

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 หน้า 14) มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 หน้า 4 - 6) ก็ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยมี ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เป็นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อย และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เน้นการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ยากจน และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ การจัดให้มีมาตรการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาการสนับสนุนกลไกความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และนวัตกรรมของคนทุกกลุ่มรวมถึงระบบการติดตามสนับสนุนและประเมินผล เพื่อสร้างหลักประกันสิทธิในการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน ดังนั้น คนไทยควรได้รับโอกาสในการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 หน้า 13) หมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในมาตรา 24 กระบวนการจัดการศึกษา ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ อีกทั้งได้บัญญัติแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ในมาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ

การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ และในมาตรา 30 ระบุว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ส่วนข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 หน้า 18 - 19) ได้ระบุให้การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นหนึ่งประเด็นที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วนโดยมุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ นอกจากนี้ นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561 หน้า 1) ได้กำหนดนโยบายภายใต้วิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีเป้าหมายที่สำคัญและนโยบายเร่งด่วนเพื่อร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ซึ่งได้ระบุในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา สร้างกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบ E-learning และพลิกโฉม กศน.ตำบล สู่ “กศน.ตำบล 4G” มุ่งพัฒนาครู กศน. และบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ : Good Teacher ให้เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความรู้กับผู้รับบริการ มีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มีจิตบริการ มีความรอบรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารจัดการความรู้ที่ดี รวมทั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เชื่อมโยงกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2562 หน้า 1) ได้กำหนดภารกิจต่อเนื่อง ในด้านบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาครู ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น โดยเน้นการเป็นนักจัดการความรู้และผู้อำนวยการความสะดวกรในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง และสามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2562 หน้า 27) จะเห็นได้ว่านโยบายต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้จากเดิมที่ผู้เรียนเคยเป็นผู้รับความรู้ มาเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ในกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้สำคัญที่สุด ผู้สอนมิได้มีความสำคัญน้อยลง แต่ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์อันสูงสุดที่ผู้เรียนพึงได้รับตามสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยครูจะต้องคิดค้น สร้างสรรค์ และจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนหรือผู้บอกความรู้ มาเป็นผู้อำนวยการความสะดวกรหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากการปฏิบัติของตนเองจากสื่อและแหล่งความรู้ต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำความรู้เหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน ดังที่เฟอร์เตียน (Feurstein, 1991 p. 2 – 3) ได้

กล่าวไว้ว่า “ครูถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการช่วยเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ บทบาทของครูในฐานะเป็นคนกลางช่วยเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ (Mediator) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ถือเป็นปัจจัยหลักของประสิทธิภาพการเรียนรู้ โดยครูจะมีบทบาทสำคัญในการเลือกและเสริมแต่งประสบการณ์เรียนรู้ ตลอดจนการตอบสนองของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางของการเรียนรู้อยู่ที่ความเป็นอิสระของผู้เรียน และความร่วมมือในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2554 หน้า 8) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของบทบาทครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ว่า “ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์ รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ด้วยตัวเอง” การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้เรียนจะได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากการจัดการเรียนการสอนแบบนี้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้จักคิด คิดเป็น ทำเป็น มีวิจารณญาณของตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการทั้งทางสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจอย่างเต็มศักยภาพและเป็นองค์รวม เช่นเดียวกับ วิจารณ์ พานิช (2555 หน้า15) ที่ได้กล่าวว่า “ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการลงมือทำให้การเรียนรู้เกิดจากภายในใจและสมองของผู้เรียน” ดังนั้น การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้จึงเป็นบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนมาก และนับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนงานวิจัยและกิจกรรมการพัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ระบบการจัดการศึกษาไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาตามความก้าวหน้าของความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ทัน ไม่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนไปตามความถนัดและศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 หน้า 106) อีกทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาคนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้อย่างมุ่งเน้นที่หลักสูตรและเนื้อหาวิชามากกว่าชีวิตจริง ยังเน้นครูเป็นศูนย์กลาง ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากสิ่งแวดล้อมชุมชนและสังคม รวมทั้งการวัดผลประเมินผลที่วัดความรู้ความจำมากกว่าความสามารถที่เกิดจากการปฏิบัติจริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 หน้า 12)

ครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ทำหน้าที่บูรณาการกระบวนการเรียนรู้และจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งบทบาทสำคัญของครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไม่ได้เป็นผู้สอนเนื้อหาวิชาความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นผู้สอนวิธีการแสวงหาความรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ครูจะเป็นผู้เบิกทางและนำไปสู่การเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้น และจุดไฟแห่งความใฝ่รู้ให้กับผู้เรียน และเป็นทั้งพี่ในการปรึกษาแนะนำให้ผู้เรียนได้รู้จักแก้ไขปัญหาให้กับตนเอง

ได้ จึงเปรียบเสมือน “ผู้เบิกทางแห่งปัญญาและจุดไฟแห่งการเรียนรู้” เพื่อนำประชาชนและชุมชนไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและการพึ่งพาตนเองของชุมชนได้ต่อไป (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552 หน้า 64 - 67) สำหรับคุณสมบัติเฉพาะของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552 หน้า 46) และถึงแม้ว่าครูทุกคนมีวุฒิขั้นต่ำคือปริญญาตรี แต่มีครูที่จบสาขาครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ ไม่ถึงร้อยละ 10 โดยทำหน้าที่สอนนักศึกษา กศน. ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาตามหลักสูตรประมาณ 2 ปี และสอนทุกวิชา (ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ และคณะ, 2551 หน้า 56) ถ้าหากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยังเปิดรับผู้ที่จบปริญญาทุกสาขามาเป็นครูในสังกัดแล้ว ปัญหาคุณภาพการศึกษาจะยังเหมือนเดิม และที่ผ่านมามีการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยังไม่สามารถทำให้ประชากรในประเทศเข้าถึงการศึกษาประเภทนี้ในทุกคนและทุกกลุ่ม (หทัยรัตน์ ดีประเสริฐ, 2551 หน้า 52) นอกจากนี้ยังพบว่า การดำเนินงานประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณและความพร้อมของบุคลากร และมีความจำกัดในการสร้างภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน ประกอบกับภารกิจของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีขอบเขตที่กว้างและหลากหลาย และปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ คือ ผู้บริหารขาดทักษะในการบริหารงาน ครูผู้สอนขาดความรู้ และทักษะในการสอน การพัฒนาผู้บริหารและครูยังไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยังไม่สามารถบูรณาการให้การศึกษาเป็นวิถีชีวิตที่แท้จริงของประชาชนอย่างมีคุณภาพ (รัตนา ดวงแก้ว และคณะ, 2560 หน้า 25)

จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา เช่น รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพย้อนหลังไปถึง พ.ศ.2557 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของการศึกษานอกระบบ จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน (N-NET) ด้านทักษะการเรียนรู้ ความรู้พื้นฐาน การประกอบอาชีพ ทักษะการดำเนินชีวิต และการพัฒนาสังคม พบว่าส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และคะแนนมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะด้านความรู้พื้นฐานมีคะแนนค่อนข้างต่ำมาก ประกอบกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า สถานศึกษาของการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ ได้รับการรับรองมาตรฐานร้อยละ 98.81 หากพิจารณาสถานศึกษาที่ผ่านการรับรอง พบว่า ผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เห็นได้จากผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับพอใช้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2560 หน้า 28) สอดคล้องกับรายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพ

ภายนอกกรอบสาม พ.ศ.2554 – 2558 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (รัชณีกุล ภิญโญ ภาณุวัฒน์ และคณะ, 2560 หน้า 27) พบว่า ครูจำนวนมากขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะในการดำเนินบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องทำหน้าที่จัดประสบการณ์และกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอยู่ในระดับพอใช้ (คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 72.35 - 73.85) และจากการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะของสถานศึกษา จากผู้ประเมินภายนอกในมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอควรมีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และควรมีการวิเคราะห์ และการประเมินผลผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำผลการประเมินการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ควรพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำวิจัยเพื่อนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

