



แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21



โดย
นางอัญชลี ปลั่งตา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาการศึกษาดูแลชีวิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษาดูแลชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ภาควิชาการศึกษาดูแลชีวิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

GUIDELINES FOR LEARNING SKILLS DEVELOPMENT OF
DISTRICT DIRECTORS OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION IN
THE 21ST CENTURY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Education LIFELONG EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT

Department of LIFELONG EDUCATION

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2019

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษ ที่ 21
โดย	อัญชลี ปลันตา
สาขาวิชา	การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 ศีษาศาสตร์ ดุขฎีบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริณา จิตต์จรัส

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริณา จิตต์จรัส)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(อาจารย์ ดร.อรอุษา ปุณยบุรณะ)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(อาจารย์ ดร.พรรณภักทร ปลั่งศรีเจริญสุข)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.ปาน กิมปี)

60251906 : การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์แบบ 2.1 ศึกษาศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ทักษะการเรียนรู้, การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, ศตวรรษที่ 21

นาง อัญชลี ปลันตา: แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริมา จิตต์จรัส

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาสภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบปริมาณ ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เทียบสัดส่วนอำเภอในแต่ละภาค และจับสลากเลือกอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน และการสัมภาษณ์กลุ่มจากผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยแบบปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการนำไปใช้ และความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลการวิจัยแบบคุณภาพใช้การวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ การจัดกลุ่ม การจำแนกแยกแยะ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และการตีความของข้อมูลการวิจัยแบบคุณภาพที่ได้มา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อ ผอ.กศน.อำเภอ โดยทักษะการเรียนรู้หลักที่ ผอ.กศน.อำเภอ ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วยทักษะ 8 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และทักษะการเปลี่ยนแปลง
2. สภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ พบว่า ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม/พัฒนาทักษะการเรียนรู้ โดยทักษะการเรียนรู้ที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดคือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ สำหรับทักษะการเรียนรู้ที่ ผอ.กศน.อำเภอ นำมาใช้บริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ มากที่สุดคือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด โดยทักษะการเรียนรู้ที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ควรใช้หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและหลักการมีส่วนร่วม โดย ผอ.กศน.อำเภอ สามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยองค์กร

60251906 : Major LIFELONG EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT

Keyword : Guideline Development, Learning Skills, Non-formal and Informal Education, 21st Century

MRS. ANCHALEE PASUNTA :
 GUIDELINES FOR LEARNING SKILLS DEVELOPMENT OF
 DISTRICT DIRECTORS OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION IN THE
 21ST CENTURY THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR SIRINA JITCHARAT, Ph.D.

The objectives of this study were 1) to analyze learning skills of district directors of Non-formal and Informal Education in the 21st century (DDNIE-XXI) 2) to explore learning skills situation and needs of DDNIE-XXI and 3) to propose guidelines for learning skills development of DDNIE-XXI. This research can be described as mixed methods. For the quantitative research method, data was collected by questionnaire; multi-stage random sampling was used to compare the cluster sampling within districts in each region, a random sample of cluster was drawn and then 274 samples were randomly selected from the chosen district clusters. For the qualitative research method, data were collected by using in-depth interviews with 8 experts. Purposive sampling was used to recruit 20 participants from non-formal and informal education for group interview ,finalise with descriptive statistic to describe general characteristics of the sample which are level of cognition, level of usage skills and level of needs development in learning skills. The instruments for data collection included questionnaire, in depth interview, Group Interview and result record for quantitative data collection, then analysed in regard to contents to contents analysis and statistic including Percentage, Mean and Standard Deviation. While logic analysis, group management, deviation and correlation including the qualitative data are using for the qualitative analysis.

The results of the study were:

1) Learning skills in the 21st century is crucial for the director of the non-formal and in-formal education. They should be developed by the principle skills which are consist of : critical thinking and problem solving skill, creativity and Innovative skill, cross-cultural and understanding, collaboration, teamwork and leadership, communications information and media literacy, computing and ICT literacy, career and learning skills and transforming skills.

2) Cognitive and learning skills utility of the district director of the non-formal and in-formal education. The study found that most of them have been trained for the cognitive and learning skills class before but most of the learning skills they expertise are the collaboration, teamwork and leadership together with the critical thinking and problem solving in order to apply to their administrative at the office. The partial of needs assessment for learning skills development of the director of the non formal and in formal education in the 21st century found at the most level and the computing and ICT literacy is at most demand.

3) Guidelines for the development of learning skills of the non-formal and in-formal education in the 21st century found the combinations of lifelong learning and the principled of collaboration by developing self learning skills together with the learning skills development by the organisation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์.ดร.ศิริณา จิตต์จรัส ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ดร.พรธรรมาทร ปลั่งศรีเจริญสุข อาจารย์.ดร.อรอุษา ปุณยบุรณะ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ปรกรณ์กิตดี ม่วงประสิทธิ์ ประธานสอบ และ ดร. ปาน กิมปี ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ช่วยให้คำปรึกษาแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขตลอดระยะเวลาของการทำ วิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไข แบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอทั้ง 5 ศูนย์ภาคของประเทศไทยทุกท่านที่สละเวลาช่วยตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ นายเจียรไชย ปสันตา ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นแรงผลักดันให้เกิดความมานะ อดทน และเป็นกำลังใจเสมอมา

สุดท้ายผู้วิจัยมอบประโยชน์ คุณค่า คุณงามความดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สักการะแด่ พระคุณของคุณพ่ออำนาจ คุณแม่เกษร หมุดเมือง และคุณแม่บุญชู ปสันตา ที่ได้อบรมสั่งสอนเลี้ยงดู ให้ ความรัก ความเมตตา ให้ความช่วยเหลือจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ในวันนี้ ตลอดจนบูรพ คณาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสพวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยเรื่อยมา

อัญชลี ปสันตา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	10
2. ทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21	23
3. การบริหารและความสามารถในการบริหาร.....	35
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรเดมมิ่ง หรือวงจร PDCA	48
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	54
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	72
1. การดำเนินการวิจัย.....	72
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	73
3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21	81
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21	88
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21	109
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย.....	133
สรุปผลการวิจัย.....	133
อภิปรายผลการวิจัย.....	142
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	146
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	146
รายการอ้างอิง.....	147
ภาคผนวก.....	155
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	156
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์	169
ภาคผนวก ค หนังสือขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	173
ภาคผนวก จ หนังสือเชิญผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย	183
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย.....	190

ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเข้าร่วมสัมมนา.....	194
ภาคผนวก ซ ดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	211
ภาคผนวก ณ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ขอเสนอแนะจากการสัมมนา.....	215
ประวัติผู้เขียน.....	217



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ความแตกต่างทางการบริหารในศตวรรษที่ 20 และศตวรรษที่ 21	38
ตารางที่ 2 จำนวนศูนย์ กศน.อำเภอ และ ผอ.กศน.อำเภอ แยกตามศูนย์ กศน.ภาค	73
ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผอ.กศน.อำเภอ ในแต่ละจังหวัด	74
ตารางที่ 4 สรุปผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
ตารางที่ 5 สรุปผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ	86
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	89
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	91
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามการได้รับการอบรม/พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	95
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21	96
ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามการใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	97
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม	99
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน ศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา.....	100

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ใน ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	101
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ใน ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	102
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ใน ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	103
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ใน ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ	105
ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ใน ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	106
ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ใน ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	107
ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ใน ทักษะการเปลี่ยนแปลง	108
ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามวิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21	110
ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามเนื้อหาสาระสำคัญของพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21	111
ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามกระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21	112
ตารางที่ 23 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21	121

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ 4 แบบ ตามสี่เสาหลักของการศึกษา	11
ภาพที่ 3 ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st-Century Skill)	16
ภาพที่ 4 ความเชื่อมโยง และความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต	21
ภาพที่ 5 ทักษะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Drake & Roe (1986)	38
ภาพที่ 6 วิวัฒนาการของทฤษฎีทางการบริหาร	41
ภาพที่ 7 ภาวะความทันสมัย	45
ภาพที่ 8 การบริหารยุทธศาสตร์ (Strategic Management)	46
ภาพที่ 9 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	47
ภาพที่ 10 วงจร PDCA	49
ภาพที่ 11 วงจรเดมมิง	50
ภาพที่ 12 โครงสร้างองค์กรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	56
ภาพที่ 13 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	57
ภาพที่ 14 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างศูนย์ กศน. ภาค ทั้ง 5 ภาค	74
ภาพที่ 15 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	80
ภาพที่ 16 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แบบผสมผสาน	129

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างกว้างขวางและไร้ขีดจำกัด ทำให้ทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญและเร่งการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ก้าวทันกับสภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆได้ การเตรียมความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่21 ซึ่งเป็นโลกแห่งเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรกในการพัฒนาประเทศ เพื่อเตรียมการรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1) สถานการณ์ของโลกได้ผลักดันให้ประเทศไทยต้องก้าวเข้าสู่สังคมโลกมากขึ้น ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมของโลกทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันรวมทั้งการสร้างฐานรากที่สำคัญในการพัฒนา นั่นคือ “การพัฒนาคุณภาพคน” (สำนักงาน กศน., 2556 : 24-25) โดยให้ความสำคัญกับการสร้างคุณลักษณะและการปลูกฝังทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อันเป็นการเรียนรู้เพื่อให้ได้แนวคิดของทักษะ 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือ 3Rs8Cs ประกอบด้วย 1) 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) และ 2) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์(Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership)ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และทักษะความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

(Compassion) หรือทักษะการเปลี่ยนแปลง (Change) (วิจารณ์ พานิช, 2560 :11-16 และ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79-80) ซึ่งให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินแล้วย่อมเป็นความท้าทายยิ่งขึ้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อันเนื่องมาจากอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียนอันเนื่องมาจากความบกพร่องทางการได้ยิน ความท้าทายของผู้บริหารที่จะพัฒนาผู้เรียนให้สามารถก้าวไปเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (ปกรณ์กิตติ ม่วงประสิทธิ์, ศิริณา จิตต์จรัส 2562 : 55-70)

ดังนั้น การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน กล่าวคือ การศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความมั่นคง ยั่งยืนและมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างยั่งยืนในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560:1) อย่างไรก็ตามการพัฒนาคนโดยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่าง ๆ ผ่านระบบการศึกษาที่เป็นรูปแบบอย่างเป็นทางการย่อมไม่สอดคล้องกับวิถีที่เปลี่ยนไป ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อสนับสนุนให้ประชาชนได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่แต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น (อุทัย ดุลยเกษม, 2560: 14) เนื่องจากการศึกษานอกระบบจะสามารถจัดบริการให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัยและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (จรรยาพร ธรณินทร์, 2551 : 5) จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) ขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 โดย กศน.อำเภอ มีผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือ ผอ.กศน.อำเภอ รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาในฐานะสถานศึกษา ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1) จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) จัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาตามโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่ 4) จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐาน การศึกษานอกระบบ 6) ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 7) กำกับดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 8) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และภาคีเครือข่าย 9) ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดและพัฒนากิจการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัยยาศัย 10) ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดและ 11) ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย(ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 2-37)

จากการขับเคลื่อนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการขึ้นบางประการ ส่งผลให้สังคมส่วนใหญ่มองการศึกษานอกระบบเป็นทางเลือกสุดท้าย กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้ารับบริการได้อย่างต่อเนื่อง ขาดความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีไม่ส่งเสริมให้หน่วยงานอื่นเข้ามาร่วมจัดการศึกษา บุคลากรขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารและทีมงานขาดทักษะในการบริหารและบริการลูกค้ายุคใหม่อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ (จรววยพร ธรณินทร์, 2551 : 5) จากผลการประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และผลการศึกษาเชิงลึกสรุปได้ว่าการที่โครงสร้างการบริหารในระดับอำเภอมีเพียงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ ที่มีอำนาจในการบริหารงาน อีกทั้งยังมีข้าราชการในอำเภอมีจำนวนน้อยมาก อำเภอหนึ่งจะมีข้าราชการครูเพียง 1 ตำแหน่ง นอกนั้นเป็นพนักงานราชการ ส่งผลต่อด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ระบบการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น ธุรกิจ พัสดุ และการเบิกจ่ายมีความล่าช้า เป็นต้น (สมพงษ์ จิตระดับ, สุวิธิดา จรุงเกียรติกุลและคณะ, 2555 : 7-8) นอกจากนี้ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพและแนวทางในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนของสำนักงาน กศน. เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 พบว่า การพัฒนาคุณภาพยังขาดความสมดุลระหว่างระบบการดำเนินงานกับการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ เป็นเหตุหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การประสานงานความร่วมมือเครือข่ายขาดการประสานงาน การวางแผนร่วมกัน อีกทั้ง การจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกัน ส่วนในด้านการประกันคุณภาพ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำประกันคุณภาพ (มูลนิธิสุข-แก้ว แก้วแดง, 2558: 32-33) อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในช่วงปีการศึกษา 2552-2558 พบว่า ผู้เรียนการศึกษานอกระบบในช่วงปีการศึกษา 2552-2558 ในภาพรวมมีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 5.60 ล้านคน ในปี 2552 เป็น 6.93 ล้านคน ในปี 2558 สืบเนื่องจากนโยบายการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาลทำให้มีจำนวนผู้เรียนทุกประเภทการศึกษาเพิ่มขึ้น (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 22) โดยผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. พบว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียนระดับอำเภอ ได้รับการรับรองมาตรฐานร้อยละ 98.81 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 48) โดยมีประเด็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขให้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้กับบุคลากรของ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การอบรมความรู้เรื่องอาเซียนศึกษาทั้งมิติ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม การอบรมความรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน และการปรับพื้นฐานความรู้ด้าน ICT เป็นต้น รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนา หลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต และพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานศึกษา ตลอดจน การปรับหลักสูตรการศึกษานอกระบบให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่นั้นๆ และการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้และภูมิปัญญาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมที่ต้องเผชิญ ในระยะ 20 ปีข้างหน้า (กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน., 2561: 31-35, 56) จึงอาจกล่าวได้ว่า กศน.อำเภอ เป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตให้เกิดขึ้นกับคนไทย เนื่องจากเป็นรูปแบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนสาระและวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็น และความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งทิศทางการพัฒนาของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ดังนั้น บทบาทภารกิจของ กศน.อำเภอ ในฐานะผู้จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต เพราะโลกจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ทำให้ประชาชนทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงาน กศน., 2556: 151)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในฐานะผู้บริหาร กศน.อำเภอ ที่ต้องนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า โดยผู้วิจัยมุ่งที่จะสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ และศึกษาสภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัต ซึ่งจะช่วยให้ กศน.อำเภอ สามารถจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพเพื่อก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการสร้างสรรค์ และการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างไร
2. สภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาสภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) มีเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

เนื้อหา

1. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. สภาพการณ์การเรียนรู้
3. ความต้องการการเรียนรู้
4. แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21

ประชากร

1. ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านพัฒนาองค์กร ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 จำนวน 8 คน
2. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือ ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 928 คน จาก 77 จังหวัด จำแนกเป็น 5 ศูนย์ภาค
3. ผู้รู้ (Known group) หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 20 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือ ผอ.กศน.อำเภอ ใช้เก็บข้อมูลนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลาย

ขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) และใช้วิธีการเทียบสัดส่วนอำเภอในแต่ละภาค (Stratified Random Sampling) และจับสลากอำเภอ (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน และ ผู้รู้ (Known group) หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 20 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยาม หรือความหมายของศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัย ดังนี้

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21

ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการทางปัญญา การพิจารณาไตร่ตรอง อย่างมีเหตุผล จากการค้นหาข้อมูล ประเมินค่าของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร เพื่อนำไปสู่ความเชื่อ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติ (Ennis, 2013) เช่น การให้เหตุผลในเชิงนิรนัยและเหตุผลเชิงอุปนัยได้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การคิดเชิงระบบโดยสามารถคิดวิเคราะห์จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวมทั้งหมดและเป็นระบบครบวงจร การวิเคราะห์และประเมินในเชิงเหตุผลได้อย่างต่อเนื่อง การสังเคราะห์และเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลรวมทั้งทสรุปที่เกิดขึ้นได้ การกำหนดประเด็นคำถามสำคัญที่จะนำไปสร้างเป็นจุดเน้นในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่เหมาะสมและดีที่สุด และการแก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างได้ทั้งปัญหาซ้ำซากและปัญหาที่อุบัติขึ้นใหม่ในหลากหลายเทคนิควิธีการ เป็นต้น

ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้จินตนาการและการประดิษฐ์ เช่น การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิดที่เปิดกว้าง (เช่น การระดมสมอง) การสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญาการคิดวิเคราะห์และประเมินแนวความคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การยอมรับในมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อระบบการทำงาน และการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ เป็นต้น

ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำความเข้าใจความแตกต่างของคนที่มีความหลากหลายทั้งในด้านชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และแนวความคิด เช่น ความเข้าใจในเรื่องพหุวัฒนธรรม การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

และภารกิจงานของทีมงาน การเปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง การนำข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ การสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ และการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมอย่างมีความสุข เป็นต้น

ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งในเชิงความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการเป็นผู้นำในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในภารกิจงาน การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดการยอมรับในทีมงาน การมองเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นหมู่คณะ และการเป็นผู้นำในการทำงาน เป็นต้น

ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสื่อสาร การใช้และการจัดการสารสนเทศ และการวิเคราะห์สื่อ เช่น การสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้องในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการพูดและการเขียน หรือการใช้ทักษะอื่น ๆ ในทางอวัจนภาษา การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้งการรายงาน การสอน และการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน การใช้สื่อเทคโนโลยีหลากหลาย และมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้สื่อตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม และการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้นๆ เป็นต้น

ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย เช่น การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการจัดการองค์กร การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการสื่อสารทางสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ ICT ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือสร้างอาชีพให้กับตนเอง เช่น การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดการมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญ ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นต้น

ทักษะการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย เช่น ความอยากรู้อยากเห็น การริเริ่มสร้างสรรค์ การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม ภาวะเป็นผู้นำ และการตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม)

แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการ เนื้อหาสาระและกระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

สภาพการณ์ หมายถึง สภาพ สิ่งที่ปรากฏในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

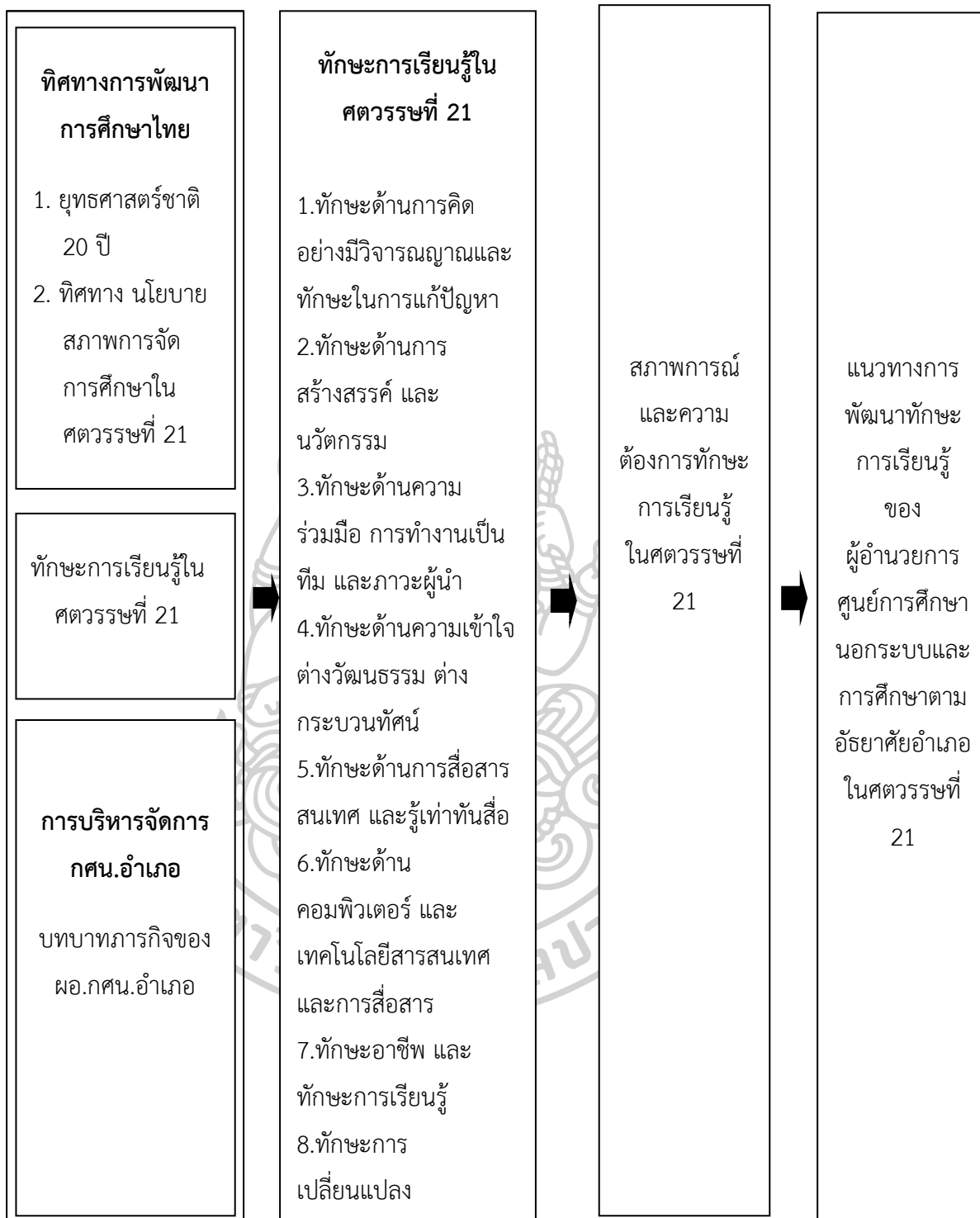
องค์กร หมายถึง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทำหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอแนะ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงสภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาผอ.กศน.อำเภอ
2. มีแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในองค์กร
3. มีองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับในบทนี้เป็น การทบทวนและนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 3) การบริหารและความสามารถในการบริหาร 4) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรเดมมิง หรือวงจร PDCA 5) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และ 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.1 ความสำคัญของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ของคนในศตวรรษที่ 21 เริ่มมาจากองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติหรือยูเนสโก (UNESCO) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยจัดให้มีการประชุมนานาชาติเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ของกลุ่มคนต่าง ๆ ทั่วโลก หลังจากนั้นคณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แห่งยูเนสโก จำนวน 15 คน ได้สรุปแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นรายงานและตั้งชื่อรายงานว่า “Learning : The Treasure Within” แปลว่า “การเรียนรู้ : ชุมทรัพย์ในตน” ในรายงานดังกล่าวมีสาระสำคัญตอนหนึ่งที่กล่าวถึง “สี่เสาหลักทางการศึกษา” ซึ่งเป็นหลักในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ 4 แบบ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557: 4) ซึ่ง วิชัย วงศ์ใหญ่ (2557 อ้างถึงใน อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557: 4-5) ได้ขยายความการเรียนรู้แต่ละแบบ ดังนี้

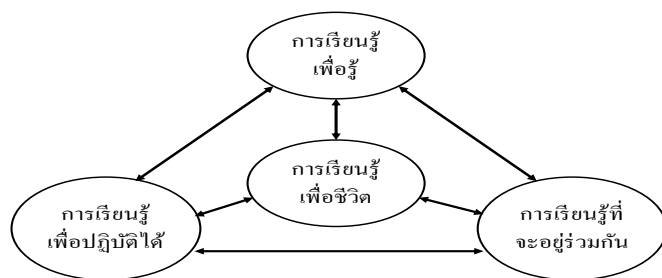
1) การเรียนรู้เพื่อรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด การแสวงหาความรู้ และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต กระบวนการเรียนรู้เน้นการฝึกสติ สมาธิ ความจำ ความคิด ผสมผสานกับสภาพจริงและประสบการณ์ในการปฏิบัติ

2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความสามารถและความชำนาญ รวมทั้งสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ สามารถประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานและอาชีพได้อย่างเหมาะสม กระบวนการเรียนรู้จะเป็นการบูรณาการระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติที่เป็นประสบการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

3) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข มีความตระหนักในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเข้าใจความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ของแต่ละบุคคลในสังคม

4) การเรียนรู้เพื่อชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย และสติปัญญาให้มีความสำคัญกับจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ภาษา และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ศีลธรรม สามารถปรับตัวและปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เข้าใจตนเองและผู้อื่น

จากการเรียนรู้ 4 แบบ อาจพิจารณาได้ว่า การเรียนรู้เพื่อรู้เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสติปัญญา การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันเป็นการเรียนรู้ที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ ส่วนการเรียนรู้เพื่อชีวิตเป็นการเรียนรู้ที่เป็นพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการเรียนรู้ 3 แบบแรกร่วมกัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบที่ 4 และการเรียนรู้ทั้ง 4 แบบ ต่างมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสี่เสาหลักทางการศึกษาของคณะกรรมการมานาชาตว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แห่งยูเนสโกสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะหรือทักษะสำคัญของคนในศตวรรษที่ 21 ว่าจะต้องสามารถเรียนรู้ 4 แบบ ดังภาพที่ 2 (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557: 5-6)



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ 4 แบบ ตามสี่เสาหลักของการศึกษา

ที่มา: อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557: 5

ทั้งนี้ ภาคีเครือข่ายเพื่อทักษะศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ซึ่งเป็นองค์กรในสหรัฐอเมริกาที่เกิดจากการรวมตัวกันของนักคิด นักการศึกษา เอกชน และหน่วยงานของรัฐร่วมกันพัฒนารอบงานเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Framework for 21st Century Learning) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกาสำหรับ

ศตวรรษที่ 21 และรัฐต่าง ๆ มีความเคลื่อนไหวเพื่อดำเนินการเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนของตนเอง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557: 6-7)

1) มีความรอบรู้ (Mastery) ในวิชาแกน ได้แก่ ภาษาอังกฤษ, การอ่านศิลปะภาษา (English, Reading or Language Art) ภาษาของโลก (World language) ศิลปะ (Arts) คณิตศาสตร์ (Mathematics) เศรษฐศาสตร์ (Economics) วิทยาศาสตร์ (Science) ภูมิศาสตร์ (Geography) ประวัติศาสตร์ (History) และการปกครองและความเป็นพลเมือง (Government and Civics)

2) มีความรู้ในขอบข่ายของศตวรรษที่ 21 (Themes of 21st Century) ได้แก่ ตระหนักรู้เรื่องโลก (Global Awareness) พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการเงิน, เศรษฐกิจ, และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economic, Business and Entrepreneurial Literacy) พื้นฐานด้านการเป็นพลเมือง (Civic Literacy) พื้นฐานด้านสุขภาพ (Health Literacy) พื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

3) มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) ได้แก่ ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะความคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) การสื่อสารและความรวมกลุ่ม (Communication and Collection) และความร่วมมือ (Collaboration)

4) มีทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ได้แก่ พื้นฐานเกี่ยวกับสารสนเทศ (Information Technology) พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อ (Media Literacy) และพื้นฐานเกี่ยวกับ ICT (ICT Literacy)

5) มีทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skill) ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ริเริ่มและชี้นำตนเอง (Initiative and Self-direction) ทักษะทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-cultural Skills) ความสามารถในการผลิตและรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) และภาวะผู้นำและรับผิดชอบต่อ (Leadership and Responsibility)

ขณะที่ Puccio, Murdock, and Mance (2011) ได้สรุปทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วย 15 ทักษะ ได้แก่

- 1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง
- 2) ทักษะการแก้ปัญหา
- 3) ทักษะการวางแผนโครงการ
- 4) ทักษะการกำกับ การปฏิบัติงาน
- 5) ทักษะการสื่อสารที่ดี
- 6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์
- 7) ทักษะการสอนงาน
- 8) ทักษะทางสังคม
- 9) ทักษะการตัดสินใจ
- 10) ทักษะการกระตุ้นจิตใจ
- 11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล
- 12) ทักษะการจัดการตนเอง
- 13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี
- 14) ทักษะด้านการเรียนการสอน และ
- 15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์

ส่วน The North Central Regional Education Laboratory and Metiry Group (2003: 15-69) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ภายใต้ชื่อ enGauge 21st Century Skills ไว้ว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความรู้ยุคดิจิทัล (Digital-Age Literacy) 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Inventive Thinking) 3) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) และ 4) การเพิ่มผลผลิตระดับสูง (High Productivity)

นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของ Weigel (2012) เรื่อง Management Skills for the 21st Century, Gaze (2016) เรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of Secondary School Principals: NASSP (2013) เรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders โดย ชัยยนต์ เพาพาน (2559) สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกันไว้ได้ 14 ทักษะ คือ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ทักษะด้านการบริหารองค์การ 6) ทักษะการบริหารงานบุคคล 7) ทักษะทำงานเป็นทีม 8) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ 9) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร 10) ทักษะการรับรู้ไว 11) ทักษะการตัดสินใจ 12) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ 13) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 14) ทักษะคุณธรรมจริยธรรม

สำหรับประเทศไทยมีนักการศึกษาหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ของคนในศตวรรษที่ 21 เช่น

วิจารณ์ พานิช (2560: 14-16) ได้เสนอว่า การเรียนสมัยใหม่ต้องไม่ใช่แค่เพื่อให้ได้ความรู้ แต่ต้องได้ทักษะหรือ Skill การเรียนให้ได้ทักษะเพื่อนำไปใช้โดยเฉพาะทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจและทักษะการเรียนรู้ อ่านออกเขียนได้ไม่พอ ต้องกลมกลืนฝึกฝนสำนึกความเป็นคนดี เป็นมนุษย์ที่แท้ ทักษะการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 3Rs + 8Cs + 2Ls โดยมีรายละเอียดดังนี้

3 Rs ประกอบด้วย Reading (การอ่านออก) Writing (การเขียนได้) และ Arithmetic (การคิดเลขเป็น) ซึ่งทั้งหมดไม่ได้หมายความว่า อ่านออก เขียนได้และคิดเลขเป็นเท่านั้น แต่หมายรวมถึง การเกิดนิสัยรักการอ่าน อ่านแล้วเกิดสุนทรี เกิดความสุข อ่านแล้วจับใจความเป็น สำหรับการเขียนต้องเขียนสื่อสารได้ ย่อความเป็น สรุปใจความสำคัญได้ และรู้วิธีการเขียนหลายๆ แบบ ส่วนการคิดนั้น ควรเน้นให้เกิดทักษะการคิดแบบนามธรรม

8 Cs ประกอบด้วย 1) Critical Thinking & Problem Solving (ทักษะการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & Innovation (ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม) Collaboration Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Cross-Cultural Understanding (ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม

ต่างกระบวนทัศน์) Communication Information & Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computer & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career & Learning Skill (ทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะการเรียนรู้) และ Change ทักษะการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

2Ls ประกอบด้วย Learning (ทักษะการเรียนรู้) และ Leadership (ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ)

ส่วน ไพทอรี่ สินลาร์ตัน (2557) ได้แบ่งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 7 กลุ่มหลักได้แก่ กลุ่มทักษะทางด้านเทคโนโลยี (computing and ICT Literacy) กลุ่มทักษะความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ (Curiosity and imagination) กลุ่มทักษะการคิดวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) กลุ่มทักษะความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม (Production and Innovation) กลุ่มทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน (Communication and Collaboration) กลุ่มทักษะการคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (Corporate and Entrepreneurial Spirit) และกลุ่มทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (Cross Cultural & Global Awareness)

ขณะที่ พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2557) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของเด็กไทยไว้ด้วยสมการ $E = (4R + 7C)$ กล่าวคือ เด็กไทยจะต้องเป็นผู้ที่มี คุณธรรม จริยธรรม ($E = Ethical Person$) และสามารถอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุขด้วย ทักษะ 2 กลุ่มคือ กลุ่ม 4R ได้แก่ Read, Write, Arithmetic และ Reasoning ซึ่งเป็นทักษะการรู้หนังสือ รู้เรื่องตัวเลขรวม ถึงการคำนวณ และการใช้เหตุผล และกลุ่ม 7Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) และทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills)

จึงพอสรุปได้ว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) 3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) 4) ทักษะ

ด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership)
 5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และ
 8) ทักษะการเปลี่ยนแปลง (Change)

1.2 องค์ประกอบและตัวชี้วัด

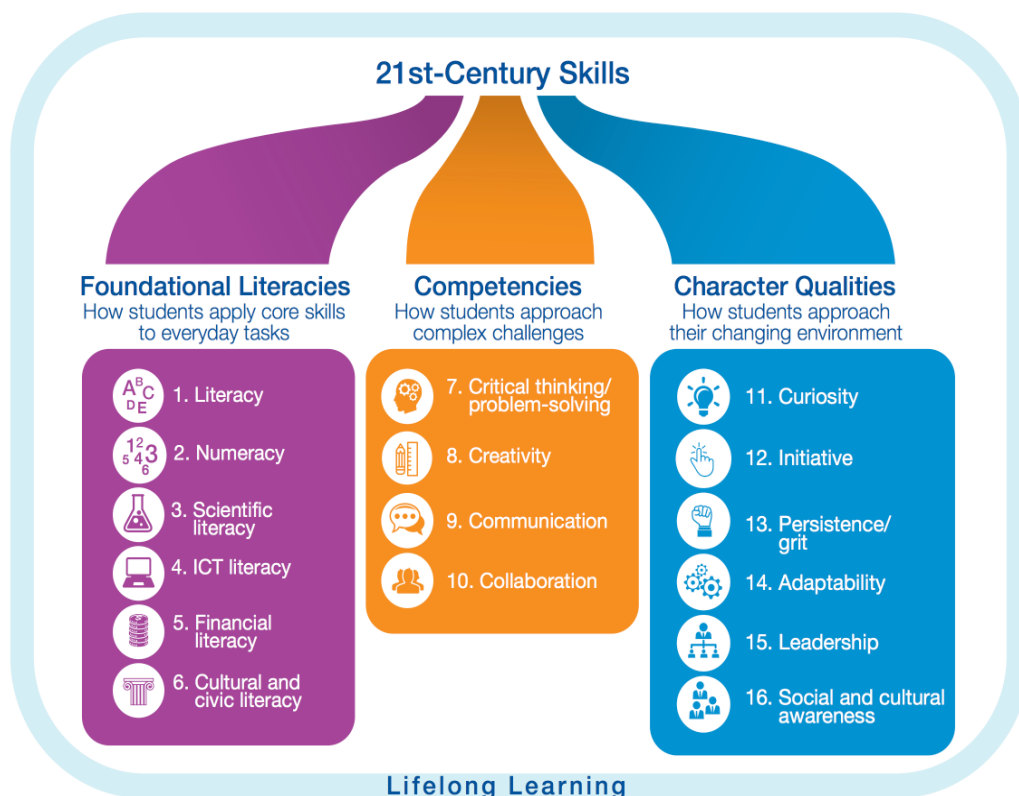
World Economic Forum (2016) ได้ดำเนินการวิจัยและสำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ ๆ ทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่าทักษะที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในศตวรรษที่ 21 คือทักษะด้านการเข้าสังคมและอารมณ์ (Social & Emotional Skill) และความต้องการที่มีต่ออาชีพที่มีทักษะเหล่านี้มีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในหลายปีที่ผ่านมา โดยข้อมูลนี้เกิดจากผลการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการที่มีต่ออาชีพต่าง ๆ ในรอบ 20 กว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า อาชีพที่ต้องใช้ทักษะด้านการเข้าสังคมและอารมณ์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับความต้องการมากขึ้น ในขณะที่อาชีพที่ไม่ใช้ทักษะด้านการเข้าสังคมและอารมณ์ใช้น้อยนั้นลดลงอย่างเห็นได้ชัด

ทั้งนี้ World Economic Forum(2016) ได้สรุปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st-Century Skill) ออกมาเป็น 16 ทักษะ โดยสามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (ภาพที่ 3)

1) กลุ่มทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) เพราะเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ ได้ก่อให้เกิดการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ได้แก่ การใช้ภาษา (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy) การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy) การจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy) และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civic Literacy)

2) กลุ่มทักษะที่ต้องนำมาใช้ในการจัดการกับปัญหาในชีวิต (Competencies) เป็นทักษะในการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อสืบค้นสาเหตุของปัญหาและแก้ไข ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ (Creativity) การถ่ายทอดความคิดสู่สังคม (Communication) และการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความสามารถหลากหลายและมีความแตกต่างกัน (Collaboration) เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันให้ได้

3) กลุ่มทักษะที่ใช้ในการจัดการตัวเองให้มีคุณภาพสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Character Quality) ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence/Grit) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และความตระหนักถึงสังคม วัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)



Note: ICT stands for information and communications technology.

