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ, วิทยพัฒน์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (ม.ป.ป.). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ, บริษัทจี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สิรินันท์ เมรสนัด. (2550). สมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ, สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ. (2558). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมชัย จิตสุชน. (2564, 17 เมษายน). เปลี่ยน “แผลเป็น” ด้านการศึกษาพลิกวิกฤตโควิดสู่โอกาสการเรียนรู้. สืบค้นจากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน หน้า 2.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2564, 12 มกราคม). เรียนออนไลน์ช่วงโควิดไม่เวิร์ค ได้ผลเฉพาะร.ร.ใหญ่ไม่กี่ร้อยแห่ง จี ๙. ปล่อย ผอ.-ครู คิดรูปแบบเอง. สืบค้นจากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน หน้า 18.
- สมฤทัย อยู่รอด. (2555). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราโพพรรณณี, จันทบุรี.
สำนักงาน ก.พ. (2545). คู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ, สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน กศน. กทม. (2564). สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
กรุงเทพมหานคร สืบค้นข้อมูลจาก <http://bkk.nfe.go.th> เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2564.
- (2564). โครงการสำคัญ (Big Rock) ของสำนักงาน กศน. กทม. ปีงบประมาณ พ.ศ.
2564-2567 ตามแผนการปฏิรูปประเทศสู่การปฏิบัติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ.
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). เครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาครูภารกิจของคน
ในชาติ. กรุงเทพฯ, พิมพ์ดี.
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). สมรรถนะของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นข้อมูลจาก <https://otepc.go.th> เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2564.
- (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทย
ฐานะ. กรุงเทพฯ, สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือ
สมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัท ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564, 26 มกราคม). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. [บันทึกข้อความ]. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ฉบับประชาชนและเข้าใจ
หลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา. นนทบุรี: 21
เซ็นจูรี่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- (2561). แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูป
การศึกษา (กอปศ.).
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2564). โครงสร้าง กศน. สืบค้นข้อมูล

จาก <http://www.nfe.go.th> เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2564.

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. (2564). โครงการสำคัญ (Big Rock) ของสำนักงาน กศน. กทม. ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2567 ตามแผนการปฏิรูปประเทศสู่การปฏิบัติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กศน. กทม.
- สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2548). แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับพันธมิตร. กรุงเทพฯ: อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).
- (2548). แผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พ.ศ. 2549 – 2551 (ROADMAP). กรุงเทพฯ: รังสีการพิมพ์.
- สำนักนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 4. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน. (2564, 18 เมษายน). แกะรอยโควิดไทยระบาดครั้งที่ 3 แล้ว. หน้า 15.
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อัจฉรา สระวาสี. (2559). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาราพัต หัตถนิ. (2562). สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อำนวยการ เดชชัยศรี และคณะ. (2542). ธรรมนูญโรงเรียน. กรุงเทพฯ, สำนักพิมพ์พิสิทส์เซ็นเตอร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดลคืออะไร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559, พฤศจิกายน). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. สืบค้นข้อมูลจาก <https://www.truelookpanya.com> เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2564.

Apsorn, A., Sisan, B., & Tungkunan, P. (2019). Information and Communication Technology Leadership of School Administrators in Thailand. *International Journal of Instruction*,

- 12(2), 639-650. Retrieved from
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=eric&AN=EJ1210977&site=eds-live&custid=ns016262>
- Arnauld de Nadaillac, (2013). *Core Competencies as Professional*. Boston: Mcber.
- McLean. (2015). *The Competency Management: A Competency–Based Approach*. Brookfield: Feb.
- Arokiasamy, A. R. A., bin Abdullah, A. G. K., & Ismail, A. B. (2014). Correlation between Cultural Perceptions, Leadership Style and ICT Usage by School Principals in Malaysia. *Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET*, 13(3), 27-40. Retrieved from
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=eric&AN=EJ1034225&site=eds-live&custid=ns016262>
- Asio, J. M. R., & Bayucca, S. A. (2021). Spearheading Education during the COVID-19 Rife: Administrators' Level of Digital Competence and Schools' Readiness on Distance Learning. *Online Submission*, 3(1), 19-26. Retrieved from
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=eric&AN=ED609879&site=eds-live&custid=ns016262>
- Banoglu, K. (2011). School Principals' Technology Leadership Competency and Technology Coordinatorship. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(1), 208-213. Retrieved from
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=eric&AN=EJ919897&site=eds-live&custid=ns016262>.
- Brown, B., & Jacobsen, M. (2016). Principals' technology leadership: how a conceptual framework shaped a mixed methods study. *Journal of school leadership*, 26(5), 811. Retrieved from
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsgao&AN=eds.gcl.481518981&site=eds-live&custid=ns016262>
- Calder, J. & McCollum, A. (1998). *Open and flexible learning in vocational education and training*. London: Kogan Page.
- Cumming, T. G., & Worley, C. G. (2013). *Organization Development and Change* (10th ed). USA: Cengage Learning.
- Daft, R. L. & Marcic, D. M. (2001). *Understanding management*. (3 ed.). Fort Worth, TX: Harcourt