สอดคล้องกับรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554 – 2558) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโดยสะกัด ในด้านผลการจัดการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย ส่วนหนึ่งไม่ได้จบตรงสาขาวิชาที่สอน ทำให้ขาดทักษะและความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน ซึ่งครูหนึ่งคนต้องสอนถึง 3 ระดับ บางสาระเนื้อหาหายาก ไม่ถนัด จึงมอบหมายให้มีครูประจำกลุ่มสอนแทน (ครูจ้างสอนเป็นรายชั่วโมง) ทำให้ขาดการนิเทศติดตาม และประเมินสมรรถนะของครูในด้านปฏิบัติงาน อีกทั้งคุณภาพของการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านวิชาการที่ไม่ทั่วถึงทุกคน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558 หน้า 4)

อีกทั้งจากผลการนิเทศงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโดยสะกัด ประจำปีงบประมาณ 2560 (เอกสารอัดสำเนา, 2560 หน้า 5) พบว่า มีผู้เรียนมาพบกลุ่มที่ กศน.ตำบล ประมาณ 8 -10 คนต่อสัปดาห์ ทั้งที่มีจำนวนผู้เรียนในแต่ละ กศน.ตำบลไม่ต่ำกว่า 40 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับความต้องการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงแม้ว่าครูจะมีการเยี่ยมบ้านและติดตามให้ผู้เรียนมาพบกลุ่มแล้ว นอกจากนี้ยังพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในการใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2555) มีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล แต่ไม่มีการนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนรายบุคคล ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ เช่น การบรรยายหน้าชั้นเรียน โดยใช้ใบงาน ใบความรู้ และหนังสือประกอบการเรียนรู้ในรายวิชา เป็นต้น และครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการออกแบบการสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดคุณภาพตามบทบาทหน้าที่และเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาดังกล่าว ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว จึงเห็นความสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teacher/Instructor) มาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) ในการส่งเสริมเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ พร้อมทั้งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งเป็นการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองและสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียนสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร
2. รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ควรเป็นอย่างไร
3. ผลการใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าด จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าด จังหวัดเชียงใหม่

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าดจังหวัดเชียงใหม่
2. ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการประเมินในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง
3. ได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มีคุณภาพด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้
4. ได้นักรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปทดลองใช้และนำมาปรับปรุง และพัฒนาให้สมบูรณ์
5. ครู และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนสถานศึกษาอื่นได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ได้เผยแพร่รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ให้กับผู้บริหาร

ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ และสถานศึกษาอื่น

7. ผลการวิจัยจะเป็นต้นแบบในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ เพื่อเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝางเชียงใหม่ (OLIFT Model) ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ตามแนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และแนวคิดผู้อำนวยการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) 2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) 3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) 4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และ 5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝางเชียงใหม่ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) หลักการ คือ (1) มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (2) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝางเชียงใหม่

3) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) มี 2 ส่วน คือ

(1) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)



(2) ขั้นตอนการดำเนินงาน มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา และขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล

4) กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) มี 3 ขั้นตอน คือ สร้างภูมิรู้ สู่การปฏิบัติ และวัดผลงาน

5) ผลผลิต (Output) ของรูปแบบที่ส่งผลใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครู ด้านผู้เรียน และด้านสถานศึกษา

6) เงื่อนไขของรูปแบบ คือ 1) ผู้บริหารให้การส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ 2) ครูให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 องค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย คำชี้แจงในการใช้คู่มือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ ที่มาของรูปแบบรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร และแนวทางการใช้หลักสูตร

## 2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

**ระยะที่ 1** การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มโซน ได้แก่ กลุ่มโซนกลาง กลางเหนือ เหนือ กลางใต้ และโซนใต้ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 25 คน

1.2) กลุ่มครู กศน. ประกอบด้วย ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล จำนวน 681 คน

#### 2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 12 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2) กลุ่มครู กศน. จำนวน 236 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

**ระยะที่ 2** การสร้างและพัฒนารูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสร้างและพัฒนารูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ กลุ่มครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบล จำนวน 20 คน