ภาพที่ 3 ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st-Century Skill)

ที่มา: Fostering Social and Emotional Learning through Technology, World Economic Forum March 2016

โดย 6 ทักษะในกลุ่มทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) นั้น เป็น “ทักษะเฉพาะทางขั้นพื้นฐาน” ในบริบทต่าง ๆ ที่เจอได้ทั่วไปในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ส่วนอีก 10 ทักษะในกลุ่มทักษะที่ต้องนำมาใช้ในการจัดการกับปัญหาในชีวิต (Competencies) และกลุ่มทักษะที่ใช้ในการจัดการตัวเองให้มีคุณภาพสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Character Quality) นั้น เป็นกลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับ “ทักษะการเข้าสังคมและอารมณ์ (Social & Emotional Learning)” โดยตรง และนับเป็นกลุ่มทักษะที่กำลังเป็นที่ต้องการมากขึ้นตามผลการวิจัยตลาดแรงงานของ World Economic Forum

นอกจากนี้ World Economic Forum ได้ทำการวิเคราะห์ต่อดัวยว่า จะต้องเป็นกระบวนการ หรือสื่อการเรียนการสอนแบบไหน ถึงจะสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างทักษะการเข้าสังคมและอารมณ์ (Social & Emotional Learning) ที่นำไปสู่ทักษะการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21 โดยตรงได้ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการที่มีรูปแบบ 3 รูปแบบหลัก ๆ ดังกล่าวเป็นรูปแบบที่จะใช้ได้ดีที่สุด

อย่างไรก็ตาม การพัฒนากรอบความคิดที่ครอบคลุมเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น จำเป็นจะต้องสร้างระบบส่งเสริมเพิ่มขึ้นจากทักษะเฉพาะด้านองค์ความรู้ ความชำนาญการ และความสามารถในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยให้นักเรียนรอบรู้ มีความสามารถที่จำเป็น และหลากหลายซึ่งเครือข่ายการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ได้ระบุระบบส่งเสริมให้นักเรียนได้รอบรู้ทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 มี 5 ระบบ ได้แก่ มาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards), การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Assessments of 21st Century Skills), หลักสูตรและวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction), การพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) และบรรยากาศการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environments) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สุวณี อังวรารกร, 2558: 68-70)

1. มาตรฐานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) ประกอบด้วย 1) เน้นทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน 2) สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนในเชิงสหวิทยาการระหว่างวิชาหลักที่เป็นจุดเน้น 3) มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน 4) ยกย่องความสามารถผู้เรียน ด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และ 5) ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

2. การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) ประกอบด้วย 1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐานสำหรับการทดสอบย่อย และการทดสอบรวมสำหรับการประเมินผลในชั้นเรียน 2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ (Edwards, 1950)

3. หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum and Instruction) ประกอบด้วย 1) การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก 2) สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหาและสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) 3) สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้แบบสืบค้นและวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด

4. การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่21 (21st Century Professional Development) ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียนและสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม 2) สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย 3) สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ญาณ และทักษะด้านอื่น ๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ 4) เป็นยุคแห่งการสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อเป็นต้นแบบ (Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ 5) สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียน สติปัญญา จุดอ่อนจุดแข็งในตัวผู้เรียน เหล่านี้เป็นต้น 6) ช่วยให้ครูได้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอนและจัดประสบการณ์ทางการเรียนได้เหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ 7) สนับสนุนให้เกิดการประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาการ 8) แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้โดยใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น และ 9) สร้างให้เกิดต้นแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 (21st Century Learning Environment) ประกอบด้วย 1) สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล 2) สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน 3) สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบทโดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน 4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 5) ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล และ 6) นำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้าหรือระบบออนไลน์

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงระบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) มาตรฐานการเรียนรู้ที่เน้นทักษะ การสร้างองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการในลักษณะเชิงลึกโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน 2) การประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนที่มีมาตรฐานและคุณภาพ 3) หลักสูตรเชิงบูรณาการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด 4) การพัฒนาทางวิชาชีพครูที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และ 5) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครู (สุวณี อังวารกร, 2558: 70)

1.4 แนวโน้มของการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่21

1.4.1 แนวโน้มการศึกษาไทย

1.4.1.1 แนวโน้มด้านบวก

1) หลักสูตรใหม่เกิดขึ้นจำนวนมาก จากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ทำให้คนในสังคมต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงหันมาสนใจศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

2) การจัดการศึกษามีความเป็นสากลมากขึ้น สังคมยุคดิจิทัลที่มีการเชื่อมโยงในทุกด้านร่วมกันทั่วโลก ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ กฎกติกาการดำเนินการด้านต่างๆ ทั้งการค้า การลงทุน การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เชื่อมต่อกัน ประกอบกับการเปิดเสรีทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดการหลั่งไหลหลักสูตรการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกันในระดับสากล

3) ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษาลดลง เนื่องจากสภาพการเรียกร้องสิทธิมนุษยชนที่เป็นกระแสระดับโลกเกิดขึ้นควบคู่กับคลื่นประชาธิปไตยที่แผ่ขยายวงกว้างถึงไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ส่งเสริมการเพิ่มสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน อีกทั้งสภาพการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนการสอน ทำให้เกิดช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง โอกาสรับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

1.4.1.2 แนวโน้มด้านลบ

1) แม้ว่าสภาพทางการศึกษาจะเป็นแรงผลักดันให้สถาบันการศึกษาต่างๆ เร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น แต่เนื่องจากทรัพยากรตั้งต้นของแต่ละสถาบันการศึกษามีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถและปริมาณของบุคลากร การศึกษา งบประมาณ เงินทุน เทคโนโลยี สถานที่ ความมีชื่อเสียง ส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันด้วย

2) การสอนคุณธรรมจริยธรรมยังไม่มีคุณภาพ แนวคิดของทุนนิยมที่มุ่งแข่งขันได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ส่งผลให้ผู้คนต่างมุ่งแข่งขัน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3) การสอนภาษาต่างประเทศยังไม่มีคุณภาพ และมีแนวโน้มว่าในอีก 5 ปีข้างหน้าการพัฒนาการสอนทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษในปัจจุบันจะตื่นตัวมากขึ้น แต่ก็ยังไม่ก้าวหน้าไปมากเท่าที่ควรเพราะทรัพยากรด้านบุคลากรสอนภาษาต่างประเทศขาดแคลนมาก

4) ผลกระทบของโลกไร้พรมแดนต่อการศึกษาไทย รัฐควรเน้นการบริหารจัดการในส่วนที่ไทยได้รับผลกระทบมากที่สุดโดยพัฒนาศักยภาพของบุคคลภายใน

สถาบันการศึกษาสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา และสร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษารองรับโลกไร้พรมแดนและสังคมแห่งการเรียนรู้

1.4.2 ทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ทั่วโลกตั้งเป้าหมายสร้างให้ได้และไปให้ถึงความต้องการกำลังคนยุค 4.0

ผลจากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์สังคมสูงวัยได้ส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนความต้องการกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือและมีทักษะต่ำจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มากขึ้น การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21

1.4.3 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

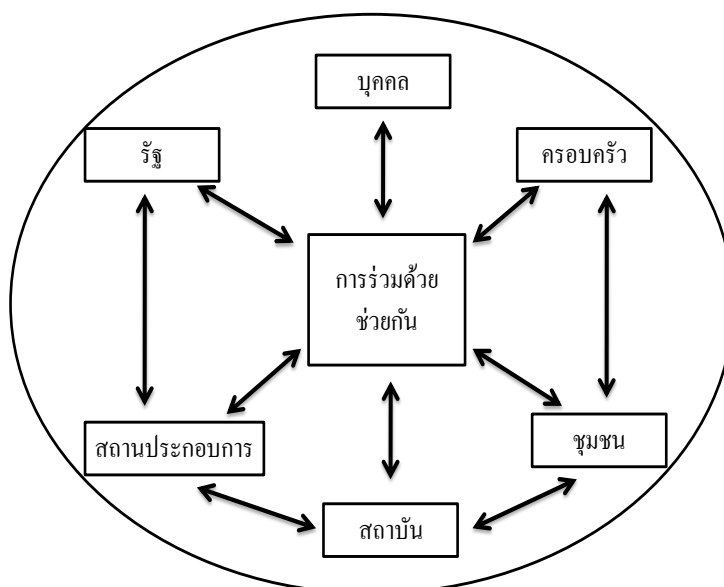
ประเทศสหรัฐอเมริกา มีแนวคิดเรื่อง “ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” ทักษะดังกล่าวจะเกิดจากภาคส่วนทางการศึกษา เห็นความจำเป็นที่เยาวชนต้องมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเด็กและเยาวชนควรได้เรียนรู้ในความรู้ และทักษะที่สำคัญสอดแทรกไว้ในทุกวิชาหลัก ได้แก่ ความรู้เรื่องโลก เรื่องการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ เรื่องการเป็นพลเมืองดี เรื่องสุขภาพ และเรื่องสิ่งแวดล้อม ซึ่งทักษะการเรียนรู้ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (กลุ่มแผนงานสำนักงาน กศน., 2561: 6-10)

1.5 ปรัชญาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เกิดขึ้นเมื่อประมาณกว่า 30 ปีมาแล้ว ภายใต้ความพยายามของ Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) และสภายุโรป (Council of Europe) เป็นการแก้วิกฤติทางการศึกษาในอดีตจากการศึกษาในระบบ (Formal Education) โดยการเปิดโอกาสที่สองแก่ผู้ที่ไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงหมายถึงการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการเรียนรู้ทุกรูปแบบตลอดช่วงชีวิตอีกด้วย และจากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้สูงสุด โดยครอบคลุมการเรียนรู้ที่เกิดจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ สมรรถภาพ พฤติกรรมการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม (Organization for Economic

Co-operation and Development, 2001; Department of Education and Science, 2000; Hojat, 2006; กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2543: 4; สุมาลี สังข์ศรี, 2548; สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551: 97)

ทั้งนี้ การจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องมีมุมมองแบบองค์รวม (Comprehensive View) ที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้าน โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงความรู้และความสามารถในการแข่งขันของบุคคลที่ปรารถนาเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ มุมมองอย่างเป็นระบบ มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีแรงจูงใจที่จะเรียน และมีวัตถุประสงค์ของนโยบายการศึกษาที่หลากหลาย (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551: 98) และควรข้อพิจารณาใน 3 ประเด็นคือ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ คุณภาพการเรียนรู้ และค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนรู้ โดยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องมีการร่วมด้วยช่วยกันจากทุกฝ่ายในการจัดการเรียนรู้ ภายใต้บริบทของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ โดยเริ่มความสัมพันธ์ตั้งแต่บุคคล (ส่วนตน) ครอบครัว (การอบรมเลี้ยงดู) ชุมชน (ภูมิปัญญาท้องถิ่น) สถาบัน (หน่วยงานองค์กรเอกชน เฉพาะทาง) สถานประกอบการ (ด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม) รัฐ (ในภาพรวมของการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) โดยแต่ละส่วนต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงกัน (สุชาติ ดันธนะเดชา อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2543) ดังภาพที่ 4



สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม

ภาพที่ 4 ความเชื่อมโยง และความสัมพันธ์ของรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีหลายตัวแปรด้วยกัน ได้แก่ 1) อิทธิพลของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้มีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีความเป็นอัตโนมัติสูงจึงมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ใหม่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทันสมัยทันเหตุการณ์ และปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพได้ดียิ่งขึ้น 2) โครงสร้างอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นเหตุให้ต้องปรับเปลี่ยนทั้งระบบการศึกษา และเนื้อหาสาระที่ประชาชนต้องเรียนเสียใหม่ตามไปด้วย อันเท่ากับเป็นการเร่งกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั่นเอง 3) ประชากรโลกที่เปลี่ยนแปลงไป องค์ประกอบประชากรโลก ประเพณี และวัฒนธรรมได้มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมมาก ในยุคปัจจุบัน การเดินทางจากชุมชนของตน การย้ายถิ่น การไปประกอบอาชีพนอกชุมชน หรือประเทศเดิมของตนนั้นได้ขยายขอบเขตไปมากมาย อันมีเหตุมาจากการคมนาคม การสื่อสารที่ดีขึ้น หรือแม้แต่ผลกระทบจากความขัดแย้งที่ทำให้ต้องมีการอพยพในลักษณะต่างๆ มากมาย ประชากรจากทุกแห่งในโลกย่อมต้องการการดำรงชีพที่ดีกว่า สบายกว่า มีคุณภาพชีวิตที่น่าจะดีกว่า มีอาชีพที่พึงพอใจและสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้มากกว่า ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลทำให้บุคคลต้องเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 4) อิทธิพลของโทรทัศน์และสื่ออื่นๆ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ลดช่องว่างระหว่างบุคคลและประชากรที่พำนักอาศัยในท้องถิ่นต่างๆ ทำให้บุคคลมีความทันสมัยและทันเหตุการณ์ อันเป็นการกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้ประชาชนต้องการชีวิตและความเป็นอยู่ที่ไม่แตกต่างจากภาพและความนึกคิดที่ได้จากโทรทัศน์และสื่อ ซึ่งเท่ากับเป็นทั้งตัวกระตุ้นและตัวประกอบทำให้บุคคลต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) ธรรมชาติของงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่เดิมนั้น อนาคตของนักเรียนในโรงเรียนพอจะคาดหมายได้โดยไม่ยากนัก เช่น ถ้าบิดามารดาประกอบอาชีพทำนา ผู้เป็นบุตรธิดาก็มีทางเป็นไปได้มากกว่าต้องสืบสานอาชีพที่บิดามารดาทำคือ ทำนา ในปัจจุบันบุคคลมีการศึกษาดีขึ้น บ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสื่อสารและการคมนาคม ปัจจัยเหล่านี้เห็นได้ชัดว่าทำให้ลักษณะการประกอบอาชีพก็ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แม้แต่ในกลุ่มผู้มีการศึกษา อาทิ ได้รับปริญญาแพทย วิทยาศาสตร์ ลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบันก็เปลี่ยนแปลงและแปรเปลี่ยนไปอย่างมากมายเช่นกัน 6) ความจำเป็นจากภาวะแวดล้อม การไปมาหาสู่ การมีปฏิสัมพันธ์ การทำกิจกรรมร่วมกัน และอื่นๆ ย่อมทำให้บุคคล ครอบครัว และประชาชนเหล่านั้น สังเกตและเรียนรู้สิ่งแวดล้อมรอบตนเอง เรียนรู้และสังเกตชีวิตความเป็นอยู่ วิถีชีวิต คุณภาพชีวิตของสังคม และชุมชนของตนเอง ของประเทศ และในโลก สิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้มีส่วนเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญที่บุคคลต้องการในสิ่งที่ดีขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการชักนำและทำให้ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา 7) ศักยภาพส่วนบุคคลที่ต้องปรับเปลี่ยน โดยการปรับเปลี่ยนที่สำคัญที่สุดก็คือ การเรียนรู้ใหม่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 8) ระบบโครงสร้างอำนาจในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลสำคัญทำให้ภาค

การผลิตของประเทศต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ซึ่งย่อมหมายถึง แรงงานที่ใช้ก็ต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วยเช่นเดียวกัน โดยแรงงานที่จะเปลี่ยนแปลงไปตอบสนองโครงสร้างอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้นจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตึมนาน้อยเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะของแรงงาน ซึ่งประเด็นที่สำคัญอย่างมากในการปรับเปลี่ยนก็คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตของบรรดาผู้ใช้แรงงานในกลุ่มต่างๆเหล่านั้น (Smith and Spurling,1999: 9-54; อดุลย์ วิริยเวชกุล, 2548: 53-58)

2. ทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

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

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

- 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- 2) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ดังนั้น การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเก่งทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้า และการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้าน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายใน และภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล

มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

2.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทศนครติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 75-78)

สำหรับแนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนทุกช่วงวัย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และจากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79)

1. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ
3. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 79-80)

1. เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้

1.1 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)

1.2 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะ

การเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

2. เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 4 ประการ ซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อ การบรรลุเป้าหมาย 53 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6-14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงานมีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.2 ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตาม มาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

2.3 ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนน เฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

2.4 ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทาง การศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษา ขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

2.5 ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็น พลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถใน การแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญ ศึกษา และจำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ทั้งนี้แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมาย ตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดังนี้ (สำนักเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2560: 93-139)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้

1) คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรักและการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ และการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง (Civic Education) และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นต้น

2) คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น สถานศึกษาจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบ และแรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น และสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษที่จัดอยู่ในมาตรการจูงใจ มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบปกติเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3) คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้น มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น มีระบบ กลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ และผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคติทะเลาะวิวาทลดลง เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยกกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่งชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

1) กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วน สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และสัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์ กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง จำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละของสถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี สหกิจศึกษา หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น จำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้น จำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น และมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3) การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนเมื่อเทียบกับภาครัฐเพิ่มขึ้น สัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของประเทศเพิ่มขึ้น โครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ ในนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร 10,000 คน เพิ่มขึ้น นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น และผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายดังนี้

1) ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัยและมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปจัดกิจกรรมสะท้อนการสร้างวินัย จิตสาธารณะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น เด็กแรกเกิด - 5 ปี มีพัฒนาการสมวัยเพิ่มขึ้น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น ผู้สูงวัยที่ได้รับการบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น และมีสาขาและวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยได้รับการส่งเสริมให้ทำงานและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นต้น

3) สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น และสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพิ่มขึ้น เป็นต้น

4) แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น สื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือจัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และได้รับการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

5) ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบ การวัดและประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือไม่ได้รับการศึกษา และผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน เป็นต้น

6) ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครู แผนการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากร

ทางการศึกษาในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2569) จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น

7) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

1) ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ดัชนีความเสมอภาคของอัตราการเข้าเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามฐานะทางเศรษฐกิจและพื้นที่ลดลง ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระหว่างพื้นที่/ภาคการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษลดลง เป็นต้น

2) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น

3) ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผลมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขที่บัตรประจำตัวประชาชน 13 หลักที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น ด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา และมีระบบ

สารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ครอบคลุมถูกต้อง และเป็นปัจจุบันสามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้ และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

1) คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู/บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น และสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวของโลก เพิ่มขึ้น เป็นต้น

2) หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษา/สถาบันการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น และสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3) การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศในสาขาต่างๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีแผนงานและโครงการสำคัญเช่นโครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย โครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการโรงเรียนสีเขียว เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

1) โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาให้มีเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

2) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก/สถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของผู้เรียนที่เรียนในกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่สูงขึ้น เป็นต้น

3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น

4) กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มี กฎหมาย กฎ ระเบียบ และระบบการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน ความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศ มีรูปแบบ/แนวทาง กลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทานในสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

5) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียม และทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และประเด็นสำคัญภายในประเทศ อาทิ คุณภาพของคน ทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน และมีระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การบริหารและความสามารถในการบริหาร

3.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านั้นต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น การให้คำนิยาม คำว่า “การบริหาร” จึงอาจแตกต่างกันตามแนวนักบริหารแต่ละคน ดังต่อไปนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2554: 3) กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2546: 5) กล่าวว่า ผู้บริหารคือ บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โชติ บดีรัฐ (2558: 4) กล่าวว่า การบริหารองค์การ คือการที่กลุ่มคนที่รวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมตามแนวทางหรือวิธีการที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาศัยกระบวนการแบ่งงานให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยองค์การมีลักษณะเป็นระบบเปิด ที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่พึงประสงค์ และครบองค์ประกอบดังนี้

1) มีกลุ่มคน บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) มีลักษณะทั้งศาสตร์และศิลป์ 3) มีการผสมผสานทรัพยากร ให้บรรลุเป้าหมายในองค์กร และ 4) มีลักษณะเป็นกระบวนการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557: 5) กล่าวว่า การบริหารมีลักษณะสำคัญ คือ เน้นหน้าที่เชิงนโยบาย การกำหนดจุดมุ่งหมาย การใช้สมองการคิด ตัดสินใจในภาพรวมขององค์กร คำนึงถึงความเห็นสาธารณะนโยบายของรัฐ ปัจจัยทางสังคม ศาสนา และอื่นๆ เน้นทักษะเชิงมนทัศน์ และทักษะเชิงมนุษย์ ต้องการทักษะเชิงบริหารมากกว่าทักษะเชิงเทคนิค

จันทราณี สงวนนาม (2553: 23) กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องการทำกิจกรรมโดยผู้บริหาร และสมาชิก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายของการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากร เทคโนโลยี จุดมุ่งหมาย และกระบวนการดำเนินงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ทักษะทางการบริหารในศตวรรษที่ 21

ศศิตา เพลินจิต (2558: 6) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความชำนาญ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

โดย สถาบันการบริหารจัดการในยุโรป พบว่า 8 ทักษะทางการบริหารที่มีความสำคัญกับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะความสามารถเชิงกลยุทธ์ (มองในมุมกว้าง ไกล และคาดคะเน) ต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการมีจิตใจมุ่งสู่คุณภาพโดยรวม และการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ทักษะความสามารถการบริหารจัดการด้านการเงิน ทักษะการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้อื่นได้มีส่วนให้ (Contributions) แก่องค์กร ทักษะการรู้และเข้าใจบทบาทของเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทักษะความสามารถในการสื่อสาร ทักษะความเท่าทันต่อเหตุการณ์ในต่างๆ ในองค์กร และทักษะการประเมินความเสี่ยงและความกล้าตัดสินใจ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 161)

ส่วน ศศิตา เพลินจิต (2558: 7) พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง ด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิต รับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

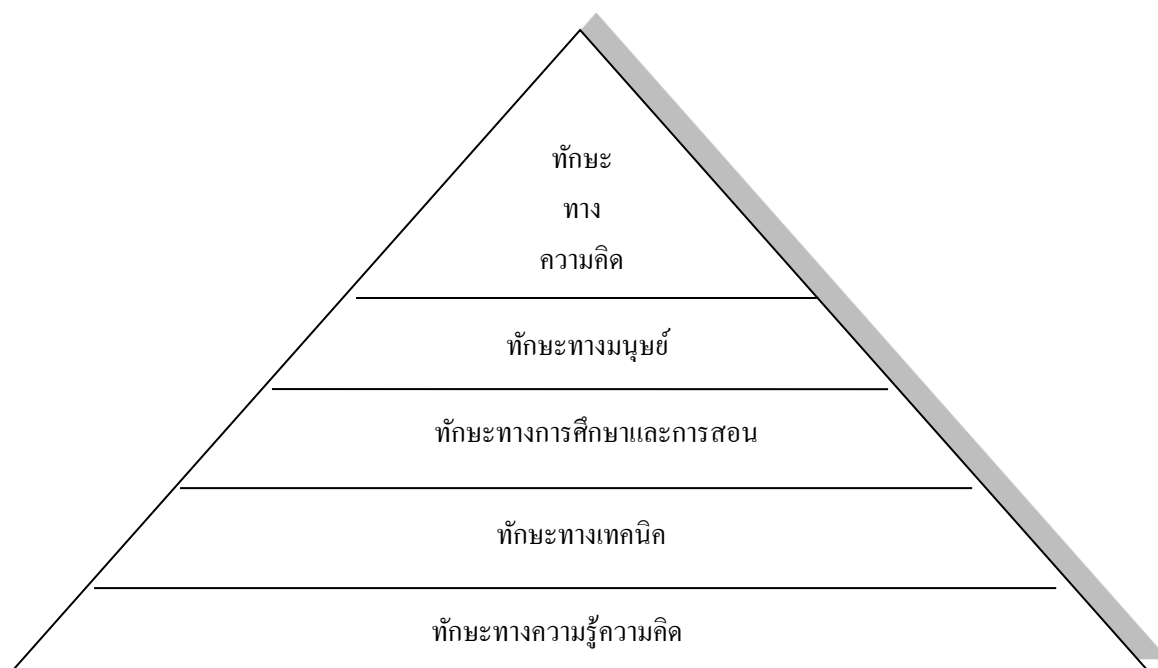
ขณะที่ Katz (1955) พบว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมี 3 ทักษะ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) คือ ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) คือ ความสามารถในการคิดตัดสินใจทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคน และการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ทักษะด้านความรู้ความสามารถเป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลโดยบุคคลเพียงหนึ่งเดียวในองค์กร

ซึ่ง Drake & Roe (1986) ได้ขยายแนวความคิดของ Katz (1955) ออกไป โดยเสนอว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ โดยเพิ่มเติมจากทักษะทั้งสามของ Katz (1955) สำหรับทักษะที่เพิ่มมานั้น คือ 1) ทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนในฐานะนักวิชาการศึกษาที่ดีด้วย และ 2) ทักษะทางความรู้ความคิด เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด ภูมิปัญญา และวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะ 5 ประการ คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางเทคนิค และทักษะทางความรู้ความคิด (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553: 29-34) ทักษะ 5 ประการตามแนวคิดของ Drake & Roe (1986) สามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 5 ทักษะในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Drake & Roe (1986)

ที่มา: จันทราณี สงวนนาม, 2553.

ทั้งนี้ Kiernan (2002 อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556: 27) ได้เปรียบเทียบความแตกต่างทางการบริหารในศตวรรษที่ 20 และศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความแตกต่างทางการบริหารในศตวรรษที่ 20 และศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 20	ศตวรรษที่ 21
<ul style="list-style-type: none"> ● มีความมั่นคงพยากรณ์ได้ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ● กำหนดขนาดปริมาณงานและมีมาตรฐาน ● ผู้นำคือผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ● องค์กรมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ● ใช้การควบคุมตามกฎระเบียบและอำนาจตามสายการบังคับบัญชา ● มีระบบการป้องกันข้อมูลที่แน่นหนา ● มีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ● ต้องการความชัดเจนแน่นอน 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เหมือนเดิมที่เคยเปลี่ยน ● มีความรวดเร็วและเปี่ยมด้วยความรับผิดชอบ ● ทุกคนในองค์กรคือผู้นำ ● องค์กรมีความยืดหยุ่นได้ควบคุมโดยวิสัยทัศน์และคุณค่าขององค์กร ● มีการแบ่งปันข้อมูลให้รับรู้ร่วมกัน เปิดเผยโปร่งใส ● มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ● มีความท้าทาย

ศตวรรษที่ 20	ศตวรรษที่ 21
<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นการทำงานเชิงรับ ● องค์กรไม่เป็นอิสระ ● การประสานงานแนวตั้ง ● เน้นที่การทำงานภายในองค์กร ● รักษาผลประโยชน์ร่วมกัน ● เพื่อหวังผลในตลาดลูกค้าปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● เน้นการทำงานเชิงรุก ● องค์กรมีความเป็นอิสระ ● การประสานทุกระดับ ● เน้นการทำงานในภาพการแข่งขัน ● การแข่งขันกลายเป็นความร่วมมือกัน ● คำนี้ถึงลูกค้าในอนาคต สร้างตลาด ● ลูกค้ายุคใหม่

ที่มา: Kiernan, 2002.