College Publishers.

- Eisner, E. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 39(2), 192- 93.
- Esplin, N. L., Stewart, C., & Thurston, T. N. (2018). Technology Leadership Perceptions of Utah Elementary School Principals. *Journal of Research on Technology in Education*, 50(4), 305-317. doi:10.1080/15391523.2018.1487351
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2003). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124-142. doi:10.1108/09578230310464648
- Gençer, M. S., & Samur, Y. (2016). Leadership Styles and Technology: Leadership Competency Level of Educational Leaders. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 226-233. doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.132
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Hellrigel, D., S.E. Jackson and J.W. Slocum. 2001. *Management: A Competency – Based Approach*. 9th ed.
- Hilgard, E. R., and Bower, G. H. (1975). *Theories of Learning*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Huber. (2010). *The Competency*. 2nd ed. Philadelphia: W.B. Saunders.
- International Society for Technology in Education (ISTE). (2009). *National Educational Technology Standard for Administrators*. Retrieved October 15, 2016, from <http://www.iste.org/standards/ISTE-standards/standards-for-administrators>.
- Keeves, P.J. (1988). *Education research methodology measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building Education Research, methodology and measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D.E. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal Education and Psychological Measurement*. 30 (30): 608-609.
- Mc Cleland, D. 2005. Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American psychologist*. 28(1): 1-14; June.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York: Prentice Hall.
- Morrison, J. L. & Khan, B. H. (2003). The global e-learning framework: An interview with Badrul Khan. *The TechnologySource*. A Publication of the Michigan Virtual

- University. Retrieved May 18, 2003, from
<http://ts.mivu.org/default.asp?show=article&id=1019#options>
- Nattatiti K. (2563, พฤษภาคม). เสี่ยงสะท้อน “เรียนออนไลน์” และความไม่พร้อมของการศึกษาไทยช่วง
 โควิด-19. สืบค้นข้อมูลจาก <https://www.sanook.com> เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2564.
- Neyland, E. (2011). Integrating online learning in NSW secondary schools: Three schools' perspectives on ICT adoption [Article]. *Australasian Journal of Educational Technology*, 27(1), 152-173. doi:10.14742/ajet.989
- Park, J.-H. (2012). The Effects of Principal's Leadership Style on Support for Innovation: Evidence from Korean Vocational High School Change. *Asia Pacific Education Review*, 13(1), 89-102. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/s12564-011-9182-9>.
- Pearce II, John A. and Robinson, Richard B. (2000). Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control. 7th ed. Boston: McGraw-Hill, Inc...
- Ritchie, D. C. & Hoffman, B. (1997). Incorporating instructional design principles with the World Wide Web. In B. H. Khan (Ed.), *Web-based instruction*. (pp.135-138). Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications
- Schermerhorn, JR., J. R. (2005). *Management*. (8th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Schrum, L., Galizio, L. M., & Ledesma, P. (2011). Educational Leadership and Technology Integration: An Investigation into Preparation, Experiences, and Roles. *Journal of School Leadership*, 21(2), 241-261. <https://doi.org/10.1177/105268461102100205>
- Smith, E.W., and Other. (1980). *The Education's Encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Sincar, M. (2013). Challenges School Principals Facing in the Context of Technology Leadership. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 1273-1284. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=eric&AN=EJ1017245&site=eds-live&custid=ns016262>
- Steiner, E. (1988). *Methodology of Theory Building*. Sydney: Educology Research Associates.
- Stufflebeam, D. L., G.F. Madaus & M.S. Scriven. (2000). *Evaluation Model*. Norwell MA: Kluwer Academic.
- Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David. (2003). *Strategic Management and Business Policy*. 8th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