#### 2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ให้ข้อมูลในการประชุมระดมสมองเพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด ได้แก่ กลุ่มครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบล จำนวน 20 คน

**กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครู** เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และคณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

**ระยะที่ 3** การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1) กลุ่มครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน

1.2) กลุ่มผู้เรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นผู้ที่มีสิทธิ์สอบปลายภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 732 คน

### 2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ให้ข้อมูลในการทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1) กลุ่มครู กศน. ที่เป็นประชากรทั้งหมด ได้แก่ กลุ่มครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน

2.2) กลุ่มผู้เรียน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 p. 607 - 610) ตามสัดส่วนของประชากร หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้เรียน จำนวน 254 คน

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

**ระยะที่ 1** ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

**ระยะที่ 2** ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) และ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

**ระยะที่ 3** ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) และ 2) ผลการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัย ดังนี้

- 4.1 ระยะที่ 1 ดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม 2561 ถึง เดือนมิถุนายน 2561
- 4.2 ระยะที่ 2 ดำเนินการระหว่างเดือน กรกฎาคม 2561 ถึง เดือนมกราคม 2562
- 4.3 ระยะที่ 3 ดำเนินการระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2562 ถึง เดือนธันวาคม 2562

#### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

**ครู กศน.** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีหน้าที่ส่งเสริมและจัดการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ที่ได้รับโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน (พื้นที่ปกติ) และ ครู กศน.ตำบล

**OLIFT Model** หมายถึง กระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้อำนวยการเรียนรู้ 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) 2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) 3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) 4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และ 5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

**รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)** แนวทางในการพัฒนาความชำนาญของครูผู้สอนเพื่อเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) 2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) 3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) 4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และ 5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

Skill : ทักษะ T) โดยรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) 4) กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) 5) ผลผลิต (Output) และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

**คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)** หมายถึง เอกสารประกอบการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกตจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

**ผู้อำนวยการเรียนรู้** หมายถึง ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และครู กศน.ตำบลที่มีทักษะจัดระบบการเรียนรู้ ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ทักษะชี้แนะแนวทาง ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ และทักษะใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

**ทักษะของผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skill)** หมายถึง ความชำนาญในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. **ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)** หมายถึง ความชำนาญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีระบบ โดยใช้กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ในการวางแผน วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนการเรียนรู้รายบุคคล มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนตลอดจนมีความรู้ด้านวัดและประเมินผล

2. **ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)** หมายถึง ความชำนาญในการจัดการชั้นเรียน โดยใช้กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน และตลอดจนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของ กศน.ตำบลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. **ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)** หมายถึง ความชำนาญในการแนะนำ ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ โดยใช้กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน กระตุ้นความสนใจ และเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

4. **ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)** หมายถึง ความชำนาญในการสะท้อนความคิด โดยใช้กิจกรรมประเมินเพื่อการเรียนรู้ ใช้การมีส่วนร่วมในการประเมิน สะท้อน

ผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ตลอดจนนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุง พัฒนาตนเอง และ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

**5. ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)** หมายถึง ความชำนาญในการ ใช้ความรู้ เครื่องมือ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ในการ จัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นและ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

### 1. ประโยชน์ในทางวิชาการ

1.1 ได้ทราบข้อมูลสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะเป็นสารสนเทศ สำคัญในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยได้ในโอกาสต่อไป

1.2 ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ซึ่งศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ในโอกาสต่อไป

1.3 ได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย หรือสถานศึกษาอื่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ไปในโอกาสต่อไป

1.4 ได้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ตาม OLIFT Model

1.5 ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.6 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและใช้อ้างอิงสำหรับผู้วิจัยอื่นในโอกาสต่อไป

## 2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

2.1 ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) หรือ สถานศึกษาทั่วไป สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโอกาสต่อไป

2.2 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) นำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.3 ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) สถานศึกษา ทั่วไป และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเพื่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.4 ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) สถานศึกษา ทั่วไป และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัด เชียงใหม่ ตามรูปแบบ OLIFT Model ไปเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.5 ผู้สนใจที่จะทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือในเรื่องที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย และใช้อ้างอิงได้