3.3 หลักการและทฤษฎีการบริหาร

3.3.1 ทฤษฎีบริหารทั่วไป

ในการบริหารแต่ละยุคสมัยได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาาเรื่อยๆ สรุปลักษณะได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ปรัชญาทางการบริหารที่เน้นกิจกรรมเป็นหลัก (Activities Oriented) แนวคิดเดิมถือว่าปรัชญาทางการบริหารขึ้นอยู่กับระบบคำสั่ง (Command System) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติให้คำสั่งนั้นเกิดประสิทธิผล และงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือคนอื่น และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร การดำเนินงานทุกอย่างจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ปรัชญาทางการบริหารลักษณะนี้ถือว่าการเน้นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นโดยผู้บริหาร เช่น กิจกรรมการจัดโครงสร้างขององค์กร การจัดแบ่งงาน การตัดสินใจ และการมอบอำนาจ ตลอดจนการควบคุมงาน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว

2) ปรัชญาการบริหารที่เน้นผลงานขั้นสุดท้ายเป็นสำคัญ (Results Oriented) แนวความคิดใหม่ในระยะหลังปรัชญาการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่เปิดกว้างเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันมากขึ้น โดยคำนึงถึงสภาพที่แท้จริงและแนวโน้มในอนาคต ปรัชญาทางการบริหารในแนวใหม่นี้จึงค่อยๆ ลดอำนาจการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวมาเป็นปรัชญาการบริหารที่เน้นในเรื่องของความต้องการของผลงานขั้นสุดท้าย เป็นสำคัญ โดยเน้นถึงเรื่องความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การใช้ทรัพยากรบุคคลให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ให้ความสนใจกับการกำหนดเป้าหมาย และการแสวงหาทางเลือกเพื่อความสำเร็จของงาน ปรัชญาการบริหารตามแนวนี้ทำให้ผู้บริหารรู้จักและยอมรับตัวเอง ตลอดจนมองเห็นทิศทางที่จะนำมาซึ่งประสิทธิผลขององค์กร

ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน การประเมินผลงานจึงมุ่งไปที่ผลงานขั้นสุดท้ายมากกว่าขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน

ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่หวังผลในการบริหารจำเป็นต้องเรียนรู้หลักการ ทฤษฎีทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ ย่อมประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่มีแต่ประสบการณ์อย่างเดียว ความรู้เรื่องการบริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะนำไปประยุกต์ใช้ และเป็นพื้นฐานในการศึกษาหาความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ แต่การที่จะนำศาสตร์ไปบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขณะเดียวกันผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจปรัชญาในการบริหารองค์การว่าควรจะใช้แบบใดจึงเหมาะสม ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมรู้จักแสวงหาวิธีการฝึกทักษะ และสามารถนำความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (จันทรานี สงวนนาม, 2553: 39-41)

ปัจจุบันการบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ยอมรับกันทั่วโลก มีการพัฒนาพื้นฐานทางทฤษฎีที่มั่นคงเป็นองค์ความรู้ที่มีการรวบรวมและทดสอบแล้วว่าเป็นสาขาหนึ่งของสังคมศาสตร์ ปัจจุบันมีทฤษฎีที่สำคัญทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นดังต่อไปนี้



แก้ไขเรื่องความไม่เสมอภาค และการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า เน้นประสิทธิภาพของผลผลิตของงานมากกว่าสิ่งอื่นใด

2) ทฤษฎีการบริหารเชิงการจัดการ

Henri Fayol เป็นนักทฤษฎีการบริหารเชิงการจัดการที่นำแนวคิดของ Frederick W. Taylor ไปพัฒนาต่อ โดย Henri Fayol ถือว่าการบริหารเป็นศาสตร์อย่างหนึ่ง และเป็นหลักการสากลที่สามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารทุกประเภท สำหรับแนวคิดทางการบริหารของ Henri Fayol ประกอบด้วยหลัก 14 ประการ ซึ่งช่วยให้การบริหารมีการจัดระบบในเชิงการจัดการมากขึ้น โดยปรัชญาของการบริหารในสมัยนี้จึงได้ปรับเปลี่ยนจากการที่เห็นคนเป็นเครื่องจักร มาเป็นใช้คนให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ

Max Weber (1864-1920) เป็นนักทฤษฎีบริหารองค์การร่วมสมัยระหว่างสมัยของ Frederick W. Taylor และ Henri Fayol มีความแตกต่างไปจากคนอื่น คือ ผลงานเขามีได้เกิดจากการมีประสบการณ์การเป็นนักบริหาร แต่เกิดจากสติปัญญาความคิดของเขาเอง เนื่องจากเขาได้มองเห็นความเจริญเติบโตขององค์การที่มีขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการขององค์การก็ต้องจัดสภาพแวดล้อมและระบบการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการจัดการตามระบบราชการในยุคนั้น Max Weber ได้เสนอรูปแบบของการบริหารองค์การในระบบราชการขึ้นมา โดยเวเบอร์ได้คัดลอกมาจากแนวความคิดอย่างบริสุทธิ์ที่เรียกว่า “Bureaucracy” เป็นระบบที่ไม่ค่อยได้รับความนิยม มีคุณลักษณะโครงสร้างแน่นอนตายตัว โดย เชื่อว่า การจัดการในระบบราชการช่วยให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การที่ซับซ้อน ที่จะปรากฏให้เห็นความต้องการของสังคมยุคใหม่ (จันทรานี สงวนนาม, 2553: 44-54)

3.3.1.2 ทฤษฎีการบริหารทศนะเชิงพฤติกรรม

ในขณะที่ทฤษฎีการบริหารทศนะดั้งเดิม มองคนงานเป็นกลไกหนึ่งของการผลิต ผู้บริหารพยายามที่จะหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้กลไกนั้นทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ทฤษฎีการบริหารทศนะเชิงพฤติกรรมเห็นว่าคนงานไม่ได้มีแรงขับจากภายนอกเท่านั้น แต่จะเกิดจากแรงขับภายในด้วย ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับความพยายามที่จะเข้าใจในปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารทศนะเชิงพฤติกรรมประกอบด้วย

1) นักพฤติกรรมระยะเริ่มแรก

Follett (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) ได้ให้ทศนะว่า ในองค์การควรมีการปฏิบัติงานแบบมีอำนาจร่วมกันมากกว่าการมีอำนาจเหนือกว่า ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการทำงาน

แบบมีส่วนร่วมระหว่างนักบริหารกับผู้ปฏิบัติมากกว่าจะเป็นแบบสายบังคับบัญชา ควรแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเชิงบูรณาการ คือ หาวิธีการให้เป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย

2) การศึกษาที่ฮอว์ธอร์น

การศึกษาที่ฮอว์ธอร์นเป็นชุดของการปฏิบัติการในโรงงานฮอว์ธอร์น ที่ชิคาโก ซึ่งผลการศึกษาได้นำมาซึ่งทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์สำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการทำงานตามทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์

3) ความเคลื่อนไหวเชิงมนุษยสัมพันธ์

บุคคลที่เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ Hugo Hunsterberg, Mary Parker Gollett, Abraham Maslow, Douglas McGregor (อ้างถึงใน โชติ บดีรัฐ:39)

Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐานที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตัวเอง ชั้นที่ 2 เป็นความต้องการความปลอดภัย ชั้นที่ 3 เป็นความต้องการทางสังคม ชั้นที่ 4 เป็นความต้องการการยกย่อง และชั้นสุดท้าย เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิต

4) หลักพฤติกรรมศาสตร์

แนวทางการศึกษาของพฤติกรรมศาสตร์ คือ การพยายามเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเทคนิคของการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในหลายๆ วิธีการนั้นต่างก็สามารถนำไปใช้ได้กับคนงานบางคนเท่านั้น บรรดานักพฤติกรรมศาสตร์จึงให้การยอมรับ เรื่องการเข้าใจสถานการณ์ว่าเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีผลต่อการบริหารงานของบริหาร และได้มีการพัฒนาเข้าสู่การศึกษาการบริหารแบบสถานการณ์ โดยพฤติกรรมศาสตร์เป็นเครื่องมือประกอบ และมีสภาพแวดล้อมใหม่ คือข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์อยู่ในทุกจุดของการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารใหม่ที่ใช้อยู่ในทุกวันนี้

3.3.1.3 ทฤษฎีการบริหารที่ชนะเชิงปริมาณ ประกอบด้วย การบริหารศาสตร์

การบริหารปฏิบัติการ และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

3.3.1.4 ทฤษฎีการบริหารที่ชนะร่วมสมัย

1) การบริหารตามทฤษฎีเชิงระบบ

ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์กรได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ทฤษฎีนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ผู้ที่คิดทฤษฎีระบบ คือ Ludwig Von Bertalanffy (1968) ซึ่งเป็นนักชีววิทยา นำเอาแนวคิดจากระบบชีววิทยาซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

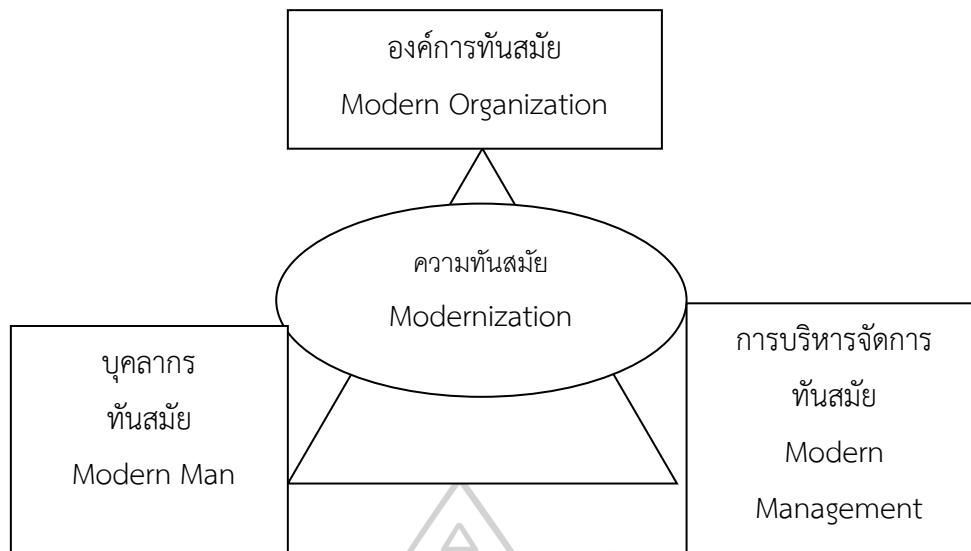
ปัจจุบันคำว่า ระบบ เป็นคำกล่าวที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไปเวลาที่กล่าวถึงระบบ เรามักจะต้องคำนึงถึงคำ 3 คำ ได้แก่ 1) การคิดอย่างมีระบบเป็นการคิดอย่างมีเหตุผล โดยคิดอย่างรอบคอบถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นทุก ๆ ส่วนขององค์ประกอบ 2) วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการนำเอาปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ 3) ทฤษฎีระบบ เป็นทฤษฎีที่ระบุว่าองค์การประกอบด้วยส่วนประกอบที่เป็นอิสระ และเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจจุดเด่นจุดด้อยในองค์การ เพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหาได้มากยิ่งขึ้น

สรุป การวิเคราะห์ระบบมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลในเรื่องความมีประสิทธิภาพของระบบงาน เวลา การใช้งบประมาณ ความถูกต้องของกระบวนการ และผลผลิตหรือผลงาน นอกจากนี้ วิธียังมีประโยชน์ในการนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นระบบ และในระบบการศึกษาก็มักจะมีระบบย่อยอีกหลายระบบ การนำวิธีระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาการศึกษาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (จันทรานี สงวนนาม, 2553: 91-100)

- 1) ช่วยกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 2) ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ช่วยกำหนดคุณลักษณะ รายละเอียดที่จำเป็นและไม่ตรงประเด็น
- 4) ช่วยให้เห็นวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 5) ช่วยเสนอแนะวิธีการในการพัฒนานวัตกรรม และการแก้ปัญหาที่รุนแรงทางการศึกษา
- 6) ก่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะวิธีระบบเป็นวิธีที่ปราศจากความลำเอียง
- 7) เป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ
- 8) ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจค่านิยมและนโยบายภายใต้กรอบความรับผิดชอบ

3.3.2 ทฤษฎีการบริหารในยุคศตวรรษที่ 21

การบริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ได้นำหลักการของแนวคิดทฤษฎีภาวะความทันสมัย (Modernization Theory) มาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การ โดยทฤษฎีภาวะความทันสมัยได้กล่าวถึง ความทันสมัยเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตทางการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จไว้ 3 ด้านใหญ่ ๆ กล่าวคือ องค์การทันสมัย การบริหารจัดการทันสมัย และบุคลากรทันสมัย เพื่อนำการพัฒนาเอาชนะการขับเคลื่อนของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความทันสมัยด้านบุคลากร ซึ่งถือว่าบุคลากรระดับนักบริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองสู่ความทันสมัยอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างแนวความคิดการบริหารจัดการที่ทันสมัย และสามารถนำองค์การสู่ความทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในโลกสมัยใหม่ (สุเทพ เชาวลิต, 2556: 9-11)



ภาพที่ 7 ภาวะความทันสมัย
ที่มา: สุเทพ เชาวลิต, 2556.

3.3.3 การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

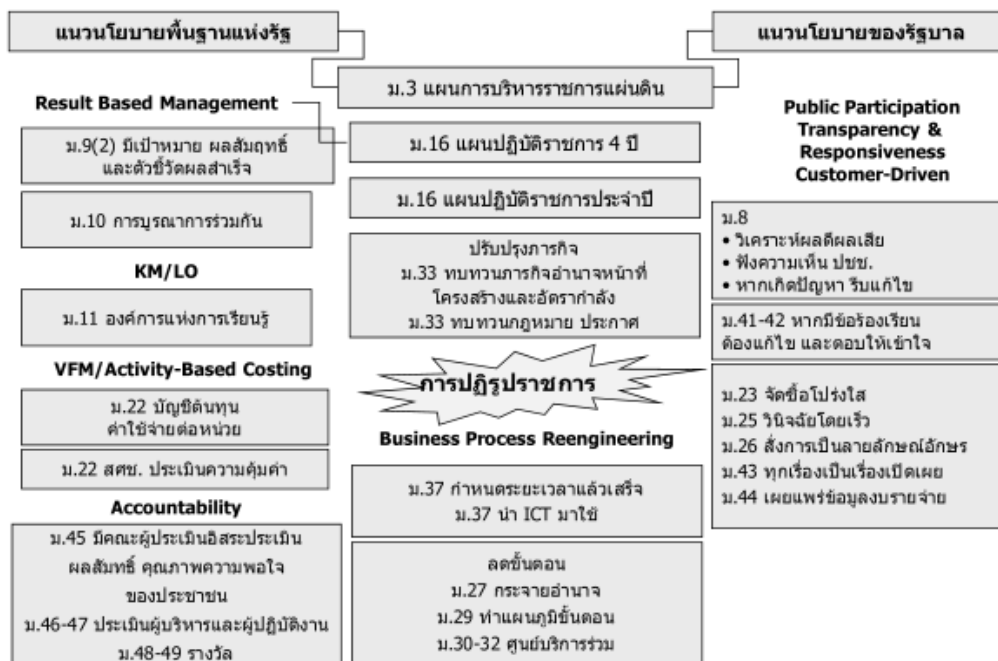
รูปแบบการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในระบบ มีสาระสำคัญดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 เหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้คือ เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบบริหารราชการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยกำหนดให้การบริหารราชการแนวใหม่ต้องมีการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการกำกับการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้กระทรวงสามารถจัดการบริหารงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายได้ จึงกำหนดให้มีรูปแบบการบริหารใหม่ โดยกระทรวงสามารถแยกส่วนราชการจัดตั้งเป็นหน่วยงานตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว

และสอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่จะต้องปฏิบัติและกำหนดให้มีกลุ่มภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีงานสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้ และมีผู้รับผิดชอบกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจนั้นโดยตรง (บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ และคณะบทความ , ออนไลน์)

มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะหน่วยราชการที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการเพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน จึงได้มีแนวคิดในการบริหารยุทธศาสตร์ ซึ่งถือเป็นหลักการในการบริหารที่จะช่วยทำให้องค์การมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อไปสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจนมากใช้



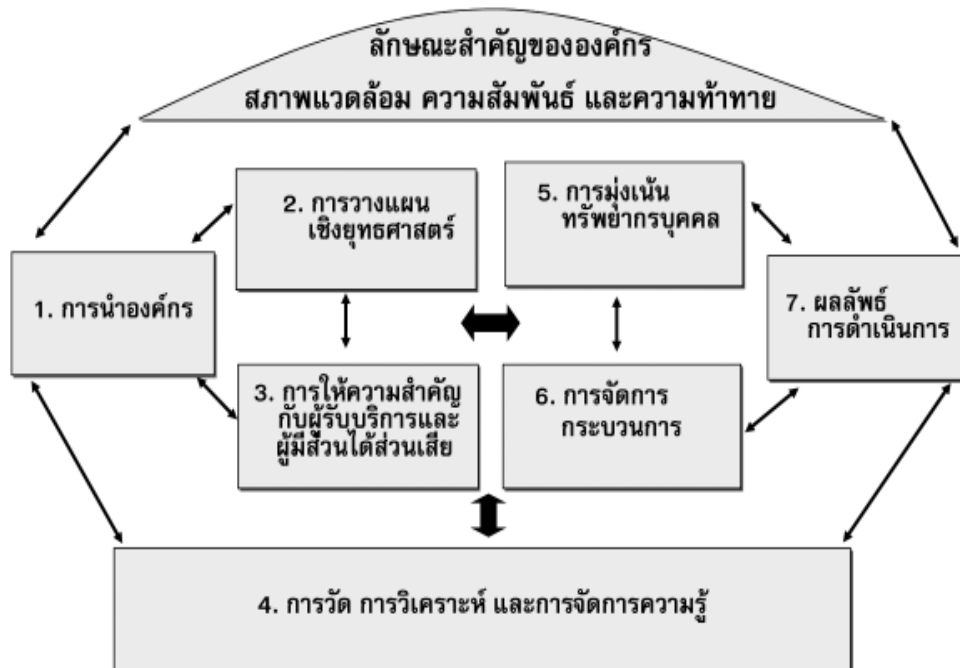
ภาพที่ 8 การบริหารยุทธศาสตร์ (Strategic Management)

ที่มา: ประยูร อัครบวร, 2552.

โดยในภาพ 8 ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และเครื่องมือทางการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อการบริหารยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าการพัฒนาหน่วยราชการให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน

อย่างไรก็ดี ดูเหมือนปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบราชการ คือหน่วยราชการจำนวนมากยังขาดความเข้าใจถึงสาเหตุและวัตถุประสงค์สำคัญของการนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการใหม่ๆ มาใช้ ดังนั้น ก.พ.ร. ได้จัดทำเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเองและชุดเครื่องมือการฝึกอบรมเทคนิคการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานของข้าราชการให้เป็นผู้มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่ ขยายองค์ความรู้และปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยสอดคล้องกับปัจจุบันมากยิ่งขึ้น เช่นเนื้อหาในส่วนความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่าย และการตลาดสำหรับภาครัฐ องค์ความรู้ดังกล่าวจะนำไปขับเคลื่อนระบบราชการให้ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีทั้งสิ้น 7 หมวด ซึ่งประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 6 การจัดการกระบวนการ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการตามภาพที่ 9 (ประยูร อัครบวร, 2552 : 12-15)



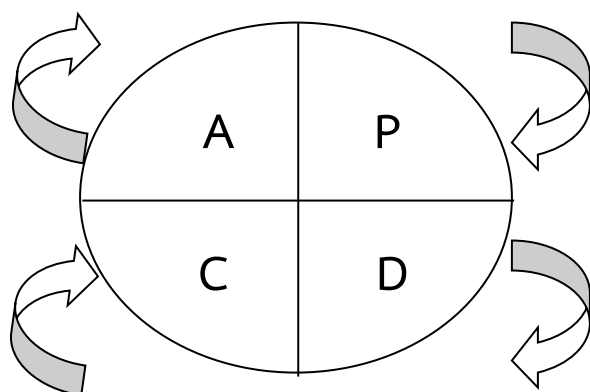
ภาพที่ 9 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ที่มา: ประยูร อัครบวร, 2552.

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวงจรเดมมิ่ง หรือวงจร PDCA

วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจร PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของ Dr.W.A. Shewhart โดยในระยะแรกเรียกววงจร PDCA ในนาม Shewhart Cycle จากนั้น W. Edwards Deming ได้พัฒนางวงจร PDCA และนำมาปรับใช้ในการควบคุมคุณภาพในวงการอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นจึงมีชื่อเรียกว่า Deming Cycle (วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล, 2554 อ้างถึงใน พัชร พิสิทธิ์, 2555: 19) เพราะ W. Edwards Deming มีความเชื่อว่า คุณภาพสามารถปรับปรุงได้ จึงเป็นแนวคิดของการพัฒนาคุณภาพงานขั้นพื้นฐาน เป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างระบบการผลิตให้สินค้ามีคุณภาพดี การให้บริการที่ดี หรือทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีคุณภาพดีขึ้น ดังนั้นวงจร PDCA จึงเป็นวงจรการบริหารงานคุณภาพ เพื่อที่จะนำไปสู่การดำเนินการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการจัดการอย่างเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้นซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น การปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย การตรวจสอบ (Check) คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าการบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง และการปรับปรุงแก้ไข (Act) คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว (Deming, 1993) ทั้งนี้วงจร PDCA สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงาน หรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงาน (Deming, 1993)

ซึ่ง ปรีทรศน์ พันธบุรุษย์ (2545: 53-54) กล่าวว่า วงจร PDCA: Plan, Do, Check, Act คือ องค์ประกอบหลักของวงจรการจัดการ ดังภาพที่ 10



หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง

ภาพที่ 10 วงจร PDCA

ที่มา: ปรีทรศน์ พันธุภรรงก์, 2545.

จากภาพที่ 10 คำว่า หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง ที่อยู่ทางด้านขวาของวงจร PDCA นั้น คือ การหมุนวงจรอย่างถูกต้องตามขั้นตอน 1 รอบจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ 1 ระดับ การหมุนให้เร็วจะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว โดย

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไขแล้วจึงเข้าสู่ขั้น D (Do) ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัติเป็นแผนที่ใหม่ล่าสุดจริงๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ได้แก่ 1) ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไขแล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันทีให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป 2) ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหมายโดยปัจจัยภายนอกอื่นๆ หรือไม่ และ 3) ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

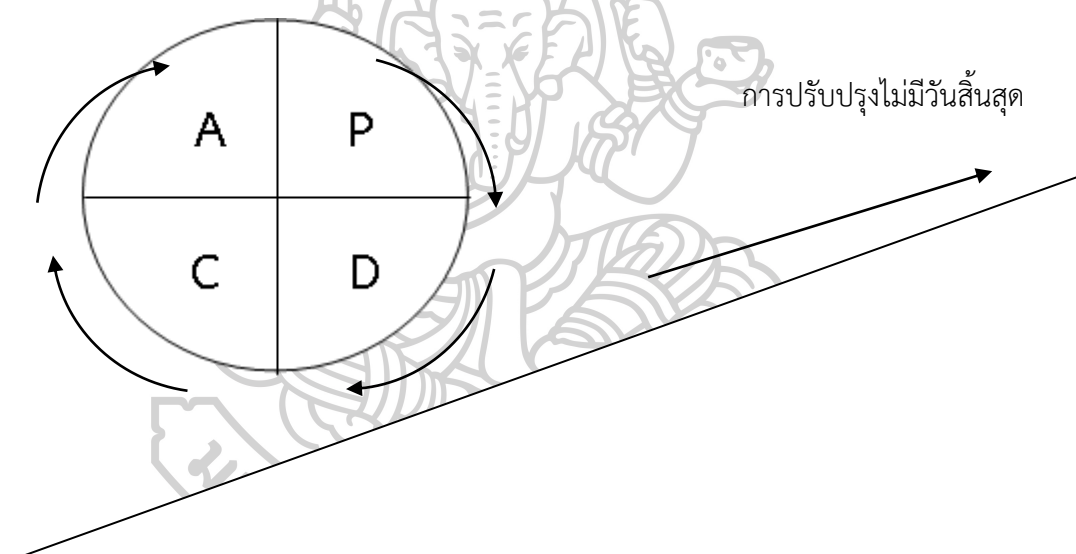
ขณะที่ เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550: 98-99) กล่าวถึงแนวคิดของ W. Edwards Deming ว่าผู้บริหารระดับสูงต้องมีบทบาทหลายด้าน และการจัดการคุณภาพที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) หมายถึง วางแผนโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรืออาจเก็บรวบรวมขึ้นมาใหม่ นอกนั้นอาจทดสอบเพื่อเป็นการนำร่องก่อนก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทำ (Do) หรือลงมือทำ หมายถึง ลงมือเอาแผนไปทำ ซึ่งอาจทำในขอบข่ายเล็ก ๆ เพื่อทดลองดูก่อน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การตรวจสอบ หรือสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามี การเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดและเป็นไปในทางใด

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไข (Act) หรือลงมือแก้ไข (corrective action) หมายถึง หลังจากที่ได้ศึกษาผลลัพธ์แล้ว อาจไม่เป็นไปตามที่ต้องการหรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไข ก็ต้องดำเนินการแก้ไขตามที่เป็น จำเป็น หลังจากนั้นสรุปเป็นบทเรียนและพยากรณ์เพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดหาวิธีการใหม่ๆ ต่อไป การลงมือปฏิบัติดังกล่าวนี้แสดงได้ ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 วงจรเดมมิ่ง

ที่มา: เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550.

จากภาพที่ 11 การทำตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ต้องทำซ้ำไปเรื่อยๆ เพื่อสรุปเป็นบทเรียนอยู่ตลอด ยิ่งกว่านั้นต้องเข้าใจด้วยว่าการจัดการคุณภาพไม่ใช่สงครามที่ผู้บริหารจะรบชนะด้วยตัวคนเดียว การจัดการคุณภาพจะประสบความสำเร็จได้ ต้องเป็นการกระทำทั่วทั้งองค์กร เพราะการจัดการคุณภาพเป็นปรัชญาสำหรับองค์กรและคนทุกคนในนั้น

นอกจากนี้ W. Edwards Deming ได้มีการเสริมปรัชญาการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) จำนวน 14 ข้อ (Deming's 14 Points) เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ร่วมกับหลักการของวงจรเดมมิ่ง ดังนี้ (ทรายคำ เอมอร์, 2553)

1. สร้างปณิธานที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ (Create constancy of purpose towards improvement)
2. ยอมรับปรัชญาการบริหารคุณภาพใหม่ๆ (Adopt the new philosophy)
3. ยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบ (Cease dependence on inspection)
4. ยุติการดำเนินธุรกิจโดยการตัดสินใจที่ราคาขายเพียงอย่างเดียว (End the practice of awarding business on price tag alone)
5. ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Improve constantly and forever)
6. ทำการฝึกอบรมทักษะอย่างสม่ำเสมอ (Institute training on the job)
7. สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น (Institute leadership)
8. กำจัดความกลัวให้หมดไป (Drive out fear)
9. ทำลายสิ่งกีดขวางความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ (Break down barriers between departments)
10. ยกเลิกคำขวัญ คติพจน์ และเป้าหมายที่ตั้งตามอำเภอใจ (Eliminate slogans)
11. ยกเลิกการกำหนดจำนวนโควตาที่เป็นตัวเลข (Eliminate numerical quotas)
12. ยกเลิกสิ่งกีดขวางความภาคภูมิใจของพนักงาน (Remove barriers that rob the hourly worker of his right to pride of workmanship)
13. การศึกษาและการเจริญเติบโต (Institute education and self-improvement)
14. ลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง (The transformation is everyone's job)

อย่างไรก็ตาม วาสนา สุริยเดชะกุล (2556: 44-47) ได้สรุปแนวคิดหลักของวงจร PDCA ออกเป็น 4 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่ 1: วงจร PDCA ต้องเป็นลำดับ และเป็นวงจรที่ต่อเนื่องไปมา (Looping) และจุดเชื่อมต่อ ต้องมีความสัมพันธ์กัน

หลักการข้อนี้หมายความว่า การพัฒนางานใดๆ จะต้องมีลำดับ หากเป็นการพัฒนาครั้งแรกก็ต้องเริ่มจากการวางแผน (P หรือ Plan) เมื่อมีการวางแผนแล้วก็ต้องมีการนำสิ่งที่วางแผนไว้ไปดำเนินการตามแผนคือ D หรือ Do และเมื่อดำเนินการไปจนเสร็จหนึ่งช่วง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบ/เกี่ยวข้อง ต้องมีการตรวจสอบประเมินว่า สิ่งที่ทำดำเนินการไปนั้นได้ผลเป็นอย่างไรก็คือ มีตัว C หรือ Check นั่นเอง และตรวจสอบประเมินสิ่งนั้นแล้ว ได้พบข้อผิดพลาด ข้อสังเกตต่างๆ ก็ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไปคือ มี A หรือ Action เกิดขึ้น เมื่อถึงขั้นนี้แล้ว แสดงว่า วงจรเชิงคุณภาพเกิดขึ้นแล้วในระดับหนึ่ง (Period) แต่วงจรเชิงคุณภาพที่สมบูรณ์ ต้องไม่หยุดนิ่ง (Static) ต้องเป็น

กลไกต่อเนื่อง (Dynamic) เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนั้น หลังจากผ่านขั้นตอนครบ 1 วงจร ก็ต้องนำเอาตัว A สุดท้ายไปวางแผนปรับปรุงงานต่อไปนั่นก็คือ เกิดวงจรใหม่ (Reproduction) คือ เริ่ม P อีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม (Timing)

ตัวอย่างเชิงปฏิบัติ

1. ชิ้นงานที่ต้องการพัฒนา “การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ตามมาตรฐานคุณภาพ การศึกษา”

2. วงจรคุณภาพครั้งที่ 1

P: (1) สํารวจระบบสารสนเทศเดิม ว่ามีจุดใด ส่วนใดยังขาด เมื่อเทียบกับมาตรฐานและ ตัวชี้วัด และ(2) แต่งตั้งคณะทำงานฯ ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบฯ

D: พัฒนา/ปรับ “กลไก” ต่างๆ ที่มีอยู่เดิม/สร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้ “ระบบสารสนเทศ” สมบูรณ์ และเป็นไปตามแนวทางที่ P ไว้

C: ทั้งระหว่าง/สิ้นสุด “ระยะเวลา” ที่กำหนดสำหรับการพัฒนางานชิ้นนี้ จะมีระบบ การตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมิน การมีอยู่/การใช้ “ระบบข้อมูลสารสนเทศ”

A: นำผลจากการตรวจสอบกำกับติดตามประเมิน ทุกรูปแบบ/วิธีการมาเป็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะและข้อยืนยัน (Comment, Confirm, Recommendation) เพื่อวางแผนในการพัฒนา งานชิ้นนี้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. วงจรคุณภาพครั้งที่ 2

P: นำเอาข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ และข้อยืนยันจาก A ในวงจรคุณภาพครั้งที่ 1 มาปรับกล ยุทธ์/ยุทธศาสตร์/นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยการประชุมวางแผน คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง หรือนำเสนอคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อพิจารณา และให้คำแนะนำ

แนวคิดที่ 2: ในแต่ละขั้นของวงจร PDCA ยังสามารถพิจารณาได้ว่ามีวงจรเชิงคุณภาพซ้อน อยู่ได้

หลักการข้อนี้หมายความว่า ในแต่ละขั้นของวงจร PDCA ไม่ว่าจะ P, D, C หรือ A หาก วิเคราะห์แยกแยะไปอย่างละเอียดจะพบว่า ในแต่ละขั้นของวงจร PDCA ประกอบไปด้วย P, D, C, A เล็กๆ อยู่ภายใน เช่น ในขั้นตอนของ D อาจมี PDCA ของ D อยู่ภายใน ซึ่งหมายความว่า ในขั้นตอน การดำเนินงาน D ยังมีการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน มีการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำกับติดตามตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงาน และมีการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการดำเนินงาน อยู่ตลอดเวลา

ตัวอย่างเชิงปฏิบัติ

จากตัวอย่างแรกที่น่าเสนอ ระหว่างที่มีการพัฒนาระบบสารสนเทศของโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีการวางแผนจัดลำดับของ D ที่มีหลาย D อย่างเป็นระบบ โดยใช้เงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร และบุคคลเป็นตัวกำกับ และให้มีกลไกต่างๆ คอยขับเคลื่อนให้ D แต่ละตัวเดินเครื่องไปพร้อมกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องคอยหมั่นตรวจสอบประเมินไปพร้อมๆ กับการดำเนินงาน และหากเห็นว่าได้ค้นพบข้อสังเกต/ข้อค้นพบที่สำคัญก็นำไปปรับวิธีการ/ลำดับขั้นตอนของ D ในแต่ละตัวได้

แนวคิดที่ 3: ใน 1 วงจร ต้องมี “เป้าหมาย” หรือ “ภาพความสำเร็จ” ร่วมกัน โดยผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องมี “ภาพ” หรือ “เป้า” เดียวกันและชัดเจน ซึ่งหมายความว่า ผู้เกี่ยวข้องทุกคนทุกฝ่าย ทั้งในและนอกสถานศึกษา ต้องมองเห็นตรงกันตลอดเวลาขณะปฏิบัติงานขึ้นนั้นว่า “สิ่งที่ร่วมกันพัฒนา” นั้น ทำไปเพื่ออะไร และจะได้อะไร

ตัวอย่างเชิงปฏิบัติ

จากกรณีชิ้นงาน “การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ” ข้างต้น ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ฝ่ายบริหาร ผู้บริหาร คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ชุมชนและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับงานระบบข้อมูลสารสนเทศ ต้องเข้าใจตรงกันว่า จะพัฒนาไปเพื่ออะไร และสิ่งที่แสดงว่าประสบผลสำเร็จ มันมีรูปร่างหน้าตาอย่างไร มีตัวชี้วัดใดบ่งบอกบ้าง หากโรงเรียนได้สร้างสิ่งนี้ให้ผู้เกี่ยวข้องรู้ เข้าใจและร่วมยึดมั่นอย่างชัดเจน “ทุกคน” จะยึดมั่นและร่วมกันพัฒนาอย่างเต็มใจ หากมีการผิดพลาดไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ช่วยกันให้อภัยซึ่งกันและกัน

แนวคิดที่ 4: ทุกขั้นตอนของ P หรือ D หรือ C หรือ A สามารถตีความ (Define) ได้ว่าเป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” หรือ Attempt ได้ทั้งนั้น เนื่องจากการพัฒนาการศึกษามีหลายระบบเข้ามาเกี่ยวข้อง เกี่ยวพันและสัมพันธ์กัน ตัวอย่างเช่น ระบบการพัฒนาแบบ 3A คือ Awareness, Attempt และ Achievement ทำให้ผู้เกี่ยวข้องอาจเกิดความสับสนในการปฏิบัติ และในเชิงบูรณาการ การพัฒนางาน ขอสรุปอย่างง่าย ๆ ว่า หากท่านได้ดำเนินการพัฒนาชิ้นงานตามวงจร เชิงคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะขั้นตอนใดก็เป็น หรือสามารถนำมาเป็นขั้น Attempt ได้ ซึ่งอยู่บนเงื่อนไข 3 เงื่อนไข ดังนี้

1. School-based Attempts (SBA)
2. Timing Attempts (TA) และ
3. PDCA Attempts (PDCAA)

หลักการข้อนี้หมายความว่า ความพยายามใดๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น ได้จัดทำขึ้นโดยที่อาศัยวงจร PDCA เป็นหลัก และเป็นวงจรที่มีความสัมพันธ์กัน และเลือกพยายามพัฒนา (Attempt) ในแนวทางที่เกิดจากความพร้อม ความต้องการ และความจำเป็นที่เหมาะสมบนฐานของทรัพยากร ทั้งปวง ณ ที่สถานศึกษานั้นๆ มีหรือพึงมี โดยมีเจตนาเพื่อต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่อยู่นิ่ง หรืออยู่กับ

เมื่อช่วงเวลา (Timing) ได้เปลี่ยนไปเป็นระยะๆ “ความพยายามเพื่อพัฒนา” (Attempt) นั้นๆ มีความเหมาะสม

จึงพอสรุปได้ว่า วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจร PDCA เป็นวงจรการบริหารงานคุณภาพ เพื่อที่จะนำไปสู่การดำเนินการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการจัดการอย่างเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ หากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจร PDCA ซ้ำอีก เมื่อวงจร PDCA หมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีสถานภาพเป็นสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยมีบริบท โครงสร้าง บทบาทอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 ภูมิหลังของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) นับเป็นหน่วยงานหลักที่ดำเนินการจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของไทย โดยวิวัฒนาการหลักการ และวิธีการจัดมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 ที่ประเทศไทยอยู่ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สอง ช่วงนี้ภารกิจที่สำคัญคือ การณรงค์การแก้ไขการไม่รู้หนังสือให้แก่ราษฎรผู้ใหญ่

ในระหว่างปี พ.ศ. 2503-2519 การศึกษาผู้ใหญ่กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ ให้มีความสำคัญกับการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ มีการจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน

ในปี พ.ศ. 2511 กองการศึกษาผู้ใหญ่ได้พัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จเพื่อส่งเสริมการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และพัฒนาอาชีพควบคู่กันไป ได้มีการผลิตหนังสือพิมพ์ ฝาผนัง ที่มีสาระการเรียนรู้ที่มีประโยชน์กับประชาชน

ในปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการจัดการศึกษาไทยค่อนข้างมาก โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยกระจายอำนาจการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสู่ภูมิภาค 5 แห่งและจัดตั้ง

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครบทุกจังหวัด และได้จัดตั้งเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2522

ในปี พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ และประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเปลี่ยนชื่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียนจนถึงปี พ.ศ. 2551 กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายปรับโครงสร้างของหน่วยราชการในสังกัดอีกครั้ง และได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและเปลี่ยนชื่อหน่วยงานเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) โดยมีเนื้อหาสาระของพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ที่ยังคงบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน (สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2557: 55-57)

5.2 บทบาทและอำนาจหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

บทบาทและอำนาจหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ครอบคลุมงานการยกระดับการศึกษานอกโรงเรียน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา จากราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษหน้า 2-3 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2551 กำหนดและครอบคลุมทั้ง 11 ด้าน ดังนี้ 1) จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานภาคีเครือข่ายเพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) จัดส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษา ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพื้นที่ 4) จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้และมาตรฐานการศึกษานอกระบบ 6) ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ 7) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 8) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย 9) ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดและพัฒนากิจการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 10) ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ให้สอดคล้องกับระบบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และ 11) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5.3 โครงสร้างศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 1 คน และกลุ่มงาน จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และกลุ่มภาคีเครือข่าย และกิจกรรมพิเศษ โดยมีการจัดโครงสร้างองค์กรดังภาพที่ 12

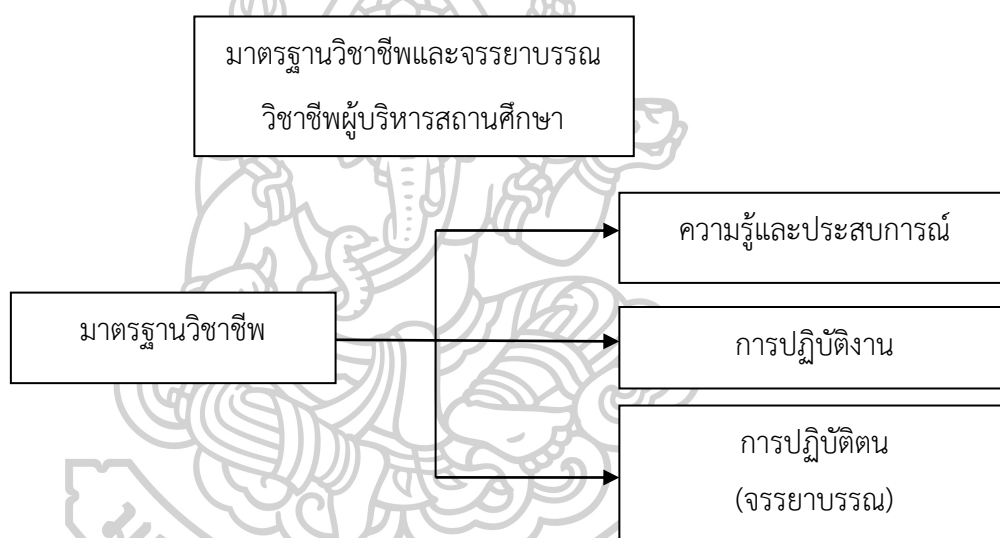


ภาพที่ 12 โครงสร้างองค์กรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

5.4 แนวทางการส่งเสริมความสามารถและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูสภา

เนื่องจากความสลับซับซ้อนของภารกิจและการเปลี่ยนแนวทางการบริหารตามการปฏิรูปใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ กล่าวคือ นอกจากต้องมีคุณสมบัติได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด และตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านกระบวนการและด้านปัจจัย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา จำต้องมีลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะดังนี้

ครูสภา (2548) ได้ออกข้อบังคับ ด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประมวลได้ดังนี้ (ภาพที่ 13)



ภาพที่ 13 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

5.4.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย

1) ความรู้ ได้แก่ (1) หลักการและกระบวนการบริหาร (2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา (3) การบริหารด้านวิชาการ ด้านธุรการ การเงินพัสดุ ด้านบุคลากร และด้านกิจการนักศึกษา (4) การประกันคุณภาพ (5) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (6) การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับชุมชน และ (7) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการศึกษาที่ครูสภารับรอง

2) ประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ (1) สอนมาแล้วอย่างต่ำ 5 ปี และ (2) มีตำแหน่งบริหารภายในสถานศึกษาอย่างต่ำ 2 ปี

5.4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเพื่อพัฒนาการบริหาร
- 2) ตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลต่อบุคลากรผู้เรียน ชุมชน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน
- 4) พัฒนาแผนงานที่ปฏิบัติได้จริง
- 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร
- 6) เน้นผลการปฏิบัติงานที่ถาวร
- 7) รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ
- 8) เป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดี
- 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- 12) สร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

5.4.3 จรรยาบรรณวิชาชีพ

ลักษณะทั่วไปของนักบริหารการศึกษามีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ได้แก่ มีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพ และมีวิสัยทัศน์
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ได้แก่ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดี
- 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้แก่ รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย แก่ ศิษย์ และผู้รับบริการเป็นแบบอย่างทุกด้าน ไม่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ของศิษย์ และผู้รับบริการ ด้วยความจริงใจและเสมอภาค
- 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม และมีความสามัคคี
- 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ได้แก่ เป็นผู้นำการอนุรักษ์และพัฒนา รักษาประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในประชาธิปไตย

5.5 หลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.

ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

1. คุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์
 - 1.1 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1.1 บทบาทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.1.2 หลักการแนวคิดสมรรถนะสถานศึกษาและสมรรถนะบุคคล
 - 1.1.3 ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1.4 สมรรถนะทางการบริหารและการปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1.5 การประเมินและการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1.6 การสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุนสมรรถนะครูและบุคลากร
 - 1.1.7 แนวทางการใช้สมรรถนะเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 - 1.2 บุคลิกภาพและการพัฒนาตนเอง
 - 1.2.1 หลักการพัฒนาบุคลิกภาพ หลักการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพกายและ
พัฒนาจิต
 - 1.2.2 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาตนเองด้านสุขภาพกาย
และพัฒนาจิต
 - 1.2.3 วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาการตนเองด้านสุขภาพกายและพัฒนาจิต
 - 1.2.4 แนวทางการนำหลักพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาสุขภาพกายและการพัฒนา
จิตไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต
 - 1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานกศน.
 - 1.3.1 หลักการ คุณค่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21
สู่ความสำเร็จ
 - 1.3.2 แนวทาง ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนและบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรกับ
วัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน กศน.ให้เกิดผลสัมฤทธิ์
 - 1.3.3 การส่งเสริม และสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
 - 1.4 การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.4.1 หลักการเสริมสร้างวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหาร
 - 1.4.2 หลักธรรมในการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร
 - 1.4.3 แนวทางประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานและ
การดำรงชีวิต
 - 1.5 ปรัชญาคิดเป็น และระบบคิด ระบบทำ
 - 1.5.1 ปรัชญาคิดเป็น
 - 1.5.2 แนวทางประยุกต์ปรัชญาคิดเป็นสู่การปฏิบัติ

1.5.3 เทคนิคและวิธีคิด ฟัง พูด ที่เหมาะสมกับผู้บริหาร

1.5.4 เทคนิคการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ

2. ภาวะผู้นำวิชาการ

2.1 ผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1.1 หลักการแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำทางวิชาการ บทบาท

คุณลักษณะและสมรรถนะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 กลยุทธ์การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาต้นแบบผู้นำทางวิชาการ

2.1.3 การบริหารจัดการหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.1.4 การสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุนภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1.5 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2 ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต

2.2.1 ปรัชญาการศึกษา

2.2.2 ปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต

2.2.3 การศึกษานอกระบบ

2.2.4 การศึกษาตามอัธยาศัย

2.3 การบริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.3.1 การจัดการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐาน

2.3.2 การจัดการศึกษาต่อเนื่อง

2.3.3 การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย

2.4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4.1 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

2.4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กร

2.4.3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเผยแพร่สู่สาธารณะ

2.4.4 บทเรียนสำเร็จรูปเพื่อการศึกษา

2.5 การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

- 2.5.1 ความหมายของนวัตกรรมทางการศึกษา
- 2.5.2 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา
- 2.5.3 แนวทางการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อใช้แก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.6.1 ความหมาย และความสำคัญของการวิจัย
 - 2.6.2 กระบวนการของการวิจัย
 - 2.6.3 การนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.7 การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.7.1 วิวัฒนาการสังคมโลกที่ส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.7.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้
 - 2.7.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.7.4 การพัฒนาสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 2.7.5 วินัย 5 ประการของ ปีเตอร์ แซงเก้
 - 2.7.6 การจัดการความรู้โดยใช้ปลาหู โมเดล
- 2.8 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 - 2.8.1 คำศัพท์พื้นฐานที่ใช้สื่อสารในชีวิตประจำวันและการบริหารการศึกษา
 - 2.8.2 บทสนทนาและหรือการพูดในที่สาธารณะตามสถานการณ์ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการสื่อสารสำหรับการเป็นผู้บริหาร
- 2.9 การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี
 - 2.9.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี
 - 2.9.2 การสร้างหน่วยการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 2.10 การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ
 - 2.10.1 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ
 - 2.10.2 หลักการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำไปสู่การจูงใจที่มีประสิทธิภาพ
- 2.11 การจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.11.1 หลักการ แนวคิดการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.11.2 เทคนิค วิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.11.3 การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม

3. การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา

3.1 นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.1.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่

3.1.2 สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

3.2 การบริหารจัดการในสถานศึกษา

3.2.1 การบริหารงานบุคคล

3.2.2 การบริหารงานแผนและโครงการ

3.2.3 การบริหารงบประมาณ

3.2.4 การบริหารงานวิชาการ

3.2.5 การบริหารงานทั่วไป

3.3 การบริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม

3.3.1 ระบบภาคีเครือข่ายและการพัฒนาการศึกษา

3.3.2 การบริหารจัดการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของชุมชน

3.4 มาตรฐานและการประกันคุณภาพสถานศึกษา

3.4.1 มาตรฐานการประกันคุณภาพสถานศึกษา

3.4.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินตนเองของ
สถานศึกษา

3.4.3 การประเมินคุณภาพภายนอก

3.4.4 การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

3.5 กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.5.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2
พ.ศ.2545

3.5.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

3.5.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ.2547 แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ.2551

3.5.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
พ.ศ. 2551

3.5.5 กฎ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิจัยหลากหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในหลากหลายประเด็น เช่น การเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะคุณลักษณะ และบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และตัวบ่งชี้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นต้นดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็นงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยในต่างประเทศ ดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

อัคราธร สังมณีโชติ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนโดยด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ ชุมชนต้องการเห็นผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น และต้องการเห็นผู้บริหารงานแบบกัลยามิตรโดยให้ความเป็นกันเอง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ประสิทธิ์ บุญทรง (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบองค์การบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในทศวรรษ (พ.ศ. 2553-2562) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์การบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2553-2562) มีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ 1) ด้านโครงสร้าง ได้แก่ เป็นขั้นบันได กระจายอำนาจ ประกาศเครือข่าย ภายใต้องค์กรคณะ และอิสระตามกฎหมาย 2) ด้านเป้าหมาย ได้แก่ ได้เรียนต่อเนื่อง ครบเครื่องวุฒิบัตร ฝึกหัดอ่านเขียน และพากเพียรคิดเป็น 3) ด้านกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มวัยแรงงาน กลุ่มเฉพาะการเฉพาะกิจ กลุ่มชีวิตบั้นปลาย และกลุ่มเด็กก่อนวัยเรียน 4) ด้านบุคลากร ได้แก่ เป็นผู้จัดการชำนาญ สारสนเทศ สุตรเด็กรักการ อ่าน และมีมาตรการเข้ม และ5) ด้านเทคโนโลยีการจัดได้แก่สร้างต้นแบบ ดีมีความหลากหลาย เน้นการใช้สื่อ และยึดถือคุณภาพ

เอกชัย พุทสอน (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ และ 2) นำเสนอแนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม คือ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และ

เทคโนโลยี คือ มีทักษะการรู้ การใช้ และการจัดการสื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศให้เท่าทันและ 3) ทักษะชีวิตและการทำงาน คือ มีทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ส่วน แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ 1) แนวโน้มด้านหลักการและนโยบาย คือ เน้นการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของการศึกษาผู้ใหญ่ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) แนวโน้มด้านคุณลักษณะทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงาน 3) แนวโน้มด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติจริง การสร้างประสบการณ์เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) แนวโน้มด้านการสนับสนุนและส่งเสริม คือ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากทุกภาคส่วนในสังคม ซึ่งผลการประเมินแนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับดี

สมหมาย อ่าตอนกลอย (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดทฤษฎศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร

นิธิบดี เทียงวรรณกานต์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระดับทักษะและความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารที่จะประสบผลความสำเร็จในการบริหารงานนั้นจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แพรวดาว สอนงผัน (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหาร และเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด และมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มาก และมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ

ศศิตา เพลินจิต (2558 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559: 158-164) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 72 ตัวบ่งชี้ โดยทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะความร่วมมือ

พัทธนันท์ รชตะไพโรจน์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน โดยรวมและรายด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่วนสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูยังขาดความตระหนักและกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิด รวมไปถึงการออกแบบหลักสูตร วิธีการสอน และวิธีการวัดผลตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจให้ครูเปลี่ยนรูปแบบการสอน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนเอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน พบว่า 1) ควรมีการปรับทัศนคติ และ

กระบวนการทัศน์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู ไม่ให้ยึดติดกับรูปแบบเดิม 2) สร้างให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดให้มีการอบรมในเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) ควรให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนท้องถิ่นโดยบูรณาการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปในหลักสูตร 4) จัดให้มีการประชุมครูเพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษานำไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยครูจะต้องมีการศึกษาเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา วิธีการและสื่อการสอน แผนการสอน และส่งเสริมให้มีการใช้ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น 5) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ในการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการเรียนการสอนในเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ซึ่งเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 6) นิเทศติดตามและประเมินผล

ชัยยนต์ เพาพาน (2559: 301-313) ที่ได้ทำการศึกษารายละเอียดประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถด้านเทคโนโลยี นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการตัดสินใจ ทักษะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 4) คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร รวมทั้งการนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม

สำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

วรัญญู ธิเบต (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 7 ด้าน ส่วนใหญ่ครูมีทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากในแต่ละด้านมีดังนี้ 1) ทักษะด้านการบริหารห้องเรียน ได้แก่ ครูให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนมีปัญหาเกิดขึ้น 2) ทักษะด้านการทำให้บทเรียนมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง ได้แก่ ครูใช้เหตุการณ์ปัจจุบันเป็นสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 3) ทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ ได้แก่ ครูสนับสนุนให้นักเรียนใช้เหตุผลในการโต้แย้ง 4) ทักษะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ครูค้นหาเนื้อหาในเว็บไซต์ต่าง ๆ ในการเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ 5) ทักษะด้านความเป็นสากล ได้แก่ ครูส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตนเอง 6) ทักษะด้านความร่วมมือ ได้แก่ ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกการแก้ปัญหาาร่วมกัน และ 7) ทักษะด้านการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ ครูเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เมื่อวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูกับนักเรียนในทักษะด้านที่ 2 ทักษะด้านที่ 3 ทักษะด้านที่ 4 ทักษะด้านที่ 5 และทักษะด้านที่ 6 พบว่า การตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูกับนักเรียนมีความแตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านที่ 1 พบว่า การตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูกับนักเรียนไม่แตกต่างกัน โดยทักษะด้านที่ 7 ไม่สามารถวิเคราะห์ได้เพราะแบบสอบถามชุดที่ 2 นักเรียนมีเพียง 6 ด้าน

รุ่งนภา จันทรา และอดิญาณ์ ศรีเกษตริณ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามประเมินระดับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ 7) ทักษะด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะด้านความเข้าใจ ความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ รองลงมา คือ ทักษะด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาว่า สถาบันการจัดการศึกษาควรส่งเสริมรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของนักศึกษา

พยาบาลในศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการ รวมทั้งอาจารย์ผู้สอนควรตระหนักถึงหลักสูตรและกลวิธีการสอน เพื่อเตรียมให้นักศึกษามีความพร้อมสำหรับการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

สนุก สิมหัตถ์พิบูล มีมานะและ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ (2560: บทความ)เขียนบทความเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ต้องการเพิ่มมากขึ้นจนอาจเกิดวิกฤตภาวะผู้นำขึ้นได้ ในเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ ผู้นำที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ การรอบรู้ (Knowing) อุดมการณ์ (Ideology) เท่าทัน (In time knowing) กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) สร้างทีม (Team Work) และใฝ่บริการ (Service Mind) หากผู้นำสามารถพัฒนาตนเองในลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ย่อมจะสามารถเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 นี้ได้อย่างแน่นอน

บุญมา แพ่งศรีสาร (2561) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้กับประเทศชาติ จากการศึกษาพบว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการศึกษาภายในประเทศ ซึ่งต้องแสวงวิธีการ ทักษะ ศักยภาพ และความสามารถในการนำพาองค์กรทางการศึกษาไปสู่โลกใหม่ที่เรียกว่า โลกแห่งการเปลี่ยนหรือโลกศตวรรษใหม่ ดังนั้นผู้บริหารอาจจะต้องมีการพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้านที่สามารถตอบโจทย์ความคาดหวังของสังคมได้มากยิ่งขึ้น และเพิ่มการตอบสนองต่อสังคมได้หลากหลายให้มากที่สุด เพราะการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างมากต่อนักบริหารการศึกษาที่มีคุณลักษณะเป็น นักสร้างสรรค์ เป็นนักการสื่อสาร เป็นนักคิดวิเคราะห์ การสร้างชุมชน การมีวิสัยทัศน์การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ การสร้างพลังเชิงบวก การสร้างความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและความพากเพียร ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักริเริ่มงานดี ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การเยี่ยมเนื้อเยี่ยมตัว และเป็นตัวแบบที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่จะต้องพัฒนาทักษะด้านประสิทธิผลเชิงกระบวนการความเป็นผู้นำ การพัฒนาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศในระดับสากลทั้งที่เป็นระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ การเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพสูงสุดด้วยการทำงานเชิงการมีส่วนร่วมของทีมงาน การทำงานภายใต้ความแปลกแยกของชาติพันธุ์ ศาสนา เชื้อชาติ และความคิดต่างๆ การพัฒนาวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การมีอุดมการณ์และคุณธรรมที่โดดเด่น และมีภาวะผู้นำเชิงกล

ยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งผลรวมทั้งหมดจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาในศตวรรษใหม่

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Coleman (2008: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้และกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ความสามารถในการสร้างองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในความท้าทายของการปรับปรุงโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึงในการจัดการความรู้และกลยุทธ์ ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งซึ่งมีความสามารถที่ดีที่สุดในการปรับปรุงข้อมูลโรงเรียน การปฏิรูปกระบวนการ และผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

Javadin, Amin, Tehrani and Ramezani (2010) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการธนาคารแต่ละสาขาในเมือง Tehran ประเทศอิหร่าน โดยใช้ทักษะการบริหารของแคทซ์ (Katz) ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) เป็นทักษะที่จำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษย (Human skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) ตามลำดับ โดยทักษะทางเทคนิคนั้นได้ รวมไปถึงประสบการณ์ การศึกษา การฝึกฝน การรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค และเครื่องมือต่างๆ ไปใช้ในการทำงานด้วย ทั้งนี้การมีทักษะทางเทคนิคที่ดีจะส่งผลให้เกิดทักษะด้านมนุษยที่ดีขึ้นตามมา ซึ่งทักษะด้านมนุษยนั้น รวมไปถึงทักษะการสื่อสาร การจัดการปัญหา การสร้างแรงจูงใจการควบคุมและการทำงานอย่างเป็นระบบ และการที่ผู้บริหารมีทักษะด้านการบริหารที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

Sook (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง An Analysis of 'Informatics' Curriculum from the Perspective of 21st Century Skills and Computational Thinking โดยวิเคราะห์ลักษณะของการศึกษาคอมพิวเตอร์จากมุมมองของศตวรรษที่ 21 และทักษะการคิดคำนวณ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในโลกปัจจุบัน ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและทักษะทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ ทักษะการคิดคำนวณมีความจำเป็นสำหรับคนยุคปัจจุบัน

Fox (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเข้าใจทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารครู และนักเรียน โดยใช้กรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนยังไม่สามารถดำเนินการสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้แก่นักเรียนได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากครูและนักเรียนยังมีข้อจำกัดในการรับรู้

และทำความเข้าใจเรื่องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีความเข้าใจเรื่องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มากกว่าก็ตาม แต่ไม่สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมปัจจุบันให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้ ทั้งนี้ Fox ได้เสนอแนะให้มีการวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พร้อม ๆ กับการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบ โดยกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องมาจากความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย

Zeitlen (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง A Study of California Public School District Superintendents and Their Implementation of 21st Century Skills โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรระดับหัวหน้าและผู้ดูแลด้านทรัพยากรศึกษาปัญหาว่าคู่มือการปฏิบัติการของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในแต่ละเขตพื้นที่ โดยใช้คำถามการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผ่านการสำรวจความคิดเห็นทางออนไลน์ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษแคลิฟอร์เนีย ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้ปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษแคลิฟอร์เนีย เห็นว่า ควรกำหนดทักษะศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงทักษะศตวรรษที่ 21 ได้แก่ มาตรฐานของรัฐ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความร่วมมือ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสอนที่เกี่ยวข้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 สำหรับการดำเนินงานทั่วไปของหลักมาตรฐานของรัฐ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้แก่ ครู ผู้บริหารกิจการโรงแรม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการประเมินแบบไม่เป็นการ และดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบการประเมินผลการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือ ผอ.กศน.อำเภอ เนื่องจาก ผอ.กศน.อำเภอ เป็นกลไกสำคัญในด้านการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับ ผอ.กศน.อำเภอ ซึ่งเป็นผู้บริหาร โดยผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีลักษณะทันยุค ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ ผอ.กศน.อำเภอ จึงควรต้องได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญงานให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องทำการศึกษาทักษะการเรียนรู้ สภาพการณ์ และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการรับฟังข้อคิดเห็นด้านต่างๆ จากผู้เกี่ยวข้อง จึงจะสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ

ในศตวรรษที่ 21 ได้ ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นประเด็นการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงทักษะการเรียนรู้
สภาพการณ์ และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งได้
ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21
โดยสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำ
ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบ การจัดทำนโยบายและแนวทางการพัฒนาทักษะ
การเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นการส่งเสริมความสามารถในการบริหาร
จัดการของ ผอ.กศน.อำเภอ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาสภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การดำเนินการวิจัย

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งวิเคราะห์สร้างประเด็นการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เพื่อศึกษาสภาพการณ์ ความต้องการและแนวทางโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ความตรงเชิงเนื้อหา และค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 3 ทำการทดลองใช้เครื่องมือ (Try-Out) กับ ผอ.กศน.อำเภอจังหวัดนครราชสีมา และสระบุรี จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือตามของ Cronbach (1970: 161) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 274 คน โดยผู้วิจัยจะนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างแนวทาง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 5 จัดสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) จำนวน 20 คน เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 และนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม มาจัดเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรประกอบด้วย

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหาร การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านพัฒนาองค์กร ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 จำนวน 8 คน

2.1.2 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือ ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 928 คน จาก 77 จังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ศูนย์ภาค ประกอบด้วย 1) ศูนย์ภาคกลาง 18 จังหวัด ใน 192 อำเภอ มี ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 192 คน 2) ศูนย์ภาคเหนือ 17 จังหวัด ใน 196 อำเภอ มี ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 196 คน 3) ศูนย์ภาคใต้ 14 จังหวัด ใน 151 อำเภอ มี ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 151 คน 4) ศูนย์ภาคตะวันออก 8 จังหวัด ใน 67 อำเภอ มี ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 67 คน และ 5) ศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด ใน 322 อำเภอ มี ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 322 คน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนศูนย์ กศน.อำเภอ และ ผอ.กศน.อำเภอ แยกตามศูนย์ กศน.ภาค

รายการ	ศูนย์ภาค					รวม
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	ภาคใต้	
1. จำนวนจังหวัด (แห่ง)	18	17	20	8	14	77
2. จำนวนอำเภอ (แห่ง)	192	196	322	67	151	928
3. จำนวน ผอ.กศน.อำเภอ (คน)	192	196	322	67	151	928

หมายเหตุ: ใน 1 กศน.อำเภอ จะมี ผอ.กศน.อำเภอ ได้ 1 คน

2.1.3 ผู้รู้ (Known group) หรือเกี่ยวข้องทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 20 คน

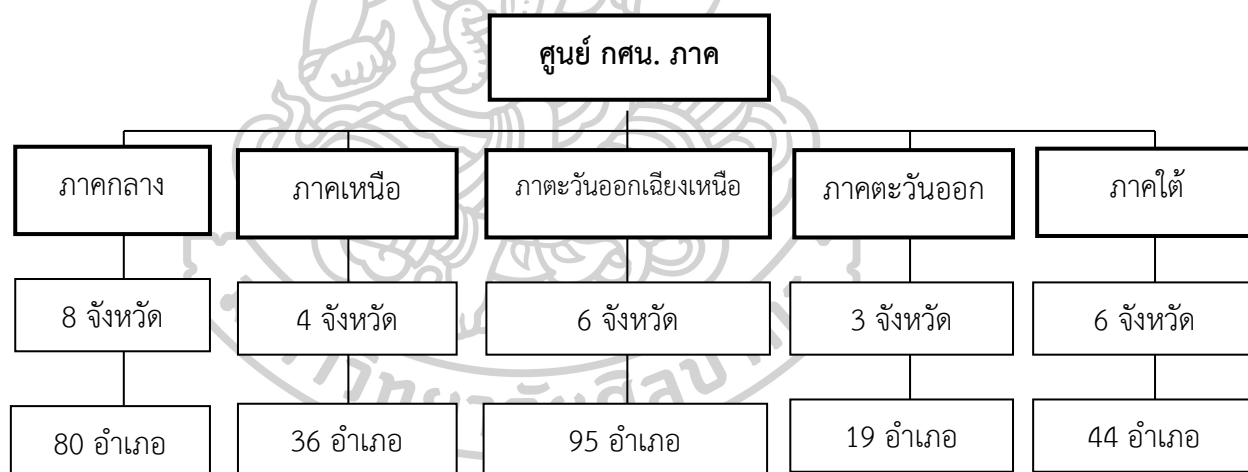
2.2 กลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านพัฒนาองค์กร ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถให้ความคิดเห็น

เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 จำนวน 8 คนโดยใช้วิธีการเลือกเฉพาะเจาะจง

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจ และความต้องการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมความสามารถในการบริหารของ ผอ.กศน.อำเภอในประเทศไทยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970: 608) ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและใช้วิธีการเทียบสัดส่วนอำเภอในแต่ละภาค (Systematic Random Sampling) และจับสลากอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน จากตัวแทนศูนย์ กศน.ภาค จำนวน 5 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง จำนวน 80 คน ภาคเหนือ จำนวน 36 คน ภาคใต้ จำนวน 44 คน ภาคตะวันออก จำนวน 19 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 95 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling) และใช้วิธีการเทียบสัดส่วนอำเภอในแต่ละภาค (Systematic Random Sampling) และจับสลากอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน ดังนี้ (ภาพที่ 14 และตารางที่ 3)



ภาพที่ 14 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างศูนย์ กศน. ภาค ทั้ง 5 ภาค

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผอ.กศน.อำเภอ ในแต่ละจังหวัด

ลำดับ	ศูนย์ภาค	จังหวัด (แห่ง)	อำเภอ (แห่ง)	จังหวัด	จำนวน ผอ.กศน.อำเภอ (คน)
1.	ภาคกลาง	8	80	พระนครศรีอยุธยา	15
				เพชรบูรณ์	11
				อ่างทอง	7
				พิจิตร	12
				ประจวบคีรีขันธ์	8
				เพชรบุรี	8
				สิงห์บุรี	6
2.	ภาคเหนือ	4	36	กรุงเทพมหานคร	13
				ลำปาง	13
				อุตรดิตถ์	9
				ตาก	9
3.	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	6	95	เชียงราย	5
				ขอนแก่น	19
				กาฬสินธุ์	17
				บุรีรัมย์	18
				อุบลราชธานี	13
				อำนาจเจริญ	7
4.	ภาคตะวันออก	3	19	ศรีสะเกษ	19
				ปราจีนบุรี	6
				ชลบุรี	6
5.	ภาคใต้	6	44	ระยอง	7
				ภูเก็ต	3
				ชุมพร	8
				ปัตตานี	12
				สตูล	7
				ยะลา	8

ลำดับ	ศูนย์ภาค	จังหวัด (แห่ง)	อำเภอ (แห่ง)	จังหวัด	จำนวน ผอ.กศน.อำเภอ (คน)
				พังงา	6
รวมทั้งสิ้น		27	274		274

2.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่ม จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการเลือกเฉพาะเจาะจงประกอบด้วย 1) รอง ผอ.กศน.จังหวัด จำนวน 1 คน 2) ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 5 คน 3) ครู กศน.ตำบล จำนวน 5 คน 4) ครูอาสาสมัคร จำนวน 3 คน 5) เครือข่าย กศน. จำนวน 5 คน และ 6) บรรณารักษ์ จำนวน 1 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือ 2) เป็นผู้ที่มีเป้าหมาย ความต้องการและการดำเนินการร่วมกันกับศูนย์กศน.อำเภอ และ 3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความเข้าใจ และสามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21

3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยแบ่งเครื่องมือในการวิจัยออกเป็น 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ และ 2) แบบสอบถามสำหรับ ผอ.กศน.อำเภอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญโดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ทักษะการเรียนรู้แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ (ภาคผนวก)

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

3.1.2 แบบสอบถามสำหรับ ผอ.กศน.อำเภอ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ (ภาคผนวก)

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การสังกัด ศูนย์กศน.ภาค ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามสภาพการณ์ข้อมูล กศน.อำเภอ ได้แก่ 1) แนวโน้มจำนวน นักศึกษา กศน. 2) ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ดำเนินการตามภารกิจ 3) แนวโน้มภาระงานของ กศน.อำเภอ 4) ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารงานของ กศน.อำเภอ 5) ปัญหาที่พบจากการดำเนินงานของ กศน.อำเภอ

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามสภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ ได้แก่ 1) การอบรม /พัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 2) ความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 3) การใช้ทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามประเด็นการศึกษา 8 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะใน การแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) ทักษะ ด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และ 8) ทักษะการเปลี่ยนแปลง จำนวน 48 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (1932: 1-55) ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
ระดับความต้องการมาก	หมายถึง	4	คะแนน
ระดับความต้องการปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
ระดับความต้องการน้อย	หมายถึง	2	คะแนน
ระดับความต้องการน้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

สำหรับเกณฑ์เฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ใช้เกณฑ์ การจัดกลุ่มตามช่วงคะแนนของ Best (1981อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541:67) ดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณ} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 และข้อเสนอแนะอื่น

3.1.3 ประเด็นแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้จากสอบถาม ผ.กศน.อำเภอ ทั้ง 5 ศูนย์ภาค มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์กลุ่มเมื่อได้ประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่มแล้ว ผู้วิจัยเสนอแบบประเด็นสัมภาษณ์กลุ่มให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาก่อนการจัดประชุมสัมภาษณ์กลุ่ม

3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ภาคผนวก) ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความชัดเจนของการใช้ภาษา ข้อคำถาม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ครอบคลุมรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการศึกษาโดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องมีคุณภาพที่สำคัญคือ ความเที่ยงตรง (Validity) ผลการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม $IOC = 0.88$

โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้
 คะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 คะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 คะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3.3 หลังจากได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเที่ยงตรงแล้วจึงนำไปทดลองใช้เก็บรวบรวมข้อมูล (Try-Out) กับกลุ่มทดลอง ผ.กศน.อำเภอจากจังหวัดนครราชสีมาและสระบุรี จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1970:161) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่า $Alpha = 0.87$

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือและอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้เชี่ยวชาญ

4.2 ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือแบบสอบถามทักษะการเรียนรู้ของผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ความตรงเชิงเนื้อหา และค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

4.3 ดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือและอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึง ผอ.สำนักงาน กศน.จังหวัด เป้าหมาย รวม 27 จังหวัด จำนวน 274 คน

4.4 นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับ ผอ.กศน.อำเภอเป้าหมายรวมจำนวน 274 คน โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง

4.5 ดำเนินการส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่ม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4.6 จัดสัมภาษณ์กลุ่มเพื่อฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ รองผอ.กศน.จังหวัด ผอ.กศน.อำเภอ ครูกศน.ตำบล ครูอาสาสมัคร บรรณารักษ์และ เครือข่ายกศน. รวมจำนวน 20 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดกลุ่ม เพื่อรับฟังความคิดเห็นด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