Yorulmaz, A., & Can, S. (2016). The Technology Leadership Competencies of Elementary and Secondary School Directors. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 11(1), 47-61. Retrieved from

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=eric&AN=EJ1127620&site=eds-live&custid=ns016262>

Young, J., Donovan, W., & Pioneer Institute for Public Policy, R. (2020). *Shifting to Online Learning in the COVID-19 Spring. Policy Brief*. Retrieved from

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=eric&AN=ED604252&site=eds-live&custid=ns016262>

Yukl. (2006). *Leadership in Organization*. UK: Prentice-Hall International.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือในการวิจัย



แบบบันทึกการสัมภาษณ์

หัวข้อวิจัย : การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง..... นิตหมายสัมภาษณ์/...../.....

เริ่มสัมภาษณ์ เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

จากนิยามความหมาย คำว่า **สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหาร** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นโดย แสดงออกทางคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียน กศน.เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหารายวิชาตามที่หลักสูตรกำหนดได้อย่างมีคุณภาพ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
2. การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์
3. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน
5. การทำงานเป็นทีมร่วมกัน
6. การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
7. การสื่อสารและประสานความร่วมมือ
8. การติดตามและประเมินผลการทำงาน

คำถาม

1. ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **สมรรถนะของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์** หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

2. ท่านเห็นด้วยกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน หรือไม่ จะปรับลดหรือเพิ่มเติมคุณลักษณะทั้ง 8 ด้าน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านหรือไม่ อย่างไร

1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี กล่าวคือ สนับสนุนให้ครู กศน. มุ่งมั่นตั้งใจทำงานยอมรับในวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร เป็นผู้นำครู กศน. ในการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของสถานศึกษา จูงใจให้ครู กศน. ได้จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา สร้างข้อตกลงร่วมกันกับครู กศน. เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์เกิดประสิทธิผล ตระหนักว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. บริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ที่เป็นผลกระทบมาจากโรคอุบัติใหม่ และบริหารจัดการการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (7)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ สามารถคาดการณ์แนวโน้มการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในอนาคตได้ วางแผนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของสถานศึกษา จัดตารางการบริหารงานการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นำแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพในเวลาที่ยกจำกัด จัดหาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ประสบผลสำเร็จ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตัดสินใจได้รวดเร็วและทันเวลาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. และกำกับติดตามตรวจสอบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สำเร็จตามแผนงานที่กำหนด (9)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ กล่าวคือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ

ออนไลน์ของครู กศน. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนการใช้หลักสูตร การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา บริหารการใช้ทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ส่งเสริมการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ของครู กศน. ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง (7)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน กล่าวคือ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. เน้นประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา ประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้ประสบผลสำเร็จ และใส่ใจในคุณภาพของผลลัพธ์โดยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. อย่างต่อเนื่อง (7)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมร่วมกัน กล่าวคือ ส่งเสริมการปฏิบัติงานและให้กำลังใจในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ในฐานะทีมงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับทีมงานโดยปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามในด้านเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจผลงานของทีมงานบนพื้นฐานของข้อมูล ส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ที่เกื้อกูลและให้เกียรติกัน กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ได้ชัดเจนทำให้ทีมงานทำงานไปในทิศทางเดียวกัน คัดเลือกสมาชิกของทีมงานที่มีความหลากหลายในความรู้และเทคนิคในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานในการจัดการเรียนรู้

แบบออนไลน์อย่างชัดเจน นำจุดแข็งของทีมงานไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. นำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่เกิดขึ้นมาหาข้อสรุปร่วมกันอย่างมีเหตุผล ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเป็นที่ปรึกษาและผู้ฝึกสอนให้แก่ครู กศน. อย่างตั้งใจและอดทน และส่งเสริมให้ครู กศน. ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ พี่สอนน้อง เพื่อสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีในการอบรมที่ทันสมัย (11)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การทำงานเป็นทีมร่วมกัน** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพ เลือกเทคโนโลยีในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ การจับใจความและสรุปใจความสำคัญ เลือกใช้ประโยชน์จากโปรแกรมสำเร็จรูป แอปพลิเคชัน และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์กับครู กศน. เป็นประจำ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ในยุคของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เผชิญหน้ากับสถานการณ์ปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ด้วยความอดทน ทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. จนประสบผลสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของครู กศน. (10)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและประสานความร่วมมือ กล่าวคือ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อเทคโนโลยีเพื่อสร้างความรู้เข้าใจให้กับครู กศน. สื่อสารกับครู กศน. ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารข้อมูลให้กับครู กศน. รับทราบเหตุการณ์และกิจกรรมที่เป็นปัจจุบัน สื่อสารข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะด้วยรูปแบบที่จูงใจและเหมาะสม ตอบคำถามครู กศน. ในประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างชัดเจน สื่อสารแบบสองทางกับครู กศน. เพื่อการรับฟังข้อมูลย้อนกลับอย่างรอบด้าน ใส่ใจในความรู้สึกและสร้างสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นกับครู กศน.

และประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย (8)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การสื่อสารและประสานความร่วมมือ** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการทำงาน กล่าวคือ ดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบข้อมูลและตัดสินผลการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ใช้การนิเทศติดตามและประเมินผลเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ตามแผนงานที่กำหนด สนับสนุนให้ครู กศน. นำข้อมูลจากการติดตามประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของตนเอง และสนับสนุนให้ครู กศน. ได้กำกับติดตามและพัฒนางานการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของตนเองให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (6)

ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า **การติดตามและประเมินผลการทำงาน** หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาในการสัมภาษณ์ข้อมูลในครั้งนี้
ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

.....

คำชี้แจง

1 แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.)

คำว่า **สภาพที่เป็นอยู่** หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ท่านบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.

คำว่า **สภาพที่ควรจะเป็น** หมายถึง สภาพที่ท่านคาดหวังให้เกิดขึ้นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. โดยเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

2 ขอให้ท่านได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง ตรงกับความคิดเห็นหรือตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด

3 คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สมบุญ ภูมิบุรีรักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและเติมข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1 เพศ

ชาย

หญิง

2 ตำแหน่งผู้อำนวยการ กศน.เขต/อำเภอ

จังหวัด

3 วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4 ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ผอ.กศน.เขต/อำเภอ)

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 ปี ขึ้นไป

5 ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการต่างๆ ในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน. ให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี
- 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์
- 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน
- 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน
- 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
- 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ
- 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความคาดหวังมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความคาดหวังมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความคาดหวังปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความคาดหวังน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/มีความคาดหวังน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	สภาพที่เป็นอยู่					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ											
35	ท่านสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน.ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
36	ท่านให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
37	ท่านสื่อสารกับครู กศน.ด้วยการเปิดใจรับฟังข้อมูล ความคิดเห็น และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง										
38	ท่านประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน.หรือ สำนักงานกศน.จังหวัด/กทม. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือ ภาวะเบียดที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น										
39	ท่านประสานความร่วมมือกับเครือข่าย อาทิ ครูในระบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการสอนเสริมในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สัมฤทธิ์ผล										
สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน											
40	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.เก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง										
41	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.ติดตามการใช้ การประเมิน และการรายงานผลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์										
42	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์										
43	ท่านดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ตามแผนงาน										
44	ท่านใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม ความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.										

ขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สมบุญ บุรศิริรักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง

แบบประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเมินอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- 2.1 การประเมินความเหมาะสม ประกอบด้วย เหมาะสม/ไม่เหมือนสม
- 2.2 การประเมินความเป็นไปได้ ประกอบด้วย เป็นไปได้/เป็นไปไม่ได้

สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและเติมข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

1 เพศ

ชาย

หญิง

2 ตำแหน่งทางการบริหาร

รองเลขาธิการ กศน.