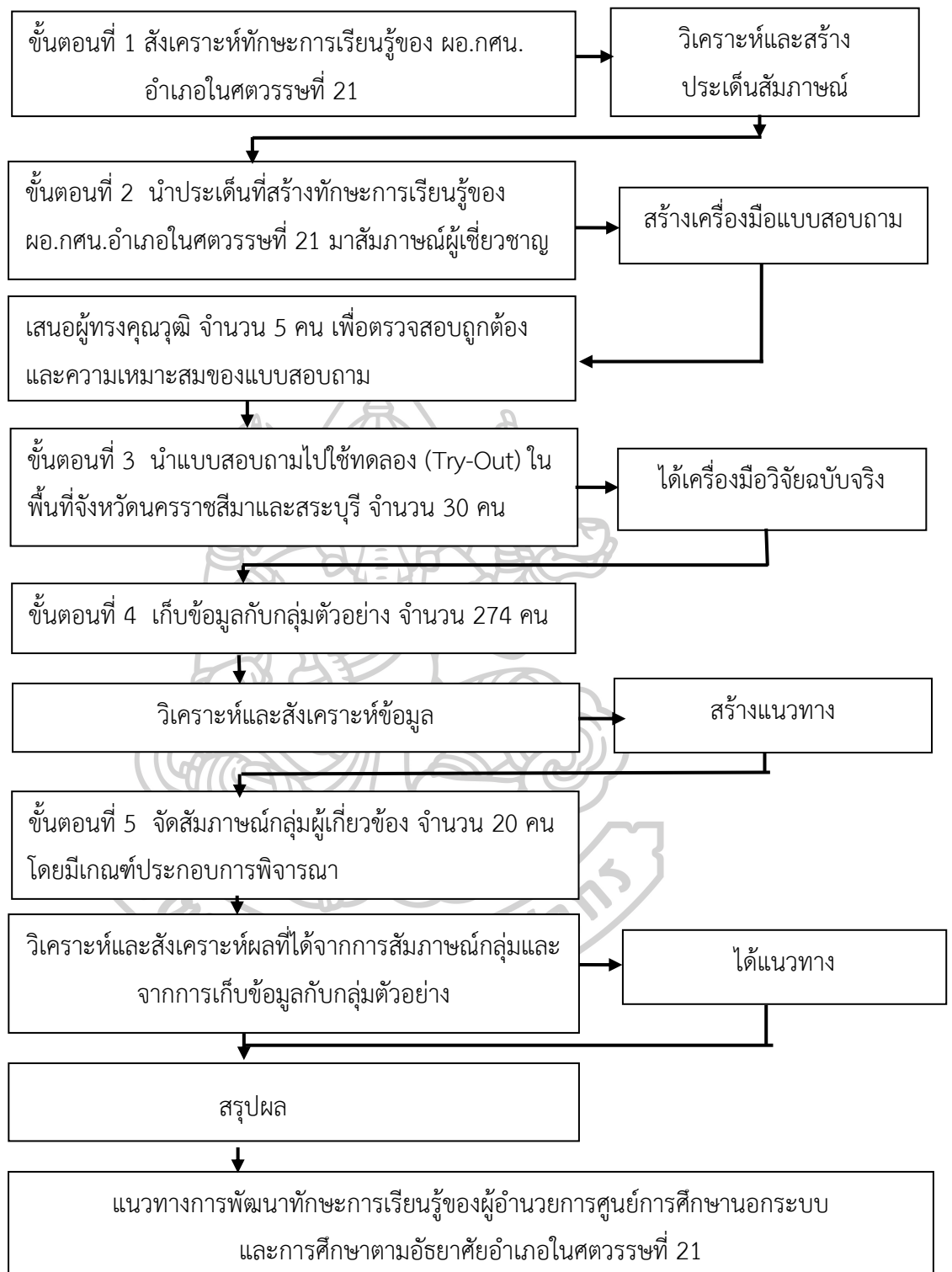
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) มีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลหลายวิธีการ ดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก 1) การศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ และ 3) การจัดการสัมภาษณ์กลุ่มเพื่อฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จัดกลุ่ม จำแนกแยกแยะ แจกแจงความถี่ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้แบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำมาตรวจความถูกต้อง ประมวลผล และวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบปริมาณ วิเคราะห์ด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลงานวิจัยในรูปแบบตาราง โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (ภาพที่ 15)



ภาพที่ 15 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยวิธีการแบบเจาะลึกจำนวน 8 คน เพื่อสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 274 คน และจากการสัมภาษณ์กลุ่ม จำนวน 20 คน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาสภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจ และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

การศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน. อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสาร/งานวิจัย	ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21																					
	ทักษะการแก้ปัญหา	ทักษะด้านการประเมิน	ทักษะการพัฒนาตนเอง	ทักษะการตัดสินใจ	ทักษะคิดวิเคราะห์	ทักษะด้านการวางแผน	ทักษะการบริหาร	ทักษะวิสัยทัศน์	ทักษะด้านนวัตกรรม	ทักษะการคิดริเริ่ม	ทักษะความสัมพันธ์	ทักษะด้านภาวะผู้นำ	ทักษะการทำงานเป็นทีม	ทักษะด้านเครือข่าย	ทักษะด้านสารสนเทศ	ทักษะการสื่อสาร	ทักษะทางเทคโนโลยี	ทักษะทางด้านเทคนิค	ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	ทักษะการเรียนรู้	ทักษะคุณธรรมจริยธรรม	ทักษะการเปลี่ยนแปลง
ชัยนัต เปาพาน, 2559	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-
กรรณิกา เรตมอนด์, 2559	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
ศศิตา เพลินจิต, 2558	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศศิรดา แพ่งไทย, 2559	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-
แพรวดา สอนงัน และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2557	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
ทักษะการบริหารของนักบริหาร	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
ประสิทธิ์ บุญทรง, 2553	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-
National Association of Secondary School Principals (NASSP), 2013	✓	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21		ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21																						
		ทักษะการเปลี่ยนแปลง	ทักษะคุณธรรมจริยธรรม	ทักษะการเรียนรู้	ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ	ทักษะทางด้านเทคนิค	ทักษะทางเทคโนโลยี	ทักษะการสื่อสาร	ทักษะด้านสารสนเทศ	ทักษะด้านเครือข่าย	ทักษะการทำงานเป็นทีม	ทักษะด้านภาวะผู้นำ	ทักษะความสัมพันธ์	ทักษะการคิดริเริ่ม	ทักษะด้านนวัตกรรม	ทักษะวิสัยทัศน์	ทักษะการบริหาร	ทักษะด้านการวางแผน	ทักษะคิดวิเคราะห์	ทักษะการตัดสินใจ	ทักษะการพัฒนาตนเอง	ทักษะด้านการประเมิน	ทักษะการแก้ปัญหา	
ทักษะการเรียนรู้ ศตวรรษที่ 21	เอกสาร/ งานวิจัย																							
	วิจารณ์ พานิช, 2560	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
	Puccio, Murdock, and Mance , 2011	✓	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
	Gaze, 2016	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
	The North Central Regional Education Laboratory and Metiry Group, 2003	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Weigel, 2012	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
	World Economic Forum, 2016	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
	จำนวนค่าเฉลี่ย	8	2	7	2	5	11	5	2	2	10	4	8	6	7	5	7	4	10	4	4	2	2	8

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปการศึกษาและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสำคัญในการบริหารงานสำหรับผู้บริหารจำแนกตามความถี่ตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคโนโลยี 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงกลยุทธ์ 4) ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ทักษะการเรียนรู้ ทักษะในการบริหาร 6) ทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 8) ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการวางแผน ทักษะด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก(In-depth Interview) จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เพื่อสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 คน มีความเห็นว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อ ผอ.กศน.อำเภอ โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้เหตุผลแตกต่างกันดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ให้เหตุผลว่า “ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง กศน.อำเภอ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผอ.กศน.อำเภอ ควรพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ให้เหตุผลว่า “ ผอ.กศน.อำเภอ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ต้องมีความมั่นคง แม่นยำ ใช้เทคนิคต่างในการทำงานสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน มีอิสระทางความคิด สร้างการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน สร้างคนทำงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรตั้งแต่ระดับกรม ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ให้การยกย่อง มอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ผู้บริหาร บุคลากรเจ้าหน้าที่ กศน.อำเภออย่างทั่วถึง ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ให้เหตุผลว่า “ มีความสำคัญในการเชื่อมโยง ประสานทักษะในการเข้าถึงข้อมูลที่เร็ว การปรับใช้ ทำให้การเรียนรู้เกิดพลัง แปลงทิศทางนโยบายสู่การปฏิบัติได้จริง การประสานงานการสร้างเครือข่าย มีความจำเป็นในการทำงานที่หลากหลายกับชุมชน และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อการทำงานกับชุมชน ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ให้เหตุผลว่า “ เพราะสภาพการแข่งขัน ต้องอาศัยความร่วมมือ ตระหนักและยอมรับการเปลี่ยนแปลง กรมเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่จะต้องให้ความสำคัญกับ กศน.อำเภอ ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีแผน นโยบาย ระบบการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างคุณภาพ สร้างโอกาสความเสมอภาคให้กับกลุ่มเป้าหมายการบริหารการศึกษา ต้องมีกระบวนการ Coaching เพื่อการแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ปัญหาชี้แนวทางโอกาส และนิเทศงานต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร การอบรมบุคลากรก่อนการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดการคิดเป็นและมี

จิตวิทยาผู้ใหญ่ในการทำงาน ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีความรู้ที่ชัดเจนในงานกศน.เพื่อการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพโดยแท้จริง หลักสูตรที่จัดให้กลุ่มเป้าหมายควรง่าย และเลือกเรียนง่ายเหมาะกับกลุ่มเป้าหมายทักษะการเรียนรู้สำคัญมากที่สุดคือต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเมื่ออาชีพเปลี่ยนแปลงเร็วมาก การอบรมอย่างเดียวไม่สามารถทำงานได้ ต้องฝึกจากการปฏิบัติ เป็นงานๆไปเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างแท้จริงผอ.กศน.อำเภอต้องมีทักษะการบริหารที่เอื้อต่อการศึกษา ทำให้กระบวนการบริหารสร้างการเรียนรู้ให้เกิดกับตนเอง ครู และกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายนำทักษะการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารงานในการสร้างเครื่องมือ สร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการจัดสรรทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 ให้เหตุผลว่า “ เพราะกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย เปิดกว้างในการเรียน การสอน ดังนั้นเทคนิคการสื่อสาร เจรจา การแก้ปัญหา การรู้เขารู้เรา การฝึกกำลัง และการบริหาร ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสมรรถนะ พร้อมกับประเมินตนเอง และมีการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับนโยบาย และหน่วยงานต้นสังกัด ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6 ให้เหตุผลว่า “ เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค 4.0 เทคโนโลยีสำคัญมากการแข่งขันสูงไม่เฉพาะธุรกิจ รวมถึงการศึกษาผอ.กศน.อำเภอ จึงต้องมีคุณสมบัติพร้อมสร้าง Roadmap การพัฒนาทักษะผู้บริหารทั้ง 8 ด้านที่มีหลากหลายเทคนิคการเรียนรู้ทั้งการฝึกอบรมทักษะ 8 ด้านอย่างต่อเนื่องมีการดูงานพร้อมนำมาทำ project และทดลองผล ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7 ให้เหตุผลว่า “ เพราะภาระงานที่มากขึ้นผอ.กศน.อำเภอนำทักษะด้านการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน กศน. เน้นการมีส่วนร่วม วางแผนส่งเสริม จูงใจในการทำงาน เอาปัญหามาเป็นตัวตั้ง ให้ความสำคัญกับการประกวด แข่งขันในภาระงานที่รับผิดชอบ เพราะจะทำให้บุคลากรได้มีความรู้ เข้าใจ ค้นคว้าหาข้อมูล เป็นผลให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานไปพร้อมกัน ทั้งนี้รางวัลที่ได้รับจากองค์กรหน่วยเหนือจะเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรผอ.กศน.อำเภอ ต้องเรียนรู้ตลอดเวลาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ องค์กรที่ดูแล กศน.อำเภอ ทุกระดับควรให้ความสำคัญมีนโยบาย วางแผนพัฒนาพัฒนา ผอ.กศน.อำเภอ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8 ให้เหตุผลว่า “ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เข้าใจบริบทรอบตัว สร้างการรับรู้ให้กับผู้ร่วมงานวางแผนอย่างเป็นระบบ ผอ.กศน.อำเภอ ควรเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี ในการประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม กศน ”

ทั้งนี้สามารถสรุปผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับ	ผู้เชี่ยวชาญ	ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21										การจัดลำดับความสำคัญ							
		ความสำคัญ	A	B	C	D	E	F	G	H	ทักษะเพิ่มเติม	การประสานสร้างเครือข่าย	ภาษา	บุคลิกภาพ ความเชื่อมั่น	การบริหารงาน การบูรณาการในการทำงาน	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	
1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	สำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	A	F	E
2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ไม่สำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	G	F	D
3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ไม่สำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	A	B	D
4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	สำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	G	D	A
5	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5	สำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	H	A	E

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้เชี่ยวชาญ	ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21																
		ความสำคัญ		A	B	C	D	E	F	G	H	ทักษะเพิ่มเติม	การจัดลำดับความสำคัญ					
		สำคัญ										การประสานสร้างเครือข่าย	ภาษา	บุคลิกภาพ ความเชื่อมั่น	การบริหารงาน การบูรณาการในการทำงาน	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
6	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	H	B	G
7	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	A	H	E
8	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	G	H	A
	สรุปความคิดเห็น/จำนวน (คน)	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	1	1	1	2	A,G	B, F, H	E

จากตารางที่ 5 สามารถสรุปทักษะการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อผอ.กศน.อำเภอโดยพิจารณาจากการนับความถี่ของความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นว่าทักษะการเรียนรู้หลักที่ผอ.กศน.อำเภอควรได้รับการพัฒนามี 8 ทักษะได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และทักษะการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามนอกจากทักษะการเรียนรู้หลักทั้ง 8 ด้านแล้ว ผอ.กศน.อำเภอควรได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะด้านคุณธรรม ทักษะการประสานสร้างเครือข่าย ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านบุคลิกภาพและเชื่อมั่น และทักษะการบริหารและการบูรณาการในการทำงาน โดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 มีข้อเสนอแนะว่า “ ควรเพิ่มเติมทักษะการประสานสร้างเครือข่ายให้กับ ผอ.กศน.อำเภอ ” ส่วนผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 มีข้อเสนอแนะว่า “ ผอ.กศน.อำเภอควรได้รับการพัฒนาทักษะการบูรณาการในการทำงานเพิ่มเติม ” ขณะที่ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 มีข้อเสนอแนะว่า “ ควรพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมให้กับ ผอ.กศน.อำเภอ เพิ่มเติม ” เช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 ที่มีข้อเสนอแนะว่า “ ผอ.กศน.อำเภอควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านคุณธรรมและทักษะด้านภาษาเพิ่มเติม ” และผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7 ที่มีข้อเสนอแนะว่า “ ควรพัฒนาทักษะด้านคุณธรรม และทักษะด้านบุคลิกภาพให้กับ ผอ.กศน.อำเภอ เพิ่มเติม ”

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและเด็กตามอัยการอำเภอนิคมพัฒนา

2.1 การวิเคราะห์สภาพการณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและเด็กตามอัยการอำเภอนิคมพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและเด็กตามอัยการอำเภอนิคมพัฒนา ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 274 คน มีผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

(n = 274)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	116	42.34
หญิง	158	57.66
2. อายุ		
ระหว่าง 31-40 ปี	15	5.47
ระหว่าง 41-50 ปี	104	37.96
ระหว่าง 51-60 ปี	155	56.57
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	272	99.27
ปริญญาเอก	2	0.73
4. การสังกัดศูนย์ กศน.ภาค		
ภาคกลาง	80	29.20
ภาคเหนือ	36	13.14
ภาคใต้	44	16.06
ภาคตะวันออก	19	6.93
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	95	34.67
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ		
1-10 ปี	168	61.31
11-20 ปี	82	29.93
21-30 ปี	24	8.76
6. ประสบการณ์การทำงานในศูนย์ กศน.		
1-10 ปี	21	7.66
11-20 ปี	92	33.58
21-30 ปี	114	41.61
31-40 ปี	47	17.15

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นข้อมูลทั่วไปของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ (ผอ.กศน.อำเภอ) ดังนี้

เพศ พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 57.66 เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน และร้อยละ 42.34 เป็นเพศชาย จำนวน 116 คน

อายุ พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 56.57 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 155 คน ร้อยละ 37.96 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 104 คน และร้อยละ 5.47 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 15 คน

ระดับการศึกษา พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 99.27 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 272 คน และร้อยละ 0.73 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

การสังกัดศูนย์ กศน.ภาค พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ราว 1 ใน 3 หรือร้อยละ 34.67 สังกัดศูนย์กศน.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 95 คน ร้อยละ 13.14 สังกัดศูนย์ กศน.ภาคเหนือ จำนวน 36 คน ร้อยละ 29.20 สังกัดศูนย์ กศน.ภาคกลาง จำนวน 80 คน ร้อยละ 16.06 สังกัดศูนย์ กศน.ภาคใต้ จำนวน 44 คน และร้อยละ 6.93 สังกัดศูนย์ กศน.ภาคตะวันออก จำนวน 19 คน

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 61.31 ดำรงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ มาเป็นระยะเวลา 1-10 ปี จำนวน 168 คน ร้อยละ 29.93 ดำรงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ มาเป็นระยะเวลา 11-20 ปี จำนวน 82 คน และร้อยละ 8.76 ดำรงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ มาเป็นระยะเวลา 21-30 ปี จำนวน 24 คน

ประสบการณ์การทำงานในศูนย์ กศน. พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ เกิน 1 ใน 3 หรือร้อยละ 41.61 มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์ กศน. มาเป็นระยะเวลา 21-30 ปี จำนวน 114 คน ร้อยละ 33.58 มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์ กศน. มาเป็นระยะเวลา 11-20 ปี จำนวน 92 คน ร้อยละ 17.15 มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์ กศน. มาเป็นระยะเวลา 31-40 ปี จำนวน 47 คน และร้อยละ 7.66 มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์ กศน. มาเป็นระยะเวลา 1-10 ปี จำนวน 21 คน

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอ

(n = 274)

ข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
1. แนวโน้มจำนวนนักศึกษาสายสามัญในเขตพื้นที่		
จำนวนนักศึกษา กศน. ลดลง	172	62.77
จำนวนนักศึกษา กศน. เท่าเดิม	50	18.24
จำนวนนักศึกษา กศน. เพิ่มขึ้น	52	18.97
2. ความเพียงพอของทรัพยากรสำหรับใช้ดำเนินการตามภารกิจของศูนย์ กศน.อำเภอ		
2.1 ด้านบุคลากร		
เพียงพอ	162	59.12
ไม่เพียงพอ	112	40.88
2.2 ด้านงบประมาณ		
เพียงพอ	178	64.96
ไม่เพียงพอ	96	35.04
2.3 ด้านอาคาร/สถานที่		
เพียงพอ	119	43.43
ไม่เพียงพอ	155	56.57
2.4 ด้านยานพาหนะ		
เพียงพอ	58	21.16
ไม่เพียงพอ	216	78.84
2.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)		
เพียงพอ	56	20.44
ไม่เพียงพอ	218	79.56
3. แนวโน้มคุณภาพงานของศูนย์ กศน.อำเภอ ในปัจจุบัน		
มีคุณภาพลดลง	73	26.64
มีคุณภาพเท่าเดิม	72	26.28
มีคุณภาพเพิ่มขึ้น	129	47.08

ข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
4. ความเหมาะสมด้านโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์ กศน.อำเภอ		
ไม่เหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบัน	51	18.61
เหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบัน	155	56.57
ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของ กศน.อำเภอ	68	24.82
5. ปัญหาที่พบจากการดำเนินงานของศูนย์ กศน.อำเภอ		
5.1 บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	155	56.57
5.2 ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ภาษาต่างประเทศ, ICT	221	80.65
5.3 ขาดการบูรณาการแผนงาน/โครงการร่วมกับเครือข่าย/ หน่วยงานอื่น	55	20.07
5.4 ขาดการติดต่อประสานงานกับเครือข่าย/หน่วยงานอื่น	28	10.21
5.5 ขาดแคลนอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินงาน เช่น อุปกรณ์ ICT, สื่อการเรียนการสอน	79	28.83
5.6 หลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทใน พื้นที่	193	70.43
5.7 อื่นๆ	16	5.83

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดังนี้
 แนวโน้มจำนวนนักศึกษาสายสามัญในเขตพื้นที่ พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 62.77
 มีความคิดเห็นว่า จำนวนนักศึกษา กศน. ลดลง จำนวน 172 คน ร้อยละ 18.97 มีความคิดเห็นว่า
 จำนวนนักศึกษา กศน. เพิ่มขึ้น จำนวน 52 คน และร้อยละ 18.24 มีความคิดเห็นว่า จำนวนนักศึกษา
 กศน. เท่าเดิม จำนวน 50 คน

ความเพียงพอของทรัพยากรสำหรับใช้ดำเนินการตามภารกิจของศูนย์ กศน.อำเภอ พบว่า
 ในด้านบุคลากร ผอ.กศน.อำเภอ เกินครึ่งหรือร้อยละ 59.12 มีความคิดเห็นว่า เพียงพอ จำนวน 162
 คน และร้อยละ 40.88 มีความคิดเห็นว่า ไม่เพียงพอ จำนวน 112 คน เนื่องจาก 1) ตำแหน่ง
 ข้าราชการครูไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้มีครูไม่ครบทุกตำบล และ 2) ไม่มีบุคลากรในกลุ่ม
 อำนวยการและกลุ่มงานทั่วไปตามกรอบงานที่ควรจะมี เช่น ตำแหน่งจัดการทั่วไป, บัญชี, การเงิน,
 พัสดุ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และพนักงานขับรถ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องทำงานหลายหน้าที่ ในด้าน
 งบประมาณ ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 64.96 มีความคิดเห็นว่า เพียงพอ จำนวน 178 คน

และร้อยละ 35.04 มีความคิดเห็นว่า ไม่เพียงพอ จำนวน 96 คน เนื่องจากขาดการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ เช่น งบครุภัณฑ์ งบลงทุนที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และงบอาคาร สำนักงาน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ในด้านอาคาร สถานที่ ผอ.กศน.อำเภอ เกินครึ่งหรือร้อยละ 56.57 มีความคิดเห็นว่า ไม่เพียงพอ จำนวน 155 คน เนื่องจากอาคารสำนักงานของศูนย์ กศน.อำเภอ บางพื้นที่มีขนาดเล็ก สถานที่คับแคบ ทำให้ไม่มีพื้นที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน อาคารสำนักงานมีสภาพเก่าทรุดโทรม และศูนย์ กศน.อำเภอ บางพื้นที่ต้องอาศัยศาลาหมู่บ้าน ห้องสมุดประจำตำบล หรืออาคารสำนักงานของหน่วยงานอื่นเป็นที่ตั้งสำนักงาน หรือต้องเช่าอาคารสำนักงานจากภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่น และร้อยละ 43.43 มีความคิดเห็นว่า เพียงพอ จำนวน 119 คน ในด้านยานพาหนะ ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 78.84 มีความคิดเห็นว่า ไม่เพียงพอ จำนวน 216 คน เนื่องจากไม่มีรถยนต์ประจำสำนักงาน ต้องนำรถยนต์ส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติงาน และร้อยละ 21.16 มีความคิดเห็นว่า เพียงพอ จำนวน 58 คน และในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 79.56 มีความคิดเห็นว่า ไม่เพียงพอ จำนวน 218 คน เนื่องจากขาดอุปกรณ์สนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการนักศึกษา เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก เครื่องพิมพ์เอกสาร โปรเจคเตอร์เครื่องกระจายสัญญาณอินเทอร์เน็ต และกล้องวงจรปิดสำหรับศูนย์ กศน. ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย และร้อยละ 20.44 มีความคิดเห็นว่า เพียงพอ จำนวน 56 คน

แนวโน้มคุณภาพงานของศูนย์ กศน.อำเภอ ในปัจจุบัน พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ เกิน 1 ใน 3 หรือร้อยละ 47.08 มีความคิดเห็นว่า งานของศูนย์ กศน.อำเภอ มีคุณภาพเพิ่มขึ้น จำนวน 129 คน เนื่องจาก 1) มีแนวทาง ข้อกำหนด และกฎระเบียบที่ชัดเจน และมีการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์มากกว่าปริมาณ รวมทั้งการพัฒนา ต่อยอด และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ โดยนำข้อมูล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ผ่านมา มาปรับปรุงวิธีการทำงานให้เป็นไปตามภารกิจ ตลอดจนนำผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา มาทบทวน วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาดำเนินการ PDCA ทำให้ภาระงานมีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองการให้บริการประชาชนได้หลากหลายรูปแบบ 2) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจภารกิจของ กศน. มากขึ้น รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจร่วมกับเครือข่าย ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และความชำนาญทั้งด้านงานประจำและงานเครือข่าย ทำให้งานขับเคลื่อนมีประสิทธิภาพไปในทิศทางที่กำหนดไว้ 3) มีเครื่องมือและอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอ ทั้งระบบข้อมูลสารสนเทศและฐานข้อมูลในการจัดทำแผน และระบบเทคโนโลยี รูปแบบ และนวัตกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 4) มีเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากชุมชนและกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ 5) กลุ่มเป้าหมายมีความหลากหลายทำให้สามารถให้บริการกลุ่มเป้าหมายได้

เพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 6) ความทันสมัยของสื่อเทคโนโลยี ทำให้สามารถติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของศูนย์ กศน.อำเภอ ได้รวดเร็วขึ้น ร้อยละ 26.64 มีความคิดเห็นว่างานของศูนย์ กศน.อำเภอ มีคุณภาพลดลง จำนวน 73 คน เนื่องจาก 1) ศูนย์ กศน.อำเภอ มีภารกิจหลากหลาย ทำให้มีภาระงานมากเกินไป และมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนน้อยลง โดยเฉพาะงานที่ไม่ใช่บทบาทหน้าที่หลัก และงานที่มาจากเครือข่ายในพื้นที่ งานตามนโยบาย และงาน MOU ที่ทำไว้กับภาคีเครือข่ายและหน่วยงานอื่น 2) กรอบงานไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับบุคลากรที่มีจำนวนน้อยไม่ครอบคลุมทุกตำบล 3) บุคลากรขาดความรู้ในหน้าที่ เพราะมีการปรับเปลี่ยนบ่อยทำให้ต้องสอนงานบุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ทุกครั้ง 4) สภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้คนไม่ชอบเรียนรู้ นักศึกษาไม่มีเวลามาพบกลุ่ม มีความรับผิดชอบน้อยลง และ 5) กลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยบางปีมีกลุ่มเป้าหมายลดลง บางปีมีกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น และร้อยละ 26.28 มีความคิดเห็นว่างานของศูนย์ กศน.อำเภอ มีคุณภาพเท่าเดิม จำนวน 73 คน

ความเหมาะสมด้านโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์ กศน.อำเภอ พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ เกินครึ่งหรือร้อยละ 56.57 มีความคิดเห็นว่างานของศูนย์ กศน.อำเภอ เหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบัน จำนวน 155 คน ร้อยละ 24.82 มีความคิดเห็นว่างานควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของ กศน.อำเภอ จำนวน 68 คน และร้อยละ 18.61 มีความคิดเห็นว่างานของศูนย์ กศน.อำเภอ ไม่เหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบัน จำนวน 51 คน

ปัญหาที่พบจากการดำเนินงานของศูนย์ กศน.อำเภอ พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 80.65 พบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ภาษาต่างประเทศ และ ICT จำนวน 221 คน ร้อยละ 70.43 พบปัญหาหลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ จำนวน 193 คน ร้อยละ 56.57 พบปัญหาบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำนวน 155 คน ร้อยละ 28.83 พบปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินงาน เช่น อุปกรณ์ ICT และสื่อการเรียนการสอน จำนวน 79 คน ร้อยละ 20.07 พบปัญหาการขาดการบูรณาการแผนงาน โครงการร่วมกับเครือข่าย หน่วยงานอื่น จำนวน 55 คน ร้อยละ 10.21 พบปัญหาการขาดการติดต่อประสานงานกับเครือข่าย หน่วยงานอื่น จำนวน 28 คน และ ร้อยละ 5.83 พบปัญหาอื่นๆ ได้แก่ 1) ปัญหาการจัดสรรงบประมาณและระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น มีความล่าช้าและมากขึ้นตอน 2) ปัญหาระเบียบหลักเกณฑ์ด้านการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์และการจัดการเรียนการสอนของ กศน. ไม่สอดคล้องกับบทบาทของ กศน. ที่เป็นการศึกษาตลอดชีวิต 3) การไม่ได้รับการสนับสนุนจาก กศน. จังหวัด เท่าที่ควร 4) ปัญหาศูนย์ กศน.อำเภอ ไม่มียานพาหนะประจำสำนักงาน 5) ปัญหาบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบัน ทำให้มีภาระงานประจำ งานนโยบาย งานเร่งด่วนและงานเครือข่ายมาก 6) ปัญหาบุคลากรไม่ตรงกับ

สายงาน บุคลากรทำงานในสำนักงานโดยตรงไม่มี เช่น ครูต้องมาปฏิบัติงานการเงิน งานบัญชี และงานพัสดุ ซึ่งส่งผลให้ครูจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ และ 7) ปัญหาผู้บริหารและบุคลากรครูมีงานภารกิจอื่นมากเกินไป จนละเลยงานภารกิจหลัก จำนวน 16 คน

2.2 การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำแนกตาม 1)การได้รับการอบรม พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 2) ความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และ 3) การใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 8-10

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามการได้รับการอบรม/พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

(n = 274)

การอบรม/พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เคย	78	28.47
2. เคยได้รับการอบรม/พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	196	71.53
2.1 ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา	54	19.70
2.2 ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	62	22.62
2.3 ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	32	11.67
2.4 ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	110	40.14
2.5 ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ	92	33.57
2.6 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	107	39.05
2.7 ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	91	33.21
2.8 ทักษะการเปลี่ยนแปลง	65	23.72

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (ผอ.กศน.อำเภอ) ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 71.53 เคยได้รับการอบรม พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 196 คน และร้อยละ 28.47 ไม่เคยได้รับการอบรม พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 78 คน สำหรับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ ผอ.กศน.อำเภอ ได้รับการอบรมพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (ร้อยละ 40.14) รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ร้อยละ 39.05) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (ร้อยละ 33.57) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (ร้อยละ 33.21) ทักษะการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 23.72) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ร้อยละ 22.62) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (ร้อยละ 19.70) และทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (ร้อยละ 11.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ของผู้ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

(n = 274)

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		ระดับความรู้ความเข้าใจ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา	3.61	0.62	มาก	5
2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.40	0.79	ปานกลาง	7
3. ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	3.52	0.73	มาก	6
4. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	3.95	0.62	มาก	1
5. ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ	3.63	0.74	มาก	4
6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.39	0.81	ปานกลาง	8
7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	3.76	0.64	มาก	2
8. ทักษะการเปลี่ยนแปลง	3.75	0.70	มาก	3
รวมทุกทักษะ	3.63	0.54	มาก	xxx

หมายเหตุ : เกณฑ์เฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การจัดกลุ่มตามช่วงคะแนนของ Best (1997) ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจมากที่สุด
2. ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจมาก
3. ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง
4. ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจน้อย
5. ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวม ผอ.กศน.อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.54) โดยทักษะที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดคือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.62) รองลงมาได้แก่ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.64) ทักษะการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.70) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.74) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.62) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.73) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.79) และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามการใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

(n = 274)

การใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
อันดับที่ 1		
ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา	146	53.28
ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	64	23.36

ตารางที่ 10 (ต่อ)	การใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	22	8.03
	ทักษะการเปลี่ยนแปลง	13	4.75
	ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ	10	3.65
	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	9	3.28
	ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	8	2.92
	ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	2	0.73
อันดับที่ 2			
	ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	82	29.93
	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	68	24.82
	ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา	45	16.42
	ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ	29	10.58
	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	18	6.57
	ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	14	5.11
	ทักษะการเปลี่ยนแปลง	12	4.38
	ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	6	2.19
อันดับที่ 3			
	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	48	17.52
	ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	45	16.42
	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	40	14.60
	ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	35	12.77
	ทักษะการเปลี่ยนแปลง	34	12.41
	ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ	27	9.85
	ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา	26	9.49
	ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	19	6.94

จากตารางที่ 10 พบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ ผอ.กศน.อำเภอ นำมาใช้บริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ มากเป็นอันดับที่ 1 คือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (ร้อยละ 53.28) อันดับที่ 2 คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (ร้อยละ 29.93) และอันดับที่ 3 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ร้อยละ 17.52)

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 11-19

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม

(n = 274)

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		ระดับความต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา	4.15	0.58	มาก	7
2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.24	0.58	มากที่สุด	5
3. ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	4.11	0.58	มาก	8
4. ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	4.26	0.58	มากที่สุด	4
5. ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ	4.35	0.59	มากที่สุด	2
6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.40	0.55	มากที่สุด	1
7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	4.20	0.59	มาก	6
8. ทักษะการเปลี่ยนแปลง	4.29	0.59	มากที่สุด	3
รวมทุกทักษะ	4.25	0.48	มากที่สุด	xxx

จากตารางที่ 11 พบว่า ในภาพรวม ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.48) โดยทักษะที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.55) รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อโดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.59) ทักษะการเปลี่ยนแปลงโดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.59) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.58) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.58) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.55) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาโดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.58) และทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอใน ศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา

(n = 274)

ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา	ค่าสถิติ		ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. การให้เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์	4.15	0.69	มาก	3
2. การคิดเชิงระบบ	4.28	0.65	มากที่สุด	1
3. การวิเคราะห์และประเมินในเชิงเหตุผล	4.13	0.69	มาก	5
4. การสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล	4.16	0.70	มาก	2
5. การกำหนดประเด็นคำถาม	4.05	0.70	มาก	6
6. การแก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างกันเช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำซาก หรือปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่	4.14	0.67	มาก	4
รวมทุกข้อ	4.15	0.58	มาก	xxx

จากตารางที่ 12 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือ การคิดเชิงระบบ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่การสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.70) การให้เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.69) การแก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างกันเช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำซาก หรือปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.67) การวิเคราะห์และประเมินในเชิงเหตุผล โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.69) และการกำหนดประเด็นคำถาม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(n = 274)

ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ค่าสถิติ		ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิด เช่น การระดมความคิดเห็น เป็นต้น	4.27	0.72	มากที่สุด	3
2. การสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่า ทางความคิดและสติปัญญา	4.30	0.66	มากที่สุด	2
3. การคิดวิเคราะห์และประเมินเพื่อการปรับปรุง	4.18	0.67	มาก	6
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.20	0.70	มาก	4
5. การยอมรับในโลกทัศน์ใหม่	4.17	0.70	มาก	5
6. การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ	4.32	0.70	มากที่สุด	1
รวมทุกข้อ	4.24	0.58	มากที่สุด	xxx

จากตารางที่ 13 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือ การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.70) รองลงมาได้แก่การสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.66) การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิด เช่น การระดมความคิดเห็น เป็นต้น โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.72) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.70) การยอมรับในโลกทัศน์ใหม่ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.70) และการคิดวิเคราะห์และประเมินเพื่อการปรับปรุง โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์

(n = 274)

ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	ค่าสถิติ		ระดับความต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. ความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม	4.02	0.66	มาก	6
2. การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจการทำงานเป็นทีม	4.12	0.65	มาก	4
3. การเปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง	4.13	0.67	มาก	3
4. การนำข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่	4.18	0.65	มาก	1
5. การสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	4.17	0.65	มาก	2

ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	ค่าสถิติ		ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
6. การดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมอย่างเป็นความสุข	4.09	0.70	มาก	5
รวมทุกข้อ	4.11	0.58	มาก	xxx

จากตารางที่ 14 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือ การนำข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ การสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.65) การเปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.67) การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจการทำงานเป็นทีม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.65) การดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมอย่างเป็นความสุข โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.70) และความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

(n = 274)

ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะ ผู้นำ	ค่าสถิติ		ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในภารกิจงาน	4.24	0.66	มากที่สุด	4
2. การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ	4.21	0.65	มากที่สุด	5

ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		ระดับความต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
3. การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน	4.26	0.63	มากที่สุด	3
4. การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดการยอมรับในทีมงาน	4.26	0.63	มากที่สุด	3
5. การทำงานเป็นหมู่คณะ	4.28	0.67	มากที่สุด	2
6. การเป็นผู้นำในการทำงาน	4.33	0.69	มากที่สุด	1
รวมทุกข้อ	4.26	0.58	มากที่สุด	xxx

จากตารางที่ 15 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือการเป็นผู้นำในการทำงาน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.69) รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นหมู่คณะ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.67) การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดการยอมรับในทีมงาน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.63) การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.63) การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในภารกิจงาน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.66) และการสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ

(n = 274)

ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ	ค่าสถิติ		ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. การสื่อสารหลากหลายช่องทาง	4.35	0.66	มากที่สุด	4
2. การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้ง การรายงานการสอน และการสร้างแรงจูงใจ	4.32	0.66	มากที่สุด	5
3. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อม หรือบริบทที่ต่างกัน	4.31	0.68	มากที่สุด	6
4. การใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ	4.41	0.64	มากที่สุด	1
5. การประยุกต์ใช้สื่อตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม	4.37	0.67	มากที่สุด	2
6. การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตาม คุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ	4.36	0.68	มากที่สุด	3
รวมทุกข้อ	4.35	0.59	มากที่สุด	xxx

จากตารางที่ 16 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือ การใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.64) รองลงมาได้แก่ การประยุกต์ใช้สื่อตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.67) การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.68) การสื่อสารหลากหลายช่องทาง โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.66) การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้งการรายงาน การสอนและการสร้างแรงจูงใจ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.66) และการ

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(n = 274)

ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ค่าสถิติ		ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการบริหาร	4.43	0.68	มากที่สุด	1
2. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการจัดการองค์กร	4.42	0.68	มากที่สุด	2
3. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินผล การดำเนินงาน	4.41	0.66	มากที่สุด	3
4. การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการสื่อสาร ทางสารสนเทศ	4.42	0.68	มากที่สุด	2
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและ การสร้างเครือข่าย	4.40	0.66	มากที่สุด	4
6. การประยุกต์ใช้ ICT ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม	4.35	0.69	มากที่สุด	5
รวมทุกข้อ	4.40	0.55	มากที่สุด	xxx

จากตารางที่ 17 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการบริหาร โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.68) รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อจัดการองค์กร โดยมี ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.68) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการสื่อสารทางสารสนเทศ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.68) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อ

การประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.66) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.66) และการประยุกต์ใช้ ICT ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

(n = 274)

ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับ ความ ต้องการ	ลำดับ
	\bar{x}	(S.D.)		
1. เป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	4.17	0.65	มาก	4
2. การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ในองค์กรที่ดีขึ้น	4.16	0.64	มาก	5
3. การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน	4.32	0.66	มากที่สุด	1
4. การกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.18	0.61	มาก	3
5. การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ	4.25	0.64	มากที่สุด	2
6. การจัดสภาพบรรยากาศและสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้	4.13	0.65	มาก	6
รวมทุกข้อ	4.20	0.59	มาก	xxx

จากตารางที่ 18 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือ การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$,

S.D. = 0.66) รองลงมาได้แก่ การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.64) การกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.61) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.65) การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.64) และการจัดสภาพบรรยากาศและสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการเปลี่ยนแปลง

(n = 274)

ทักษะการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		ระดับความต้องการ	ลำดับ
	(\bar{x})	(S.D.)		
1. ความอยากรู้อยากเห็นเพื่อการพัฒนางาน	4.28	0.67	มากที่สุด	4
2. การริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.32	0.66	มากที่สุด	2
3. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่วนรวม	4.29	0.65	มากที่สุด	3
4. การปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	4.22	0.70	มากที่สุด	5
5. ภาวะเป็นผู้นำ ของ ผอ.กศน.อำเภอ	4.37	0.73	มากที่สุด	1
6. การตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม)	4.28	0.72	มากที่สุด	4
รวมทุกข้อ	4.29	0.59	มากที่สุด	xxx

จากตารางที่ 19 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในทักษะการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ผอ.กศน.อำเภอ ต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ภาวะเป็นผู้นำ ของ ผอ.กศน.อำเภอโดย

มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.73) รองลงมา ได้แก่ การริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.66) การบรรลุเป้าหมายองค์กร และส่วนรวม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.65) ความอยาก رؤ้อยากเห็นเพื่อการพัฒนางาน โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.67) การตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม และ จริยธรรม) โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.72) และการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 มีข้อค้นพบดังนี้ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามข้อมูลการวิจัยแบบปริมาณ ได้แก่ 1) วิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 2) เนื้อหาสาระสำคัญของพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 และ 3) กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 20-22 และข้อมูลการวิจัยแบบคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่ม

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามวิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการ
ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

(n = 274)

วิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. การฝึกอบรม	169	61.67
2. การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนใน รูปแบบกรณีศึกษา	191	69.71
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	112	40.87
4. การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา	159	58.03
5. การจัดระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การแนะแนวและเสนอแนะ	74	27.01
6. การพัฒนาที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มี การใช้ เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้การพัฒนาถูกนำมาใช้ได้ จริงในการทำงาน	103	37.59
7. อื่นๆ	3	1.09

จากตารางที่ 20 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 69.71 มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการ ควรใช้วิธีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในรูปแบบกรณีศึกษา จำนวน 191 คน ร้อยละ 61.67 ควรใช้วิธีการฝึกอบรม จำนวน 169 คน ร้อยละ 58.03 ควรใช้วิธีการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา จำนวน 159 คน ร้อยละ 40.87 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 112 คน ร้อยละ 37.59 ควรใช้วิธีการพัฒนาที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้การพัฒนาถูกนำมาใช้ได้จริงในการทำงาน จำนวน 103 คน ร้อยละ 27.01 ควรใช้วิธีการจัดระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การแนะแนวและเสนอแนะ จำนวน 74 คน และร้อยละ 1.09 ควรใช้วิธีการอื่นๆ ได้แก่ การพัฒนาตามปัญหาและความต้องการ โดยใช้การเรียนรู้ตามหลักธรรมชาติการเรียนรู้ การพัฒนาบทบาทหน้าที่ในเชิงสร้างสรรค์ และการศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้ด้วยตนเองจากช่องทางต่างๆ ทั้งนี้ ควรมีการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนา จำนวน 3 คน

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามเนื้อหาสาระสำคัญของพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

(n = 274)

เนื้อหาสาระสำคัญของพัฒนาทักษะการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา	200	72.99
2. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม	170	62.04
3. ความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์	197	71.89
4. ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ	124	45.25
5. การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ	174	63.50
6. คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	181	66.06
7. การใช้ชีวิต การประกอบอาชีพ และการเรียนรู้	128	46.71
8. การเรียนรู้อยู่กับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้สร้าง การเปลี่ยนแปลง	179	65.33
9. อื่นๆ	2	0.73

จากตารางที่ 21 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 72.99 มีความคิดเห็นว่า
เนื้อหาสาระสำคัญของพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควร มีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับ
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา จำนวน 200 คน ร้อยละ 72.99 ควร มี
ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์จำนวน 197 คน ร้อยละ
66.06 ควร มีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 181
คน ร้อยละ 65.33 ควร มีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนรู้อยู่กับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้สร้าง
การเปลี่ยนแปลง จำนวน 179 คน ร้อยละ 63.50 ควร มีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการสื่อสาร
สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ จำนวน 174 คน ร้อยละ 62.04 ควร มีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการ
สร้างสรรค์และนวัตกรรม จำนวน 170 คน ร้อยละ 46.71 ควร มีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ชีวิต
การประกอบอาชีพ และการเรียนรู้จำนวน 128 คน ร้อยละ 45.25 ควร มีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับ
ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำจำนวน 124 คน และร้อยละ 0.73 ควร มีประเด็น
เนื้อหาอื่นๆ ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพของ ผอ.กศน.อำเภอจำนวน 2 คน

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามกระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

(n = 274)

กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ	214	78.10
2. มีการวางแผนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	232	84.67
3. มีการดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ตามระยะเวลา/แผนงานที่กำหนดไว้	188	68.61
4. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ด้วยวิธีการต่างๆ ตามระยะเวลา/แผนงานที่ กำหนดไว้	195	71.17
5. อื่นๆ	4	1.46

จากตารางที่ 22 พบว่า ผอ.กศน.อำเภอ ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 84.67 มีความคิดเห็นว่าการ
กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการวางแผนการพัฒนาทักษะการ
เรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จำนวน 232 คน รองลงมาร้อยละ 78.10 มี
ความคิดเห็นว่า กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการสำรวจความ
ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 214 คน ร้อยละ 71.17 มีความคิดเห็น
ว่า กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการติดตามและประเมินผล
การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ด้วยวิธีการต่างๆ ตามระยะเวลา แผนงานที่กำหนด
ไว้ จำนวน 195 คน ร้อยละ 68.61 มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ
ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ตามระยะเวลา
แผนงานที่กำหนดไว้ จำนวน 188 คน และร้อยละ 1.46 มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทักษะ
การเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการดำเนินการตามแนวทางอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ 1) การพัฒนาที่
สอดคล้องกับตามความต้องการ ผอ.กศน.อำเภอ และบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
2) เป็นกระบวนการที่คำนึงถึงผลที่ได้รับ และก่อให้เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณที่นำมาใช้ใน
การพัฒนา และ 3) มีการนำผลของการพัฒนามาพัฒนา ปรับปรุง ปรับใช้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
จากการสัมภาษณ์กลุ่ม เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2562 โดยมีผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 20 คน ประกอบด้วย

1) รอง ผอ.กศน.จังหวัด จำนวน 1 คน 2) ผอ.กศน.อำเภอ จำนวน 5 คน 3) ครูกศน.ตำบล จำนวน 5 คน 4) ครูอาสาสมัคร จำนวน 3 คน 5) เครือข่าย กศน. จำนวน 5 คน และ 6) บรรณารักษ์ จำนวน 1 คนสาระสำคัญของการสัมภาษณ์กลุ่ม มีดังนี้

ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรใช้หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและหลักการมีส่วนร่วม โดยการให้ ผอ.กศน.อำเภอ ได้มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ โดยองค์กร เนื่องจาก ผอ.กศน.อำเภอ มีทักษะการเรียนรู้ทั้ง 8 ด้านอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่สามารถนำมา ปฏิบัติได้ครบทั้ง 8 ด้านในคนๆ เดียวได้ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยวิธีการต่างๆ จากองค์กรเพิ่มเติม เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร กลายเป็นความท้าทายขององค์กร เพราะในศตวรรษที่ 21 ทุกองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและการเข้าถึงการพัฒนาที่หลากหลาย การพัฒนาบุคลากรกลายเป็นการลงทุนที่ควรต้องหวังผลได้ มิฉะนั้นจะกลายเป็นการลงทุนที่สิ้นเปลือง โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาควร เน้นไปยังผู้นำหรือผู้บริหารที่ควรเป็นต้นแบบที่แข็งแรง และเป็นตัวอย่างที่มีพลังต่อการส่งต่อรูปแบบ การทำงานที่ดีไปยังระดับทีมที่ตนเองดูแลได้ เพราะการเป็นผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การการแข่งขันที่มากขึ้น ความหลากหลาย ทางวัยและเชื้อชาติ และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เป็นต้น ทั้งนี้ควรมี การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตามช่วงอายุและวัยของ ผอ.กศน.อำเภอ โดย ผอ.กศน.อำเภอพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่า “จากประสบการณ์ที่เคยร่วมงานวิจัย ตอบกว้างๆ ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนทางไกล กระบวนการใดจะให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบยากที่จะชี้ชัด จึงตอบ กว้างๆ โดยหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่า ควรใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่เห็นด้วยกับวิธีการอบรมที่ ใช้เวลายาวนานมากเกินไป และการนำแบบฟอร์มติดตามรายงานผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็น นวัตกรรมที่ดี กรมควรให้ความสำคัญในการจัดการอบรมพัฒนา ผอ.กศน.อำเภออย่างต่อเนื่อง ” ส่วน ผอ.กศน.อำเภอผักไห่ มีความคิดเห็นว่า “ การเรียนรู้ตลอดชีวิตส่วนใหญ่ ผอ.กศน.อำเภอ เรียนรู้กันอยู่แล้ว สำหรับทักษะการเรียนรู้บ้างด้านที่ ผอ.กศน.อำเภอ ยังไม่มีการพัฒนา ควรใช้วิธีการ อบรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ มีส่วนร่วม และการแบ่งกลุ่มระดม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งปัจจุบันมีแอปพลิเคชัน Line สามารถสร้างกลุ่ม Line ขึ้นมา เพื่อให้ กำลังใจและให้คำแนะนำ รวมทั้งการจับคู่ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ” และ “ในคนๆ เดียว ผอ.กศน.อำเภอ ทุกคนไม่สามารถนำทักษะการเรียนรู้มาปฏิบัติได้ครบทั้ง 8 ด้าน ดังนั้น การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ จึงควรแบ่งตามช่วงอายุและวัยของ ผอ.กศน. อำเภอ และในบางทักษะที่ ผอ.กศน.อำเภอ ไม่สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง ต้องใช้วิธีการอบรม โดยมองจากข้างล่างไปข้างบน มีการวิเคราะห์ SWOT ปัญหาของอำเภอ จังหวัด และกรม ทั้งนี้

การอบรมควรดำเนินการก่อน การแต่งตั้งเป็น ผอ.กศน.อำเภอ และมีการอบรมแล้ว ควรจัดให้มีการระดมความคิดเห็นใน 1 ปี ว่าการอบรมที่ผ่านมาผอ.กศน.อำเภอ เกิดทักษะการเรียนรู้อะไรบ้าง สำหรับทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาต้องใช้ประสบการณ์ ซึ่งทักษะนี้มีอยู่ในตัวผอ.กศน.อำเภออยู่แล้ว”

สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แต่ละด้าน ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันไป โดย รักษาการ ผอ.กศน.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นว่า “...ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ต้องใช้ทักษะหลายๆ อย่าง เช่น ความรู้ การมีปัญญา การมีทักษะ ความเป็นผู้นำ ทักษะการบริหารและวิชาการ เพราะต้องนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ว่า จะต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น เทคโนโลยีรวมถึงการนำหลักจิตวิทยา และหลักอริยสัจ 4 มาใช้ด้วย” ขณะที่ ผอ.กศน.อำเภอวังน้อย มีความคิดเห็นว่า “...ช่วงนี้เราเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเกิดทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณต้องใช้ระยะเวลา เพราะมันเกิดจากตัวเราเอง ต้องอาศัยประสบการณ์ ความชำนาญ ใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้” ส่วนผู้แทนเครือข่าย กศน. (เกษตรอำเภอบางบาล) มีความคิดเห็นว่า “จากประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้างานวัยเกษียณ ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งหัวหน้างานควรใช้ทักษะและประสบการณ์ในการสั่งการ การให้คำแนะนำ และการเป็นผู้นำ ซึ่งในส่วนของสำนักงานเกษตรก็มีกรอบการพัฒนาด้านอาชีพร่วมกับ กศน. และการพัฒนาทักษะด้านวิชาการของผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้จากระบบ E-Learning รวมทั้งการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้ประสบการณ์ การพบเจอปัญหา การลงพื้นที่การกลับมาเล่าและการรับฟังปัญหาหลายๆ กรณี เพื่อเพิ่มทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการตัดสินใจ” ขณะที่ผู้แทนเครือข่าย กศน. (เจ้าอาวาสวัดตะกุก) มีความคิดเห็นว่า “ผู้บริหารต้องมีสติเป็นอย่างแรก การเป็นผู้นำที่มีความดี ทักษะต่างๆ ก็จะทำไปด้วยดี การใช้ศีล 5 ถ้าผู้นำปฏิบัติได้ก็จะดี ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำตามคำสอนของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี” ส่วน ผอ.กศน.บางบาล มีความคิดเห็นว่า “จากประสบการณ์อบรม PK-Park ในเรื่อง Internet Thinking จะมีเนื้อหาให้เรียนรู้เป็นขั้นตอนการทำงานกลุ่ม มีปัญหาถามกลับเป็นคอร์สจุดประกายความคิด มีเกมส์ มีกิจกรรม ไม่ต้องนั่งฟังวิชาการ เป็นการอบรมที่ดึงดูดใจ การเรียนรู้โปรแกรมบางโปรแกรมเป็นการฝึกทักษะความคิดจินตนาการให้เราบางกิจกรรมอาจเป็นเรื่องวาดรูป ระบายสี โดยมีโจทย์ให้เราคิดตามกระบวนการหลักการ พอเราทำเขาเห็นก็จะมีข้อคิดให้กับเรา” และ “เนื่องจากตนเองอายุมาก ใกล้เกษียณแล้ว จะชอบการร่วมสัมมนาช่วงสั้นๆ ตามหน่วยงานต่างๆ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มเติมแนวคิด เพื่อเอามาเพิ่มเติมให้กับลูกน้อง” ขณะที่ครูอาสาสมัครมีความคิดเห็นว่า “...จากประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีมุมมองในการบริหารงาน มีหลักในการทำงาน และมีค่านิยมร่วม (PROUD) ประกอบด้วย P: การทำงานเชิงรุก R: การเป็นแบบอย่างที่ดี O: การมีส่วนร่วม U: การทำงานเป็นทีม และ

D: การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ” และ “การทำงานของผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น การเป็นต้นแบบให้น้องๆ นำพาน้องๆ ไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ” ส่วน ผอ.กศน.อำเภอกุทัย มีความคิดเห็นว่า “การเจอปัญหาหลายๆ รูปแบบ ทำให้เกิดการอบรมพัฒนา เอามาใช้ในงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติจริง มีการให้รางวัล แรงจูงใจ การถอดบทเรียน และการนำไปใช้จริง ” และ ผอ.กศน.อำเภอกันทรวิชัย มีความคิดเห็นว่า “การถอดบทเรียนความสำเร็จไปเผยแพร่เป็นเทคนิค การวิจัย เป็นระยะที่ 2 หลังจากผู้บริหารผ่านการอบรมแล้ว มีการแข่งขันความแตกต่าง การประกวดผู้บริหาร ในระยะที่ 2-3 เพื่อให้รางวัลจูงใจผลงาน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการประเมินผลงาน การคิดไม่ให้เป็นภาระคนอื่น การเรียนทางไกล การเป็นต้นแบบการนำเสนอของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ หน่วยงานเป็นตัวตั้งให้ได้มาซึ่งความสำเร็จทางวิชาการ ทักษะการเรียนรู้ก็เป็น การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง”

จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและจากผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

1. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

1.1 การพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนางาน โดยการนำพื้นฐานความรู้เรื่อง การคิดมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รูปแบบต่างๆ เช่น การคิดเชิงระบบ การสังเคราะห์และเชื่อมโยง ข้อมูล การให้เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ และการนำประเด็นการพิจารณาตามตัวบทกฎระเบียบมาเป็นเนื้อหา การอบรม เพื่อที่จะได้นำมาสู่การปฏิบัติได้ในคราวเดียวกัน รวมทั้งพัฒนาทักษะตามตัวอย่างโจทย์ที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการเป็นลำดับขั้นตอน มีเหตุผล และเป็นระบบ

1.2 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่สนับสนุนที่ ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะโดยการฝึกอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง การได้ศึกษาจากบุคคลตัวอย่าง/กรณีศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะโดยใช้กระบวนการวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

1.3 มีการวิเคราะห์และประเมินผลโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมทั้งมีการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลที่น่ามาใช้

1.4 ควรมีการพัฒนา ผอ.กศน.อำเภอ อย่างต่อเนื่องจริงจังและสอดคล้องกับช่วงอายุ และวัยของ ผอ.กศน.อำเภอ

2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

2.1 ควรมีการกำหนดรูปแบบและแนวทางการพัฒนานวัตกรรม เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางความคิด โดยเนื้อหาของการพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับ

บริบทในพื้นที่ เป็นการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน กศน. ได้อย่างเหมาะสม และเป็นการพัฒนานวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชน เช่นวิธีการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิด เช่น การระดมความคิดเห็น

2.2 ควรมีการรวบรวมนวัตกรรมตัวอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร และนวัตกรรมที่ดีเป็นเลิศมาเผยแพร่เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมให้ได้ศึกษา รวมทั้งการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้จากของจริงจากการศึกษาดูงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง

2.3 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่สนับสนุนที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็น การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และการยอมรับความเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผอ.กศน. อำเภอ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นนวัตกรรมการบริหาร (การจัดประกวดนวัตกรรมทางการศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และการจัดกิจกรรมทางวิชาการในเรื่องการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารองค์กร)

3. ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

3.1 ควรมีเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม ปลุกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง เช่น ความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม การดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมอย่างเป็นความสุข และการเปิดโลกทัศน์และปลุกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง

3.2 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมและศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายอื่นการศึกษาดูงานเปิดโลกทัศน์ในแหล่งเรียนรู้ที่มีความแตกต่างการอบรมให้ความรู้ในเรื่องศาสนาและวัฒนธรรมควบคู่กันไป

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผอ.กศน.อำเภอ นำข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิด องค์ความรู้ใหม่สำหรับนำมาใช้ในงานของ กศน.

4. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

4.1 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา การใช้กระบวนการกลุ่ม และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาควรเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ จิตอาสา และการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น การจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ (การประชุมแบบมีส่วนร่วม และการร่วมทำกิจกรรมแบบค่าย) การพัฒนาทักษะโดยนำแนวคิดทฤษฎีมาเชื่อมโยงและสรุปผล และการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา

4.2 การส่งเสริมให้ ผอ.กศน.อำเภอ มีวิสัยทัศน์เชิงบวกต่อผู้ร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา และการบริหารจัดการให้บุคลากรของศูนย์ กศน.อำเภอ ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการสร้างระบบ ความรับผิดชอบการสร้างระบบความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

4.3 ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะทุกคนมีตัวตนมากและมีความเชื่อมั่นตนเองสูง ทำให้การยอมรับผู้อื่นน้อย

5. ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

5.1 ควรมีการพัฒนาการสื่อสารที่หลากหลายช่องทางสำหรับนำมาใช้ในการบริหารจัดการ

5.2 ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสารสนเทศและโปรแกรมการพัฒนาด้าน ICT

5.3 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆโดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไป ประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการนำเทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม เช่น เทคนิคในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย การประยุกต์ใช้สื่อตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม โดยการนำข้อมูลจากสื่อมาใช้ประโยชน์โดยการวิเคราะห์ที่ตรงตรงค้นหาข้อเท็จจริงก่อน การสื่อสาร เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย/ภารกิจ เช่น การปฏิบัติจริง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติ และการประชุมเชิงวิชาการด้านการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อฝึกทักษะและเพิ่มศักยภาพ ด้านการสื่อสารให้กับ ผอ.กศน.อำเภอ

5.4 ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นำมา ใช้ได้จริง รวมทั้งการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการฝึกปฏิบัติทักษะด้านนี้ให้มาก เพื่อให้ทันยุคสมัย ที่มีความเปลี่ยนแปลง

6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

6.1 การให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบในการบริหารจัดการ และการสนับสนุนจาก ส่วนกลางอย่างเป็นระบบทั้งวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ โดยต้องมีรูปแบบของการสนับสนุนที่ ชัดเจนเป็นรูปธรรม

6.2 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไป ประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน การบริหารจัดการ องค์การการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินผลการดำเนินงาน การใช้โปรแกรม การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความรู้เท่าทันเทคโนโลยี ควรรู้ด้านเทคโนโลยี

สื่อ สารสนเทศ เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมเชิงวิชาการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

7.1 ควรมีการพัฒนาองค์กรให้สามารถจัดซื้อครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่างๆ ได้

7.2 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และ ขยายผลสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การเรียนรู้วัฒนธรรม การศึกษารายข้อมูลและบริบทพื้นที่ก่อนที่จะจัดการเรียนรู้ การชี้ช่องทางประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำคู่มือความเป็นเลิศด้านอาชีพ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญ สื่อต่างๆ การฝึกปฏิบัติทักษะที่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอดอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมในพื้นที่โดยจัดให้มีการอบรม และศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

8. ทักษะการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

8.1 การพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรและส่วนรวม โดยการส่งเสริมให้ ผอ.กศน.อำเภอ มีการริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

8.2 จัดหลักสูตรอบรมครู บุคลากรในทักษะด้านนี้ และควรมีการอบรมเป็นประจำทุกปี เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรปรับตัวและนำไปสอนได้

8.3 การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องภาวะผู้นำของ ผอ.กศน.อำเภอ การริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน การอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของกศน. การปรับกระบวนการคิด การปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การนำทฤษฎีความขัดแย้งและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ การเข้าใจสถานการณ์อดีต ปัจจุบัน และอนาคต และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรม การเสวนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

สำวิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 นั้น จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและจากผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า วิธีการพัฒนา

ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรมีความหลากหลาย และมีความน่าสนใจ โดยต้องคำนึงถึงระยะเวลา ความต้องการ และคุณลักษณะของผู้เข้ารับการพัฒนา เช่น ช่วงอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น โดยวิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 อาจใช้วิธีการผสมผสานให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในแต่ละด้านซึ่งมีดังนี้

1) การใช้วิธีการอบรม/สัมมนา และการถอดบทเรียนหลังจากนำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2) การใช้ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ

3) การใช้วิธีการบังคับฝึกอบรม

4) การใช้กรณีศึกษาและการศึกษาจากบุคคลตัวอย่าง

5) การใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงวิชาการ เป็นต้น

6) การใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดกิจกรรม/การประกวดแข่งขันทักษะ/นวัตกรรมในด้านต่างๆ เป็นต้น

7) การใช้วิธีการปฏิบัติจริง โดยมีนักวิชาการมาให้ความรู้ แนะนำ และกำกับระหว่างการทำงาน รวมทั้งการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่ ผอ.กศน.อำเภอ

ทั้งนี้ จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและจากผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ 2) การวางแผนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ 3) การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ และ 4) การติดตามผลและประเมินผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ

จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและจากผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยและตัวชี้วัดความสำเร็จดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ มีความเป็นรูปธรรม และเห็นผลเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ

2) ผอ.กศน.อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจ มีแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน มีทักษะในการบริหารจัดการที่ดีขึ้น มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง และสามารถนำทักษะการเรียนรู้เหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ เพื่อให้ศูนย์ กศน.อำเภอ มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3) มีการรายงานผลความสำเร็จเป็นระยะๆ โดยศูนย์ กศน.อำเภอ มีการพัฒนาระบบงานดีขึ้น และมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่นในพื้นที่

4) มีการประเมินผลการทำงาน โดยการนำทักษะการเรียนรู้ทั้ง 8 ด้าน มากำหนดเป็นเป้าหมาย การทำงานของ ผอ.กศน.อำเภอ ได้อย่างชัดเจน

5) มีการสร้างแรงจูงใจและแรงเสริม เช่น การให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ (การปรับอัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และประกาศยกย่องเป็นบุคคลต้นแบบขององค์กร)

6) มีการแสดงผลงานเห็นผลเป็นรูปธรรมในเชิงประจักษ์ ทั้งนวัตกรรมทางการศึกษา การบริหารพัฒนาองค์กร ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการในสาขาต่างๆ

อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนามากที่สุดเป็นลำดับแรกก่อน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ทักษะการเรียนรู้ที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์

การพัฒนาทบตาของ ผอ.กศน.อำเภอ ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนเป็นผู้มีอุดมการณ์ในวิชาชีพที่เหมาะสมซึ่งพร้อมด้วยสมรรถนะตามที่ ก.ศ.ศ กำหนด และความมุ่งมั่นของสำนักงาน กศน. จำแนกแนวทางการพัฒนา ออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 8 ด้านดังตาราง 23

ตารางที่ 23 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21

กลุ่มที่	แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
1.	<p>การพัฒนาคุณลักษณะของ ผอ.กศน.อำเภอ ที่พึงประสงค์ตามแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21</p> <p>1.1 สมรรถนะของผอ.กศน.อำเภอ ซึ่งจะต้องมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะทางการบริหาร และการปรับใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสบความสำเร็จมาให้ศึกษา และการมีทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการเป็นผู้นำที่สร้างสรรคี่ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงานการมุ่งมีผู้ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และ ขยายผลสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การเรียนรู้วัฒนธรรม การศึกษารายข้อมูลและบริบทพื้นที่ก่อนที่จะจัดการเรียนรู้ การชี้ช่องทางประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำคู่มือความเป็นเลิศด้านอาชีพ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญ สื่อต่างๆ การฝึกปฏิบัติทักษะที่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอดอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมในพื้นที่ โดยจัดให้มีการอบรม และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย</p>	ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

กลุ่มที่	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21</p>	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
	<p>1.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานกศน. สอดคล้องกับ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ควรมีเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม ปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง เช่น ความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม การดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นฐานที่ต่างวัฒนธรรมอย่างเป็นความสุข และการเปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง 2) การออกแบบการเรียนรู้อารมณ์แบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสพผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมและศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายอื่นการศึกษาดูงานเปิดโลกทัศน์ในแหล่งเรียนรู้ที่มีความแตกต่างการอบรมเรื่องศาสนาและวัฒนธรรมควบคู่กันไป 3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผอ.กศน.อำเภอ นำข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิด องค์ความรู้ใหม่สำหรับนำมาใช้ในางานของ กศน.</p>	ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์
	<p>1.3 การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับ ทักษะการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรและส่วนรวม โดยการส่งเสริมให้ ผอ.กศน.อำเภอ มีการเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 2) จัดหลักสูตรอบรมครู/บุคลากรในทักษะด้านนี้ และควรมีการอบรมเป็นประจำทุกปี เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรปรับตัวและนำไปสอนได้ 3) การออกแบบการเรียนรู้อารมณ์แบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสพผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องภาวะผู้นำของผอ.กศน.อำเภอ การริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน การอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จิตสาธารณะ จริยธรรม</p>	ทักษะการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มที่	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21</p>	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
	<p>การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของกศน. การปรับกระบวนการคิด การปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การนำทฤษฎีความขัดแย้งและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ การเข้าใจสถานการณ์อดีต ปัจจุบัน และอนาคต และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาวะ Disruption ทางการศึกษา เช่น การอบรม การเสวนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย</p>	
	<p>1.4 ปรัชญาการคิดเป็น และระบบคิด ระบบทำ เป็นการประยุกต์ปรัชญาคิดเป็นสู่การปฏิบัติ ใช้เทคนิคการตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ สอดคล้องกับ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะใน การแก้ปัญหา มีแนวทาง การพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนา โดยการนำพื้นฐานความรู้เรื่องการคิดมาใช้ใน การแก้ไขปัญหา รูปแบบต่างๆ เช่น การคิดเชิงระบบ การสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล การให้เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ และ การนำประเด็นการพิจารณาตามตัวบทกฎหมายเป็นเนื้อหาการอบรม เพื่อที่จะได้นำมาสู่การปฏิบัติได้ในคราวเดียวกัน รวมทั้งพัฒนาทักษะตามตัวอย่างโจทย์ที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการเป็นลำดับขั้นตอน มีเหตุผล และเป็นระบบ 2) การออกแบบ การเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบ ต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะโดยการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่าง ต่อเนื่อง การได้ศึกษาจากบุคคลตัวอย่าง/กรณีศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะโดยใช้กระบวนการวิจัยและ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง 3) มีการวิเคราะห์และประเมินผลโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมทั้งมี การสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลที่น่าสนใจ ใช้ และ 4) ความสำเร็จของ ผอ.กศน.อำเภอ อย่างต่อเนื่องจริงใจและสอดคล้องกับ ช่วงอายุและวัยของ ผอ.กศน.อำเภอ</p>	<p>ทักษะด้านการคิดอย่างมี วิจารณ์ญาณและทักษะในการ แก้ปัญหา</p>