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอ/เขต จังหวัด

3 วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งผู้บริหาร

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

รูปแบบสมรรถนะ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้ไม่ได้
สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี				
1 การเป็นผู้นำครู กศน.ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์				
2 การให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.				
3 การบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน				
สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์				
4 การร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและสร้างข้อตกลงร่วมกับ ครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์				
5 การสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุอุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.				
6 การสนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของสถานศึกษา				
7 ความสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม				
สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้				
8 การมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.				
9 การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร				

รูปแบบสมรรถนะ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้
สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (ต่อ)				
10 การสนับสนุนให้ครู กศน.ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้เรียน				
11 การสนับสนุนให้ครู กศน.จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ให้ออกกับกลุ่มผู้เรียน				
สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน				
12 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.				
13 การบริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์				
14 ความตระหนักในคุณภาพของผลลัพธ์ผู้เรียนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19				
สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน				
15 การสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่				
16 การสนับสนุนให้ครู กศน.มีความพร้อมและได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การอบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม				
17 การประชุมกับทีมงานครู กศน. โดยนำประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มาหาข้อสรุปและแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน				
18 การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจในความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน				

รูปแบบสมรรถนะ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปได้
สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร				
19 การเลือกใช้และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง				
20 การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน.				
21 การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ของครู กศน.จนประสบผลสำเร็จ				
สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ				
22 การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับครู กศน.ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
23 การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
24 การประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน.หรือสำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น				
สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน				
25 การสนับสนุนให้ครู กศน.นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์				
26 การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ตามแผนงาน				
27 การใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญในการกำกับติดตามความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.				

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.กรรณิการ์ อินทราย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
4. นายอนุรักษ์ แหวนเงิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
5. นายปริญญา ปิยชนานันท์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์งานวิจัย



ผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์งานวิจัย

1. นางอำพรศิลป์ ลิมาภิรักษ์ ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. นางกรรณกร ชูเทพ ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. นางวันเพ็ญ แจ่มอนงค์ ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
4. นางสาวบุศรา นิลเต๊ะ ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
5. นายพีรฉัตร อนุวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกำแพงแสน นครปฐม

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม



ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม

1. ดร.คมกฤช จันทร์ขจร รองเลขาธิการ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. นางรัชชช สละโวหาร ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. นางสุพรรณณ นาคปานเอี่ยม ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี
4. นายกัญจน์โชติ สหพัฒนสมบัติ ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดฉะเชิงเทรา
5. ดร.กรรณิการ์ อินทราย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
6. นางวันเพ็ญ แจ่มอนงค์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
7. นายพิเชษฐ เสือเผ่า ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
8. นายสมมาตร คงชื่นสิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
9. นายรัฐเขต เข็อมหาวัน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
10. นางอิสราภรณ์ กิ่งกลาง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ



ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ดร.ปรเมศวร์ ศิริรัตน์ รองเลขาธิการ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. นางวรรกร ประสมศรี ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
3. นางสาวทิพวรรณ เตียงธวัส ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่
4. นายอนุชา พงษ์เกษม ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดชลบุรี
5. นางวิบูลผล พร้อมมูล ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดปทุมธานี
6. นายถาวร พลิตี ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดขอนแก่น
7. นายอนุรักษ์ แหวนเงิน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
8. นายปริญญา ปิยชนานันท์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
9. นางอำพรศิลป์ ลิมาภิรักษ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
10. นางกรรณกร ชูเทพ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
11. นางสาวบุศรา นิลเต๊ะ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
12. นายพีรฉัตร อนุวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
13. นางสาวสมใจ เกิดพูลผล ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอบางแพ จังหวัดลพบุรี
14. นายประสิทธิ์ พรจันทิก ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
15. นางสาวนภาพัฒน์ แก้วอ่อน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

16. นางสาวดนยา แยมภู ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
17. นางเกตุแก้ว อริยะเลิศเมตตา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
18. นางสาวนิตยา จิตภักดี ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอนาหว้า จังหวัดสงขลา
19. นางธนิกันต์ เทียวประสงค์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร



ภาคผนวก ง
การทดสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม



ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสัมภาษณ์

ข้อที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	IOC	ผลการประเมิน	
						สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
1	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ หรือไม่ อย่างไร	0	+1	+1	0.67	✓	
2	ท่านเห็นด้วยกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน หรือไม่ จะปรับลดหรือเพิ่มเติมคุณลักษณะทั้ง 8 ด้าน หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	0	0.67	✓	
3	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	
4	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	+1	✓	
5	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	+1	✓	
6	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	+1	✓	
7	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การทำงานเป็นทีมร่วมกัน หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	IOC	ผลการประเมิน	
						สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
8	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	
9	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การสื่อสารและประสานความร่วมมือ หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	
10	ท่านเห็นด้วยกับนิยามความหมายของคำว่า การติดตามและประเมินผลการทำงาน หรือไม่ และจะปรับแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลอย่างไร	+1	+1	+1	1	✓	

ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ทุกข้อมู
สรุปได้ว่า ผ่านเกณฑ์การทดสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ในขั้นตอนประเมินความตรงเชิงเนื้อหา

ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถาม

ข้อ ที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ ตรวจ คนที่ 1	ผู้ ตรวจ คนที่ 2	ผู้ ตรวจ คนที่ 3	ผู้ ตรวจ คนที่ 4	ผู้ ตรวจ คนที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
สมรรถนะด้านที่ 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี									
1	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	.80	✓	
2	ท่านเป็นผู้นำครู กศน.ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้กับกลุ่มผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
3	ท่านตระหนักและให้ความสำคัญกับสื่อและเทคโนโลยีว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
4	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
5	ท่านบริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	
สมรรถนะด้านที่ 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์									
6	ท่านสามารถคาดการณ์แนวโน้มการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ในอนาคตได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
7	ท่านวางแผนการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การนิเทศ ติดตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ ที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	และประเมินผลการดำเนินงานของ สถานศึกษา								
8	ท่านร่วมประชุมวางแผนเตรียมการและ สร้างข้อตกลงร่วมกับครู กศน.ในการ จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
9	ท่านสนับสนุนการจัดทำแผนการสอน ออนไลน์และแผนการพบกลุ่มของครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
10	ท่านสนับสนุนการใช้ทรัพยากร อาทิ วัสดุ อุปกรณ์ แอปพลิเคชัน และอินเทอร์เน็ตใน การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	0	+1	+1	+1	+1	.80	✓	
11	ท่านสนับสนุนการจัดทำคู่มือครูและคู่มือ นักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	.80	✓	
12	ท่านสามารถนำกลยุทธ์ด้านการจัดการ เรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ไปสู่การ ปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
สมรรถนะด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้									
13	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร หลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ แบบของออนไลน์ของครู กศน.	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ ที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
14	ท่านสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ของครู กศน.ให้บรรลุตาม จุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
15	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.ปรับวิธีการ จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้สอดคล้อง กับบริบทของพื้นที่และความต้องการของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
16	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.จัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ให้มีความยืดหยุ่นในเรื่องของ เวลาและสถานที่ให้เอื้อกับกลุ่มของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
17	ท่านส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู กับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนในการ จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	
18	ท่านสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบออนไลน์ไป ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
สมรรถนะด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน									
19	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ของครู กศน.ให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
20	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความ ยืดหยุ่นในการบริหารการจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของครู กศน.	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	

ข้อ ที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
21	ท่านมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการจัดการ เรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.และ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
22	ท่านบริหารงานโดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายเป็นแนวทางในการ บริหารการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ ครู กศน.	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	
23	ท่านตระหนักในคุณภาพของผู้เรียนโดย สนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ของครู กศน.ในช่วงแพร่ระบาดของโรคโควิด- 19	+1	+1	+1	0	+1	.80	✓	
สมรรถนะด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน									
24	ท่านสนับสนุนการอบรมแบบเข้มให้กับครู กศน.ในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ ออนไลน์ที่เป็นผลมาจากโรคอุบัติใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
25	ท่านส่งเสริมการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ และทักษะด้านดิจิทัลแก่ครู กศน.เพื่อให้ สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับ ทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
26	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.มีความพร้อม และได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การ อบรมพัฒนาตนเอง พี่สอนน้อง เพื่อนสอน เพื่อน หรือการใช้เทคโนโลยีอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
27	ท่านประชุมร่วมกับครู กศน.โดยนำ ประเด็นปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ ที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
	ออนไลน์มาหาข้อสรุปและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน								
28	ท่านส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ที่เกื้อกูลและให้เกียรติกันโดยใส่ใจใน ความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
29	ท่านทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ที่ปรึกษา และผู้ ฝึกสอนให้แก่ครู กศน.ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	
สมรรถนะด้านที่ 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร									
30	ท่านศึกษาค้นคว้าหาความรู้และติดตาม องค์ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ ใน ด้านวิชาการและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
31	ท่านเลือกใช้และนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนางานและพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
32	ท่านพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ร่วมกับครู กศน.	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
33	ท่านเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการ เรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.จน ประสบผลสำเร็จ	0	+1	+1	+1	+1	.80	✓	
34	ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตมีจริยธรรมและ เสียสละเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงานของครู กศน.	0	+1	+1	+1	+1	.80	✓	
สมรรถนะด้านที่ 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ									

ข้อ ที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคน ที่ 1	ผู้ตรวจคน ที่ 2	ผู้ตรวจคน ที่ 3	ผู้ตรวจคน ที่ 4	ผู้ตรวจคน ที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
35	ท่านสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกับ ครู กศน.ผ่านสื่อและเทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	.80	✓	
36	ท่านให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการ จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
37	ท่านสื่อสารกับครู กศน.ด้วยการเปิดใจรับ ฟังข้อมูล ความคิดเห็น และตัดสินใจบน พื้นฐานของข้อเท็จจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
38	ท่านประสานความร่วมมือกับสำนักงาน กศน.หรือ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กทม. ให้การสนับสนุน อาทิ การพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยี หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	0	.80	✓	
39	ท่านประสานความร่วมมือกับเครือข่าย อาทิ ครูในระบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุน การสอนเสริมในการจัดการเรียนรู้แบบ ออนไลน์ของครู กศน.ให้สัมฤทธิ์ผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
สมรรถนะด้านที่ 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน									
40	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.เก็บรวบรวม ข้อมูลจากการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
41	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.ติดตามการใช้ การประเมิน และการรายงานผลจากการ จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ ที่	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของผู้บริหาร	ผู้ตรวจคนที่ 1	ผู้ตรวจคนที่ 2	ผู้ตรวจคนที่ 3	ผู้ตรวจคนที่ 4	ผู้ตรวจคนที่ 5	IOC	ผลการประเมิน	
								สอดคล้อง/ ตรง	ไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรง
42	ท่านสนับสนุนให้ครู กศน.นำข้อมูลจาก การติดตามและประเมินผลมาใช้แก้ไข ปัญหาการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
43	ท่านดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำการจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ของครู กศน.ตามแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
44	ท่านใช้การนิเทศออนไลน์เป็นกลไกสำคัญ ในการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการ จัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของครู กศน.	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ผลประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จำนวน 44 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 ทุกรายข้อ
สรุปได้ว่า ผ่านเกณฑ์การทดสอบคุณภาพแบบสอบถามในขั้นตอนประเมินความตรงเชิงเนื้อหา

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน (N=30)

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่	สภาพที่ควรจะเป็น
ด้าน 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	0.860	0.938
ด้าน 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์	0.914	0.966
ด้าน 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	0.946	0.972
ด้าน 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน	0.916	0.956
ด้าน 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน	0.972	0.972
ด้าน 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร	0.939	0.955
ด้าน 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ	0.892	0.966
ด้าน 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน	0.953	0.972
รวม	0.987	0.993

ตาราง 1 สภาพที่เป็นอยู่ โดยรวม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	44

ตาราง 2 สภาพที่ควรจะเป็น โดยรวม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	44

ตาราง 3 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	5

ตาราง 4 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 1 การนำและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	5

ตาราง 5 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	7

ตาราง 6 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 2 การวางแผนและจัดการเชิงกลยุทธ์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	7

ตาราง 7 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6

ตาราง 8 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	6

ตาราง 9 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

ตาราง 10 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	5

ตาราง 11 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	6

ตาราง 12 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 5 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	6

ตาราง 13 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	5

ตาราง 14 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 6 การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	5

ตาราง 15 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

ตาราง 16 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 7 การสื่อสารและประสานความร่วมมือ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	5

ตาราง 17 สภาพที่เป็นอยู่ ด้าน 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	5

ตาราง 18 สภาพที่ควรจะเป็น ด้าน 8 การติดตามและประเมินผลการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	5

ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมบุรณ์ บุรศิริรักษ์
วันเดือนปีเกิด	5 มิถุนายน 2505
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	40/47 ม.เค.ซี.พาร์ควิลล์ ถ.เลียบบคลองสอง 24 บางชั้น คลองสามวา กรุงเทพฯ 10510
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนพรหมมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2530	กศ.บ. (เทคโนโลยีทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2539	กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2553	กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