กลุ่มที่	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21</p>	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
2.	<p>ภาวะผู้นำทางวิชาการ</p> <p>2.1 ผอ กศน. อำเภอต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการประยุกต์ใช้ปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต สอดคล้องกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้</p> <p>การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการเรียนรู้ที่สร้างสรรคให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ, ความรู้ และ ขยายผลสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การเรียนรู้วัฒนธรรม การศึกษารายข้อมูลและบริบทพื้นที่ก่อนที่จะจัดการเรียนรู้ การชี้ช่องทางประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำคู่มือความเป็นเลิศด้านอาชีพ การศึกษาคูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญ สื่อต่างๆ การฝึกปฏิบัติทักษะที่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอดอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมในพื้นที่ โดยจัดให้มีการอบรม และศึกษาคูงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดการกิจกรรมที่หลากหลาย</p> <p>2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กร สอดคล้องทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้</p> <p>1) การให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบในการบริหารจัดการ และการสนับสนุนจากส่วนกลางอย่างเป็นระบบทั้งวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ โดยต้องมีรูปแบบของการสนับสนุนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร</p>	ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้
	<p>2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กร สอดคล้องทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้</p> <p>1) การให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบในการบริหารจัดการ และการสนับสนุนจากส่วนกลางอย่างเป็นระบบทั้งวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ โดยต้องมีรูปแบบของการสนับสนุนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร</p>	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลุ่มที่	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21</p>	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
	<p>การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินผลการดำเนินงาน การใช้โปรแกรมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพการมีทักษะและความรู้เท่าทันเทคโนโลยี ครัวรู้ด้านเทคโนโลยี ครัวรู้ด้านเทคโนโลยี สื่อ สารสนเทศ เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมเชิงวิชาการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย</p>	
	<p>2.3 การสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับบริบทปัญหาความเหลื่อมล้ำทางความคิด โดยเฉพาะของการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ เป็นการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน กศน. ได้อย่างเหมาะสม และเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องประชาชนและชุมชน เช่น วิชาการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิดเช่นการระดมความคิดเห็น 2) ความสำเร็จของการรวบรวมนวัตกรรมตัวอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร และนวัตกรรมที่ดีเป็นเลิศมาเผยแพร่เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมให้ได้ศึกษา รวมทั้งการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้จากของจริงจากภาคการศึกษาดูงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง 3) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็น การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และการยอมรับความเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผอ.กศน. อำเภอ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นนวัตกรรมบริการบริหาร (การจัดประกวดนวัตกรรมทางการศึกษา นวัตกรรมผลการเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และการจัดกิจกรรมทางวิชาการในเรื่องการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารองค์กร)</p>	ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

กลุ่มที่	แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
3	<p>การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา</p> <p>สอดคล้องกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาปัจจัย 4 m₃ ของการบริหารดังนี้ 1) ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ที่สามารถจัดซื้อครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่างๆ ได้ (M : Materials) 2) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการมีทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การเรียนรู้วัฒนธรรม การศึกษารายข้อมูลและบริบทพื้นที่ก่อนที่จะจัดการเรียนรู้ การชี้ช่องทางประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำคู่มือความเป็นเลิศด้านอาชีพ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญ สื่อต่างๆ การฝึกปฏิบัติทักษะที่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอดอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมในพื้นที่ (M : Management) การวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในอาชีพ (Career Path) (M : Man) และทักษะในการบริหารงานงบประมาณ (M : Money) โดยจัดให้มีการอบรมและศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย</p>	ทักษะอาชีพและการเรียนรู้

จากตาราง 23 พบว่า การพัฒนาบทบาทผอ.กศน.อำเภอ ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนเป็นผู้มีอุดมการณ์ในวิชาชีพที่เหมาะสมซึ่งพร้อมด้วยสมรรถนะตามที่ ก.ค.ศ กำหนดและความมุ่งหวังของสำนักงาน กศน. จำแนกแนวทางการพัฒนาออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 8 ด้านดังนี้

กลุ่มที่ 1 การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผอ.กศน.อำเภอในด้านสมรรถนะคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ทักษะด้านการคิด อย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ และทักษะการเปลี่ยนแปลง

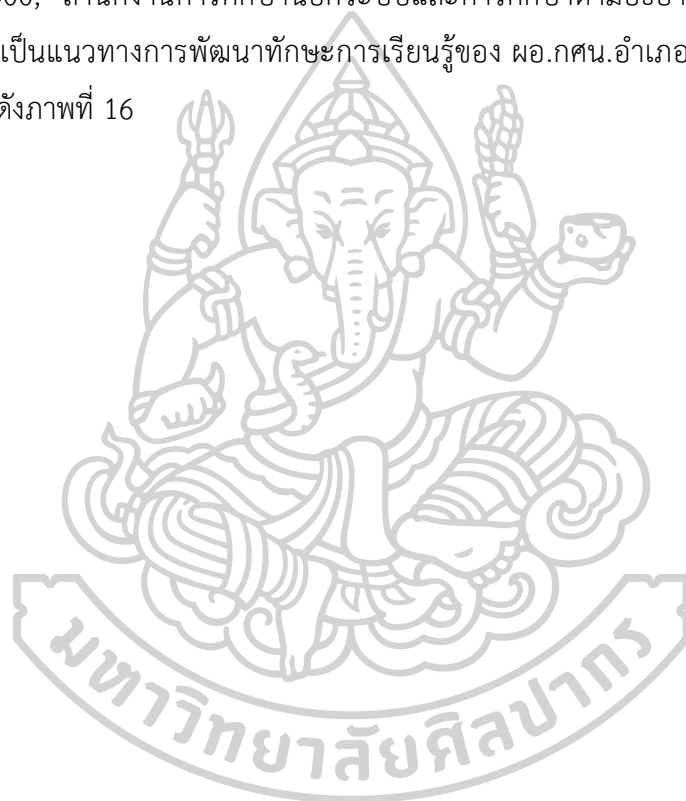
กลุ่มที่ 2 การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการผอ.กศน.อำเภอ สอดคล้องกับ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

กลุ่มที่ 3 การพัฒนาความสามารถในด้านการบริหารจัดการผอ.กศน.อำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยแบบปริมาณและการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแบบคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวทาง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มเติมซึ่งเป็นกระบวนการที่จะนำไปให้การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ประสบผลสำเร็จ โดยใช้วิธีการแบบผสมผสาน มีการพัฒนาประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากต้องการเป็นองค์กรชั้นนำ จำเป็นต้องมีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้เกิดขึ้นกับองค์กร นั่นก็คือการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยองค์กรเอง และ
- 2) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง เนื่องจากการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติด้วยตัวของ ผอ.กศน.อำเภอ เอง จะทำให้ ผอ.กศน.อำเภอ เกิดทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่น ทักษะด้าน การคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เป็นต้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.

อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยองค์การควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง ซึ่งการพัฒนาทักษะทั้ง 2 รูปแบบนี้ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่ตอบสนองความต้องการให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้สูงสุด โดยครอบคลุมการเรียนรู้ที่เกิดจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ สมรรถภาพ พฤติกรรมการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม (Organization for Economic Co-operation and Development, 2001; Department of Education and Science, 2000; สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551: 97) ทั้งนี้ สามารถเขียนเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แบบ ผสมผสาน ได้ดังภาพที่ 16





ภาพที่ 16 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แบบผสมผสาน

จากภาพที่ 16 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แบบผสมผสาน มีแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่21 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กร และ 2) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กร มี 8 ชั้นดังนี้

1.1 ชั้นที่ 1 การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ องค์กรจะต้องมีการกำหนดกลุ่ม ผอ.กศน.อำเภอ ที่ควรจะได้รับการพัฒนาว่าเป็นกลุ่มใด ทั้งนี้อาจพิจารณาจากช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง รวมทั้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังมีความจำเป็นที่จะต้องทำการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตร เนื้อหาสาระของการพัฒนา

1.2 ชั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 องค์กรจะต้องมีการวางแผนพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรมีกรอบ ทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่ชัดเจน

1.3 ชั้นที่ 3 การกำหนดหลักสูตร เนื้อหาสาระของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 สำหรับหลักสูตร เนื้อหาสาระของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ควรเป็นหลักสูตร เนื้อหาสาระที่มีความทันสมัย ตรงกับความต้องการของ ผอ.กศน.อำเภอ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันหรือปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เช่น การสื่อสารภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร/บริหารจัดการงาน ศูนย์ กศน.อำเภอ และการสร้างนวัตกรรมต่างๆ เป็นต้น

1.4 ชั้นที่ 4 การกำหนดวิธีการ รูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือ ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 องค์กรควรมีการกำหนดวิธีการ รูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือ (สื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์สนับสนุนต่างๆ) ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับทักษะการเรียนรู้แต่ละด้าน เช่น ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาควรใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้กรณีศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับเครือข่ายภาคีและหน่วยงานอื่น หรือทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ควรใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้กรณีศึกษา การประชุมเชิงวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศด้านนี้ รวมทั้งการจัดประกวดแข่งขันด้านนวัตกรรม หรือทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรใช้วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น

1.5 ชั้นที่ 5 การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับ ผอ.กศน.อำเภอ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ สำหรับขั้นตอนนี้ จะต้องมีประเมินผล ผอ.กศน.อำเภอ ก่อนและหลังการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า ผอ.กศน.อำเภอ มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21 ในระดับใด และนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.6 ขั้นที่ 6 การประเมินผลแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 สำหรับขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และจุดเด่นจุดด้อยจากการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-5

1.7 ขั้นที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 สำหรับขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และจุดเด่นจุดด้อย จากขั้นตอนที่ 6 มาสังเคราะห์ และปรับปรุงแก้ไข/พัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แต่ละขั้นตอนนี้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.8 ขั้นที่ 8 การนำแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 ที่มีการปรับปรุงและพัฒนามาใช้ใหม่

2. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง มี 7 ขั้น ดังนี้

2.1 ขั้นที่ 1 การวางแผนพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ผอ.กศน.อำเภอจะต้องมีการวางแผนพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อให้ ผอ.กศน.อำเภอ มีกรอบ ทิศทาง เป้าหมาย และระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ชัดเจน

2.2 ขั้นที่ 2 การกำหนดทักษะการเรียนรู้ที่ต้องการพัฒนา สำหรับขั้นตอนนี้ ผอ.กศน.อำเภอ จะเป็นผู้กำหนดเองว่า ตนเองต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจ และการนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ของ ผอ.กศน.อำเภอ เอง

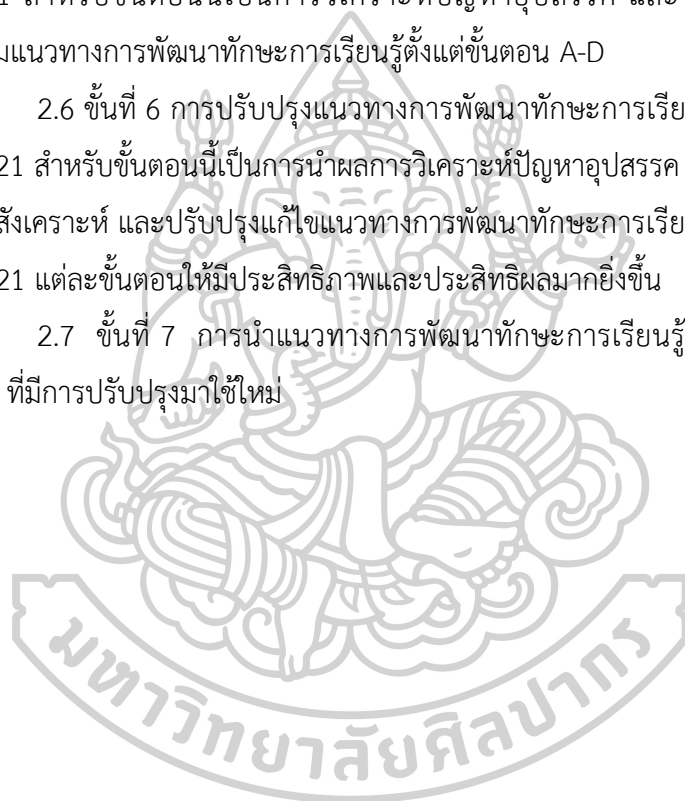
2.3 ขั้นที่ 3 การกำหนดวิธีการ รูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือ ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการกำหนดวิธีการ รูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือ (สื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์สนับสนุนต่างๆ) ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับทักษะการเรียนรู้ที่ตนเองต้องการพัฒนาในแต่ละด้าน ทั้งนี้ ผอ.กศน.อำเภอ สามารถนำเครื่องมือที่องค์กรให้การสนับสนุนหรือจัดทำไว้แล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเองได้ เช่น สื่อการเรียนการสอน และอุปกรณ์สนับสนุนต่างๆ ตลอดจนการร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น เช่น โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การแข่งขันด้านนวัตกรรมและการแข่งขันผู้มีความเป็นเลิศในทักษะด้านต่างๆ เป็นต้น

2.4 ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ตามแนวทางที่ตนเองกำหนดไว้ สำหรับขั้นตอนนี้ ผอ.กศน.อำเภอ อาจมีการประเมินผลตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ ผอ.กศน.อำเภอ ทราบว่า ตนเองมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับใด และนำผลการประเมินที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.5 ขั้นที่ 5 การทบทวนแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 สำหรับขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และจุดเด่นจุดด้อยจากการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตั้งแต่ขั้นตอน A-D

2.6 ขั้นที่ 6 การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 สำหรับขั้นตอนนี้เป็นการนำผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และจุดเด่นจุดด้อย จากขั้นตอน E มาสังเคราะห์ และปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 แต่ละขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.7 ขั้นที่ 7 การนำแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 ที่มีการปรับปรุงมาใช้ใหม่



บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาสภาพการณ์และความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้วิธีการสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสำคัญกับผ.กศน.อำเภอ สัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผ.กศน.อำเภอ จำนวน 274 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และการเทียบสัดส่วนอำเภอในแต่ละภาค จับสลากอำเภอ และใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด และสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้รู้ (Known group) หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยแบบปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความรู้ความเข้าใจ ระดับการนำทักษะไปใช้ และระดับความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลวิจัยแบบคุณภาพใช้ การจัดกลุ่ม การจำแนกแยกแยะ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และการตีความของข้อมูลที่ได้มา

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในศตวรรษที่ 21 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การสังเคราะห์ทักษะการเรียนรู้ของ ผ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อ ผ.กศน.อำเภอ สำหรับทักษะการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อ ผ.กศน.อำเภอ เป็นอันดับ 1 คือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ส่วนอันดับ 2 คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะการเปลี่ยนแปลง และอันดับ 3 คือ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทั้งนี้ ทักษะการเรียนรู้หลักที่ ผอ.กศน.อำเภอ ควรได้รับการพัฒนามี 8 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ 4) ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และ 8) ทักษะการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม นอกจากทักษะการเรียนรู้หลักทั้ง 8 ด้านแล้ว ผอ.กศน.อำเภอ ควรได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะด้านคุณธรรม ทักษะการประสานสร้างเครือข่าย ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านบุคลิกภาพและเชื่อมั่น และทักษะการบริหารและการบูรณาการในการทำงาน

2. การวิเคราะห์สภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจและความต้องการทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

2.1 การวิเคราะห์สภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ พบว่าส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 71.53 สำหรับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ ผอ.กศน.อำเภอ ได้รับการอบรม พัฒนามากที่สุดคือ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ทักษะการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ตามลำดับ และในภาพรวม ผอ.กศน.อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก โดยทักษะที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดคือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ โดยมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ทักษะการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนทักษะ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ ผอ.กศน.อำเภอ นำมาใช้บริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ มากเป็นอันดับที่ 1 คือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา อันดับที่ 2 คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ และอันดับที่ 3 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ พบว่า ในภาพรวม ผอ.กศน.อำเภอมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะที่ ผอ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ทักษะการเปลี่ยนแปลง โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด และทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า วิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควรใช้วิธีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในรูปแบบกรณีศึกษา จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 69.71 โดยเนื้อหาสาระสำคัญของพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 72.99 และกระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ควรมีการวางแผนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 84.67 และจากการสัมภาษณ์กลุ่ม พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรใช้หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและหลักการมีส่วนร่วม โดยการให้ ผอ.กศน.อำเภอ ได้มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยองค์กร เนื่องจาก ผอ.กศน.อำเภอ มีทักษะการเรียนรู้ทั้ง 8 ด้านอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ครบทั้ง 8 ด้านในคนๆ เดียวได้ ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยวิธีการต่างๆ จากองค์กรเพิ่มเติม ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาทักษะ

การเรียนรู้ตามช่วงอายุ และวัยของ ผอ.กศน.อำเภอ การพัฒนาบทบาทผอ.กศน.อำเภอ ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนเป็นผู้มีอุดมการณ์ในวิชาชีพที่เหมาะสมซึ่ง พร้อมด้วยสมรรถนะตามที่ก.ค.ศ กำหนดและความมุ่งหวังของสำนักงาน กศน. จำแนกแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม 1. การพัฒนาคุณลักษณะของ ผอ.กศน.อำเภอ ที่พึงประสงค์ตามแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21

1.1 สมรรถนะของผอ.กศน.อำเภอ ซึ่งจะต้องมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะทางการบริหาร และการปรับใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการเรียนรู้เป็นผู้ที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และ ขยายผลสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การเรียนรู้วัฒนธรรม การศึกษารายข้อมูลและบริบทพื้นที่ก่อนที่จะจัดการเรียนรู้ การชี้ช่องทางประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำคู่มือความเป็นเลิศด้านอาชีพ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญ สื่อต่างๆ การฝึกปฏิบัติทักษะที่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอดอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมในพื้นที่โดยจัดให้มีการอบรม และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

1.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานกศน. สอดคล้องกับ ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- 1) ควรมีเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม ปลุกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง เช่น ความรู้ ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรมการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมอย่างเป็นความสุข และการเปิดโลกทัศน์แลปลุกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง
- 2) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่นการฝึกอบรมและศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายอื่นการศึกษาดูงานเปิดโลกทัศน์ในแหล่งเรียนรู้ที่มีความแตกต่างการอบรมให้ความรู้ในเรื่องศาสนาและวัฒนธรรมควบคู่กันไป
- 3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผอ.กศน.อำเภอ นำข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิด องค์ความรู้ใหม่สำหรับนำมาใช้ในงานของ กศน.

1.3 การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับ ทักษะ การเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และส่วนรวม โดยการส่งเสริมให้ ผอ.กศน.อำเภอ มีการริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2) จัดหลักสูตรอบรมครู/บุคลากรในทักษะด้านนี้ และควรมีการอบรมเป็นประจำทุกปี เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรปรับตัวและนำไปสอนได้ 3) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องภาวะผู้นำของผอ.กศน.อำเภอ การริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน การอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของกศน. การปรับกระบวนการคิด การปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การนำทฤษฎีความขัดแย้งและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ การเข้าใจสถานการณ์อดีต ปัจจุบัน และอนาคต และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรม การเสวนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

1.4 ปรัชญาการคิดเป็น และระบบคิด ระบบทำ เป็นการประยุกต์ปรัชญาคิดเป็นสู่การปฏิบัติใช้เทคนิคการตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ สอดคล้องกับ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนางาน โดยการนำพื้นฐานความรู้เรื่องความคิดมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รูปแบบต่างๆ เช่น การคิดเชิงระบบการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล การให้เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ และการนำประเด็นการพิจารณาตามตัวบทกฎระเบียบมาเป็นเนื้อหาการอบรม เพื่อที่จะได้นำมาสู่การปฏิบัติได้ในคราวเดียวกัน รวมทั้งพัฒนาทักษะตามตัวอย่างโจทย์ที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการเป็นลำดับขั้นตอนมีเหตุผล และเป็นระบบ 2) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะโดยการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง การได้ศึกษาจากบุคคลตัวอย่าง กรณีศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะโดยใช้กระบวนการวิจัยและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง 3) มีการวิเคราะห์และประเมินผลโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมทั้งมีการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลที่น่าสนใจ และ 4) ควรมีการพัฒนา ผอ.กศน.อำเภอ อย่างต่อเนื่องจริงจังและสอดคล้องกับช่วงอายุและวัยของ ผอ.กศน.อำเภอ

กลุ่ม 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1 ผอ.กศน. อำเภอต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประยุกต์ใช้ปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต สอดคล้องกับทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหา

แบบอย่างและกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การเรียนรู้วัฒนธรรม การศึกษารายข้อมูลและบริบทพื้นที่ก่อนที่จะจัดการเรียนรู้ การชี้ช่องทางประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำคู่มือความเป็นเลิศด้านอาชีพ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญ สื่อต่างๆ การฝึกปฏิบัติทักษะที่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอดอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมในพื้นที่โดยจัดให้มีการอบรม และศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กร สอดคล้องกับทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบในการบริหารจัดการและการสนับสนุนจากส่วนกลางอย่างเป็นระบบทั้งวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ โดยต้องมีรูปแบบของการสนับสนุนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การออกแบบการเรียนรู้รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่าง และกระบวนการที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน การบริหารจัดการองค์กร การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินผลการดำเนินงาน การใช้โปรแกรมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพการมีทักษะและความรู้เท่าทันเทคโนโลยี ควรรู้ด้านเทคโนโลยี สื่อ สารสนเทศ เช่นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมเชิงวิชาการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

2.3 การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรมีการกำหนดรูปแบบและแนวทางการพัฒนานวัตกรรม เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางความคิด โดยเนื้อหาของพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่เป็นการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน กศน. ได้อย่างเหมาะสม และเป็นการพัฒนาวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชน เช่นวิธีการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิดเช่นการระดมความคิดเห็น 2) ควรมีการรวบรวมนวัตกรรมตัวอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร และนวัตกรรมที่ดีเป็นเลิศมาเผยแพร่เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมให้ได้ศึกษา รวมทั้งการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ

พัฒนาเกิดความคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้จากของจริงจากการศึกษาดูงานการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง 3) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ เช่น การส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็นการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และการยอมรับความเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผอ.กศน. อำเภอ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นนวัตกรรมการบริหาร (การจัดประกวดนวัตกรรมทางการศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และการจัดกิจกรรมทางวิชาการในเรื่องการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารองค์กร)

กลุ่ม 3. การบริหารและการจัดการในสถานศึกษา

สอดคล้องกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ควรมีการพัฒนาองค์กรให้สามารถจัดซื้อครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่างๆ ได้ 2) การออกแบบการเรียนรู้ รูปแบบการอบรม การหาแบบอย่างและกระบวนทัศน์ที่ประสบผลสำเร็จมาให้ศึกษา และการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ โดยเนื้อหาของการพัฒนาต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และเน้นเรื่องการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร การเรียนรู้วัฒนธรรม การศึกษารายข้อมูล และบริบทพื้นที่ก่อนที่จะจัดการเรียนรู้ การชี้ช่องทางประกอบอาชีพ เช่น การจัดทำคู่มือความเป็นเลิศด้านอาชีพ การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้เชี่ยวชาญ สื่อต่างๆ การฝึกปฏิบัติทักษะที่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพและการเรียนรู้ การพัฒนาต่อยอดอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมในพื้นที่ โดยจัดให้มีการอบรม และศึกษาดูงาน อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย

ส่วนวิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรมีความหลากหลาย และมีความน่าสนใจ โดยต้องคำนึงถึงระยะเวลา ความต้องการ และคุณลักษณะของผู้เข้ารับการพัฒนา เช่น ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น โดยวิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 อาจใช้วิธีการผสมผสานให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) การใช้วิธีการอบรม สัมมนา และการถอดบทเรียนหลังจากนำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรม สัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2) การใช้ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ 3) การใช้วิธีการบังคับฝึกอบรม (4) การใช้กรณีศึกษาและการศึกษาจากบุคคลตัวอย่าง 5) การใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงวิชาการ เป็นต้น 6) การใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดกิจกรรม การประกวดแข่งขันทักษะนวัตกรรมในด้าน

ต่างๆ เป็นต้น และ 7) การใช้วิธีการปฏิบัติจริง โดยมีนักวิชาการมาให้ความรู้ แนะนำและกำกับ ระหว่างการทำงาน รวมทั้งการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่ ผอ.กศน.อำเภอ

ขณะที่กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1) การสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ขั้นตอนที่ 2) การวางแผนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ขั้นตอนที่ 3) การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ และขั้นตอนที่ 4) การติดตามผลและ ประเมินผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ โดยการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยและตัวชี้วัดความสำเร็จ ต่อไปนี้ คือ 1) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ มีความเป็นรูปธรรม และเห็นผลเชิง ประจักษ์ รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ 2) ผอ.กศน.อำเภอ มีความรู้ความเข้าใจ มีแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน มีทักษะในการบริหารจัดการดีขึ้นมีแนวทางในการพัฒนาตนเอง และสามารถนำทักษะการเรียนรู้เหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน/บริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ เพื่อให้ศูนย์ กศน.อำเภอ มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 3) มีการรายงานผลความสำเร็จเป็นระยะๆ โดยศูนย์ กศน.อำเภอ มีการพัฒนาระบบงานดีขึ้น และมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานอื่นในพื้นที่ 4) มีการ ประเมินผลการทำงาน โดยการนำทักษะการเรียนรู้ทั้ง 8 ด้าน มากำหนดเป็นเป้าหมายการทำงานของ ผอ.กศน.อำเภอ ได้อย่างชัดเจน 5) มีการสร้างแรงจูงใจและแรงเสริม เช่น การให้รางวัลในรูปแบบ ต่างๆ (การปรับอัตราเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และประกาศยกย่องเป็นบุคคลต้นแบบขององค์กร) และ 6) มีการแสดงผลงานเห็นผลเป็นรูปธรรมในเชิงประจักษ์ ทั้งนวัตกรรมทางการศึกษา/การบริหาร พัฒนาองค์กร ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการในสาขาต่างๆ

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (ผอ.กศน.อำเภอ) ใน ศตวรรษที่ 21 ทั้งข้อมูลวิจัยแบบปริมาณและข้อมูลวิจัยแบบคุณภาพ สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบผสม โดยมีรูปแบบการ พัฒนาประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีบุคลากร ที่มีศักยภาพ มีความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้นหากต้องการเป็นองค์กรชั้นนำ จำเป็นต้องมีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้เกิดขึ้นกับองค์กร นั่นก็คือการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งจะต้อง ดำเนินการโดยองค์กรเอง และ 2) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง เนื่องจากการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติด้วยตัวของ ผอ.กศน.อำเภอ เอง จะทำให้ ผอ.กศน.

อำเภอ เกิดทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันหรือปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่น ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหาทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ และทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นต้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง ซึ่งการพัฒนาทักษะนี้ จะต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่ตอบสนอง ความต้องการให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้สูงสุด โดยครอบคลุมการเรียนรู้ที่เกิดจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้าน ความรู้ ทักษะ เจตคติ สมรรถภาพ พฤติกรรมการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ดังนั้น การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาทักษะการเรียนรู้จากองค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติด้วยตัวของ ผอ.กศน. อำเภอ เอง สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 แบบ ผสมผสาน มีแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กร มี 8 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผนพัฒนาทักษะการเรียนรู้
- 2) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ
- 3) การกำหนดหลักสูตร เนื้อหาสาระของการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ
- 4) การกำหนดวิธีการ รูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือ ในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ
- 5) การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ให้กับ ผอ.กศน.อำเภอ ตามแนวทางที่กำหนดไว้
- 6) การประเมินผลแนวทางการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ
- 7) การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของ ผอ.กศน.อำเภอ และ
- 8) การนำแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ใน ศตวรรษที่ 21 ที่มีการปรับปรุงและพัฒนามาใช้ใหม่

และ 2) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง มี 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผนพัฒนาทักษะ การเรียนรู้
- 2) การกำหนดทักษะการเรียนรู้ที่ต้องการพัฒนา
- 3) การกำหนดวิธีการ รูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ
- 4) การดำเนินการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ตามแนวทางที่ตนเองกำหนดไว้
- 5) การทบทวนแนวทางการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ
- 6) การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ และ
- 7) การนำแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษ ที่ 21 ที่มีการปรับปรุงมาใช้ใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 มีประเด็นในการอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. สภาพการณ์ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจากผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผ.กศน.อำเภอ พบว่า ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ ผอ.กศน.อำเภอ ได้รับการอบรมพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะ ด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แพรดาว สอนงพันธ์ (2557: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรกคือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน และสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์กลุ่มที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีมุมมองในการบริหารงาน มีหลักในการทำงาน และมีค่านิยมร่วม (PROUD) ประกอบด้วย P: การทำงานเชิงรุก R: การเป็นแบบอย่างที่ดี O: การมีส่วนร่วม U: การทำงานเป็นทีม และ D: การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และผู้บริหารต้องมีสติเป็นอย่างแรก การเป็นผู้นำที่มีความดี ลูกน้องหรือทักษะต่างๆ ก็จะดำเนินไปด้วยดี การใช้ศีล 5 ถ้าผู้นำปฏิบัติได้ก็จะดี ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามคำสอนของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ส่วนผลการวิเคราะห์การใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ พบว่าทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ที่ ผอ.กศน.อำเภอ นำมาใช้บริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอมากเป็นอันดับที่ 1 คือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาอันดับที่ 2 คือ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ และอันดับที่ 3 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Drake & Roe (1986) ที่เสนอว่าการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะ 5 ประการ คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ทางการศึกษาและการสอนทักษะทางเทคนิค และทักษะทางความรู้ความคิด (จันทรานี สงวนนาม, 2553: 29-34) สำหรับทักษะทางความรู้ความคิดเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะอื่นๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความคิด ภูมิปัญญา และวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าปราศจากทักษะทางความรู้ความคิด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sook

(2011) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง An Analysis of 'Informatics' Curriculum from the Perspective of 21st Century Skills and Computational Thinking โดยผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในโลกปัจจุบันได้แก่ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ทักษะการแก้ปัญหาทักษะการสื่อสารและทักษะทำงานร่วมกัน

2. สภาพการณ์ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจากผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผ.กศน.อำเภอ พบว่า ผ.กศน.อำเภอ มีความต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะที่ ผ.กศน.อำเภอ มีความต้องการ พัฒนาทักษะการเรียนรู้มากที่สุดคือทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อโดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะ การเปลี่ยนแปลงโดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านความ ร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับ มากที่สุด ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมโดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับ มากที่สุด ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับ มาก ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา โดยมีความต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก และทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ โดยมิ ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Javadin, Amin, Tehrani and Ramezani (2010) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการธนาคารแต่ละสาขาในเมือง Tehran ประเทศ อิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) เป็นทักษะที่จำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษย์ (Human skill) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) ตามลำดับ โดยทักษะทาง เทคนิคนั้นรวมไปถึงประสบการณ์ การศึกษา การฝึกฝน การรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ เทคนิค และเครื่องมือต่างๆ ไปใช้ในการทำงานด้วย ทั้งนี้การมีทักษะทางเทคนิคที่ดีจะส่งผลให้เกิดทักษะด้าน มนุษย์ที่ดีขึ้นตามมา ซึ่งทักษะด้านมนุษย์นั้นรวมไปถึงทักษะการสื่อสาร การจัดการปัญหา การสร้าง แรงจูงใจการควบคุมและการทำงานอย่างเป็นระบบ และการที่ผู้บริหารมีทักษะด้านการบริหารที่เพิ่ม มากขึ้น จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยยนต์ เพาพาน(2559: 301-313) ที่ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ใน ศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี

ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถด้านเทคโนโลยี นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการตัดสินใจ ทักษะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและ 4) คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร รวมทั้งการนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัวประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และ คุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

3. แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรใช้หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและหลักการมีส่วนร่วม โดยการให้ ผอ.กศน.อำเภอ ได้มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยองค์กร วิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรมีความหลากหลาย และมีความน่าสนใจ โดยต้องคำนึงถึงระยะเวลา ความต้องการ และคุณลักษณะของผู้เข้ารับการพัฒนา เช่น ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น สำหรับวิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 อาจใช้วิธีการผสมผสานให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ได้แก่ การใช้วิธีการอบรมสัมมนา และการถอดบทเรียนหลังจากนำองค์ความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ชุดฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ การใช้วิธีการบังคับฝึกอบรมการใช้กรณีศึกษา และการศึกษาจากบุคคลตัวอย่าง การใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การศึกษาดูงาน และการประชุม เชิงวิชาการ เป็นต้น การใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดกิจกรรม การประกวดแข่งขันทักษะ

นวัตกรรมในด้านต่างๆ เป็นต้นและการใช้วิธีการปฏิบัติจริง โดยมีนักวิชาการมาให้ความรู้ แนะนำ และกำกับระหว่างการทำงาน รวมทั้งการใช้ระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่ ผอ.กศน.อำเภอ ส่วน กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การวางแผนการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ สำนักงานการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 98) ที่ต้องมีมุมมองแบบองค์รวม (Comprehensive View) ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ทุกด้านโดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงความรู้และความสามารถในการแข่งขันของบุคคลที่ปรารถนาเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณลักษณะ 4 ประการคือมีมุมมอง อย่างเป็นระบบมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีแรงจูงใจที่จะเรียนและมีวัตถุประสงค์ของนโยบายการศึกษาที่ หลากหลายและควรข้อพิจารณาใน 3 ประเด็นคือ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อการเรียนรู้คุณภาพ การเรียนรู้และค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนรู้โดยรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องมีการร่วมด้วยช่วยกัน จากทุกฝ่ายในการจัดการเรียนรู้ภายใต้บริบทของสภาพสังคมเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมของ ประเทศ(สุชาติ ต้นธนะเดชาอังก์ถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2543) และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของเครือข่ายการเรียนรู้ ศตวรรษที่ 21 (สุวณี อังวรากร, 2558: 68-70) ในด้านมาตรฐานที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจ ในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบ ผิวเผินการยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่ เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้และการใช้หลักการวัดประเมินผลที่มี คุณภาพระดับสูง ด้านการประเมินทักษะโดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐานสำหรับการทดสอบย่อย และการทดสอบรวมสำหรับการประเมินผลในชั้นเรียน การนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติ ของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และด้านหลักสูตรและการสอนที่มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก การสร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหาและสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้น สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) และการสร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการ ที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้แบบสืบค้นและวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิดเช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Fox (2011) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเข้าใจทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารครูและนักเรียน โดยใช้กรณีศึกษาจากผลการวิจัย Fox ได้เสนอแนะให้มีการวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 พร้อมๆไปกับการสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบโดยกระบวนการสร้าง การเปลี่ยนแปลงต้องมาจากความร่วมมือและการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาควรพัฒนาให้ครอบคลุมทักษะการเรียนรู้ทั้ง 8 ด้าน แต่ควรให้ความสำคัญทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ และทักษะการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

2. ผู้กำหนดนโยบาย หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวทางพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21 มาใช้วางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีการทำงาน เพื่อพัฒนาผอ.กศน.อำเภอ ตามความเหมาะสมต่อไป

3. แบ่งแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ออกเป็น 3 กลุ่ม ใน 3 กลุ่ม 1) การพัฒนาคุณลักษณะของ ผอ.กศน.อำเภอที่พึงประสงค์ในด้านสมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การพัฒนาผอ.กศน.อำเภอ ให้เป็นผู้นำวิชาการ และ 3) การพัฒนาผอ.กศน.อำเภอ ในด้านการบริหารจัดการ

4. ผอ.กศน.อำเภอควรได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทุกด้านโดยเนื้อหาของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต้องครอบคลุมทุกประเด็น ทั้งนี้ต้องมีการสำรวจ การวางแผน การติดตาม และการประเมินผลตามหลักPDCA เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์ กศน.อำเภอ ประสบผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกมิติ

5. ควรมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้กับ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่มีความหลากหลายโดยใช้วิธีการผสมผสานให้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในแต่ละด้าน 8 ด้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย ผอ.กศน.อำเภอ ต้นแบบ (Best Practices) ในทักษะการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางและตัวแบบการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของ ผอ.กศน.อำเภอ ต่อไป

2. ควรมีการศึกษาทดลองแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น คุณลักษณะผู้อำนวยการ พื้นที่ ภาวะความรับผิดชอบงาน

3. ควรศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผอ.กศน.อำเภอ

4. ควรศึกษาวิจัยเชิงอนาคตผอ.กศน.อำเภอในศตวรรษที่ 21

รายการอ้างอิง

- Coleman, L. A. (2008). *The role of school administrator as knowledge manager: A process for school improvement*. New Jersey: Princeton University Press.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. 4th ed.* New Jersey: Pearson Education.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing. 3rd ed.* New York: Harper & Row.
- Cutler, H. (1995). *The Acquisition and Utilization of Power : Critical Skills for the Educational Administrator*. Dissertation Abstracts International. Dai-A 33(04): 1036.
- Decaroli, J. (1973). What Research Say to the Classroom Teacher : Critical Thinking. *Social Education*, 37(31): 67 – 69.
- Deming, W. E. (1993). *PDCA cycle a quality approach. Cambridge: MA MIT.*
- Department of Education and Science. (2000). *Learning for Life: White Paper on Adult Education.*
- Drake, T. L. R., W.H. (1986). *The Principalship. 3rd ed.* New York: Macmillan.
- Edwards, T. B. (1950). Measurement of some aspects of critical thinking. *Journal of Experimental Education*, 18: 263-278.
- Fayol, H. (1964). *General and Industrial Management. London.* Pittman and Sons.
- Forum, W. E. (2016). *New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology*. Retrieved from สืบค้น 19 พฤษภาคม 2562 เข้าถึงได้จาก http://www3.weforum.org/docs/ WEF_New_Vision_for_Education.pdf
- Fox, M. O. C. (2011). *Implementing 21st Century Skills : A Paradox in a Traditional World of Education*. (Doctor of Education), College of Saint Elizabeth,
- Hall, B. a. H., K. (2008). A synergistic approach: Conducting mixed methods research with typological and systemic design considerations. *Journal of Mixed Methods Research*, 2(3): 248–269.
- Halpern, D. F. (1998). Teaching Critical Thinking for Transfer Across Domains: Disposition, Skill, Structure Training, and Metacognitive Monitoring. *American Psychologist*.

53: 449-455.

Hojat, M., Veloski, J.J., Nasca, T.J., Erdmann, J.B. and Gonnella, J.S ,. (2006). Assessing physicians orientation toward lifelong learning. *Journal General Internal Medicine*, 1-6.

Javadin, S. R. S., Amin, F., Tehrani, M. and Ramezani,. (2010). Studying the Relationship Between Managerial Skills and Efficiency of Bank Branchers. *Word Applied Sciences Journal*, 11(12): 170-177.

Katz, R. L. (1955). "Skill of an Effective Administrator" *Havard Business Review*.

Krejecie, R. V. M., D. W ,. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (33), 607-610.

LaMartina, K., & Ward-Smith, P. (2014). Developing critical thinking skills in Undergraduate nursing students: The potential for strategic management simulations. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(9): 155-161.

Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140: 141-155.

Maytwin P. Instuctional Designer, C. C.-F. B. P. (). Entrepreneur in Gamification, Coaching, and Business. *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. Retrieved from Accessed Date 20 พฤษภาคม 2562 Accessed From <https://medium.com/base-the-business-playhouse/21st-century-skill>.

Morse, J. M. a. N., L. (2009). *Mixed methods design: Principles and procedures*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.

Organization for Economic Co-operation and Development. (2001). *Lifelong Learning for All: Policy Directions. Education Policy Analysis, Chapter 1*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Parsons, J. K. (1997). "Perceptions of Aspiring and Experienced Principals of the Skills Used by Principals". *Leadership Effective Schools*. Dai – A58(30): 680.

Puccio, G. J., Murdock, M.C., & Mance, M. (2011). *Creative Leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks: SAGE Pub.

Smith, J. a. S., A. (1999). *Lifelong Learning Riding the Tiger*. London: Cassell.

Sook, C. (2011). An Analysis of 'Informatics' Curriculum from the Perspective of 21st

- Century Skills and Computational Thinking. *Institute of Computer Education Journal*.
- Taylor, F. W. (2002). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- Teddle, C., & and Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- The North Central Regional Education Laboratory and Metiry Group. (2003). enGauge 21st century skills: literacy in digital age. Retrieved from สืบค้น 20 พฤษภาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <https://pict.sdsu.edu/engauge21st.pdf>
- Tushman, M. L. a. N., D. (1986). “ Organizing for Innovation”. *California Management Review*. 28(23): 74-92.
- Utterback, J. M. (2004). “The dynamics of Innovation”. *Educause Review*. (39,01:42).
- Von, B. L. (1968). *General System Theory*. New York: George Braziller.
- Watson, G. a. G., Z.E.M. (1964). *Watson – Glaser Critical Thinking Appraisal Manual*. New York: Brace and World Inc.
- Weber, W. (1974). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press and Falcon’s Win Press.
- Zeitlen, S. K. (2013). *A Study of California Public School District Superintendents and Their Implementation of 21st Century Skills*. University of Southern California Los Angeles, California,
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2543). การปฏิรูปการศึกษาตลอดชีวิต: กรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: รังสีการพิมพ์.
- กรณีศึกษา เรตมอนต์. (2559). ตัวอย่างชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กลุ่มแผนงาน สำนักงาน กศน. (2561). แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ สำนักงาน กศน. (พ.ศ.2560-2579). กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- คุรุสภา. (2548). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ คุรุสภา ลาดพร้าว.
- โครงสร้างศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (ออนไลน์). (2551). Retrieved from แหล่งที่มา : http://www.nfe.go.th/nfe_v3/beta/presentation/structure.ppt

- จรวยพร ธรณินทร์ (2551). กศน. ยุคใหม่ ปี 2551 ปฏิรูปงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตาม
อัยาศัย กรุงเทพฯ: รัชชการพิมพ์.
- จันทรานี สงวนนาม. (พิมพ์ครั้งที่ 3 2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
ไทยร่มเกล้า จำกัด.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติ
ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ใน
ศตวรรษที่ 21, 301-313.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรายคำ เอมอร. (2553). การปรับปรุงการบริหารจัดการระบบกิจกรรมวิชาชีพของโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ด้วยเทคนิคการกระจายหน้าที่การทำงานเชิงคุณภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). ทักษะผู้บริหาร G.P. CYBERPRINT Co., Ltd.
- ธีระ ฤฎเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา
กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- นิธิบดี เทียงวรรณกานต์. (2556). การศึกษาระดับทักษะและความต้องการการพัฒนาทักษะการบริหาร
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษา: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ออนไลน์). Retrieved from
https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20160629145807.pdf
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น 2545.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). การวัดและการประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีการประยุกต์ กรุงเทพฯ:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญมา แผงศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่ วารสาร มจร. นคร
น่านปริทรรศน์., 2(2): 131-141.
- ปกรณกิตต์ ม่วงประสิทธิ์ ศิริณา จิตต์จรัส. (2562). ความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัด
การศึกษา สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินกับการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ 55-70.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). บทบาทและอำนาจหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ.

- ประยูร อัครบวร. (2552). การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ประสิทธิ์ บุญทรง. (2553). รูปแบบองค์การบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในทศวรรษ (พ.ศ.2553-2562) (ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2553),
- ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์ (2545). TQM ภาคปฏิบัติ: เทคนิคการแก้ปัญหาแบบ "สี่ยาม่า" กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- พรศักดิ์ อรุณชัยรัตน์. (2555). ศาสตร์แห่งผู้นำจากสุดยอดวรรณกรรมไทย. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (2546).
- พัชร พิสิก. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดนนทบุรี รายงานการวิจัย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- พัชรนันท์ รชตะไพจน์ (2559). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ เพียววี ยินดีสุข. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- แพรวดาว สอนองคัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดธานี เขต 3 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2560). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา. . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2557). เติบโตตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่21: ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- มูลนิธิสุข แก้ว แก้วแดง. (2558). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพและแนวทางในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนของสำนักงาน กศน. เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ริงส์การพิมพ์.

- ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. บริษัทแอกทีฟ พรินท์ จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก.
- รุ่งนภา จันทรา อติญาณ์ ศรเกษตริน. (2560). ทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการ
สาธารณสุขภาคใต้., 180-190.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). การจัดการคุณภาพจาก: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการ
ประกันคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- วรรัตน์ อภินันท์กุล. (2551). แนวคิดและทฤษฎีที่นำรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัญญู ธิบเร่ง. (2560). ทักษะจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เชียงใหม่
มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น, สำนักวิทยบริการ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา.
- วาสนา สุรีย์เดชะกุล. (2556). ต้นแบบการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ขนาดใหญ่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ (ดุชฎินิพนธ์), มหาวิทยาลัยสยาม,
- วิจารณ์ พานิช. (2560). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. นครปฐม: บริษัท ชันแพคเกจจิง (2014)
จำกัด.
- วีโรจน์ สารรัตน์. เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาวิชาการ มมร. วิทยาเขตอีสาน 20
ธันวาคม 2557.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์ (พิมพ์ครั้งที่ 5 2550). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรุงเทพฯ: บริษัทธนาเพลส
จำกัด.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามย์. (2544). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี,
- ศศิตา แผงไทย. (2559). วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ม.ค. -มิ.ย. 59.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). กลยุทธ์การตลาดกรณีศึกษาและตัวอย่างข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์.
กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สนุก สิงห์มาตรพิกุล มีมานะและ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
องค์กรในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560.

- สมพงษ์ จิตระดับ สุวิธิดา จรุงเกียรติกุลและคณะ. (2555). รายงานการวิจัย เรื่องการประเมินผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ตามแนวพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: รัชชการพิมพ์.
- สมหมาย อ่าตอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2556.
- สำนักงาน กศน. (2556). การศึกษาตลอดชีวิต เนื่องในโอกาสวันทีระลึกสากลแห่งการเรียนรู้หนังสือปี พ.ศ. 2556.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). เอกสารสาระหลักการและแนวคิด ประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตตั้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 สหราชอาณาจักร (ฉบับสรุป) กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของครุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ แห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง 2552-2559.)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2560 (IMD2017) เอกสารประกอบการประชุม.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรและคู่มือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุเทพ เชาวลิต. (พิมพ์ครั้งที่ 4 2556). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- สุนทร โคตรบรรเทา (พิมพ์ครั้งที่ 3 2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2545). การจัดการศึกษานอกระบบด้วยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2548). รายงานการวิจัยการจัดการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุรพล นิติไกรพจน์ และคณะ. (2556). แนวทางและความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยน ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ให้สอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพฯ:

บริษัท นำทองการพิมพ์ จำกัด.

สุวณี อึ้งวรากร. (2558). ครู: อภิวัดน์การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 2(1): 65-78.

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล. (2557). การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

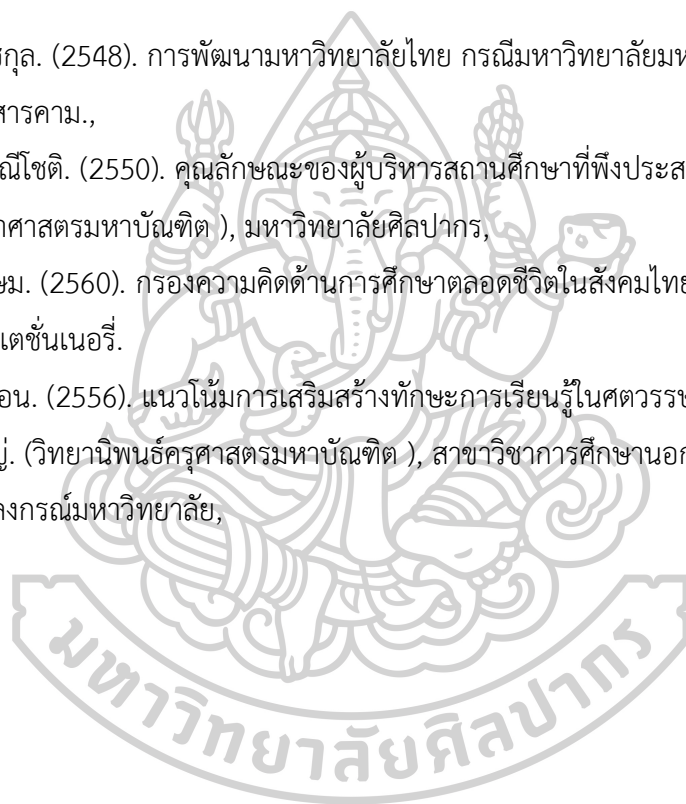
อดุลย์ วังศรีคุณ. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 8(1): 1-17.

อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2548). การพัฒนามหาวิทยาลัยไทย กรณีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,

อักษรธรร สันมณีโชติ. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน. (ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร,

อุทัย ดุลยเกษม. (2560). กรองความคิดด้านการศึกษาดูชีวิตในสังคมไทยยุค4.0. นครปฐม: ร้านสีฟ้า สเตชั่นเนอรี่.

เอกชัย พุทธสอน. (2556). แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,





ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดนิพนธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์ ศึกษา สภาพการณ์ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเป็น การวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อการพัฒนางานกศน.ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใดผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณายินยอมตอบแบบสอบถามตามความจริง

2. แบบสอบถามมี 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดของท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางอัญชลี ปสันตา

สาขาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพของท่าน หรือเติมคำตอบลงใน

ช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)
4. สังกัด ศูนย์ กศน.ภาค

<input type="checkbox"/> ภาคกลาง	<input type="checkbox"/> ภาคเหนือ
<input type="checkbox"/> ภาคใต้	<input type="checkbox"/> ภาคตะวันออก
<input type="checkbox"/> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผอ.กศน.อำเภอ ปี
6. ประสบการณ์การทำงาน กศน. ปี
7. จำนวนนักศึกษาสายสามัญ ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของท่าน มีแนวโน้มเป็นอย่างไร

<input type="checkbox"/> จำนวนนักศึกษา กศน. ลดลง
<input type="checkbox"/> จำนวนนักศึกษา กศน. เท่าเดิม
<input type="checkbox"/> จำนวนนักศึกษา กศน. เพิ่มขึ้น
8. ศูนย์กศน.อำเภอ ของท่าน มีทรัพยากรสำหรับใช้ดำเนินการตามภารกิจเพียงพอหรือไม่

8.1 ด้านบุคลากร	<input type="checkbox"/> เพียงพอ	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ (โปรดระบุ).....
8.2 ด้านงบประมาณ	<input type="checkbox"/> เพียงพอ	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ (โปรดระบุ).....
8.3 ด้านอาคาร/สถานที่	<input type="checkbox"/> เพียงพอ	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ (โปรดระบุ).....
8.4 ด้านยานพาหนะ	<input type="checkbox"/> เพียงพอ	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ (โปรดระบุ).....
8.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)	<input type="checkbox"/> เพียงพอ	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ (โปรดระบุ).....

9. ปัจจุบันภาระงานของ กศน.อำเภอ ด้านคุณภาพมีแนวโน้มเป็นอย่างไรหากเปรียบเทียบกับภาระงานในปี ที่ผ่านมา

- มีคุณภาพลดลง เนื่องจาก (โปรดระบุ).....
- มีคุณภาพเท่าเดิม
- มีคุณภาพเพิ่มขึ้น เนื่องจาก (โปรดระบุ).....

10. ท่านคิดว่าโครงสร้างการบริหารงานของ ศูนย์กศน.อำเภอ มีความเหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบันหรือไม่

- ไม่เหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบัน
- เหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจในปัจจุบัน
- ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของ กศน.อำเภอ

11. ปัญหาที่ท่านพบจากการดำเนินงานของ ศูนย์กศน.อำเภอ มีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ภาษาต่างประเทศ, ICT
- ขาดการบูรณาการแผนงาน/โครงการร่วมกับเครือข่าย/หน่วยงานอื่น
- ขาดการติดต่อประสานงานกับเครือข่าย/หน่วยงานอื่น
- ขาดแคลนอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินงาน เช่น อุปกรณ์ ICT, สื่อการเรียนการสอน
- หลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจและการใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน และเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้ความเข้าใจของท่าน

12. ที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการอบรม/พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มาก่อนหรือไม่

ไม่เคย

เคยได้รับการอบรม/พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา

ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์

ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ

ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

ทักษะการเปลี่ยนแปลง

อื่นๆ โปรดระบุ.....

13. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ มาก/น้อยเพียงใด

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจทักษะในศตวรรษที่ 21	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา เช่น การให้เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ การคิดเชิงระบบ การวิเคราะห์และประเมินในเชิงเหตุผล การสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล และการแก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ปัญหาซ้ำซาก และปัญหาที่เกิดขึ้นมาใหม่ เป็นต้น					
2.	ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น การระดมความคิดเห็น การสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การยอมรับในมุมมองหรือโลกทัศน์ใหม่ ๆ และการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ เป็นต้น					

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจทักษะในศตวรรษที่ 21	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ เช่น ความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงาน การนำข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ การสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความ เป็นผู้นำทางวิชาชีพ และการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมอย่างมีความสุข เป็นต้น					
4.	ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ เช่น การมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในภารกิจงาน การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความรับผิดชอบ การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดการยอมรับในทีมงาน การทำงานเป็นหมู่คณะ และการเป็นผู้นำในการทำงาน เป็นต้น					
5.	ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ เช่น การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้งการรายงาน การสอน และการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ และการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ เป็นต้น					
6.	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เช่น การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการจัดการองค์กร การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการ					

ข้อ	ความรู้ความเข้าใจทักษะในศตวรรษที่ 21	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	สื่อสารทางสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ ICT ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น					
7.	ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ เช่น การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นต้น					
8.	ทักษะการเปลี่ยนแปลง เช่น ความอยากรู้อยากเห็น การริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม ภาวะเป็นผู้นำ และการตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม) เป็นต้น					

14. ในการบริหารจัดการศูนย์ฯคุณ.อำเภอ ท่านใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่21ด้านใดมากที่สุด

3 อันดับแรก

- ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา
- ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น การระดมความคิดเห็น
- ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์
- ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
- ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ
- ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้
- ทักษะการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 ความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านในความต้องการที่จะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ข้อ	ความต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา						
1.	การให้เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์					
2.	การคิดเชิงระบบ					
3.	การวิเคราะห์และประเมินในเชิงเหตุผล					
4.	การสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล					
5.	การกำหนดประเด็นคำถาม					
6.	การแก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างกันเช่น ปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำซาก หรือปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่					
ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม						
7.	การใช้เทคนิคของการสร้างสรรค์ทางความคิด เช่น การระดมความคิดเห็น เป็นต้น					
8.	การสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิดและสติปัญญา					
9.	การคิดวิเคราะห์และประเมินเพื่อการปรับปรุง					
10.	การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์					
11.	การยอมรับในโลกทัศน์ใหม่					
12.	การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ					
ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์						
13.	ความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม					
14.	การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	ความต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
15.	การเปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นคุณค่าในความแตกต่าง					
16.	การนำข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่					
17.	การสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ					
18.	การดำรงชีวิตและปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมอย่างเป็นความสุข					
ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ						
19.	การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในภาระกิจงาน					
20.	การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ					
21.	การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน					
22.	การสร้างกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดการยอมรับในทีมงาน					
23.	การทำงานเป็นหมู่คณะ					
24.	การเป็นผู้นำในการทำงาน					
ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ						
25.	การสื่อสารหลากหลายช่องทาง					
26.	การสื่อสารในการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะทั้งการรายงาน การสอน และการสร้างแรงจูงใจ					
27.	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ต่างกัน					

ข้อ	ความต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
28.	การใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ					
28.	การประยุกต์ใช้สื่อตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม					
30.	การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามคุณลักษณะเฉพาะของตัวสื่อประเภทนั้น ๆ					
ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร						
31.	การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการบริหาร					
32.	การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการจัดการองค์กร					
33.	การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการประเมินผลการทำงาน					
34.	การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อการสื่อสารทางสารสนเทศ					
35.	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย					
36.	การประยุกต์ใช้ ICT ตามกรอบแห่งคุณธรรมจริยธรรม					
ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้						
37.	เป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร					
38.	การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น					
39.	การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน					
40.	การกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด					

ข้อ	ความต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
41.	การมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ					
42.	การจัดสภาพบรรยากาศและสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้					
	ทักษะการเปลี่ยนแปลง					
43.	ความอยากรู้อยากเห็นเพื่อการพัฒนางาน					
44.	การริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น					
45.	การบรรลุเป้าหมายองค์กร และส่วนรวม					
46.	การปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม					
47.	ภาวะเป็นผู้นำ ของ ผอ.กศน.อำเภอ					
48.	การตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม)					

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.1 วิธีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การฝึกอบรม
- การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในรูปแบบกรณีศึกษา
- การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น
- การจัดระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้การแนะแนวและเสนอแนะ

การพัฒนาที่สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้ การพัฒนาถูกนำมาใช้ได้จริงในการทำงาน

อื่นๆ (โปรดระบุ)

4.2 เนื้อหาสาระสำคัญของพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรมีประเด็นใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา
- การสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
- ความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์
- การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ
- คอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- การใช้ชีวิต การประกอบอาชีพ และการเรียนรู้
- การเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

4.3 กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ
- มีการวางแผนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- มีการดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ตามระยะเวลา/แผนงานที่กำหนดไว้
- มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ ด้วยวิธีการต่างๆ
 - ตามระยะเวลา/แผนงานที่กำหนดไว้
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

4.4 ผลของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นอย่างไร

โปรดระบุ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

5.1 ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา

.....

5.2 ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

.....

5.3 ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์

.....

5.4 ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

.....

5.5 ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ

.....

5.6 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

.....

5.7 ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

.....

5.8 ทักษะการเปลี่ยนแปลง

.....

5.9 อื่นๆ (โปรดระบุ)

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์

เรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21

วัตถุประสงค์

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษ 21 ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนาและกำหนดแนวทางการสอบถามที่มีความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิดมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
2. ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....
 ตำแหน่งปัจจุบัน.....
 สถานที่ทำงาน.....ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
 วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....เวลา.....

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ อย่างไร

.....

2. ที่ผ่านมา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ นำทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออย่างไร และด้านใด (กรณีศึกษา/ตัวอย่าง)

.....

3. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ควรได้รับการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านใดบ้าง เพราะเหตุใด

.....

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

.....

.....

.....

ขอขอพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางอัญชลี ปสันตา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร





รายชื่อขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ – สกุล : ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์
ตำแหน่ง : ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
2. ชื่อ – สกุล : ดร.วีระกุล อรัณยะนาค
ตำแหน่ง : ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
3. ชื่อ – สกุล : รศ.ดร.บำเพ็ญ เขียวหวาน
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและส่งเสริมศักยภาพการจัดการ
ทรัพยากรเพื่อท้องถิ่น
4. ชื่อ – สกุล : รศ.ดร.ชูเกียรติ ลีสวรรณ์
ตำแหน่ง : อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. ชื่อ – สกุล : ดร.ศกสวรรณ เปลียนข้า
ตำแหน่ง : รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากร
ทางการศึกษาสถานที่ทำงาน
6. ชื่อ – สกุล : ดร.กรรต์น์ พิพัฒน์ผล
ตำแหน่ง : Sr.Consultant.
7. ชื่อ – สกุล : ผอ.กศน.อ.โพทะเล
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอโพทะเล
8. ชื่อ – สกุล : ผอ.กศน.อ.เมืองขอนแก่น
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอเมืองขอนแก่น

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์

ด้วย นางอัญชลี ปลั่งตารุ รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดนตรีและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ดร.วีระกุล อรัณยะนาค

ด้วย นางอัญชลี ปลั่งตารุ หัสประจักษ์ 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน รศ.ดร.บำเพ็ญ เขียวหวาน

ด้วย นางอัญชลี ปลันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจួយ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน รศ.ดร.ชูเกียรติ ลีสวรรณ์

ด้วย นางอัญชลี ปลันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ดร.ศกลวรรณ เปลี่ยนขำ

ด้วย นางอัญชลี ปลันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดนตรีและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ดร.กรรรัตน์ พิพัฒน์ผล

ด้วย นางอัญชลี ปลันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโพทะเล

ด้วย นางอัญชลี ปลันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองขอนแก่น

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้สัมภาษณ์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|----------------|---|--|
| 1. ชื่อ – สกุล | : | ดร.ปรเมศวร์ ศิริรัตน์ |
| ตำแหน่ง | : | ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานคร |
| 2. ชื่อ – สกุล | : | ศาสตราจารย์นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ |
| ตำแหน่ง | : | ศาสตราจารย์ |
| 3. ชื่อ – สกุล | : | นายพานิช ศรีงาม |
| ตำแหน่ง | : | ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม |
| อัธยาศัย | | |
| | | อำเภอพระนครศรีอยุธยา |
| 4. ชื่อ – สกุล | : | ดร.กรรติน์ พิพัฒน์ผล |
| ตำแหน่ง | : | Sr.Consultant. |
| 5. ชื่อ – สกุล | : | ดร.เจษฎา พลายชุมพล |
| ตำแหน่ง | : | นักวิชาการ |





ที่ อว 8606(นฐ)/5528

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

14 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปรเมศวร์ ศิริรัตน์

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบกรทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790

ที่ อว 8606(นฐ)/5530



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

14 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยางคศิลป์และการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบกรทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/5529

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

14 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพานิช ศรีงาม

ด้วย นางอัญชลี ปสันตารัทสประจักษ์ 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/5527

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

14 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กรรรัตน์ พิพัฒน์ผล

ด้วย นางอัญชลี ปสันตารหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบกรการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจួយ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/5978

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

14 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เจษฎา พลายชุมพล

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดนตรีและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21” มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



สถานที่ทดลองเครื่องมือวิจัย

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา
2. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี





ที่ อว 8606(นฐ)/5980

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครราชสีมา

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21” มีความประสงค์จะขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ขอตกลงเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/5979

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

25 มิถุนายน 2562

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสระบุรี

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21” มีความประสงค์จะขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ขอตกลงเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. นายโกเมน จินาวลัย | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา |
| 2. นางสาวพจนา วิไลกิจ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอผักไห่ |
| 3. นายอภิชาติ โชติแสงทอง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอวังน้อย |
| 4. นายธีรภัทร อินทร์ศาร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภออุทัย |
| 5. นางสาวนงกาน ฤกษ์อารมณ์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอบางบาล |
| 6. นายพานิช ศรีงาม | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอพระนครศรีอยุธยา |
| 7. นายธนารักษ์ ม่วงเกษม | ตำแหน่ง บรรณารักษ์ |
| 8. นายจรูญ ทองขาว | ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา |
| 9. นางสาวสุพัตรา คำศิริรักษ์ | ตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ |
| 10. นางสาววัชรภรณ์ เข้มทอง | ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ |
| 11. นางสาววิมลวรรณ วงษ์กำภู | ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน |
| 12. พระครูสมุห์พอเจตน์ ชาตวิโร | ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดตะกู |
| 13. นางสาวจิตราวดี สาระเนตร | ตำแหน่ง ครูกศน.ตำบล |
| 14. นางสาวเพียงฤทัย อุ้นละมัย | ตำแหน่ง ครูกศน.ตำบล |
| 15. นางสาวปรีชาวรรณ กองสงฆ์ | ตำแหน่ง ครูกศน.ตำบล |
| 16. นายปรัชญา พานบัว | ตำแหน่ง ครูกศน.ตำบล |
| 17. นางสาวปิยธิดา ไตประมาณ | ตำแหน่ง ครูกศน.ตำบล |
| 18. นางจารุพันธ์ บุญฤทธิ | ตำแหน่ง ครูอาสาสมัคร |
| 19. นางสาว นวพร คุณิพงษ์ | ตำแหน่ง ครูอาสาสมัคร |
| 20. นาง อารีรัตน์ คุ้มอยู่ | ตำแหน่ง ครูอาสาสมัคร |



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นายโกเมน จินาวลัย

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยางคศิลป์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามความเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางสาวพจนา วิไลกิจ

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยความสะดวกการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-21

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นายอภิชาติ โชติแสงทอง

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยางคศิลป์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-21879



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นายธีรภัทร อินทร์ศร

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยความสะดวกการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม ในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางสาวนงกาน ฤกษ์อารมณ

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดนตรีและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-2187



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นายกฤตชัย อรุณรัตน์

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางสาวธัญญา ขำเจริญ

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม ในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางสาวกนกพร ใจชื่น

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

นมัสการพระครูสมุห์พอเจตน์ ชาตวิโร

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางสาวปรีชาวรรณ กองสงฆ์

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-21879



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางสาวนภาพร คุณิพงษ์

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยางคศิลป์และการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790

ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางจารุพันธ์ บุญฤทธิ์

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยวัฒนธรรมและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-2187



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นางสาวสุพัตรา คำศิริรักษ์

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยางคศิลป์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นายจรูญ ทองขาว

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยางคศิลป์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ที่ อว 8606(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

21 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่ม

เรียน นายธนารักษ์ ม่วงเกษม

ด้วย นางอัญชลี ปสันตา รหัสประจำตัว 60251906 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดุริยางคศิลป์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่21” มีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสัมมนาฯกลุ่มในวันที่ 20 กันยายน 2562 ณ สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามความเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นางอัญชลี ปสันตา หมายเลขโทรศัพท์ 087-776-3452 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจួយ)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 034-218790



ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาเครื่องมือการวิจัย (IOC)
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที)					ค่า IOC	ผลการประเมิน	
	ศ.ดร.สุ	ดร. กร	ดร.	ดร.	นาย		ใช้ได้	ใช้ไม่ได้
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
7.	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
11.	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.2	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.3	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
13.4	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.5	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.6	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.7	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
13.8	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
14.	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	

15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
23.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	✓	
24.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	✓	
25.	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
27.	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
31.	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	✓	
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
34.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
38.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
41.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
42.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	

44.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
45.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
46.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
48.	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
49.	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
50.	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
51.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
52.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
53.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
54.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
55.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
56.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
57.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	✓	
58.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
59.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	✓	
60.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	✓	
61.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	✓	
62.	+1	0	+1	+1	+1	0.8	✓	

หมายเหตุ : ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง สามารถนำไปวัดผลได้ จะต้องมามีค่า IOC เกินกว่า 0.5 เป็นต้นไป

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร. สุमितร์ สุวรรณ
2. ดร. กรรต์น์ พิพัฒน์ผล
3. ดร. เจษฎา พลายชุมพล
3. ดร. ประเมศวร์ ศิริรัตน์
5. นายพานิช ศรีงาม



ภาคผนวก ฅ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์กลุ่ม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์กลุ่ม

1. ชื่อ - สกุล : ดร.ดิศกุล เกษมสวัสดิ์
2. ชื่อ - สกุล : ดร.เกษม บำรุงเวช
3. ชื่อ - สกุล : ดร.พิมพ์ลดา อนันต์ศิริเกษม
4. ชื่อ - สกุล : ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย
5. ชื่อ - สกุล : ดร.สัมมนาการณ์ บุญเรือง
6. ชื่อ - สกุล : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เวหา เกษมสุข
7. ชื่อ - สกุล : นายพานิช ศรีงาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อัษฎชลี ปสันตา
วัน เดือน ปี เกิด	5 มกราคม 2521
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	34/69 ต.คลองสาม อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี

