

รายงานการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
ชื่อผู้วิจัย	ประภาภรณ์ คำโอภาส
ปีที่พิมพ์	2563
หน่วยงาน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ และ 3) เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ จากผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครู กศน. จำนวน 236 คน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยจัดประชุมระดมสมอง (Brain Storming) จากกลุ่มครู กศน. อำเภอดอยสะเก็ด จำนวน 20 คน ดำเนินการประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และระยะที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ จากกลุ่มครู กศน.อำเภอดอยสะเก็ด จำนวน 20 คน และผู้เรียน จำนวน 371 คน เพื่อ 1) ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการจากการทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test) และประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ 2) ประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ จากการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model และประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t โดยใช้สถิติ t-test dependent

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะชี้แนะแนวทาง ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะจัดระบบการเรียนรู้ สำหรับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านบุคลากร

2. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของผู้อำนวยการเรียนรู้ 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) โดยรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 หลักการ คือ (1) มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (2) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2.3 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

2.4 กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) มี 3 ขั้นตอน คือ สร้างภูมิรู้ สู่อำนาจปฏิบัติ และวัดผลงาน

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

2.6 เงื่อนไขของรูปแบบ คือ 1) ผู้บริหารให้การส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ 2) ครูให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โดยผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ 3) บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบ OLIFT Model 4) บทที่ 3 รูปแบบ OLIFT Model 5) บทที่ 4 หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร 6) บทที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตร และ 7) ภาคผนวก โดยผลการประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model พบว่า 1) การประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมีผลการทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test) สูงกว่าก่อนการพัฒนา และครูมีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผล การประเมินการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.19

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย นายศุภกร ศรีศักดิ์ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ดร.ปรีชา จันทร์มณี อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สถาบัน กศน.ภาคตะวันออก ว่าที่ร้อยตรี ดร.เอกพจน์ เกษมกุลทรัพย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ กศน.อำเภอเมืองเชียงใหม่ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และรองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจพิจารณาประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจในความเมตตาและกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณนางสาวทิพวรรณ เตียงธวัช ผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร และครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้ง 25 อำเภอ สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ กศน.อำเภอแมริม ตลอดจนบุคลากรที่ให้ความร่วมมือการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะครู และบุคลากร กศน.อำเภอตอยสะแก ที่ร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ รวมถึงพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงจากครูผู้สอนมาสู่ผู้อำนวยการเรียนรู้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณูปการอันเป็นประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการะ บูชาพระคุณของคุณพ่อคุณแม่ และบูรพาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้มีอุปการะคุณทุกท่านที่ได้คอยอุปถัมภ์ ค้ำชู ดูแล และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอ

ประกาศ ณ คำโอภาส

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	12
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้อำนวยการเรียนรู้.....	18
1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.....	18
1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580.....	18
1.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.....	19
1.4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.....	20
1.5 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย พ.ศ. 2551.....	21
1.6 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.....	22
1.7 นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปี งบประมาณ 2562.....	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21.....	26
2.1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.....	26
2.2 ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21.....	30
3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้.....	35
3.1 ความเป็นมาของแนวคิดผู้อำนวยการเรียนรู้.....	35
3.2 ความหมายของผู้อำนวยการเรียนรู้.....	37
3.3 บทบาทหน้าที่และทักษะที่จำเป็นของผู้อำนวยการเรียนรู้.....	38
3.4 การสังเคราะห์ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้.....	46
3.5 ปัจจัยการบริหาร.....	56
4 แนวคิดเชิงระบบ.....	59
4.1 ความหมายของระบบ.....	59
4.2 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ.....	59
4.3 องค์ประกอบของระบบ.....	60
4.4 แนวทางการประยุกต์ทฤษฎีระบบ.....	61
5 แนวคิดการพัฒนานครในประเทศไทย.....	62
5.1 การผลิตและพัฒนานคร.....	62
5.2 รูปแบบการพัฒนานคร.....	66
5.3 วิธีการพัฒนานคร.....	69
6 รูปแบบ (Model)	71
6.1 ความหมายของรูปแบบ.....	71
6.2 องค์ประกอบของรูปแบบ.....	72
6.3 การสร้างและพัฒนารูปแบบ.....	74
6.4 การตรวจสอบรูปแบบ.....	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
7 แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ (Manual)	80
7.1 ความหมายของคู่มือ.....	81
7.2 ประเภทของคู่มือ.....	81
7.3 องค์ประกอบและประโยชน์ของคู่มือ.....	82
7.4 การสร้างคู่มือ.....	83
8 บริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะเกต จังหวัดเชียงใหม่.....	84
8.1 ความเป็นมา.....	84
8.2 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา.....	85
8.3 แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา.....	87
8.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา.....	88
9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	89
9.1 งานวิจัยในประเทศ.....	89
9.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	94
10 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	95
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	98
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ (Research : R ₁)	99
ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะ ครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการ ศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกต จังหวัดเชียงใหม่ (Development : D ₁)	105

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะเวลาที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกด จังหวัด เชียงใหม่ (Research : R ₂)	114
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
ผลการวิจัย.....	130
ระยะเวลาที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ (Research : R ₁)	130
1.1 การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	130
1.2 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่.....	132
1.3 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ จาก แบบสอบถามปลายเปิด.....	144
1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่.....	145

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1.5	ผลการศึกษาปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ จาก แบบสอบถามปลายเปิด.....	151
1.6	ผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการเตรียมการร่างรูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	151
ระยะที่ 2	การสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะ ครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (Development : D ₁).....	152
2.1	ผลการสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	152
2.2	ผลการประเมินรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่.....	176
2.3	ผลการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	184
ระยะที่ 3	การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่ (Research : R ₂).....	195

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 การประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ.....	195
3.2 ผลการประเมินการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ.....	207
การเผยแพร่รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model).....	220
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	223
สรุปผลการวิจัย.....	223
อภิปรายผล.....	233
ข้อเสนอแนะ.....	240
บรรณานุกรม.....	252
ภาคผนวก.....	261
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและคู่มือการใช้รูปแบบ....	262
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	267
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	272
ภาคผนวก ง คุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	304
ภาคผนวก จ แบบประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้.....	341
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	350
ภาคผนวก ช ภาพกิจกรรมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่.....	358
ภาคผนวก ฉ รายงานค่าสถิติคะแนนสอบปลายภาคเรียน.....	378
ภาคผนวก ญ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....	382
ประวัติผู้วิจัย.....	422

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิดการศึกษาเพื่อศตวรรษที่21.....	27
2	ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21.....	29
3	สังเคราะห์ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้.....	47
4	จำนวนบุคลากร ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่.....	85
5	จำนวนผู้เรียนที่ลงทะเบียนในปีการศึกษา 2562 ศูนย์การศึกษาจากระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่.....	86
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มโซน.....	100
7	สรุปขั้นตอนการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลาที่ดำเนินการ และผลที่ได้รับ.....	127
8	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	133
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนา ทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม.....	134
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)	135
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)	139
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)	140
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)	142
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม.....	145
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบุคลากร (Man).....	146
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านกระบวนการบริหาร (Management)	147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนา ทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านวัสดุอุปกรณ์(Material).....	149
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนา ทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านงบประมาณ (Money).....	150
20	ผลการคัดเลือกองค์ประกอบผู้อำนวยการเรียนรู้และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จใน การพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ ตามเกณฑ์การพิจารณาเพื่อนำไปสู่ การสร้างรูปแบบ.....	153
21	ผลการสังเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จใน การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ.....	160
22	ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	165
23	รายละเอียดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่.....	166
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	176

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้ของคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	182
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนา.....	196
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิดจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม.....	196
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)	198
29	ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)	200
30	ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)	202
31	ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F).....	204
32	ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T).....	206
33	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่.....	208
34	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่.....	211

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
35	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม.....	213
36	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการจัดระบบการเรียนรู้.....	214
37	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้.....	215
38	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการชี้แนะแนวทาง.....	216
39	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ.....	217
40	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านการใช้เทคโนโลยี.....	218
41	ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ตอยสะเก็ด.....	219

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาคี เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21.....	26
2	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown & Moberg.....	73
3	ขั้นตอนการสร้างรูปแบบแสดงความสัมพันธ์.....	74
4	การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบของ Miyagawa.....	75
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	97
6	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	126
7	การพัฒนาแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับปรับปรุง.....	184
8	รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับสมบูรณ์.....	185
9	รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับเอกสาร.....	186

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกตจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับเอกสาร.....	187
2	คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับเอกสาร.....	193

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) ได้ระบุให้การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นหนึ่งในประเด็นที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วนโดยมุ่งพัฒนาให้ครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ 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) หรือผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ถือเป็นปัจจัยหลักของประสิทธิผลการเรียนรู้ โดยครูจะมีบทบาทสำคัญในการเลือกและเสริมแต่งประสบการณ์เรียนรู้ ตลอดจนการตอบสนองของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางของการเรียนรู้อยู่ที่ความเป็นอิสระของผู้เรียน และความร่วมมือในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2554 หน้า 8) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของบทบาทครูในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ว่า “ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์ รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ด้วยตัวเอง” การเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง 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 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดคุณภาพตามบทบาทหน้าที่และเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาดังกล่าว ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว จึงเห็นความสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teacher/Instructor) มาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกหรือผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) ในการส่งเสริมเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ พร้อมทั้งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งเป็นการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองและสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียนสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่
2. ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการประเมินในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง
3. ได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มีคุณภาพด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้
4. ได้นักรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปทดลองใช้และนำมาปรับปรุง และพัฒนาให้สมบูรณ์
5. ครู และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนสถานศึกษาอื่นได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ได้เผยแพร่รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด 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) โดยรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) 4) กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) 5) ผลผลิต (Output) และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) หมายถึง เอกสารประกอบการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิดจังหวัดเชียงใหม่ (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 มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตลอดจนมีความรู้ด้านวัดและประเมินผล

2. **ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)** หมายถึง ความชำนาญในการจัดการชั้นเรียน โดยใช้กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน และ ตลอดจนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของ 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 จัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น และ 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 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและใช้อ้างอิงสำหรับผู้วิจัยอื่นในโอกาสต่อไป

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

2.1 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) หรือ สถานศึกษาทั่วไป สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโอกาสต่อไป

2.2 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) นำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.3 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) สถานศึกษาทั่วไป และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเพื่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.4 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) สถานศึกษาทั่วไป และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ตามรูปแบบ OLIFT Model ไปเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.5 ผู้สนใจที่จะทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือในเรื่องที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและใช้อ้างอิงได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
 - 1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)
 - 1.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579
 - 1.4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
 - 1.5 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551
 - 1.6 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา
 - 1.7 นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562
2. แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21
 - 2.1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 2.2 ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3.1 ความเป็นมาของแนวคิดผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3.2 ความหมายของผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3.3 บทบาทหน้าที่และทักษะที่จำเป็นของผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3.4 การสังเคราะห์ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3.5 ปัจจัยการบริหาร
4. แนวคิดเชิงระบบ
 - 4.1 ความหมายของระบบ
 - 4.2 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบ
 - 4.3 องค์ประกอบของระบบ
 - 4.4 แนวทางการประยุกต์ทฤษฎีระบบ

5. แนวคิดการพัฒนาคู่มือในประเทศไทย

- 5.1 การผลิตและพัฒนาคู่มือ
- 5.2 รูปแบบการพัฒนาคู่มือ
- 5.3 วิธีการพัฒนาคู่มือ

6. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

- 6.1 ความหมายของรูปแบบ
- 6.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 6.3 การสร้างและพัฒนารูปแบบ
- 6.4 การตรวจสอบรูปแบบ

7. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

- 7.1 ความหมายของคู่มือ
- 7.2 ประเภทของคู่มือ
- 7.3 องค์ประกอบและประโยชน์ของคู่มือ
- 7.4 การสร้างคู่มือ

8. บริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก

จังหวัดเชียงใหม่

- 8.1 ความเป็นมา
- 8.2 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา
- 8.3 แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 8.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 9.1 งานวิจัยในประเทศ
- 9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้อำนวยการเรียนรู้

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 หน้า 79 – 80) มาตรา 258 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับเป็นเวลา 12 ปี ประชาชนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพหรือตามที่ต้องการ ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา โดยให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่

สรุปได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีกลไกในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้มีครูที่มีความรู้ ความสามารถและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง

1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 หน้า 37-38) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 ที่ได้บัญญัติให้มียุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและเพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการ รวมทั้งเพื่อผลักดันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยมีวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กำหนดให้มีแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และในการดำเนินงานปฏิรูปดังกล่าวต้องให้มีการเปลี่ยนโฉมบทบาท ‘ครู’ ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก ‘ครูสอน’ เป็น ‘โค้ช’ หรือ ‘ผู้อำนวยการเรียนรู้’ ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบ การสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของเด็ก รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มี

ความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ได้กำหนดให้มีแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการปรับบทบาท ของครูผู้สอนให้becomeครูยุคใหม่ หรือผู้อำนวยการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า ก) เป็นแผนแม่บททางการศึกษาที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความสอดคล้องและรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักคือ เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัย ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย จึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้สื่อ

แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุด ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิต การพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษาในทุกระดับและประเภท การศึกษาเพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ มีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีจิตวิญญาณ ของความเป็นครู เข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของ ศักยภาพ ของแต่ละบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า 108) ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา เพื่อ พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยครู ทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคม การเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนใน สถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็ง ใน การพัฒนาตนเองและผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) และครู มืออาชีพ (Professional Teacher) ที่สะท้อนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของวิชาชีพ ครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า 115 - 117)

สรุปได้ว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และสมรรถนะที่จำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตาม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ด้วย

1.4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 หน้า 13) ได้ระบุถึงแนวการจัดการศึกษา ในมาตรา 22 การ จัด การศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็ม ตามศักยภาพ ซึ่งในมาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตาม

ความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา อีกทั้งในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 หน้า 13 - 15) ในการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสถานะวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสาระในหมวด 7 ด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว มีการปฏิรูประบบการพัฒนาวิชาชีพครูในประเด็นหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 2) การบริหารงานบุคคลและการปรับค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสม 3) การพัฒนามาตรฐานทางวิชาชีพ และ 4) การพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 หน้า 30 - 32)

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึงการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับสถานะวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น

1.5 พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551

ในมาตรา 7 ได้บัญญัติไว้ว่าการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบให้ดำเนินการเพื่อเป้าหมาย ในเรื่องดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551 หน้า 3 - 4)

1. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญาเป็นฐานในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ตามแนวทางการพัฒนาประเทศ

2. ภาศึเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษามาตรา 8 การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบตามอัธยาศัย ให้ดำเนินการเพื่อเป้าหมายในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจ และความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

2.3 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์และเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

2.4 ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ผลการเรียนกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มีเป้าหมายสำคัญให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.6 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

ภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2560 : ออนไลน์) หมวด 16 การปฏิรูปประเทศในประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 7 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 การปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้โดยรวมของประเทศ

เรื่องที่ 2 การปฏิรูปการพัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน

เรื่องที่ 3 การปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

เรื่องที่ 4 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์

เรื่องที่ 5 การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เรื่องที่ 6 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

เรื่องที่ 7 การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล

ในประเด็นของการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ คือการผลิตครูและคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับ ความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู การพัฒนาวิชาชีพครู การปรับหลักสูตรพร้อมกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ

รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศ จากการศึกษาข้อมูลและแนวโน้มการผลิตครูสามารถ สรุปแนวทางการผลิตครูในเชิงระบบได้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 หน้า 7 - 8)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ในการผลิตครูต้องมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู เพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะคนที่มีใจรักในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของ

คณาจารย์ (ครูของครู) ทั้งด้านความรู้และจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยผ่านกระบวนการวิจัย สมรรถนะของหลักสูตรสามารถพัฒนาบัณฑิตครูให้เป็นคนมีความรู้ มีความสามารถด้านทักษะการคิด ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการอยู่ร่วมกัน และมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีพื้นฐานทางจริยธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคต คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติการ มีการพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง มีสถาบันหรือหน่วยงานกลางที่มีอิสระเชิงนโยบาย กำหนดทิศทางแผนงานการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการของประเทศ คอยประสานงาน และสนับสนุนการผลิตครูอย่างเต็มที่

กระบวนการ (Process) ในการผลิตครูต้องผลิตครูตามความต้องการของประเทศ มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการคิดวางแผนเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมนิสิต การจัดระบบนิเทศ การคำนึงถึงสถานที่ฝึกประสบการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนเท่านั้น แต่เพิ่มแหล่งฝึกประสบการณ์ที่หลากหลาย กระบวนการเรียนการสอนของคณาจารย์ต้องลดบทบาทการสอน ทำหน้าที่เป็นกระบวนการ (Facilitator) ลดการบรรยายในชั้นเรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการความรู้ การฝึกประสบการณ์ใน การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงชีวิต เสริมประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนของนักศึกษาครูตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงชั้นปีสุดท้าย จัดกิจกรรมให้นักศึกษาครูได้เรียนนอกชั้นเรียนนอกสถานที่มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในชุมชน เรียนรู้ธรรมชาติ ปรากฏชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมร่วมกันนอกสถานศึกษาในเวลาที่เหมาะสม จัดตารางเรียนใหม่ให้เหมาะสมกับลักษณะ การเรียนรู้ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลและเนื้อหาสาระ ปลูกฝัง จิตวิญญาณของความเป็นครูสร้างครูให้มีหัวใจเป็นมนุษย์

ผลผลิต (Output) คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดีครูต้องเป็น “ครูเพื่อศิษย์” มีคุณลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีหลักการปฏิบัติงาน “สอนน้อย เรียนมาก” มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุปแนวโน้มการผลิตครูในอนาคตที่ควรเป็นคือ “ครูยุคใหม่” ควรมีบทบาท หลัก 3 ประการ คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide/ Coach) และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-learner/Co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครูที่มีบทบาทเป็น “ผู้สอน” เท่านั้น

โดยมีข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาครู ดังนี้

1. วางระบบการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นเลิศในด้าน การจัดการเรียนการสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ทักษะการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การออกแบบและผลิตสื่อเอกสารประกอบการสอน ฯลฯ

2. กำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความ เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

3. ส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครู และเครือข่ายการพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพ

สรุปได้ว่า แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูให้มี ประสิทธิภาพไปสู่ครูมืออาชีพ

1.7 นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562

นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562 (สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2562 หน้า 1) ได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็น กรอบทิศทางและเครื่องมือในการดำเนินงาน ตามบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน และ ประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในอันที่จะเพิ่มและกระจายโอกาสทาง การศึกษาให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ภายใต้กรอบทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผน การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 นโยบายแนวทางหลักในการดำเนินงานและโครงการสำคัญของ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์คือ “คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัยสอดคล้องกับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงและมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21” โดยประกอบด้วยส่วนที่ 1 คือ นโยบายเร่งด่วนเพื่อร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ด้าน การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และส่วนที่ 2 ภารกิจต่อเนื่อง ได้แก่ 1) ด้าน การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ 2) ด้านหลักสูตรสื่อรูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้การวัดและ ประเมินผล งานบริการทางวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษา 3) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) ด้านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริหรือโครงการอันเกี่ยวเนื่องจากราชวงศ์ 5) ด้านการศึกษา

ในจังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่บริเวณชายแดน 6) ด้านบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

โดยในภารกิจต่อเนื่อง 1) ด้านการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ ในประเด็นพัฒนา กศน. ตำบล สู่ “กศน.ตำบล 4G”

1. พัฒนาคู กศน. และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการศึกษา และการเรียนรู้ : Good Teacher ให้เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความรู้กับผู้รับบริการ มีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มีจิตบริการ มีความรอบรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารจัดการความรู้ที่ตีรวมทั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. พัฒนา กศน.ตำบล ให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง : Good Place Best Check - In มีความพร้อมในการให้บริการกิจกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ เป็นแหล่งข้อมูลสาธารณะที่ง่ายต่อการเข้าถึง และสะดวกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างสร้างสรรค์ มีสิ่งอำนวยความสะดวก ดึงดูดความสนใจ และมีความปลอดภัยสำหรับผู้รับบริการ

3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใน กศน.ตำบล : Good Activities ให้มีความหลากหลาย น่าสนใจตอบสนองความต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาส ให้ชุมชนเข้ามาจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในชุมชน

4. เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย : Good Partnership ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ให้เกิดความร่วมมือในการส่งเสริม สนับสนุน และจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้กับประชาชน อย่างมีคุณภาพ

5. ประสานความร่วมมือหน่วยงาน องค์กร หรือภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น พิพิธภัณฑ์ ศูนย์เรียนรู้ แหล่งโบราณคดี ห้องสมุด เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของประชาชน

สรุปได้ว่า นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562 มุ่งพัฒนาคู กศน.(Good Teacher) ให้เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความรู้กับผู้รับบริการ มีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มีจิตบริการ มีความรอบรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นผู้จัดการกิจกรรมการเรียนรู้และบริหารจัดการความรู้ที่ตีรวมทั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21

2.1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 14) ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ได้พัฒนาขึ้นโดยภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประเทศสหรัฐอเมริกาจนเป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) ได้นำเสนอ “กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ที่มา : วิจารณ์ พานิช, 2559

จากแผนภาพที่ 2 แถบสีโค้ง หรือ "รู้ง" แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายมาตรฐานหรือผลลัพธ์ที่ตั้งใจในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และแถบวงกลมฐานล่าง หรือ "สระว่ายนํ้า" แสดงถึงระบบสนับสนุนที่ทำให้เกิดการการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย มาตรฐานและการประเมินผล หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิดการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21

Learning and Innovation “The 4 C’s”	Digital Literacy	Life and Career
1. Critical thinking & Problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา) 2. Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) 3. Communication (ทักษะด้านการสื่อสาร) 4. Collaboration (ทักษะด้านความร่วมมือ)	1. Information literacy (การรู้สารสนเทศ) 2. Media Literacy (การรู้สื่อ) 3. ICT Literacy (การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)	1. Flexibility & Adaptability (ความยืดหยุ่นในการปรับตัว) 2. Initiative & Self-direction (ความคิดริเริ่มด้วยตนเอง) 3. Social & Cross-cultural interaction (ทิศทางการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ทางการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรม) 4. Productivity and Accountability (การผลิตและความรับผิดชอบ) 5. Leadership & Responsibility (ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ)

ที่มา : วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557

จากตารางที่ 1 วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 68) ได้อธิบายทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิดการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation skills) ซึ่งรวมถึงการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่ใช้จินตนาการและการประดิษฐ์ โดยครูต้องสร้างการประเมินที่มีความหมาย ใช้กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่จะถามและตอบคำถามสำคัญ เรียนรู้การฟัง แล้วคิดวิพากษ์สิ่งที่คนอื่นพูดเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เรียนรู้การแก้ปัญหาในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และปรับปรุงประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ บูรณาการทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จนเกิดทักษะได้จริง

2. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information Media and Technology Skills) ประกอบด้วยทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ทักษะการรู้ดิจิทัล (Digital literacy) ซึ่งรวมถึงการรู้สารสนเทศ การรู้หนังสือ สื่อ ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) เครื่องมือดิจิทัลทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยครูจะมีการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน ใช้เป็นสื่อช่วยสอนในชั้นเรียน และผู้เรียนมีส่วนร่วม ไม่เพียงแต่กระตุ้นการเรียนรู้ที่จะสร้างความนับถือตนเองเท่านั้น สามารถให้ข้อเสนอแนะในทันทีที่สามารถให้การเรียนรู้ นอกจากนี้ยังใช้เพื่อเสริมสร้างแนวคิดหลักและบูรณาการ เข้าไปในเกมแบบโต้ตอบบทเรียน การใช้เทคโนโลยีจะเสริมสร้างทักษะของผู้เรียนและความสามารถในการรับข้อมูลที่นอกเหนือ ไปจากตำราเรียนแบบดั้งเดิม ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นเพื่อ เรียนรู้เนื้อหาและทักษะ วิธีการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหา การใช้สื่อและข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การผลิตนวัตกรรม และการร่วมมือทำงาน

3. ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and career skills) รวมถึงความยืดหยุ่นในการปรับตัว ความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ทิศทางการสื่อสารการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรม, ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์กับสมาชิกในทีม และเพื่อนร่วมชั้นโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในทางวัฒนธรรม เป็นทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ในทำนองเดียวกันครูผู้สอนต้องเตรียมผู้เรียนสำหรับโลกนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสการเรียนรู้ และมีโอกาสประสบความสำเร็จในทุกด้านของชีวิตของผู้เรียน นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสที่จะฝึกความ รับผิดชอบและฝึกทักษะการเป็นผู้นำ อีกทั้งครูต้องเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงานของผู้เรียนเพื่อ การประกอบอาชีพและดำรงชีวิต การจัดการเรียนรู้ที่ดีจึงต้องบูรณาการทักษะชีวิตในบทเรียน ทักษะ ชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ความมีจริยธรรม ความยืดหยุ่นและความ สามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการขึ้นนำตนเอง ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ทักษะการเข้าถึงคน การเพิ่มผลผลิต และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้วิชาแกนและ แนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 นั้นไม่เพียงพอ ต้องได้ทั้งสาระวิชา และได้ทักษะการเรียนรู้ นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ จากการฝึก ลงมือ ทำ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ซึ่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถแจกแจงได้เป็น 3Rs+ 8Cs+2Ls รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3 Rs	8Cs	2Ls
1. Reading (อ่านออก) 2. (W) Ritting (เขียนได้) 3. (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น)	1. Critical thinking & Problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและ ทักษะในการแก้ปัญหา) 2. Creativity & Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) 3. Collaboration, Teamwork & Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) 4. Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) 5. Communication, Information & Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) 6. Computing & Media Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร) 7. Career & Learning Self-reliance (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้) 8. Change (ทักษะการเปลี่ยนแปลง)	1. Learning Skills (ทักษะการเรียนรู้) 1.1 Learning 1.2 Delearning หรือ Unlearning 1.3 Relearning 2. Leadership (ภาวะผู้นำ)

ที่มา : วิจารณ์ พานิช, 2559

จากตารางที่ 2 วิจารณ์ พานิช (2559, หน้า 16) ได้อธิบายส่วนประกอบของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คือ 3Rs ได้แก่ Reading (W)Ritting (A)Rithmetics ซึ่งไม่ได้หมายถึง การอ่านออกเขียนได้ และคิดเลขเป็นเท่านั้น แต่หมายถึงการทำให้ผู้เรียนเกิดนิสัยรักการอ่าน อ่านแล้วมีความสุข จับใจความเป็น มีทักษะในการอ่านหลายๆ แบบ สามารถเขียนสื่อความได้ ย่อความเป็น รู้วิธีเขียนหลายๆ แบบตามวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป ส่วนการคิดเลขก็ต้องเรียนให้ได้ทักษะการคิดแบบนามธรรม (Abstract Thinking) ส่วนที่ 2 8Cs เป็นกลุ่มทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่มาจากทักษะ 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ

และเทคโนโลยี ซึ่งในแต่ละทักษะต้องให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะเหล่านี้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (Learning by doing) และคิดทบทวน หรือเรียนแบบ Active Learning โดยมีครูทำหน้าที่ออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกและเรียนรู้ทักษะเหล่านั้น หลายๆ ตัวในกิจกรรมเดียวกัน และส่วนที่ 3 คือ 2Ls ได้แก่ Learning Skills หรือทักษะการเรียนรู้ และ Leadership หรือภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้มุ่งเน้นการสร้างทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยครูต้องทำหน้าที่ออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกและเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ บูรณาการทักษะชีวิตในบทเรียนกับทักษะชีวิตในการทำงาน ให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

2.2 ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไป ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ครูต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังที่นักวิชาการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

มาร์ช (March, 2012; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 หน้า 49 - 57) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 มีรายการทักษะต่าง ๆ ดังนี้

1. ทักษะพื้นฐาน (Foundational Skills) เป็นทักษะที่จะช่วยให้ครูสามารถสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำเอกสารรายวิชา และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ ในปัจจุบัน

1.1 ทักษะการใช้ E - Mail เพื่อความสะดวกในการเรียนการสอน

1.2 ทักษะการสร้างและนำเสนอเอกสารรายวิชาออนไลน์

1.3 ทักษะเชิงเทคนิคเพื่อค้นหาแหล่งข้อมูลที่ดี ๆ

1.4 ทักษะเชิงเทคนิคในการ Add ข้อความใน Blog/ wiki/ Intranet Page

2. ทักษะเกี่ยวกับศาสตร์การสอนและแหล่งข้อมูลออนไลน์ (Pedagogy & Online Resources) เป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้เรียนผูกพันกับการเรียนรู้ตามสภาพจริงมากขึ้น โดยสร้างให้ผู้เรียนได้แสดงออก ได้สร้างการคิดเชิงวิพากษ์ในวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมของห้องเรียน และได้ใช้แหล่งข้อมูลที่ดีเพื่อเพิ่มพูนเนื้อหาวิชา

2.1 การแสดงตัวทางออนไลน์ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของผู้เรียน

2.2 ทักษะการสอนสำหรับการค้นหา

2.3 ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์

2.4 ทักษะการสอนสำหรับการใช้แหล่งข้อมูลที่เป็นจริง ดี และเกี่ยวข้อง

2.5 สํารวจเครื่องมือเว็บเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี ๆ

3. ทักษะเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างความรู้และทำให้มีความหมาย (Student Learning Knowledge Building and Meaning) เป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเองทุกขั้นตอน เพื่อการบรรลุเป้าหมายในความเข้าใจในตัวเอง

3.1 สนับสนุนผู้เรียนใช้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Learning Environment : PLE)

3.2 อํานวยความสะดวกผู้เรียนเพื่อสร้างความรู้

4. ทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมดิจิทัลมากกว่าจะเกี่ยวข้องกับการสอน เป็นทักษะที่จะนำไปสู่การคิดเชิงวิพากษ์ การสะท้อนผล และการปฏิบัติ

4.1 มีส่วนร่วมในโลกดิจิทัล นำเสนอตัวเอง

4.2 มีส่วนร่วมในโลกดิจิทัล สนับสนุนเนื้อหา

5. การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning)

5.1 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ – หลักสูตร

5.2 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ – เทคโนโลยีใหม่ ๆ

5.3 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ – ปฏิบัติการวิจัยและวิชาชีพ

ถนอมพร เลหาจรัสแสง (ม.ป.ป., ออนไลน์) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูจะต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองโดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือ ระหว่างผู้เรียนกับครู และผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ครูต้องออกแบบ สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีมุทิตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ที่ปรับตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15 - 17) ได้เสนอทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้ออกแบบการเรียนรู้
2. เปลี่ยนบทบาทจากครูสอน มาเป็น ครูฝึก หรือผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียน
3. ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ
4. ใช้การเรียนรู้แบบ PBL (Project Based Learning)
5. นักตั้งคำถาม และนักตั้งปัญหาเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้
6. ผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย
7. ร่วมกันทบทวนไตร่ตรอง AAR

ไพฑูริย์ สินลารัตน์และคณะ (2557, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึง ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบไปด้วยทักษะ 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ เพราะความรู้เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ครูจึงต้องรู้จักหาความรู้ได้เอง และสามารถบูรณาการความรู้ที่เข้ากับผู้เรียนและการสอนได้
2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ สังคมยุคใหม่มีสิ่งหลอกลวงมาก ครูต้องวิเคราะห์ออกจึงจะบอกผู้เรียนได้
3. มีวิสัยทัศน์และตักตวงทางความคิด สังคมครูต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง มองเห็นแนวโน้มอนาคต และวิเคราะห์จนตักตวงชัดเจน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนได้
4. รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่พร้อมทั้งชี้แนะข้อดี ข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและสังคมได้
5. มีทักษะการสอนผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ ได้ เพราะโลกอนาคตจะเป็นโลกของการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จึงต้องพัฒนาผู้เรียนให้รู้เท่าทันและพร้อมที่จะสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกมาแข่งกับโลก
6. เข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม เพราะการเสียสละเพื่อสังคมน้อยลงทุกทีในสังคมไทย ครูต้องเข้ามามีบทบาทมากขึ้น

7. มีบทบาทนำในด้านการสอนและในวิชาชีพ ครูรุ่นใหม่ต้องเข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้นในยุคต่อไป

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 หน้า 25 - 26) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพครูไทยเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ

1. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ รวมถึงใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยออกแบบการเรียนรู้

2. พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงตามความแตกต่างของท้องถิ่น โดยสนับสนุนและกระจายให้สถานศึกษามีศักยภาพและมีระบบการพัฒนาครูของสถานศึกษาได้เอง

3. มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและวิชาชีพของผู้เรียนโดยมีวิชาเรียนที่เหมาะสมสู่ศตวรรษที่ 21

4. ใช้การเรียนรู้แบบโครงงานและบูรณาการด้วยการสร้างแบบแผนทางความคิดจากแรงจูงใจภายในเพื่อผลิตผลงานที่สร้างสรรค์

5. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยมีชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ณ สถานศึกษาด้วยการทำงานเป็นทีม ซึ่งเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายจากกิจกรรมทางสังคม

6. การผลิตและพัฒนาครูต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ยึดหลักการเรียนรู้โดยใช้ 3Rs (Reading, Writing and Arithmetic) และ 7Cs ตามความแตกต่างของบุคคล

7. ส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงธุรกิจตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำผลผลิตเข้าสู่การแข่งขันในตลาดโลก

8. การผลิตและพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการการเรียนรู้ให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยเน้นทักษะมากกว่าเนื้อหาและเน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing)

9. วัดและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมด้วยการผสมผสานเข้ากับกระบวนการสอนโดยเน้นพัฒนาการและความก้าวหน้าของผู้เรียน

10. ปฏิรูประบบการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การการเรียนรู้ โดยมีแผนอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทักษะในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูควรดำเนินการทั้งระบบที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ครูของครู และศึกษานิเทศก์ โดยสร้างบรรยากาศการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

11. พัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills HOTS) โดยปฏิรูปการสอนของครูที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณและทักษะการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหา
12. ความรู้ความสามารถและทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม
13. ควรปรับระบบพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพโดยให้มีระบบพี่เลี้ยงครูใหม่และให้ครูใหม่เรียนรู้และดูตัวอย่างการปฏิบัติงานจากครูเก่า
14. ควรมีการพัฒนาครูของครู การคัดเลือกครูโดยเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการ
15. มีข้อกำหนดในการสร้าง Professional Learning Community ในกลุ่มครูเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู เกิดการพัฒนาวิชาชีพของครู

สรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีความเข้าใจผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถจัดกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างครูและผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีทักษะการสื่อสาร รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีทักษะในการออกแบบ สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ และมีมิติจิตใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้

3.1 ความเป็นมาของแนวคิดผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้

คาร์ล โรเจอร์ (Carl R. Rogers, 1976; อ้างถึงใน กนกวรรณ ทองฉวี, 2545 หน้า 62) นักจิตวิทยาและนักการศึกษาคนสำคัญในกลุ่มมนุษยนิยม เป็นผู้ให้แนวคิดและความสำคัญของการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เนื่องจากมีความเชื่อว่า พื้นฐานจิตใจของมนุษย์นั้นมีความดีงาม มีคุณค่า มีความสามารถที่ยิ่งใหญ่ มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองและสามารถจัดการกับชีวิตตัวเองได้ ศักยภาพในการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากความต้องการภายในจิตใจของมนุษย์แต่ละคน โดยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. เราไม่สามารถจะสอนผู้อื่นได้โดยตรง เราสามารถเพียงแต่ช่วยอำนวยความสะดวก (Facilitate) ให้เขาเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลทุกคนจะอยู่ในโลกแห่งประสบการณ์ของตน
2. บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีในสิ่งที่เขารับรู้และคิดว่าสิ่งนั้น ๆ จะมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือช่วยให้เขาสามารถรักษาโครงสร้างภายในของตนเองได้ (Organization of self)
3. บุคคลจะต่อต้าน และปฏิเสธประสบการณ์ที่เขาคิดว่าเป็นประสบการณ์ที่จะต้องให้เขาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของตน
4. ถ้าหากบุคคลอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เขาคิดว่าถูกข่มขู่ โครงสร้างภายในตัวบุคคลนั้นจะยิ่งยึดเหนี่ยว ไม่ยอมยืดหยุ่น ปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าเขาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่มีสิ่งใดมาทำให้เขาตั้งเครียด เขาจะปรับตัวเองให้เข้ากับประสบการณ์ที่เขากำลังประสบและรับรู้
5. ประสบการณ์ทางการศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ จะต้องเป็นประสบการณ์ที่ไม่ข่มขู่ผู้เรียน และเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถจำแนกวิเคราะห์องค์ประกอบของสถานการณ์ที่เขา กำลังประสบและรับรู้

คาร์ล โรเจอร์ (Carl R. Rogers, 1969; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2545 หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ตามทฤษฎีการอำนวยความสะดวก (Facilitation Theory) บนฐานความเชื่อในแนวทางมนุษยนิยม (The Humanist Approach) โดยมีฐานความเชื่อดังนี้

1. มนุษย์มีธรรมชาติในเรื่อง ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้นผู้เรียนจึงสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยรับผิดชอบบทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ (Person-Centered Learning) และสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลความรู้ได้ด้วยตนเอง
2. ครูในฐานะที่เป็นนักการศึกษาควรแสดงบทบาทที่สำคัญ คือ การอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ (Facilitator of Learning) โดยมีกระบวนการกระตุ้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบการแสวงหาประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยความสะดวกกับผู้เรียนนั้น ต้องอยู่บนฐานความจริงใจ ความไว้วางใจ และเคารพผู้เรียน ตลอดจนมีการเห็นอกเห็นใจ ยอมรับรับฟังผู้เรียนมากที่สุด

4. การเรียนรู้ที่มีความหมายมากที่สุด คือ ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด และทัศนคติของตน (Changing One's Self - Concept) ในสิ่งที่ได้รับรู้หรือเรียนรู้มา

คาร์ล โรเจอร์ (Carl R. Rogers, 1959; อ้างถึงใน กนกวรรณ ทองฉวี, 2545 หน้า 64) ได้เสนอแนวทางเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการเรียนรู้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีภายในกลุ่ม เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียน
2. ผู้อำนวยการเรียนรู้ควรช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนแต่ละคนรวมทั้งในกลุ่ม ให้สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างชัดเจน
3. ผู้อำนวยการเรียนรู้ควรเข้าใจความต้องการของผู้เรียน สามารถดำเนินการเรียนการสอนตามความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน โดยสามารถดึงเอาความต้องการนั้นมาเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย
4. ผู้อำนวยการเรียนรู้สามารถดำเนินการจัดหาแหล่งเรียนรู้ (Resource for Learning) ที่มีความหลากหลาย เหมาะสมและง่ายต่อการเข้าถึงความรู้ของผู้เรียน
5. ผู้อำนวยการเรียนรู้มีการปรับตัวให้ตนเองมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และสามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งการให้การปรึกษา การบรรยาย การถ่ายทอด ประสบการณ์ ความรู้ ด้วยกลวิธีต่างๆ
6. ผู้อำนวยการเรียนรู้แสดงออกต่อกลุ่มผู้เรียนด้วยการยอมรับรับฟังผู้เรียนด้วยความมีเหตุผล ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านการยอมรับความคิดเห็นในทัศนคติ และตัวตนของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยรักษาความเท่าเทียมกันระหว่างผู้เรียนแต่ละคนกับสมาชิกกลุ่มมากที่สุด
7. ผู้อำนวยการเรียนรู้อาจปรับบทบาทเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกับผู้เรียนแต่ละคน อันทำให้บรรยากาศการเรียนรู้นั้นเป็นไปได้ด้วยดี
8. ในการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มนั้น ผู้อำนวยการเรียนรู้สามารถเริ่มต้นแลกเปลี่ยนโดยไม่ขึ้นำ หรือสั่งการด้วยอำนาจตัดสินใจของตน หากแต่แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ความคิดเห็นที่ผู้เรียนสามารถยอมรับ หรือไม่ยอมรับก็ได้
9. ตลอดเวลาของการมีประสบการณ์ร่วมกันในชั้นเรียน ผู้อำนวยการเรียนรู้จะต้องตื่นตัวและไวต่อการรับรู้ความรู้สึกต่างๆ ภายในกลุ่ม ทั้งความขัดแย้ง ความเจ็บปวดของผู้เรียน เพื่อนำพาให้ผู้เรียนเปิดใจ และทำความเข้าใจในตัวตนซึ่งกันและกัน
10. ผู้อำนวยการเรียนรู้ควรยอมรับในข้อจำกัดในบทบาทของตนเอง ที่แม้ว่าจะสามารถให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระ ทว่าไม่อาจเข้าใจผู้เรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ทั้งหมด

โคลบ และ ฟราย (Kolb, D.A. & Fry, R., 1975; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี 2551 หน้า 33 - 34) ได้กล่าวว่า สารระสำคัญจากแนวคิดทฤษฎีที่มีฐานความเชื่อว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นไม่อาจ

เกิดขึ้นจากการสอนโดยตรงจากครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Practice) ของผู้เรียนด้วยการกระทำจริง (Learning by Doing) จนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experience) มีกระบวนการแก้ปัญหา (Problem Solving) มีการทบทวนผลการเรียนรู้ (Reflection) และการพัฒนาการระดับต่อไปในการปฏิบัติจริงให้เป็นวงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle) โดยการเอื้ออำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้นั้น นอกจากจะเป็นการสนับสนุนผู้เรียนในแง่ของความรู้แล้ว ยังต้องเอื้ออำนวยความสะดวกกลุ่มให้ผู้เรียนเกิดการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกระบวนการทบทวน อภิปราย และคิดวิเคราะห์จากประสบการณ์จริงให้เป็นองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆ ของผู้เรียนด้วย ทั้งนี้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังจากผู้เรียนนั้น นอกจากจะก่อให้เกิดการพัฒนาในตัวผู้เรียนแล้ว การพัฒนาความรู้ในเชิงลึกตามเป้าหมายที่กำหนดยังสามารถนำไปสู่การพัฒนา กลุ่ม องค์กร ชุมชน และการสร้างการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Social Change) อีกด้วย

อุ๋นตา นพคุณ (2522 ; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี 2551 หน้า 45) ได้สรุปแนวคิดของเปาโล แฟร์ (Paulo Freire) นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม ที่ได้ให้หลักการและการประยุกต์การเรียนการสอนในรูปของจิตสำนึกว่า การศึกษาจะต้องเป็นการศึกษาที่ปลดปล่อยผู้เรียนเป็นอิสระ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกเกิดความเข้าใจในตัวเอง และสภาพแวดล้อมรอบตัว สามารถวิเคราะห์วินิจฉัยสภาพแวดล้อมของตนได้ เพื่อนำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวเองและสังคม ดังนั้นหัวใจหลักของการสอนอยู่ที่ผู้สอนต้องกระตุ้นผู้เรียนให้เข้าใจตัวเอง โดยสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ด้วยวิธีการศึกษา หรือการเรียนรู้แบบปลดปล่อย ได้เสนอระบบการสอนที่เป็นการวิเคราะห์และแก้ไขในกระบวนการคิด โดยใช้หลักว่าไม่มีใครสอนใครได้ ไม่มีใครเรียนรู้ตามลำพังได้ บุคคลจะเรียนรู้ร่วมกันโดยการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของตน

สรุปได้ว่า ครูต้องให้ความสำคัญกับศักยภาพการเรียนรู้ที่อยู่ในตัวผู้เรียน โดยยึดหลักจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คำนึงตัวผู้เรียน ความแตกต่างและความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและเอื้อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์เรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียน กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ภายใต้การจัดการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

3.2 ความหมายของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคำว่า “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” ไว้หลายความหมายซึ่งมีนักการศึกษาทั้งชาวไทยและต่างประเทศให้นิยามไว้ดังนี้

คำว่า “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Facilitator ซึ่งมาจากคำว่า Facilitation หมายถึง ความง่าย ความสะดวก การทำให้ง่าย การทำให้สะดวก ดังนั้น คำว่า Facilitator จึงหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ให้ความสะดวก หรืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งในบริบท

สังคมไทยได้มีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกัน ดังเช่น ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้อำนวยการเรียนรู้ กระบวนการ หรือวิทยากรกระบวนการ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561 – 2580 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 หน้า 37-38) ได้ระบุถึงผู้อำนวยการเรียนรู้ ว่าเป็นผู้ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบ การสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร (2552, หน้า 33) ได้ให้ความหมายว่า ผู้อำนวยการเรียนรู้ หมายถึง ครู นักแสดงในกระบวนการละครเพื่อการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการสร้างเงื่อนไข และออกแบบการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลด้านการเรียนรู้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2554, หน้า 8) ได้กล่าวว่า “ครู คือ ผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ (Facilitator) เป็นผู้เตรียมประสบการณ์ สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

อังคณา อ่อนธานี (2545, หน้า 62) ได้ให้ความหมายว่า ผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ คือ ผู้สอนที่ทำหน้าที่ในการให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นและ ส่งเสริมด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงในการเรียนรู้อย่างมีความหมาย และทำให้การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้อำนวยการเรียนรู้ คือ ผู้สอนที่ทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจัดสภาพ การเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3.3 บทบาทหน้าที่และทักษะที่จำเป็นของผู้อำนวยการเรียนรู้

นักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยที่สนใจและศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนบทบาทของครู ให้เป็นครูยุคใหม่โดยปรับบทบาทจากครูสอน เป็นโค้ช หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบดังนี้

คาร์ล โรเจอร์ (Carl R. Rogers, 1959; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี 2551 หน้า 92) กล่าวว่า จุดหมายของการศึกษาคควรจะเป็นการอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ บทบาทของครูในการสอน ผู้เรียนควรเป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ (Facilitator of Learning) นอกจากนั้นได้กล่าวถึง บทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการความสะอาดกับผู้เรียนว่า ขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้อำนวยการความสะอาด ที่เป็นคุณสมบัติสำคัญ 3 ประการ คือ การให้ความไว้วางใจยอมรับในตัวผู้เรียน การมีความจริงใจต่อผู้เรียน และการมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียน ตั้งใจฟังผู้เรียน และได้เสนอแนวทางการสอนเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนมี 10 ประการ โดยผู้อำนวยการความสะอาดมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. สร้างบรรยากาศภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน
 2. ช่วยให้เกิดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของแต่ละบุคคลและกลุ่มในชั้นเรียน
 3. ดำเนินการเรียนการสอนไปตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน เพราะถือเป็นพลังแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการเรียนอันสำคัญยิ่ง
 4. ต้องพยายามจัดการเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ (Resource for Learning) ให้เป็นไปอย่างกว้างขวาง และสามารถใช้ได้ง่าย
 5. ต้องมีความเข้าใจตนเองในฐานะเป็น “แหล่งความรู้ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้” ในการที่ผู้เรียนอาจจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการเรียนรู้
 6. ในการแสดงออกต่อสมาชิกในกลุ่ม ต้องยอมรับทั้งเนื้อหาวิชาการ และในด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของผู้เรียน คือพยายามก่อให้เกิดความพอดีกันทั้งสองด้าน สำหรับสมาชิกแต่ละคนและทั้งกลุ่ม
 7. เพื่อที่จะให้เกิดบรรยากาศในห้องเรียนดำเนินไปด้วยดี ด้วยการเปลี่ยนฐานะตนเองเป็นเสมือนผู้เรียน เช่น มีฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยการร่วมแสดงความคิดเห็นได้ เช่นเดียวกับผู้เรียนแต่ละคน
 8. ควรได้เริ่มต้นแสดงความรู้สึกให้เกิดขึ้นในกลุ่มเมื่อมีความคิดเห็น แต่ไม่ใช่โดยการบังคับหรือวิธีการข่มขู่ ซึ่งความคิดที่แสดงออกมานั้น สมาชิกอื่น ๆ อาจจะยอมรับฟังหรือไม่ยอมรับฟังก็ได้
 9. ตลอดเวลาของการมีประสบการณ์ของการเรียนร่วมกันในห้องเรียน จะต้องมีความไว้วางใจต่อการแสดงออกในการรับรู้อารมณ์ต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งของผู้เรียนตลอดเวลา
 10. ต้องพยายามรับรู้ และยอมรับว่าตัวเองก็ย่อมจะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ
- มัลคอล์ โนลส์ (Malcolm S. Knowles, 1984; อ้างถึงใน กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร 2552, หน้า 30) ได้เสนอตัวแบบบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ที่ต้องมีการดำเนินการใน 7 ขั้นตอนดังนี้
1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 2. สร้างกลไกเพื่อให้เกิดการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้เรียนกับผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้
 3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน
 4. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
 5. ออกแบบเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ หรือประสบการณ์การเรียนรู้
 6. ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน

7. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การทบทวนการวินิจฉัยความต้องการ การเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะต่อไป

ทินซมันน์ และคณะ (Tinzmann, et al. 1990; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี 2551 หน้า 69) ได้กล่าวว่า การดำเนินบทบาทของครูในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ครูต้องคำนึงถึง สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและผู้เรียน ในชั้นเรียนปกติครูทำหน้าที่ป้อนความรู้ ให้ผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ในชั้นเรียนจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและผู้เรียน ครูมีความรู้ในวิชาชีพครู เช่น ความรู้ในเนื้อหา ทักษะการสอน และให้สารสนเทศแก่ผู้เรียน อย่างไรก็ตามครูก็ยังมีคุณค่าและให้ความรู้ ประสบการณ์ส่วนบุคคล ภาษา ยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรม แก่ผู้เรียนในสถานการณ์การเรียนรู้

2. การแบ่งอำนาจระหว่างครูและผู้เรียน ในชั้นเรียนปกติครูเป็นใหญ่แต่เพียงผู้เดียว ครูเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ออกแบบภาระงานในการเรียนรู้ และการประเมินในชั้นเรียน ในการเรียนรู้ร่วมกัน ครูแบ่งอำนาจให้กับผู้เรียนได้หลายแนวทาง เช่น ครูขอให้ผู้เรียนได้ตั้งเป้าหมายเฉพาะในการเรียนรู้ของตนเองภายใต้กรอบของงานที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการสอน ครูให้ทางเลือกกิจกรรมและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสนใจและเป้าหมายแต่ละบุคคล และสนับสนุนผู้เรียนในการประเมิน การเรียนรู้ของตนเอง การเป็นผู้อำนวยความสะดวกครูจะคอยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความรู้ของตนเอง มั่นใจว่าผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้และกลยุทธ์ในการเรียนรู้ ปฏิบัติต่อเพื่อนผู้เรียนด้วยกันอย่างให้เกียรติ และการมุ่งความเข้าใจในระดับสูง ครูช่วยให้ผู้เรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ครูให้การสนับสนุนความรู้ที่มีหลักฐานอ้างอิง ครูเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นแบบมีวิจารณ์ญาณและคิดสร้างสรรค์ และครูมีส่วนร่วมในการเปิดประเด็นการสนทนาที่มีความหมาย

3. ครูมีบทบาทเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ บทบาทครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งอำนาจให้ผู้เรียนจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อครูทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ ความสำเร็จของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ก็คือ ช่วยผู้เรียนในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์ของผู้เรียน และการเรียนรู้ในวิชาใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการในการเรียนรู้ ครูที่เป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ จะช่วยเชื่อมโยงให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ คุณลักษณะดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากในการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ตระหนักถึงความหลากหลายของผู้เรียน ทักษะนิสัย ประสบการณ์ และพื้นฐานของผู้เรียนมีความสำคัญยิ่งในการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น เมื่อผู้เรียนมีความเข้าใจใน ทักษะนิสัยที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสกระทำในบริบทต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้เรียนทุกคนเรียนรู้จากผู้เรียนด้วยกันเอง ไม่มีผู้เรียนคนใดถูกตัดโอกาสในการช่วยเหลือ และความยินดี ที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนผู้เรียนด้วยกัน ดังนั้นผู้เรียนจะต้องไม่ถูกการคัดแยกตามความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจ หรือคุณลักษณะอื่นใด การคัดแยกผู้เรียนเป็นจุดอ่อนที่สำคัญในการเรียนรู้

ร่วมกัน และจะยิ่งด้อยคุณค่าลงมากเมื่อมีการตัดโอกาสผู้เรียนที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนคนอื่น ๆ

เฟอร์เตียน (Feuerstein 1991; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี 2551 หน้า 64) ได้ระบุเกณฑ์ เป้าหมาย หรือลักษณะสำคัญของการที่ครูเป็นสื่อกลางของการเรียนรู้ (Mediator) หรือผู้อำนวยการความ สะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ซึ่งครูจะต้องถือปฏิบัติในการช่วยผู้เรียนเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ 10 ประการ ได้แก่

1. การช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและการตอบสนอง (Intentionality and Reciprocity)
2. การช่วยให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักในคุณค่าของการเรียนรู้ (Meaning)
3. การช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสามารถเชื่อมโยงในการเรียนรู้ (Transcendence)
4. ช่วยเสริมสร้างความสามารถในตนเองแก่ผู้เรียน (Competence)
5. การช่วยให้ผู้เรียนกำกับตนเองและควบคุมพฤติกรรมในการเรียนรู้ (Self - Regulation)
6. การช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Sharing)
7. การช่วยเสริมสร้างความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน (Individuation)
8. การช่วยผู้เรียนให้มีการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ (Goal planning)
9. การช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกล้าท้าทายในการเรียนรู้ (Challenge)
10. การช่วยให้ผู้เรียนมีการปรับเปลี่ยนตัวเอง (Self-change)

เบียทริซ (Beatrice 1995; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี 2551 หน้า 63) ได้ให้แนวทางใน การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน สำหรับครูผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ไว้ 4 ประการ

1. พร้อมให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Wittiness) คือ ความสามารถที่ ครูเดินรอบ ๆ ห้องเรียนตลอดเวลา เข้ามามีส่วนร่วมในสถานการณ์ได้ทันที แต่ต้องหลีกเลี่ยง การขัดจังหวะการเรียนการสอน

2. การทำงานหลายๆ งานได้พร้อม ๆ กันในเวลาเดียวกัน (Overlapping) คือ ความ สามารถที่ครูจะทำกิจกรรมมากกว่าหนึ่งกิจกรรม ในเวลาเดียวกัน เช่น การจัดเรียนเป็นกลุ่ม หรือเฉพาะบุคคล

3. ความลื่นไหลระหว่างการจัดการเรียนการสอน (Momentum during lessons) คือ ความสามารถที่ครูจะจัดบทเรียนที่ทำให้ผู้เรียนชนะอุปสรรคและปัญหา และให้ผู้เรียนเห็นถึง การเตรียมความพร้อมของครูผู้สอน

4. ให้งานหลากหลายและท้าทาย (Challenge and variety in assignments) คือ ความสามารถที่ครูจะจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ท้าทายความสามารถของผู้เรียน ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการและแรงจูงใจ ที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ รู้จักคิด วิเคราะห์ มีส่วนร่วม และรู้จัก แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

วาร์ด (Ward 2000; อ้างถึงใน กรมสามัญศึกษา, 2543 หน้า 30) กล่าวว่า ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจในระบบพื้นฐานทางด้านร่างกายที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้
2. มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีลักษณะจูงใจ
5. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากพื้นฐานเดิม และสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเอง

พัฒนา ชัชพงศ์ (2554, หน้า 8-9) ได้เสนอถึงบทบาทผู้สอนในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ว่า ผู้สอนใช้คำถามปลายเปิดที่เด็กสามารถตอบได้ถูกหลายคำตอบ ใช้กิจกรรมหลากหลาย ใช้การชี้แนะทางอ้อม ให้แรงเสริมทางบวกและการกระตุ้น ค่อยๆ ค่อยๆ นำทางไปสู่การเรียนรู้และรักษาระเบียบวินัยของห้องเรียน ผู้สอนคอยกำกับอยู่รอบนอก คอยสังเกต ถามคำถาม กระตุ้นให้คิด คอยให้ความช่วยเหลือและปลอบโยนเมื่อเด็กต้องการ

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15 - 17) ได้กล่าวถึง ทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องมีทักษะในการ “จุดไฟ” ในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) โดยที่ครูไม่ต้องสอน แต่ต้องเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการเรียนรู้ โดยที่โรงเรียนและครูต้องจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานและการประเมินในยุคศตวรรษที่ 21
2. หลักสูตรและการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21
3. การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21
4. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 40 - 44) ได้ให้ข้อเสนอว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ และทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 : ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต คือ 3R x 7C โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information, Media, Technology Skill) เป็นอีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญมากในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy) ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์สามารถเข้าถึงสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (ใช้เวลาน้อย) และมีประสิทธิผล (เข้าถึงแหล่งที่ถูกต้องเหมาะสม) สามารถประเมินสารสนเทศได้อย่างลึกซึ้งครบถ้วนรอบด้านอย่างรู้เท่าทัน นอกจากนี้ทุกคนควรมีทักษะในการสร้างสรรค์และสื่อเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นในวงกว้าง

2. ทักษะด้านสื่อ (Media Literacy Skills) ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์มีทักษะการวิเคราะห์สื่อได้ และสามารถใช้เครื่องมือสร้างสื่อ และสื่อสารออกไปได้หลายทาง เช่น วิดีโอ (Video), ออดิโอ (Audio), เว็บไซต์ (Website) เป็นต้น

3. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย จัดระบบประเมิน และสื่อสารสนเทศ ใช้เครื่องมือสื่อสารเชื่อมโยงเครือข่ายและสร้างสารสนเทศได้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ครูไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของการเป็นครูไทยมืออาชีพที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ และยังได้กล่าวถึงทักษะ 7C ที่เป็นองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะดังกล่าวนี้เป็นทักษะสำคัญที่ครูต้องปฏิบัติและควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ทักษะดังนี้

1. ทักษะ C1: Curriculum Development (พัฒนาหลักสูตร)
2. ทักษะ C2: Child – Centered Approach (การเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง)
3. ทักษะ C3: Classroom Innovation Implementation (การนำนวัตกรรมไปใช้)
4. ทักษะ C4: Classroom Authentic Assessment (การประเมินตามสภาพจริง)
5. ทักษะ C5: Classroom Action Research (การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน)
6. ทักษะ C6: Classroom Management (การจัดการชั้นเรียน)
7. ทักษะ C7: Character Enhancement (การเสริมสร้างลักษณะ)

ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน และคณะ (2557, หน้า 11 - 12) ได้กล่าวถึง ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบไปด้วยทักษะ 7 ประการคือ

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ เพราะความรู้เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ครูจึงต้องรู้จักหาความรู้ได้เอง และสามารถบูรณาการความรู้ที่เข้ากับผู้เรียนและการสอนได้
2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์
3. มีวิสัยทัศน์และตักตวงทางความคิด ครูต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง มองเห็นแนวโน้มในอนาคต และวิเคราะห์จนตักตวงชัดเจนน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนได้
4. รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดี ข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและสังคมได้
5. มีทักษะการสอนให้เติบโตตามศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ได้
6. เข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูต้องเข้ามามีบทบาทมากขึ้น

7. มีบทบาทนำในด้านการสอนและในวิชาชีพ ครูรุ่นใหม่ต้องเข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้นในยุคต่อไป

วิเชียร ไชยบัง (2558, หน้า 5 - 6) ได้กล่าวถึง ครูผู้มีวิฤฒิภาวะ คือครูที่รู้จักใช้จิตวิทยาเชิงบวก ในการทำหน้าที่ครู หรือใช้ในการกระตุ้นการเรียนรู้จากภายในของศิษย์ วิฤฒิภาวะของความเป็นครูอยู่ที่ สัมมาทิวติต่อศิษย์ มองศิษย์เป็นมนุษย์ที่มีศักยภาพของการเรียนรู้สูงยิ่ง โดยการเรียนรู้นั้นองงามขึ้น ภายในตน ครูมีหน้าที่ (และสนุกกับ) การเอื้ออำนวยให้ศิษย์เกิดความองงาม หรือเกิดพัฒนาการครบ ด้าน ที่เรียกว่า Transformative Learning พัฒนาการครบด้านนั้น ระบุใน 21st Century Skills นอกจากนี้จำเป็นที่ครูต้องมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะจัดการกับข้อมูล ทักษะการดูแลสุขภาพ ทักษะ ICT รวมกับทักษะอีกมากมายเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

วรภัทร ภูเจริญ (2559 หน้า 36 - 50) กล่าวถึง หลักการพื้นฐานของฟา ได้แก่

1. ให้ความรักก่อนให้ความรู้ ก่อนจะออกไปสอน หรือไป “ฟา” ให้ใครเราต้องมั่นใจก่อนว่าเรามีความปรารถนาดีต่อลูกศิษย์
2. จิตวิทยาทางการเรียนรู้ เข้าใจถึงความแตกต่างของผู้เรียน
3. ผีกลสติ เพื่อควบคุมอารมณ์และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ครูฟาต้องสร้างและรักษาบรรยากาศในห้องเรียนในระดับอัลฟา คือ สบาย ๆ (สัพบายะ) จึงจะทำให้เกิดปัญญาร่วมกันได้
4. ฟา เป็นผู้กระตุ้น ผู้จุดประกาย ไม่ใช่ผู้สอนเท่านั้น โดยต้อง 1) ชวนคุยเป็น 2) ตั้งคำถามเป็น 3) มุทิตาจิต 4) อุเบกขา 5) นักวางแผน วางกระบวนการ วางกิจกรรม วางกับดัก (Traps) ให้ผู้เรียนได้ผ่าน ได้ประสบ ได้ล้มเหลว และสำเร็จ 6) มองไปข้างหน้า เป็นลักษณะ “จุดตะเกียง ดีกว่า ต่าความมืด” หรือ Solution-based ไม่ใช่ Problem-based 7) มีพลังจิตมากพอที่จะ “ปั้นบรรยากาศ” สนามแห่งการตื่นรู้ (Field of Awareness) ให้ผู้คนรู้สึกอยากมีส่วนร่วม 8) มีเรื่องเล่าเร้าพลัง 9) เครื่องมือในการเรียนรู้ เช่น สนทนาปลูกปัญญา (Dialogue) เป็นต้น

วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และคณะ (2559, หน้า 179) กล่าวถึง รูปแบบการสอนแบบใหม่ที่ครูควรใช้แทนการสอนแบบเดิม จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวในห้องเรียน คือเป็นผู้เรียนที่ตื่นตัว (Active Learner) แทนผู้เรียนที่นั่งรอการป้อนความรู้จากอาจารย์ (Passive Learner) ได้แก่

1. การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้สอนจะใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะไฝหาคำความรู้เพื่อแก้ปัญหา โดยผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ในห้องเรียน
2. ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) หลักการของห้องเรียนกลับด้าน คือ ให้ผู้เรียนไปเรียนที่บ้าน และมาทำการบ้านที่โรงเรียน ครูจะทำหน้าที่เดินดู และช่วยผู้เรียนทำการบ้านเป็นรายกลุ่มหรือรายคน ส่วนการสอนผู้เรียนที่บ้านนั้นใช้บทเรียนและคลิปการสอนวิชา ต่าง ๆ จาก

เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เด็กสามารถเลือกเรียนกับครูคนไหนหรือที่ไหนก็ได้จากโลกออนไลน์ เช่น Khan Academy หรือเรียนรู้ได้จากหลักสูตรออนไลน์ฟรีจากมหาวิทยาลัยชื่อดังทั่วโลก ที่เรียกว่า Massive Open Online Course (MOOC)

3. STEM ย่อมาจาก Science (วิทยาศาสตร์) Technology (เทคโนโลยี) Engineering (วิศวกรรมศาสตร์) และ Mathematics (คณิตศาสตร์) รูปแบบของ STEM เป็นการตั้งปัญหาแบบบูรณาการแทนการสอนทีละวิชา ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่ใช้แก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมจริง

ชนาธิป พรกุล (2561, หน้า 79) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน (Teacher/Instructor) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ของผู้เรียน สรุปได้ดังนี้

1. ผู้จัดระบบการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การศึกษาหลักสูตร ตลอดจนวางแผนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือก ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน วัดผลและประเมินผล รวมไปถึงการจัดระเบียบวินัยในชั้นเรียน

2. ผู้จัดบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ ด้านกายภาพ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสงสว่าง ระบบเสียง ให้ผู้เรียนรู้สึกสบายและอยากเรียน ส่วนด้านจิตวิทยาได้แก่ การจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน กล้าคิด กล้าทำ ให้โอกาสผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จทุกคน

3. ผู้ชี้แนะหรือแนะแนวทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้โดยการสังเกต การสำรวจ การทดลอง ซึ่งเป็นวิธีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4. ผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อพร้อมที่จะเข้าใจ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้ได้เรียนรู้ได้อย่างราบรื่น

5. ผู้นำเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อน ควรจัดลำดับเนื้อหาให้เข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นหรือซักถาม ครูต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ช่วยให้การบรรยายน่าสนใจ

6. ผู้ตั้งคำถาม ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดการคิด และพัฒนาสติปัญญาของผู้เรียน ครูควรใช้คำถามที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนใช้การคิดระดับสูงในการหาคำตอบ

7. ผู้เสริมแรงเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ครูต้องการ และเป็นการย้ำให้ผู้เรียนมั่นใจในการกระทำของตนเอง จะได้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยเลือกโอกาสในการเสริมแรงให้เหมาะสม

8. ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อผู้เรียนลงมือปฏิบัติย่อมต้องการทราบผลการกระทำของตนเอง พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ลักษณะครูไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 คือ เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้เรียนรู้ (Learner) เป็นผู้นำ (Leader) ตลอดจนเป็นนวัตกรรม (Innovator) ผู้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยครูไทยมีอาชีพ ต้องมีทักษะสำคัญ

7 ประการ เรียกว่า “ทักษะ 7C” โดยผู้สอนที่เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญดังนี้ เป็นผู้นำเสนอ เป็นผู้สังเกต เป็นผู้ถาม เป็นผู้ให้การเสริมแรง เป็นผู้แนะนำ เป็นผู้สะท้อนความคิด เป็นผู้จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ เป็นผู้จัดระเบียบ เป็นผู้แนะแนว เป็นผู้ประเมินการเรียนรู้ เป็นผู้ให้คำชื่นชม และเป็นผู้กำกับ

สรุปได้ว่า ผู้อำนวยการเรียนรู้ต้องปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ที่จะช่วยเชื่อมโยงให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ชี้แนะแนวทาง และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ครูยังต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการสร้างและบูรณาการความรู้ได้ มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3.4 การสังเคราะห์ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้

จากแนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และแนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ ที่ระบุถึงบทบาทหน้าที่ ทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะของผู้อำนวยการเรียนรู้ สามารถนำมาสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักการศึกษา Carl R. Rogers, 1959; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, Malcolm S. Knowles, 1984; อ้างถึงใน กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร, 2552, Tinzmann, et al., 1990; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, Feuerstein, 1991; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, Beatrice, 1995; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, Ward, 2000; อ้างถึงในกรมสามัญศึกษา, 2543 ประภาพรรณ อุ่นอบ, 2550, พัฒนา ชัชพงศ์, 2554, วิจารย์ พานิช, 2555, ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และคณะ, 2557, วิเชียร ไชยบัง, 2558, วรภัทร ภูเจริญ, 2559, วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์ และคณะ, 2559, ชนาธิป พรกุล, 2561 และพิมพ์นธ์ เดชะคุปต์, 2561 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ทักษะ ผู้อำนวยการ เรียนรู้	Carl R. Rogers (1959)	Malcolm S.Knowles (1984)	Tinzmann, et al. (1990)	Feuerstein (1991)	Beatrice (1995)	Ward (2000)	พัฒนา ซังพงศ์ (2554)	วิจารณ์ พานิช (2555)	ไพฑูรย์ สินลาธน์ และคณะ (2557)	วิเชียร ไชยบัง (2558)	วรภัทร ภูเจริญ (2559)	วิริยะ ฤกษ์พาณิชย์ และคณะ (2559)	ชนาธิป พรกุล (2561)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2561)
ชี้แนะแนวทาง	-ช่วย สนับสนุนให้ ผู้เรียน กำหนด จุดมุ่งหมาย การเรียนรู้ -ให้การ ปรึกษาด้วย วิธีต่างๆ	-วินิจฉัย ความ ต้องการใน การเรียนรู้	-เชื่อมโยง ความรู้ใหม่ เข้ากับ ประสบการณ์ ของผู้เรียน -แสดง ความคิดแบบมี วิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์	-สร้างความเป็น ปัจเจก บุคคลของ ผู้เรียน		-ช่วยให้เกิด การเรียนรู้ จากพื้นฐาน เดิม -ช่วยให้ ผู้เรียน กำหนด เป้าหมาย	-ชี้แนะ ทางอ้อม -ให้แรงเสริม ทางบวก -กระตุ้น คะยัณคะยอ นำทางไปสู่ การเรียนรู้		-มี วิสัยทัศน์ ตถผลึก ทาง ความคิด เข้าใจการ เปลี่ยนแปลง มองเห็น แนวโน้ม -ชี้แนะข้อดี ข้อเสีย	-ใช้จิตวิทยา เชิงบวก		-ช่วยเหลือ ผู้เรียนเป็น รายกลุ่มหรือ รายคน	-ชี้แนะ แนวทาง ค้นคว้า หาความรู้ -ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ -เสริมแรง	-แนะแนว
ให้ข้อมูล ย้อนกลับ	-แลกเปลี่ยน โดยไม่ชี้แนะ	-ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อทบทวน การวินิจฉัย ความ ต้องการการ เรียนรู้	-สนับสนุน ผู้เรียนในการ ประเมินการ เรียนรู้ของ ตนเอง	-เชื่อมโยงใน การเรียนรู้			-ลงมือปฏิบัติ และคิด ทบทวน	-แลกเปลี่ยน ความ คิดเห็นกับ ผู้เรียน	-แลกเปลี่ยน -Trans- formative Learning หรือ พัฒนาการ ครบด้าน	-มีเรื่องเล่า เร้าพลัง -ใช้เครื่องมือ ในการเรียนรู้ -สนทนาปลูก ปัญญา	-ผู้อำนวยการ ให้เกิดการ เรียนรู้ใน ห้องเรียน	-ให้ข้อมูล ย้อนกลับ ให้ผู้เรียนได้ ทราบผล การกระทำ ของตน	-สะท้อน ความคิด -ประเมิน การเรียนรู้	
ใช้เทคโนโลยี			-ให้สารสนเทศ แก่ผู้เรียน				-มีทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี	-เข้าใจ เทคโนโลยี ใหม่ -ชี้แนะข้อดี ข้อเสียด้าน เทคโนโลยี ให้กับ ผู้เรียน	-ทักษะ เทคโนโลยี สารสนเทศ ทักษะ จัดการกับ ข้อมูล		-ใช้บทเรียน และคลิปการ สอน -ใช้รูปแบบ STEM	-เลือก ผลิต และใช้สื่อ การเรียน การสอน	-ใช้ทักษะ เทคโนโลยี สารสนเทศ -สร้าง นวัตกรรม การเรียนรู้ -ใช้ นวัตกรรม	

จากตารางที่ 3 มีรายละเอียดของแต่ละทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)

กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายมาตรฐานหรือผลลัพธ์ที่ตั้งใจในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะชีวิต และการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยมีระบบสนับสนุนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย มาตรฐานและการประเมินผล หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2559, หน้า 14) โดยผู้อำนวยการเรียนรู้ควรช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนแต่ละคนรวมทั้งในกลุ่มสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างชัดเจน (Carl R. Rogers, 1976; อ้างถึงใน กนกวรรณ ทองฉวี, 2545 หน้า 62) ซึ่งสอดคล้องกับเฟอร์เตียน (Feuerstein, 1991; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, หน้า 64) ได้กล่าวว่า เป้าหมายหรือลักษณะสำคัญของการที่ครูเป็นสื่อกลางของการเรียนรู้ (Mediator) หรือผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ (Goal planning) ในขณะที่มัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm S. Knowles, 1984; อ้างถึงใน กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร 2552, หน้า 30) ได้เสนอตัวแบบบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ที่ต้องสร้างกลไกเพื่อให้เกิดการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้อำนวยความสะดวก ส่วนชนาธิป พรกุล (2561, หน้า 79) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน (Teacher/ Instructor) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การศึกษาหลักสูตร ตลอดจนวางแผน การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือก ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน วัดผลและประเมินผล รวมไปถึงการจัดระเบียบวินัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับเบียทริซ (Beatrice, 1995; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, หน้า 63) ที่กล่าวว่า แนวทางในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน สำหรับครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ คือความสามารถที่ครูจะจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและท้าทายความสามารถของผู้เรียน ซึ่งทินซมันน์ และคณะ (Tinzmann, et al., 1990; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, หน้า 69) ได้กล่าวว่า ในการดำเนินบทบาทของครูในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้นั้น ครูต้องมีความรู้ในวิชาชีพครู เช่น ความรู้ในเนื้อหา ทักษะการสอน และให้สารสนเทศแก่ผู้เรียน มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากพื้นฐานเดิม และสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเอง (Ward, 2000; อ้างถึงในกรมสามัญศึกษา, 2543 หน้า 30)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2557, หน้า 6) กล่าวถึง ครูไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของการเป็นครูไทยมืออาชีพที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ และยังได้กล่าวถึงทักษะ 7C ที่เป็นองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะดังกล่าวนี้เป็นทักษะสำคัญที่ครูต้อง

ปฏิบัติและควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ทักษะดังนี้ 1) ทักษะ C1: Curriculum Development (พัฒนาหลักสูตร) 2) ทักษะ C2: Child – Centered Approach (การเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง) 3) ทักษะ C3: Classroom Innovation Implementation (การนำนวัตกรรมไปใช้) 4) ทักษะ C4: Classroom Authentic Assessment (การประเมินตามสภาพจริง) 5) ทักษะ C5: Classroom Action Research (การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน) 6) ทักษะ C6: Classroom Management (การจัดการชั้นเรียน) และ 7) ทักษะ C7: Character Enhancement (การเสริมสร้างลักษณะ)

2. ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)

คาร์ล โรเจอร์ (Carl R. Rogers, 1976; อ้างถึงใน กนกวรรณ ทองฉวี, 2545 หน้า 62) กล่าวว่า ผู้อำนวยการควมสะดวกในการเรียนรู้มีหน้าที่สร้างบรรยากาศภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน และต้องพยายามจัดการเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ (Resource for Learning) ให้เป็นไปอย่างกว้างขวาง และสามารถเข้าถึงง่าย สอดคล้องกับมัลคอล์ โนลส์ (Malcolm S. Knowles, 1984; อ้างถึงใน กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร 2552, หน้า 30) ได้เสนอตัวแบบบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ที่ต้องมีการดำเนินการในการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีลักษณะจูงใจ (Ward, 2000; อ้างถึงในกรมสามัญศึกษา, 2543 หน้า 30) โดยที่กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายมาตรฐานหรือผลลัพธ์ที่ตั้งใจในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีระบบสนับสนุนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย มาตรฐานและการประเมินผล หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2559, หน้า 14) ในขณะที่โคลบ และ ฟราย (Kolb, D.A. & Fry. R., 1975; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Practice) ของผู้เรียนด้วยการกระทำจริง (Learning by Doing) จนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experience) มีกระบวนการแก้ปัญหา (Problem Solving) มีการทบทวนผลการเรียนรู้ (Reflection) และการพัฒนาระดับต่อไปในการปฏิบัติจริงให้เป็นวงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle) โดยการเอื้ออำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้อำนวยความสะดวกนั้น ต้องเอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกระบวนการทบทวน อภิปราย และคิดวิเคราะห์จากประสบการณ์จริงให้เป็นองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆ ของผู้เรียนด้วย

อุ๋นตา นพคุณ (2522 ; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี 2551 หน้า 45) ได้สรุปแนวคิดของเปาโล แฟร์ (Paulo Freire) ไว้ว่าหัวใจหลักของการสอนอยู่ที่ผู้สอนต้องกระตุ้นผู้เรียนให้เข้าใจตัวเอง สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ด้วยวิธีการศึกษา หรือการเรียนรู้แบบปลดปล่อย ได้เสนอระบบการสอนที่เป็นการ

วิเคราะห์และแก้ไขในกระบวนการคิด โดยใช้หลักว่าไม่มีใครสอนใครได้ ไม่มีใครเรียนรู้ตามลำพังได้ บุคคลจะเรียนรู้ร่วมกันโดยการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของตน

ชนาธิป พรกุล (2561, หน้า 79) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน (Teacher/ Instructor) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นผู้จัดบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ ด้านกายภาพ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสงสว่าง ระบบเสียง ให้ผู้เรียนรู้รู้สึกสบายและอยากเรียน ส่วนด้านจิตวิทยาได้แก่ การจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน กล่าวคือ กล่าวทำให้โอกาสผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จทุกคน

3. ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)

ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ คือ ผู้สอนที่ทำหน้าที่ในการให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงในการเรียนรู้ที่มีความหมาย และทำให้การปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (อังคณา อ่อนธานี, 2551, หน้า 62)

พัฒนา ชัชพงศ์ (2554, หน้า 8-9) ได้เสนอถึงบทบาทผู้สอนในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ว่า ผู้สอนใช้คำถามปลายเปิดที่เด็กสามารถตอบได้ถูกหลายคำตอบ ใช้กิจกรรมหลากหลาย ใช้การชี้แนะทางอ้อม ให้แรงเสริมทางบวกและการกระตุ้น คะยั้นคะยอแนะทางไปสู่การเรียนรู้และรักษาระเบียบวินัยของห้องเรียน ผู้สอนคอยกำกับอยู่รอบนอก คอยสังเกต ถามคำถาม กระตุ้นให้คิด คอยให้ความช่วยเหลือและปลอบโยนเมื่อเด็กต้องการ สอดคล้องกับชนาธิป พรกุล (2561, หน้า 79) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน (Teacher/ Instructor) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นผู้ชี้แนะหรือแนะแนวทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้โดยการสังเกต การสำรวจ การทดลอง ซึ่งเป็นวิธีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อพร้อมที่จะเข้าใจ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ผู้ได้เรียนรู้ได้อย่างราบรื่น อีกทั้งเป็นผู้นำเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อน ควรจัดลำดับเนื้อหาให้เข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นหรือซักถาม ครูต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ช่วยให้การบรรยายน่าสนใจ และเป็นผู้ตั้งคำถาม ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดการคิด และพัฒนาสติปัญญาของผู้เรียน ครูควรใช้คำถามที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนใช้การคิดระดับสูงในการหาคำตอบ ตลอดจนเป็นผู้เสริมแรงเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ครูต้องการ และเป็นการย้าให้ผู้เรียน มั่นใจในการกระทำของตนเอง จะได้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยเลือกโอกาสในการเสริมแรงให้เหมาะสม

4. ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)

การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Practice) ของผู้เรียนด้วยการกระทำจริง (Learning by Doing) จนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experience) มีกระบวนการแก้ปัญหา (Problem Solving) มีการทบทวนผลการเรียนรู้ (Reflection)

และการพัฒนายกระดับต่อไปในการปฏิบัติจริงให้เป็นวงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle) โดยการเอื้ออำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ นั้น ต้องเอื้ออำนวยกิจกรรมกลุ่มให้ผู้เรียนเกิดการสังเคราะห์องค์ความรู้จากกระบวนการทบทวน อภิปราย และคิดวิเคราะห์จากประสบการณ์จริงให้เป็นองค์ความรู้และทักษะใหม่ๆ ของผู้เรียนด้วย (Kolb, D.A. & Fry. R., 1975; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, หน้า 37)

มัลคอล์ โนลส์ (Malcolm S. Knowles, 1984; อ้างถึงใน กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร 2552, หน้า 30) ได้เสนอตัวแบบบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ที่ต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การทบทวนการวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะต่อไป (หน้า 39) สอดคล้องกับทินซ์มันน์ และคณะ (Tinzmann, et al., 1990; อ้างถึงใน อังคณา อ่อนธานี, 2551, หน้า 69) ได้กล่าวว่า ครูให้ทางเลือกกิจกรรม มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสนใจตามเป้าหมายแต่ละบุคคล และสนับสนุนผู้เรียนในการประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ส่วนชานาธิป พรกุล (2561, หน้า 79) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน (Teacher/ Instructor) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ย่อมต้องการทราบผลการกระทำของตน

5. ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 40 - 44) ได้ให้ข้อเสนอว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ และทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต คือ 3R x 7C โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information, Media, Technology Skill) ดังนี้ 1) ทักษะด้านสารสนเทศ (Information Literacy) ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้ ให้ศิษย์สามารถเข้าถึงสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (ใช้เวลาน้อย) และมีประสิทธิผล (เข้าถึงแหล่งที่ถูกต้องเหมาะสม) สามารถประเมินสารสนเทศได้อย่างลึกซึ้งครบถ้วนรอบด้านอย่างรู้เท่าทัน นอกจากนี้ทุกคนควรมีทักษะในการสร้างสารสนเทศและสื่อเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้คนในวงกว้าง 2) ทักษะด้านสื่อ (Media Literacy Skills) ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์มีทักษะการวิเคราะห์สื่อได้ และสามารถใช้เครื่องมือสร้างสื่อ และสื่อสารออกไปได้หลายทาง เช่น วิดีโอ (Video), ออดิโอ (Audio), เว็บไซต์ (Website) เป็นต้น และ 3) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) ครูเพื่อศิษย์ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ศิษย์สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย จัดระบบประเมินและสื่อสารสนเทศ ใช้เครื่องมือสื่อสารเชื่อมโยงเครือข่ายและสร้างสารสนเทศได้

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และคณะ (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ทักษะ 7C ที่เป็นองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะดังกล่าวนี้เป็นทักษะสำคัญที่ครูต้องปฏิบัติและควรได้รับการพัฒนาเพื่อการเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ทักษะดังนี้

- 1) ทักษะ C1: Curriculum Development (พัฒนาหลักสูตร)
- 2) ทักษะ C2: Child – Centered Approach (การเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง)
- 3) ทักษะ C3: Classroom Innovation Implementation (การนำนวัตกรรมไปใช้)
- 4) ทักษะ C4: Classroom Authentic Assessment (การประเมินตามสภาพจริง)
- 5) ทักษะ C5: Classroom Action Research (การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน)
- 6) ทักษะ C6: Classroom Management (การจัดการชั้นเรียน)
- 7) ทักษะ C7: Character Enhancement (การเสริมสร้างลักษณะ)

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และคณะ (2557, หน้า 11 - 12) ได้กล่าวถึง ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบไปด้วยทักษะ 7 ประการคือ

- 1) สร้างและบูรณาการความรู้ได้
- 2) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์
- 3) มีวิสัยทัศน์และตถกผลึกทางความคิด
- 4) รู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดี ข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและสังคมได้
- 5) มีทักษะการสอนให้เติบโตตามศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ได้
- 6) เข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม
- 7) มีบทบาทนำในด้านการสอนและในวิชาชีพ

วิเชียร ไชยบัง (2558, หน้า 5 - 6) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ครูต้องมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะจัดการกับข้อมูล ทักษะการดูแลสุขภาพ ทักษะ ICT รวมกับทักษะอีกมากมายเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

จากการสังเคราะห์แนวคิดนักการศึกษาข้างต้นสรุปได้ดังนี้

ทักษะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ / นักการศึกษา	จัดระบบการเรียนรู้	จัดบรรยากาศการเรียนรู้	ชี้แนะแนวทาง	ให้ข้อมูลย้อนกลับ	ใช้เทคโนโลยี
Carl R. Rogers, 1959	✓	✓	✓	✓	
Malcolm S. Knowles, 1984	✓	✓	✓	✓	
Tinzmann, et al., 1990	✓	✓	✓	✓	
Feuerstein, 1991	✓	✓	✓	✓	
Beatrice, 1995	✓	✓	✓	✓	
Ward, 2000	✓	✓	✓		
พัฒนา ชัชพงษ์, 2554	✓	✓	✓		
วิจารณ์ พานิช, 2555	✓	✓	✓	✓	✓
ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ และคณะ, 2557	✓	✓	✓	✓	✓
วิเชียร ไชยบัง, 2558	✓	✓	✓	✓	✓
วรภัทร ภูเจริญ, 2559	✓	✓	✓	✓	
วิริยะ ฤชชัยพานิชย์ และคณะ, 2559	✓	✓	✓	✓	✓
ชนาธิป พรกุล, 2561	✓	✓	✓	✓	✓
พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2561	✓	✓	✓	✓	✓

จากแนวคิดของนักการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มี 5 ทักษะ ดังนี้

- 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)
- 5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

1. **ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)** เป็นการพัฒนาความชำนาญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีระบบ มีการวางแผน วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนการเรียนรู้รายบุคคล มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ตลอดจนมีความรู้ด้านวัดและประเมินผล

2. **ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)** เป็นความชำนาญในการจัดการชั้นเรียน มีการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน ตลอดจนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. **ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)** เป็นความชำนาญในการแนะนำช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ โดยใช้กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน กระตุ้นความสนใจ และเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

4. **ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)** เป็นความชำนาญในการสะท้อนความคิด มีการประเมินเพื่อการเรียนรู้ ใช้การมีส่วนร่วมในการประเมิน สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ตลอดจนนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุง พัฒนาตนเอง และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. **ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)** เป็นความชำนาญในการใช้ความรู้เครื่องมือ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น

3.5 ปัจจัยการบริหาร

ในทางการบริหารการศึกษาถือว่าปัจจัยการบริหารเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จ ได้มีนักวิจัยและนักการศึกษาต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) ความหมายของปัจจัยการบริหาร

เกสร หนูจันทิก (2549, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารองค์กรทุกแห่งทุกประเภทจะสามารถดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านคน (Man) ปัจจัยด้านเงิน (Money) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) โดยปัจจัยด้าน คน (Man) หรือบุคลากร เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด

วิรัตน์ จิตรโก (2551, หน้า 18) ได้สรุปว่า ปัจจัยการบริหาร 4 ประการ หรือ 4M's ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ กล่าวคือ การบริหาร การศึกษา จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและประมาณที่เพียงพอ มีเงิน และวัสดุอุปกรณ์ ตามความต้องการของแผนงาน โครงการ และจะต้องมีระบบบริหารจัดการที่ดีด้วย ซึ่งปัจจัยพื้นฐานสำคัญเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สมใจ หวังธรรมคุ้ม (2551, หน้า 8) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารนับเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ประกอบไปด้วย เป้าหมาย (Goal) และปัจจัยการบริหาร (Factor of Management) คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เทคนิควิธี (Method) เครื่องจักร(Machine) และลักษณะของการบริหาร (Management Style)

สุพรรณิการ์ บุญเกื้อ (2551, หน้า 18) ได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงสิ่งที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อนิวัช แก้วจันทิก (2551, หน้า 41) กล่าวว่า ปัจจัยบริหารเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของกิจการ โดยการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือ สามารถสร้างผลสำเร็จออกมาโดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือหมายถึง การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่าย ซึ่งคำว่า ประสิทธิภาพเป็นการวัดว่า กิจการสามารถทำงานได้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยไม่มีการคิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปว่าใช้ได้มากน้อยเพียงใด การบริหารงานจึงต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหาร ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการที่เรียกว่า 4 M's คือ

คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้นๆ

เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่
การจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านคน (Man) ปัจจัยด้านเงิน (Money) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) แนวคิดทฤษฎีปัจจัยการบริหาร

ลิเคิร์ต Likert, S. (1961 ; อ้างถึงใน เกษม อุ๋นมนีรัตน์, 2550, หน้า 8) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารว่า มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) แรงจูงใจ (Motivation)
- 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication)
- 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล (Interaction and Influence)
- 5) การตัดสินใจ (Decision Making)
- 6) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)
- 7) การควบคุมงาน (Control)
- 8) มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance Goals an Training)

โคเฮนล์ (Cohen 1982 ; อ้างถึงใน ธนศักดิ์ พรหมจันทร์, 2550 หน้า 21 - 22) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยบริหารของโรงเรียน คือ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง 2) บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 3) ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถสูง 4) ครูมีความคาดหวัง ความตั้งใจสูง และ 5) มีการวัดผลการเรียนรู้ และปฏิบัติงานของผู้เรียน

เฮอร์เชย์ (Hershey 1982 ; อ้างถึงใน วราภรณ์ เน่าเพ็ชร, 2558, หน้า 26) กล่าวถึงปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และผู้ปกครองยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน 2) เป้าหมายของโรงเรียนต้องชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและนำมาปฏิบัติได้ 3) ผู้เรียนมีผลการเรียนก้าวหน้า 4) กฎ ระเบียบต่าง ๆ ได้รับการยอมรับปฏิบัติ 5) ครูมีความคาดหวังสูงและมีความตั้งใจสูง 6) ผู้เรียนมีความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการปฏิบัติ 7) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง 8) ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยกันฉันท์มิตร และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

ปรีชา คัมภีรปรกรณ์ (2541 หน้า 18) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานจะค้ำนึ่งถึง 4M's ซึ่งประกอบด้วย 1) บุคลากร (men) 2) งบประมาณ (money) 3) วัสดุสิ่งของ (material) และ 4) การบริหารจัดการ (management) ซึ่งถ้าขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะทำให้การดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ใช้อย่างไม่คุ้มค่า ไม่ประหยัด จะดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมาก ก็เพียงประสิทธิผล ไม่เกิดประสิทธิภาพ

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 13 - 14) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งเป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร รู้จักกันในนาม 4M' s ได้แก่

- 1) คน (Man) ได้แก่ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน
- 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ
- 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ
- 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์การที่ทำโดยผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ปัจจัยบริหาร คือ เครื่องมือในการทำงานที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ การติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมบรรยากาศในสถานศึกษา ในการใช้ปัจจัยเพื่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพนั้น มีหลายองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารที่ต้องมีความสามารถในการประสานงาน สั่งการ ตัดสินใจ และจงใจให้มีการดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดและวางไว้ เพื่อเป็นเป้าหมายในการทำงานขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จจากการบริหารจัดการ โดยการเลือกใช้ปัจจัยบริหารที่เหมาะสม เพียงพอ ทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นปัจจัยบริหารจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเอื้อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎีปัจจัยการบริหารที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยการบริหาร หรือ 4M's ประกอบด้วย 1) บุคลากร (Man) 2) กระบวนการบริหาร (Management) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ 4) งบประมาณ (Money) มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

4. แนวคิดเชิงระบบ

4.1 ความหมายของระบบ

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของระบบ หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำการกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

ทรงพล เจริญคำ (2555, หน้า 323 - 335) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

มนต์นภัส มโนการณ (2555, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของระบบ หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันต่อการดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

4.2 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 93 - 94) ได้ให้หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีระบบมีความเชื่อว่าระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อม
2. มีรูปแบบของการจัดลำดับของระบบใหญ่และระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน
3. มีรูปแบบของปัจจัยนำเข้าและผลผลิต (Input Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับเป็นองค์ประกอบของระบบ
4. แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใด ตัวหนึ่งเปลี่ยนไปก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย
5. ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของความมีเหตุมีผลของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ และเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้นมักจะมีสาเหตุที่มากกว่าหนึ่งสาเหตุ

6. ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็นผลผลิต (Output) หรือ มากกว่ากระบวนการ (Process) ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่ง ซึ่งก็คือผลกระทบ (Outcome) ที่เกิดขึ้นตามมาภายหลัง

7. ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยน และป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้รู้ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร ควรจะแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบ คือ การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)

สรุปได้ว่า ระบบจะต้องเป็นระบบเปิดที่แสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งผลสุดท้ายของงานอาจมีผลกระทบ (Outcome) เกิดขึ้นภายหลัง และมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยน และป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

4.3 องค์ประกอบของระบบ

คาสต์ และโรเซนซ์ไวท์ (Kast & Rosenzweig 1985 ; อ้างถึงใน ญัณฐ์ธันัน ระวิพงษ์ 2557, หน้า 29 - 30) ได้อธิบายว่า ระบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำเข้าสู่ระบบเพื่อก่อให้เกิดการทำงาน ทั้งนี้ทรัพยากรและระบบจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นกับประเภทของระบบ สำหรับระบบของสถานศึกษา โดยปัจจัยนำเข้า เช่น ผู้เรียน หลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การแปรสภาพปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรให้เปลี่ยนเป็นผลผลิต ทั้งนี้กระบวนการจะมีลักษณะใดขึ้นอยู่กับประเภทของระบบเช่นกัน โดยกระบวนการสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น การบริหารจัดการศึกษา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเรียน เป็นต้น

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของระบบ โดยผลผลิตสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น ผู้เรียนมีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตรและความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากร เป็นต้น

4. ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ส่วนที่ส่งผลกระทบต่อระบบ โดยสามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานของระบบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงข้อดีและข้อบกพร่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพได้

5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่อยู่แวดล้อมระบบ โดยสภาพแวดล้อมสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น ที่ตั้ง ชุมชน และผู้ปกครอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ผลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment)

4.4 แนวทางการประยุกต์ทฤษฎีระบบ

ทรงพล เจริญคำ (2555, หน้า 335 - 336) ได้อธิบายถึงแนวทางการประยุกต์ทฤษฎีระบบในการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1) โรงเรียนในฐานะเป็นระบบโรงเรียนเป็นองค์กรราชการ โครงสร้างจึงเป็นระบบโรงเรียนมีตัวป้อนกระบวนการแปรสภาพ และผลผลิตเช่นเดียวกับระบบอื่น ๆ

1.1 ตัวป้อนของโรงเรียน ได้แก่

1.1.1 ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เช่น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่อื่น ๆ และผู้เรียน เป็นต้น

1.1.2 ทรัพยากรการเงิน (Money) เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค เป็นต้น

1.1.3 ทรัพยากรวัตถุ (Material) เช่น ที่ดิน อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น

1.1.4 การบริหารจัดการ (Management) เช่น สารสนเทศ ความคิดเห็นของครู และ ผู้ปกครองรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน เป็นต้น

1.2 กระบวนการแปรสภาพของโรงเรียน ได้แก่

1.2.1 กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร วิธีการสอนและการวัดผล

1.2.2 กระบวนการบริหาร เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสุขภาพผู้เรียน การจัดบริการงานให้ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นต้น

1.3 ผลผลิตของโรงเรียนประกอบด้วย

1.3.1 ผลผลิตเกี่ยวกับผู้เรียน เช่น ความรู้ ทักษะ การพัฒนาการ เจตคติ การขาดเรียน การออกกลางคัน การสำเร็จการศึกษา เป็นต้น

1.3.2 ผลผลิตเกี่ยวกับครู เช่น ความพึงพอใจของครู พัฒนาการของครู การลา การขาด การขอย้ายออก เป็นต้น

1.3.3 ผลผลิตด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ความสัมพันธ์กับชุมชน

2) การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า มีการนำทฤษฎีระบบมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ตัวป้อนของโรงเรียน (Input) กระบวนการแปรสภาพของโรงเรียน (Process) และผลผลิตของโรงเรียน (Output) เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

จากแนวคิดเชิงระบบดังกล่าว ผู้วิจัยได้ประยุกต์ทฤษฎีระบบมาใช้ในการร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย Input เป็นทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) 2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) 3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) 4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) และ 5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) Process เป็นกระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย สร้างภูมิรู้สู่การปฏิบัติ วัดผลงาน และ Output เป็นผลผลิต ด้านครู ด้านผู้เรียน และด้านสถานศึกษา

5. แนวคิดการพัฒนาครูในประเทศไทย

5.1 การผลิตและพัฒนาครู

จากรายงานผลการศึกษานโยบายการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 หน้า 2 - 5) มีผลการศึกษาดังนี้

1) สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

แนวทางการผลิตครูในอนาคต สามารถสรุปแนวทางการผลิตครูในเชิงระบบได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ในการผลิตครู ต้องมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู เพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะคนที่มีใจรักในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ (ครูของครู) ทั้งด้านความรู้และจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยผ่านกระบวนการวิจัย สมรรถนะของหลักสูตรสามารถพัฒนาบัณฑิตครูให้เป็นคนมีความรู้ มีความสามารถด้านทักษะการคิด ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีพื้นฐานทางจริยธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคต

1.2 กระบวนการ (Process) ในการผลิตครู ต้องผลิตครูตามความต้องการของประเทศ มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการคิดวางแผนเป็นระบบ กระบวนการเรียนการสอนของคณาจารย์ต้องลดบทบาทการสอน ทำหน้าที่เป็นกระบวนการ (Facilitator) ลดการบรรยายในชั้นเรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพิ่มขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการความรู้ การฝึกประสบการณ์ในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงชีวิต เสริมประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน ของนักศึกษาครูตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงชั้นปีสุดท้าย จัดกิจกรรมให้นักศึกษาครูได้เรียนนอกชั้นเรียน นอกสถานที่มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในชุมชน เรียนรู้ ธรรมชาติ ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมร่วมกันนอกสถานศึกษาในเวลาที่เหมาะสม จัดตารางเรียนใหม่ให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลและเนื้อหาสาระ ปลุกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู สร้างครูให้มีหัวใจเป็นมนุษย์

1.3 ผลผลิต (Output) คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี ครูต้องเป็น “ครูเพื่อศิษย์” มีคุณลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัด การเรียนรู้

2) สถานภาพการพัฒนาครู

2.1 นโยบายด้านการพัฒนาครู พบว่าการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ครูยังมีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งที่มีความสำคัญต่อการยก ระดับคุณภาพของครู ระบบการพัฒนาครูของไทยโดยหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคนต่าง ทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนา ครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลาง เพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่ การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษาขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง

2.2 รูปแบบการพัฒนาครู ในภาพรวมของประเทศ ที่หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ นิยมปฏิบัติกันมากคือ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การส่งครูไปศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงาน ในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การใช้โครงการต่าง ๆ จากภายนอกเพื่อ กระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ในรอบปีหนึ่ง ๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีลักษณะซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้

2.3 วิธีการพัฒนาครู ที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมใหญ่ ๆ ในเมืองหรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรม (ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลาง) เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อผู้เรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาหนักที่สุด

2.4 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู พบว่า 1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง 4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุมขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ 5) การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหาหนักในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 7) ครูยังขาด

แรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) ข้อเสนอแนะการผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครู

3.1 ข้อเสนอแนะด้านการผลิตครู

(1) ปฏิรูประบบการผลิตครู ควรดำเนินการ ดังนี้

ก. ควรเร่งจัดทำแผนการผลิตครูที่สัมพันธ์กับแผนการใช้ครูในระดับชาติและสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการครูประเภทต่าง ๆ ของประเทศ โดยหน่วยงานผู้ใช้ครู และหน่วยงานผลิตครูต้องร่วมมือกันจัดทำแผนความต้องการใช้ครุราย 5 ปี และ 10 ปี ของแต่ละพื้นที่การศึกษาโดยยึดความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อให้สถาบันผลิตครูเตรียมความพร้อมในการผลิตให้ตรงตามความต้องการใช้จริงของแต่ละพื้นที่ โดยกำหนดจำนวนนักศึกษาสำหรับการคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาตามสัดส่วนแต่ละพื้นที่ที่ต้องการใช้ครู

ข. เร่งดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครูที่ได้มาตรฐาน มีการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งสร้างเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนและกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงในแต่ละช่วงเวลา

ค. ควรกำหนดพื้นที่ร่วมรับผิดชอบของสถาบันผลิตครู เน้นการมีส่วนร่วมในการปรับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรผลิตครูให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ควบคุม กำกับ และดูแลการผลิตครูให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

ง. ปรับเปลี่ยนระบบการรับนักศึกษาครู เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีใจรักการเป็นครู เข้าสู่วิชาชีพครู โดยกำหนดแนวทางการคัดเลือกผู้เรียนดี เก่ง และศรัทธาในวิชาชีพครูเข้าเป็นนักศึกษาครู กำหนดเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครูตามความเหมาะสมของพื้นที่และสภาพความต้องการใช้ครูในสาขาและประเภทที่ต้องการ กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าเรียน “ครู” ควรเป็นผู้เรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในกลุ่มคะแนนสูง ร้อยละ 50 ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กำหนดวิธีการหรือกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาครูโดยใช้ระบบกลาง โดยผู้ใช้ครู (กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่ใช้ครู) รับผิดชอบการเลือกนักศึกษาในพื้นที่ แล้วส่งต่อให้สถาบันผลิตครูที่ได้รับการคัดเลือกดำเนินการผลิตในแต่ละสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานผู้ใช้ครูจัดทำแนวปฏิบัติเป็นคู่มือสำหรับประเมินผู้เรียนที่มีแวວความเป็นครู ในช่วงการเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4 - 6) เพื่อคัดเลือกคนดี เก่ง และมีแวວความเป็นครูเข้าสู่อาชีพครู

(2) เร่งดำเนินการเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อของสถาบันผลิตครูให้ได้มาตรฐาน มีสมรรถนะในระดับสากล

(3) การวางระบบการจัดสรรทุนสำหรับนักศึกษาครู โดยจัดสรรทุนผูกพันกับสถาบัน การศึกษาในท้องถิ่น (จังหวัด) ตั้งแต่เริ่มเรียนโดยคัดเลือกผู้เรียนในท้องถิ่นรับทุน ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูในท้องถิ่น ยกเลิกวิธีการสอบบรรจุ เมื่อเรียนจบแล้ว ให้บรรจุทำงานในท้องถิ่นของตน โดย สถานศึกษาเป็นผู้คัดเลือกบัณฑิตครูเข้าเป็นครูประจำการ จัดสรรทุนการศึกษาให้นักศึกษาในโครงการ ผลิตครูในช่วงของระยะเวลาที่ศึกษาในสถานศึกษา

(4) เร่งรัดการปรับระบบและรูปแบบการผลิตครูให้เหมาะสมกับการใช้งานครู ในแต่ละ ระดับและประเภทการศึกษา

(5) กำหนดแนวทางการเตรียมนักศึกษาครู เพื่อให้ได้ครูดี มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาครู

(1) วางระบบการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นเลิศในด้าน การจัดการเรียนการสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การออกแบบและผลิตสื่อ เอกสารประกอบการ การสอน ฯลฯ

(2) กำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูและเครือข่ายการพัฒนาครู ไปสู่ครูมืออาชีพ

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาครูควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตาม ความต้องการและความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา ใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่หลากหลายโดยไม่ทิ้ง ห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา “ครูยุคใหม่” ให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” ที่มีคุณลักษณะเป็น ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

5.2 รูปแบบการพัฒนาครู

ปาร์คและลูกส์ฮอสลีย์ (Sparks and Loucks Horsley, 1989; อ้างถึงใน ปิยพร ชุมจันทร์ (2558, หน้า 57) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรม (Training Model)
2. รูปแบบการแนะนำเป็นรายบุคคล (Individually Guided Development)
3. รูปแบบการสังเกตและประเมิน (Observation and Assessment Model)
4. รูปแบบการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Process)

5. รูปแบบการแสวงหาความรู้และวิธีการด้วยตนเอง (Inquiry)

กิตติยาวดี บุญเชื้อ (2546 หน้า 52) ได้เสนอรูปแบบวิธีการที่โรงเรียนในโครงการใช้พัฒนาครู ทั้ง โรงเรียน จากรายงานสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน ประสบการณ์จากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. จัดการประชุมสัมมนาและอบรม เพื่อสร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อควรปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวในการปฏิรูปการศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้

2. จัดให้มีการประชุมชี้แจงในการดำเนินงานปฏิรูป โดยจัดเพิ่มเข้าไปในระเบียบวาระประชุมรายเดือน เพื่อติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน และจัดตั้งทีมงาน รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง ตามที่ตกลงกันในการประชุม ควบคู่ไปกับการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. สนับสนุนการศึกษาด้วยตนเองของคณะครู อาจารย์ โดยจัดมุมวิชาการให้โดยเฉพาะ และจัดหาสื่อ สิ่งพิมพ์ทั้งที่ได้รับจาก สกศ. และจากหน่วยงานต้นสังกัด มาไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า รวมทั้งจัดบริการให้ครูได้ร่วมรับฟังข้อมูล ข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต และวีดิทัศน์และส่งเสริมให้ครูในการลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศโดยการจัดสรรเวลาให้

4. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่เป็นครูต้นแบบหรือครูแห่งชาติ ในหัวข้อที่ครูสนใจ เช่น การปฏิรูปการศึกษาการแก้ปัญหาผู้เรียน การผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอนเฉพาะวิชา การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ร่วม ทั้งการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางการเรียน มีการนิเทศติดตามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงกัลยาณมิตรในกลุ่มครูด้วยกัน และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เป็นองค์รวมเพื่อให้เห็นพัฒนาการของเด็กทุกด้าน ไม่เน้นเฉพาะความรู้ความจำ

5. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ มาให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อที่เหมาะสม การทำหลักสูตร การทำแผนการสอน การสร้างแบบประเมินการเรียนรู้ แม้กระทั่งการใช้ภาษากับผู้ปกครองทั้งในการเขียนรายงาน และการสนทนาเฉพาะตัวเกี่ยวกับผู้เรียนและปัญหาที่ควรได้ร่วมกันแก้ไข

6. จัดให้มีการศึกษานอกสถานที่ เพื่อเก็บเกี่ยวความรู้และศึกษาบทเรียนที่อยู่รอบตัว นอกห้องเรียน เยี่ยมชมและดูงานสถานศึกษาอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนให้เกิดผลดีมากที่สุด และมีความหมายมากที่สุดสำหรับผู้เรียน

7. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของผู้สอน มีการปรับปรุงหลังการประเมินเพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. plugged joint of the work together to achieve the same goal is the development of the student by the teacher working together as a team. มีการประสานงานร่วมกันทั้งแนวตั้ง (สายวิชา) และแนวนอนระดับชั้น) เมื่อสิ้นภาคเรียน มีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงร่วมกัน และช่วยกันคิด หาทางแก้ไขปัญหาด้วยความรู้สึที่ดีต่อกันและด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

9. สนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสาร และความรู้จากสื่อต่าง ๆ นอกจากเอกสารและสิ่งพิมพ์ เป็นต้นว่า วิดีทัศน์เกี่ยวกับเรื่องน่ารู้ในวงการศึกษา การอบรมทางไกลจากสถานีโทรทัศน์ช่อง 11 เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ การพัฒนาทั้งระบบ การพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง

10. สนับสนุนให้เปิดห้องพิเศษสำหรับครูโดยตั้งชื่อแตกต่างกันไป เช่น ห้องปฏิรูป ศูนย์การเรียนรู้การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น โดยจัดให้เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ทางการศึกษา เพื่อให้ครูได้มาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง

ประภาพรธรรม เอี่ยมสุภชาติ (2548, หน้า 28 - 36) ระบุว่า การหาวิธีการในการส่งเสริมให้ครูเกิดศักยภาพที่สำคัญต่อการเป็นมืออาชีพและดำรงรักษาศักยภาพนั้นให้ถาวร เป็นเรื่องสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูประจำการไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และนำรูปแบบการบูรณาการกับทีมงานในโรงเรียน โดยการสร้างความรู้สึมีส่วนร่วม ซึ่งในการนำนวัตกรรมใหม่แบบใดมาใช้ในองค์กร ต้องสร้างความรู้สึมีส่วนร่วมให้เกิดกับสมาชิกในองค์กร

วสันต์ ปานทอง (2555, หน้า 332) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบเชิงระบบมุ่งสู่ผลผลิตซึ่งเน้นคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน

2. กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาประเมินผลการพัฒนา

3. ระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา (2555, หน้า 22) ได้เสนอไว้ว่า รูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่ต้องการ คือ เริ่มดำเนินการโดยใช้ปัญหาหรือความสนใจของครูเป็นฐาน (Problem based) การอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนที่เน้นการลงมือปฏิบัติ โดยใช้ชั้นเรียนจริงเป็นสถานที่ในการจัดอบรม เพื่อ

ไม่ให้ครูทิ้งภาระงานสอนของตน โดยมีนักวิชาการให้คำแนะนำ ให้ครูสามารถออกแบบหรือวางแผน การจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปทดลองใช้ มีการสะท้อนผลร่วมกันและนำไปปรับปรุงแก้ไข จนมี ประสิทธิภาพการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม การติดตามอย่างต่อเนื่องจากศึกษานิเทศก์หรือเขตพื้นที่ การศึกษาและนักวิจัย

ปิยพร ชุมจันทร์ (2558, หน้า 232) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. หลักการและเหตุผล
2. แนวคิดพื้นฐาน
3. จุดมุ่งหมาย
4. บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. กระบวนการพัฒนาครู
6. ปัจจัยความสำเร็จ

โดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การรวบรวมข้อมูล และการสะท้อนผล ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูความเริ่มจากการใช้ปัญหาหรือความสนใจของครูเป็นฐาน (Problem based) ในการอบรมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนที่เน้นการลงมือปฏิบัติ โดยใช้ชั้นเรียนจริงเป็น สถานที่ในการจัดอบรม เพื่อไม่ให้ครูทิ้งภาระงานสอนของตน

5.3 วิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการสร้างเสริมครูให้สามารถนำศักยภาพที่มี มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติ ของครูที่มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษา ต่อการนิเทศการสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น ได้มีผู้รวบรวมวิธีการพัฒนาครูไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555; อรุณ รักธรรม, 2552; กุณฑลี บริรักษ์สันติกุล และคณะ, 2558) ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มี ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึก ปฏิบัติจริงเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมแบ่งได้เป็นการฝึกอบรมอย่างไม่เป็น ทางการ การฝึกอบรมแบบนี้จะไม่มีกำหนดการ เนื้อหาที่แน่นอน มุ่งแก้ปัญหาทางจิตใจ พฤติกรรม และ

การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น และลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น

2. การให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคล วิธีนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผ่านการสร้างความเข้าใจในหน้าที่ ความเชื่อ ค่านิยม ความสำคัญของการเสริมแรง และการให้คำปรึกษาเชิงกระบวนการ วิธีนี้จะให้ความสำคัญของกระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระ ใช้การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นตามที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

4. การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ ผู้เข้าร่วมการสัมมนาต้องทราบวัตถุประสงค์ของการสัมมนา และมีการเตรียมตัวโดยศึกษาล่วงหน้า รวบรวมประสบการณ์ เตรียมข้อคิดเห็นมาเสนอแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมสัมมนาอื่น

5. การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติร่วมกันสามารถนำไปใช้ได้

6. การศึกษาดูงาน เป็นการให้บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์กร ได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติอยู่ในองค์กรได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หน่วยงานอื่น เปลี่ยนบรรยากาศ เป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร และการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการศึกษาดูงาน

7. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถาบันทางการศึกษาตามหลักสูตรของสถาบันทางการศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาที่เน้นในชั้นเรียนหรือการศึกษาทางไกลที่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

8. การชี้แนะ (Coaching) เป็นการชี้แนะการดำเนินการที่ใช้การปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่มีผู้ทำหน้าที่ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางาน และแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมาย คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน

การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ การชี้แนะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co – Construction) เรียนรู้ไปพร้อมกัน

สรุปได้ว่า ในการพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาทักษะของครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ได้ใช้การพัฒนาครูในหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การนิเทศการสอน การสัมมนา การประชุม ปฏิบัติการ และการชี้แนะ

6. รูปแบบ (Model)

6.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ หรือ Model” หรือบางครั้งเรียกว่า “ต้นแบบ” เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายมุมมอง ดังนี้

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good 1973, p. 177) ในพจนานุกรมการศึกษา ได้รวบรวมความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ไว้ 4 ประการคือ

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด
4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวอย่างประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2546, หน้า 27) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่ผู้วิจัยได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏขึ้น โดยการใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็น ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

มาลี สืบกระแสน (2552, หน้า 108 - 109) รูปแบบ มีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน เป็นต้น และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็น

นามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ หรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพหุคูณหรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 41) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ โดยที่ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ รวมถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปรากฏการณ์ หรืออยู่ในระบบต่าง ๆ โดยอธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบนั้นๆ

พิสนท์ นุ่นเกลี้ยง (2554, หน้า 12) ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องการศึกษา นั้น ๆ

ทิตนา แคมมณี (2555, หน้า 220) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นต้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

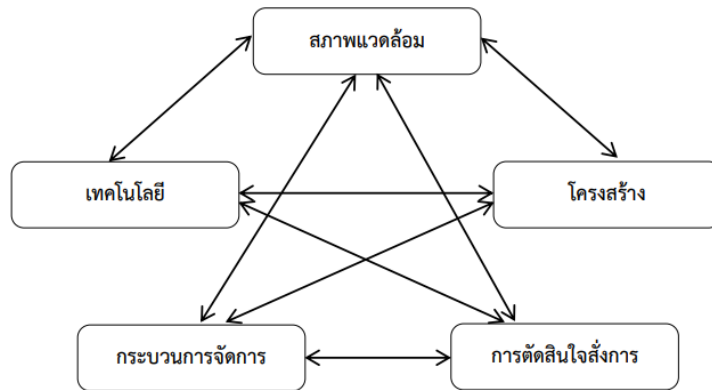
สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายความหมาย ตั้งแต่แบบย่อส่วนของจริงหรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนของความเป็นจริง หรือหมายถึงสภาพที่พึงปรารถนา วิธีการ หรือแนวทางในการดำเนินงานที่สามารถแสดงหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบนั้น ๆ ให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจแนวทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจน สามารถส่งต่อการปรับปรุงหรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำตรงและเชื่อถือได้

6.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg 1980, p. 16 - 17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ และการบริหารของบราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg) มีลักษณะดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown & Moberg

ที่มา : Brown & Moberg, 1980

สมาน อัครภูมิ (2549, หน้า 13 - 15) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารว่ามีอยู่สองส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไข องค์ประกอบของรูปแบบบริหารควรครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกตัดสินใจในการบริหาร หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจระบบ และรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์การ

2. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคนในองค์การ การไหลเวียนของงาน ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์การ และกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์การและหน่วยงานย่อยในองค์การ

3. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึง ระบบงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน กำหนดขอบเขตหน่วยงานและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการ และวิธีการดำเนินงานความสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลภายนอก

4. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหาร การตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์การและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรขององค์การ โดยเฉพาะทรัพยากรทางเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ

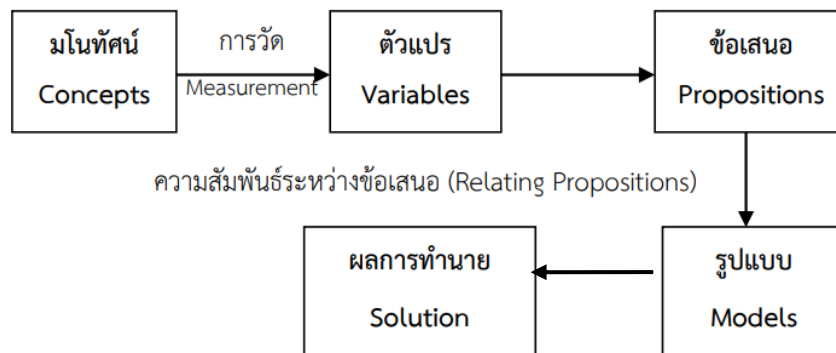
1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ระบบและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ

5. แนวทางการประเมินรูปแบบ
6. เงื่อนไขของรูปแบบ

สรุปได้ว่า ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าไร มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เราศึกษาหรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

6.3 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

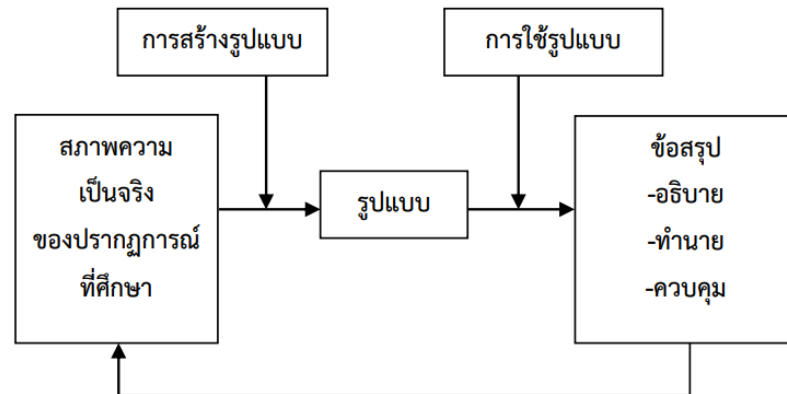
1) การสร้างรูปแบบ (Model) คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner 1969; Keeve 1988; อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิจนตร 2560, หน้า 84) จึงมีขั้นตอนการสร้างรูปแบบดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบแสดงความสัมพันธ์

ที่มา : Steiner,1969; Keeve, 1988; อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิจนตร, 2560

มียากาวะ (Miyagawa ; อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิจนตร, 2560 หน้า 85) ได้เสนอแนวคิดการสร้างรูปแบบ (Model) ไว้ว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ หรือทางสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างรูปแบบ (Model) เพื่อหาข้อมูลไปสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบของ Miyagawa

ที่มา : Miyagawa ; อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิจนตร, 2560

รูปแบบ (Model) ที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคม ต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา และอีกประการหนึ่ง สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเอง กล่าวคือ ถ้าเราสร้างรูปแบบ (Model) ให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด รูปแบบ (Model) ก็สลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การนำรูปแบบ (Model) ไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำรูปแบบ (Model) ไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนรูปแบบ (Model) ให้ง่ายเท่านั้น ซึ่งการนำรูปแบบ (Model) ไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัดจุดมุ่งหมายของการสร้างรูปแบบ (Model) ก็เพื่อทดสอบและตรวจสอบรูปแบบ (Model) นั้นด้วยเชิงประจักษ์

รูปแบบที่นำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความสัมพันธ์ทางโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์องค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

ดังนั้นรูปแบบ (Model) ที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบรูปแบบ (Model) โดยวิธีการทางสถิติ การสร้างรูปแบบ (Model) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบรูปแบบ (Model) เป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของรูปแบบ (Model) จะเป็นตัวกำหนดของ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปทดสอบรูปแบบ (Model) ผลของการทดสอบรูปแบบ (Model) ยื่อนำไปสู่ที่ยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบ (Model) นั้น

คีฟส์ (Keeves 1988, p. 560) ได้เสนอแนวคิดหลักการ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุชี้ให้เห็นถึงกลไกทางเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะต้องเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ปรากฏการณ์อธิบายปรากฏการณ์ได้

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรา กำลังศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า ในการสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (intensive knowledge) เกี่ยวกับรูปแบบที่ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่พัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบ

2) การพัฒนารูปแบบ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่าการพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 41 - 46) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนารูปแบบว่ามี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รูปแบบ และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เป็นการนำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงรูปแบบใหม่ โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยออก จะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมมากขึ้น

รัตนะ บัวสนธ์ (2556, หน้า 13 - 15) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) โดยใช้กระบวนการวิจัยจะมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการผลิตภัณฑ์ รวมทั้งลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบสร้าง และประเมินนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการนำความรู้ หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้ อาจต้องใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์ แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็จะต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสม และประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) ไปทดลองใช้ การทดสอบใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองใช้กับเป้าหมาย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบแผนการทดลอง (Experimental Design) ว่าจะใช้แบบแผนใดจึงจะเหมาะสม ควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดี และทำให้การวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมดซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้จากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจ ปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่นวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการเผยแพร่นวัตกรรมที่ได้ผ่านการทดลองใช้ ประเมินผลในภาพรวมและปรับปรุงขั้นสุดท้าย แล้วออกสู่กลุ่มผู้ใช้ อาจนำไปใช้ในทางสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการให้บริการต่าง ๆ

กิลล์กิลล์ (Gilgun 2012, p. 1 - 8) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นประมวลความคิดพื้นฐาน (Idea Organization) โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจในสภาพปัญหา และความต้องการรูปแบบใหม่ในการดำเนินงาน

2. ขั้นพัฒนา ปรับแต่ง และวิเคราะห์รูปแบบ (Developing, Adapting, Analyzing a Model) เป็นขั้นตอนที่จะกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการใช้รูปแบบ การพรรณนารูปแบบ และองค์ประกอบอื่นที่จะทำให้เกิดความชัดเจนของรูปแบบ

3. ขั้นตรวจสอบรูปแบบ (Testing a Model) เป็นขั้นวางแผนและดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยกำหนดกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง วิธีการในการตรวจสอบเครื่องมือในการตรวจสอบ ดำเนินการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบรูปแบบ

วิลเลอร์ (Willer (1967, p. 56) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป อาจแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ

คีฟส์ (Keeves 2008 , p. 561 - 562) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรตอบโจทย์ 4 ข้อดังต่อไปนี้ คือ

1. รูปแบบควรมีคุณสมบัติที่ทำให้เกิดผลที่ตามมาอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวิธีตรวจสอบรูปแบบในลักษณะใดลักษณะหนึ่งได้
2. โครงสร้างของรูปแบบควรเป็นกลไกเชิงเหตุและผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนอกจากที่จะทำนายผลได้แล้วควรอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ด้วย
3. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือของจินตนาการในการสร้างแนวคิดใหม่ และความสัมพันธ์ใหม่ในเรื่องที่ศึกษาค้นคว้า
4. รูปแบบควรนำเสนอความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ มากกว่าที่จะนำเสนอองค์ประกอบที่ประกอบขึ้นเป็นรูปแบบเท่านั้น และข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบกับผลการทำนายของรูปแบบ จะเป็นหลักฐานยืนยันผลของรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น

สรุปได้ว่า ในการพัฒนารูปแบบที่ดี ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการในการสร้างรูปแบบเพื่อนำมาเป็นฐานในการสร้างรูปแบบ โดยมีข้อมูลที่แสดงให้เห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือความต้องการจำเป็นที่ควรสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้น มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์องค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย และรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นมานั้นควรได้รับการตรวจสอบคุณภาพ มีการปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

6.4 การตรวจสอบรูปแบบ

การดำเนินการพัฒนารูปแบบ จะต้องมีการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้น จึงควรมีความชัดเจน และเหมาะสมกับวิธีทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้น และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป ในการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบมี 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1) การตรวจสอบรูปแบบด้วยการประเมิน ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการการประเมินทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ได้เสนอหลักการเพื่อเป็นหลักฐานของกิจกรรมของการตรวจสอบรูปแบบ จัดเป็น 3 หมวด (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1983 อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิเจนตร 2560, หน้า 97) ดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2) การตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องก็ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง ไอร์สเนอร์ (Eisner (1976 ; อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิเจนตร 2560, หน้า 98) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพราะเห็นว่าการวิจัย ทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์เชิงปริมาณมากเกินไป และในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิถึการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน เป็นรูปแบบการประเมินที่เป็นเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้น ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นจึงได้นำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้ง และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยเชื่อว่าคนเหล่านั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพิณิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ ก็เกิดประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง (ชีรวัดน์ นิเจนตร 2560, หน้า 98)

สรุปได้ว่า ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบต้องมีการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้น เพื่อความชัดเจน เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่สามารถทำได้ทั้ง 2 วิธี โดยการตรวจสอบรูปแบบด้วยการประเมิน และการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบและการสร้างรูปแบบดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญและได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาแนวคิด จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาภาคสนาม เพื่อนำผลที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิด ยกร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ
2. นำแนวคิดองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 6 องค์ประกอบ ของ ธีระ รุญเจริญ มาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
3. ตรวจสอบรูปแบบด้วยการประเมินและตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
4. นำรูปแบบเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยเน้นที่สภาพ ปัญหา และความต้องการของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

7. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ (Manual)

7.1 ความหมายของคู่มือ

ในการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำเป็นต้องมีแนวทางในปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอน อย่างถูกต้อง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ คู่มือจึงเป็นสิ่งที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน และวิธีการแนวทางในการปฏิบัติ ได้มีผู้ให้ความหมายของคู่มือไว้ ดังนี้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2554, ออนไลน์) ให้ความหมายของคู่มือว่า เป็นสมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้ เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษา หรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อแนะนำวิธีใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2556, หน้า 153) ได้กล่าวว่า คู่มือเป็นหนังสือที่ใช้ควบคู่กับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งบอกแนวทางในการปฏิบัติแก่ผู้ใช้ให้สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สามารถ ประจสุวรรณ (2545 หน้า 76) ได้กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือตำรา เอกสารแนะนำ หรือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีเนื้อหาสาระสั้น ๆ ซึ่งผู้อ่าน หรือผู้ใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แสงรุณีย์ มีพร (2552, หน้า 82) ได้กล่าวว่า คู่มือเป็นหนังสือที่ใช้ควบคู่ไปกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหนังสือที่ให้แนวทางการปฏิบัติแก่ผู้ใช้คู่มือให้สามารถกระทำสิ่งนั้นๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พัชรพร สันตวิจิตรกุล (2553, หน้า 35) ได้กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือ ตำรา หรือเอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจเรื่องที่จะทำ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า คู่มือ เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

7.2 ประเภทของคู่มือ

ประดับ เรืองมาลัย (2542, หน้า 98) ได้แบ่งคู่มือไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. คู่มือการสอนหรือคู่มือการจัดกิจกรรม เป็นคู่มือที่มีเนื้อหาสาระความรู้และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เช่น คู่มือการจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน คู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียน เป็นต้น
2. คู่มือหนังสือเรียน เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือเรียน
3. คู่มือการใช้สื่อหรือนวัตกรรม เป็นคู่มือที่จัดทำขึ้นประกอบการเผยแพร่ของครูเพื่อให้ผู้อื่นนำไปใช้ให้ถูกต้อง

ปรีชา ช่างขวัญยืน (2556, หน้า 153) ได้แบ่งประเภทของคู่มือไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. คู่มือครู เป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชาการ กิจกรรม สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิง
2. คู่มือผู้เรียน เป็นหนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราเรียนปกติ ประกอบด้วย สารแบบฝึกหัด ตอบคำถามปัญหาต่าง ๆ สรุปเนื้อหาต่าง ๆ
3. คู่มือการอบรม เป็นคู่มือที่ใช้ในการอบรมเพื่อสอนให้ผู้เรียนซึมซับจนติดเป็นนิสัย และแนะนำชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการขัดเกลานิสัย
4. คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่แนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน ให้ผู้อ่านเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามคำแนะนำของคู่มือได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า คู่มือมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะของการใช้งาน เพื่อช่วยให้ผู้นำไปใช้สามารถปฏิบัติตามขั้นตอน รายละเอียดจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

7.3 องค์ประกอบและประโยชน์ของคู่มือ

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ (2535, หน้า 89) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดทำคู่มือ ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
2. เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอน
3. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สื่อ
4. ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัด หรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน
5. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา
6. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ

สมพร พุดตาล เบ็ทซ์ (2539, หน้า 88) ได้กล่าวว่า คู่มือในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ส่วนประกอบตอนต้น ได้แก่ ปก หน้าแสดงรายงานนามคณะผู้จัดทำ และปีที่พิมพ์ คำนำ สารบัญ และแผนภูมิโครงสร้างของหน่วยงาน

2. ส่วนที่เป็นเนื้อหาหรือวิธีปฏิบัติงาน ได้แก่ คำอธิบายลักษณะงาน แผนภูมิแสดงสายการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน และภาพประกอบ

3. ส่วนประกอบตอนท้าย ได้แก่ คำอธิบายศัพท์ และดรชนี

ปรีชา สัจจากุล (2550, หน้า 44) ได้กล่าวว่า คู่มือปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นบรรทัดฐานสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีเกณฑ์ โดยไม่ว่าใครเป็นผู้ปฏิบัติก็ตาม ทำให้เกิดแบบแผนที่ดี

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3. ใช้สำหรับการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว

4. ช่วยลดเวลา ลดความบกพร่อง และความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นขึ้นอยู่กับการใช้งาน ทั้งนี้คู่มือที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

7.4 การสร้างคู่มือ

แสงรุณีย์ มีพร (2552, หน้า 103 - 105) ได้กล่าวถึงข้อควรคำนึงในการเขียนคู่มือไว้หลายประการดังนี้

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่า ต้องการให้ผู้ใช้ได้อะไรบ้าง
3. ควรมีส่วนนำที่จูงใจผู้ใช่ว่าคู่มือนี้อาจจะช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร ผู้ใช้จะได้รับประโยชน์อะไรบ้าง
4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้คู่มือ เพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
 5. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งที่จำเป็นในการดำเนินการตามคู่มือ
 6. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งควรมีคุณสมบัติดังนี้
 - 6.1 ความถูกต้อง เนื้อหาสาระที่ให้นั้นควรมีความถูกต้อง สามารถช่วยให้ผู้ใช้คู่มือทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ
 - 6.2 ความเพียงพอ ให้ข้อมูล/รายละเอียดที่เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้ใช้คู่มือสามารถทำสิ่งนั้นๆ ได้สำเร็จ
 - 6.3 ความเหมาะสมของการเรียงลำดับขั้นตอน ขั้นตอนการทำงานจะต้องมีการเรียงลำดับอย่างเหมาะสม ซึ่งจะสามารถทำสิ่งนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และประหยัด
 - 6.4 ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ภาษาที่ใช้จะต้องสามารถสื่อให้ผู้ใช้เข้าใจตรงกันกับผู้เขียน และใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย
 - 6.5 ความครอบคลุมของสาระที่ให้ ควรให้คำแนะนำและชี้แจงเหตุผลเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ เช่น เทคนิควิธีต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จได้อย่างดี รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้
 7. ควรมีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือทำ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการอ่านหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนที่เสนอแนะ และควรมีพื้นที่ว่างสำหรับผู้ใช้คู่มือในการเขียนคำตอบ พร้อมทั้งมีคำตอบ แนวในการตอบ หรือคำเฉลยให้ไว้สำหรับผู้อ่านให้สามารถตรวจคำตอบของตนเอง
 8. ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือสามารถใช้คู่มือได้โดยสะดวก เช่น การจัดรูปเล่ม ขนาด การเลือกตัวอักษร ขนาดของตัวอักษร การใช้สี การใช้ภาพประกอบ เป็นต้น
 9. ควรให้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อ่าน ซึ่งอาจจะเป็นบรรณานุกรม รายชื่อสื่อ รายชื่อสถาบัน รายชื่อบุคคลสำคัญ เป็นต้น

นุติ รุ่งสว่าง (2543, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า คู่มือที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ด้านรูปแบบ มีขนาดรูปเล่ม เหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน มีรูปภาพประกอบเหมาะสมกับเนื้อหาและการนำเสนอกิจกรรม แต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ ควรมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น
3. ด้านการนำไปใช้ มีการกำหนดขั้นตอนการศึกษาคู่มือไว้ชัดเจน

ณิชากา เจริญรุ่งเรืองชัย (2547, หน้า 28) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาคู่มือ มีดังนี้

1. การวางแผน
2. การเตรียมข้อมูล
3. การทดสอบคู่มือ

โดยมีแนวทางการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

1. ควรศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น
2. สืบค้น วิเคราะห์ และรายละเอียดการเขียนเนื้อหาในการให้ความรู้
3. มีกระบวนการพัฒนาคู่มือ โดยการออกแบบรูปเล่ม ภาพประกอบ และมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมของคู่มือ
4. มีการนำคู่มือไปใช้กับกลุ่มทดลอง

สรุปได้ว่า ในการจัดทำคู่มือเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นคู่มือที่ดีจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ด้วย อีกทั้งในกระบวนการพัฒนาคู่มือขึ้นต้องมีการ ตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมของคู่มือ

8. บริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

8.1 ความเป็นมา

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก เดิมใช้ชื่อว่า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอตอยสะแก สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้น ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2536 มีสำนักงานทำการอยู่ในอาคารห้องสมุดประชาชนอำเภอตอยสะแก ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนบ้านเชิงดอย ตำบลเชิงดอย อำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

ระหว่าง ปี พ.ศ.2538 - 2539 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก และห้องสมุดประชาชนอำเภอตอยสะแก ย้ายที่ทำการไปตั้งที่ศาลาวัดตอยสะแกจนถึงปี

พ.ศ.2540 ห้องสมุดประชาชนอำเภอดอยสะเก็ดได้รับการจัดสรรงบประมาณ จากกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำหรับสร้างอาคารห้องสมุดหลังใหม่ในที่ราชพัสดุ (บริเวณสนามกีฬาเทศบาลตำบลดอยสะเก็ด) ซึ่งตั้งอยู่ เลขที่ 555 หมู่ที่ 3 ตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่ หลังจากทำการก่อสร้างห้องสมุดเรียบร้อยแล้ว มีการก่อสร้างอาคารสำนักงานโดยใช้วัสดุที่รื้อถอนจากอาคารห้องสมุดประชาชนหลังเดิมในบริเวณเดียวกันกับอาคารห้องสมุดประชาชนอำเภอหลังใหม่ หลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ในวันที่ 3 มีนาคม 2551 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอดอยสะเก็ด ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด” ต่อมาในวันที่ 3 เมษายน 2557 ได้ย้ายที่ทำการไปใช้อาคารเดิมของศูนย์ส่งเสริมสุขภาพตำบลเชิงดอย เป็นที่ทำการแห่งใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ 558 หมู่ที่ 3 ตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

8.2 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

จำนวนบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2562 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากร จำนวน 23 คน รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน (คน)				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวมจำนวน
ข้าราชการครู	-	-	1	1	2
ลูกจ้างประจำ	1	-	-	-	1
พนักงานราชการ					
- ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	-	3	2	-	5
- ครู กศน. ตำบล	-	14	-	-	14
อัตราจ้าง					
- นักวิชาการศึกษา	-	1	-	-	1
- บรรณารักษ์	-	1	-	-	1
รวมจำนวน	1	20	1	-	24

ที่มา : ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด, 2562

จำนวนผู้เรียน

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีผู้เรียนที่ลงทะเบียนในปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,533 คน รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนผู้เรียนที่ลงทะเบียนในปีการศึกษา 2562 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

กศน.ตำบล	ภาคเรียนที่ 1/2562				ภาคเรียนที่ 2/2562				รวมทั้งสิ้น
	ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	รวม	ประถม	ม.ต้น	ม.ปลาย	รวม	
กศน.ตำบลเชิงตอย	31	38	58	127	31	39	46	116	243
กศน.ตำบลป่าป้อ	16	12	29	57	10	10	23	43	100
กศน.ตำบลป่าเมียง	-	27	32	59	-	29	30	59	118
กศน.ตำบลเทพเสด็จ	11	14	23	48	12	10	18	40	88
กศน.ตำบลแม่คือ	5	13	25	43	4	12	24	40	83
กศน.ตำบลตลาดใหญ่	11	23	15	49	4	19	18	41	90
กศน.ตำบลตลาดขวัญ	13	16	19	48	16	15	15	46	94
กศน.ตำบลสำราญราษฎร์	14	12	20	46	11	15	20	46	92
กศน.ตำบลสันปูเลย	10	23	48	81	7	22	43	72	153
กศน.ตำบลแม่โป่ง	-	18	37	55	-	11	30	41	96
กศน.ตำบลป่าลาน	17	7	18	42	12	8	20	40	82
กศน.ตำบลสง่าบ้าน	4	18	18	40	4	16	20	40	80
กศน.ตำบลแม่ฮ้อยเงิน	13	12	20	45	15	16	18	49	94
กศน.ตำบลหลวงเหนือ	25	18	22	65	19	19	17	55	120
รวม	170	251	384	805	145	241	342	728	1,533

ที่มา : ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด, 2562

8.3 แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์

ผู้เรียน ผู้รับบริการได้รับโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

เพื่อให้การดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้กำหนดพันธกิจ ดังนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้เหมาะสมช่วงวัยเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวม ทั้งการดำเนินกิจกรรมในแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ
3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชน
4. พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรม การวัดผลและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน
5. ส่งเสริมและพัฒนา กศน.ตำบล ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมวิถีชีวิตพอเพียงของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง
6. พัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์

“คิดเป็น ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง”

เอกลักษณ์

“สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้คู่ความพอเพียง”

8.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2562 – 2564) โดยกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาไว้ 18 ประการ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพ กศน.ตำบลให้จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
3. พัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้
4. ประสานภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมจัดและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
5. ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมจัดและสนับสนุน
6. พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี
7. ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
8. พัฒนابทบาทการมีส่วนร่วมระหว่าง กศน.ตำบล ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
9. พัฒนาและขยายศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนให้เพิ่มขึ้น
10. จัดทำทำเนียบภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชน
11. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน
12. จัดอบรมบุคลากรให้มีทักษะความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
13. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและภาคีเครือข่าย
14. ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
15. จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา
16. พัฒนาระบบบริหารการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน กศน.
17. สร้างวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม
18. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

อังคณา อ่อนธานี (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้สำหรับนิสิตครู ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ต้องเสริมสร้างให้กับนิสิตมี 4 บทบาท คือ บทบาทในการวางแผนการเรียนรู้อบรม บทบาทในการดำเนินการจัดการเรียนรู้อบรม บทบาทในการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ บทบาทที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน แนวคิดในเรื่องการจัดการความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ 2) แสวงหาความรู้ 3) แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 4) สร้างความรู้ 5) จัดเก็บความรู้ 6) การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์ 7) ประเมินผลความรู้ 2. รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น คือ “รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้สำหรับนิสิตครู” ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการเรียนการสอน 5) การวัดผลและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการเรียนการสอน ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ผลการทดลองใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ พบว่า กิจกรรมตามกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบเป็นลำดับขั้นตอน สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นพบว่า 1) นิสิตมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นิสิตมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) นิสิตมีเจตคติต่อการเป็น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ในด้านบรรยากาศการเรียนการสอนโดยทั่วไป พบว่า ผู้เรียนให้ความสนใจและร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนการสอนเป็นอย่างดี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวในการเรียนอยู่ตลอดเวลา และ 4. นิสิตมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้สำหรับนิสิตครูอยู่ในระดับมาก

กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครูฝึกแสดงในกระบวนการละครเพื่อการศึกษา กรณีศึกษาเครือข่ายละครรณรงค์ดहेล้า ผลการพัฒนาตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะของครู - นักแสดงในกระบวนการละครเพื่อศึกษานั้นประกอบไปด้วย ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถในการ

การออกแบบการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการสร้างละครเพื่อการศึกษา และ 3) ความสามารถในการบูรณาการการเรียนรู้ในโรงเรียนทั้งระบบ ความสามารถเชิงสมรรถนะเฉพาะงาน ได้แก่ 4) ความสามารถในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ 5) ความสามารถในการเสริมพลังความสามารถของเยาวชน และ 6) ความสามารถเชิงสมรรถนะซึ่งเป็นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

วสันต์ ปานทอง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย คุณสมบัติที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 15 ประการ ด้านความรู้และทักษะมีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 5 ประการ และด้านการมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะผู้เรียนมีคุณลักษณะ 4 ประการ กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์ และขอขยายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทีมงาน วัฒนธรรม การเรียนรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการพัฒนามี 15 วิธี คือ การฝึกอบรมการดูตัวอย่างโดยการฝังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้าน แล้วสรุปข้อเท็จจริงการศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข กิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์ สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 2) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนา และระดับการพัฒนาในองค์ประกอบเชิงระบบนั้น มุ่งสู่ผลผลิตซึ่งเน้นคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์มี 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอขยาย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนาและระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า รูปแบบ “BOONSARIT Model” เป็นรูปแบบที่มีหลักการ วัตถุประสงค์ เจาะลึกสู่ความสำเร็จ รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่พัฒนาขึ้นมี 9 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Basic Data Analysis = B) ขั้นที่ 2 การจัดทำข้อมูล (Organization Data = O) ขั้นที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting = O) ขั้นที่ 4 เครือข่ายการปฏิบัติการ (Network Practices = N) ขั้นที่ 5 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม (Selection of Instructional Method = S) ขั้นที่ 6 ความสามารถในการวัดผลประเมินผล (Ability of Assessment = A) ขั้นที่ 7 การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย (Routine to Research = R) ขั้นที่ 8 การวินิจฉัยความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Individual Differentiated Diagnostic = I) ขั้นตอนที่ 9 ทำงานเป็นทีมและขยายผล (Teamwork and Transportability = T) ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้น มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะการสอนของครูในด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนอยู่ในระดับดีมาก ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยกระบวนการวิจัยอยู่ในระดับดี ด้านการวัดผลประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้เรียนมีทักษะการคิดอยู่ในระดับดีมาก และผล การขยายผลให้กับโรงเรียนเครือข่าย พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้าน สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ พบว่า การพัฒนาตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และการทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ อยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้จากระดับปานกลาง เพิ่มไปอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิชา

วิทยาศาสตร์ พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ ดังนั้น ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจึงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบฉันทกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู และองค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย ประกอบด้วย PLC พื้นที่กลาง PLC พื้นที่คู่วิชาชีพ PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้ PLC พื้นที่วงเวียนเรียนรู้ต่างๆ PLC พื้นที่เสมือน และ PLC พื้นที่ระหว่างโรงเรียน

ธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอนุบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการของครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอนุบาลใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะที่ดี พบว่าสภาพปัญหาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านองค์ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ด้านทัศนคติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และความต้องการทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งความต้องการที่พบมากที่สุด คือ ด้านองค์ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และความต้องการที่พบน้อยที่สุด คือ ด้านทัศนคติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 2) แนวทางการพัฒนาครูการศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอนุบาล ประกอบด้วยแนวทาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ พัฒนาให้ครูมีความรู้อย่างถ่องแท้ในรายวิชาพื้นฐาน ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการในการแสวงหาความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นต้น ด้านทักษะพัฒนาให้ครูมีความเข้าใจใน การสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับตัวผู้เรียน อบรมเทคนิคการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ เป็นต้น ด้านทัศนคติสร้างความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของครู ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เป็นต้น และด้านคุณลักษณะที่ดี ควรกำหนดอัตลักษณ์ของครูในแต่ละสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

รัตนาพร วงศ์อำนาจ (2558) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ ส่วนอายุและสถานภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ พบว่า การจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร เนื้อหาหลักสูตรไม่เหมาะสมกับเวลาที่จัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน นักศึกษาไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม สื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายไม่มี ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการออกข้อสอบน้อย ส่วนข้อเสนอแนะจากนักศึกษา คือ ควรปรับเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมกับเวลาที่จัดการเรียนการสอน ควรสรรหาผู้สอนให้มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ควรหาสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประเภทอุปกรณ์มาใช้บ้าง และควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการออกข้อสอบให้มากกว่าที่เป็นอยู่

ปิยะนุช สุวพงษ์ (2559) ได้ทำการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ และ 36 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) ด้านการนำผลการประเมินผู้เรียนไปใช้ประโยชน์ 2) ด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ 7) ด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 8) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ระดับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ศศิณันันย์ แสนแพง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการฝึกอบรมบนเว็บ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการสอนของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการสอนของครู ยังไม่สามารถออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรการสอน ออกแบบการสอน ใช้เทคโนโลยีการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และการ

เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งครูมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการสอน 4 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้พื้นฐาน 2. ด้านการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน 3. ด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล และ 4. ด้าน การเข้าสังคม 2) ระบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการสอนของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) 3) ผลการใช้ระบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการสอนของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า คะแนนจากการทดสอบหลังฝึกอบรมบนเว็บเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการสอนของครูสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมบนเว็บอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้รับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมบนเว็บในระดับมาก

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Andrews and Lewis (2002) ศึกษาประสบการณ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รูปแบบใหม่ ของการพัฒนาตนเองของครูและเพื่อนร่วมงาน (Creating a School for the 21st Century Experiences of a Professional Conference) ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงตนเองโดย รายงานนิสัยและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พุดคุยเกี่ยวกับการเรียนการสอน และแตกต่างกันของกลยุทธ์การสอน ความสัมพันธ์ของผู้ในเทศที่จะตรวจสอบ และเปลี่ยน วิถีปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา การมีส่วนร่วมอำนวยความสะดวกภายในและภายนอกอย่างมีนัยสำคัญในการให้บริการ โครงสร้างของกลุ่มและส่งเสริมการทำงานร่วมกันการสนับสนุนการดูแลเพิ่มความชอบธรรมให้กับความพยายามของกลุ่มความคิด และให้แนวทางที่จะรักษาความพยายามของกลุ่มความคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรของโรงเรียนทั้งมุมมองของครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน และมุมมองของโรงเรียนภายในบริบทที่กว้างขึ้นของชุมชน

Huffman (2003) ศึกษาเกี่ยวกับ Reculturing Schools as Professional Learning Communities. ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ครูและผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน มีความพยายามอย่างสอดคล้องกัน ในการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน ประสานความร่วมมือ และมีการสื่อสารแบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน

Lombardi (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Authentic learning for the 21st century : An overview. Educause Learning Initiative ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้โดยการกระทำโดยทั่วไป ถือเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเรียนรู้ อินเทอร์เน็ตและความหลากหลายของการสื่อสารที่เกิดขึ้นใหม่ ภาพ และเทคโนโลยีการจำลองในขณะนี้ทำให้เป็นไปได้ที่จะนำเสนอประสบการณ์

การเรียนรู้ของผู้เรียนที่แท้จริง โดยที่เทคโนโลยีสนับสนุนสิ่งที่มีประสิทธิภาพและเหตุผลที่สำคัญ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

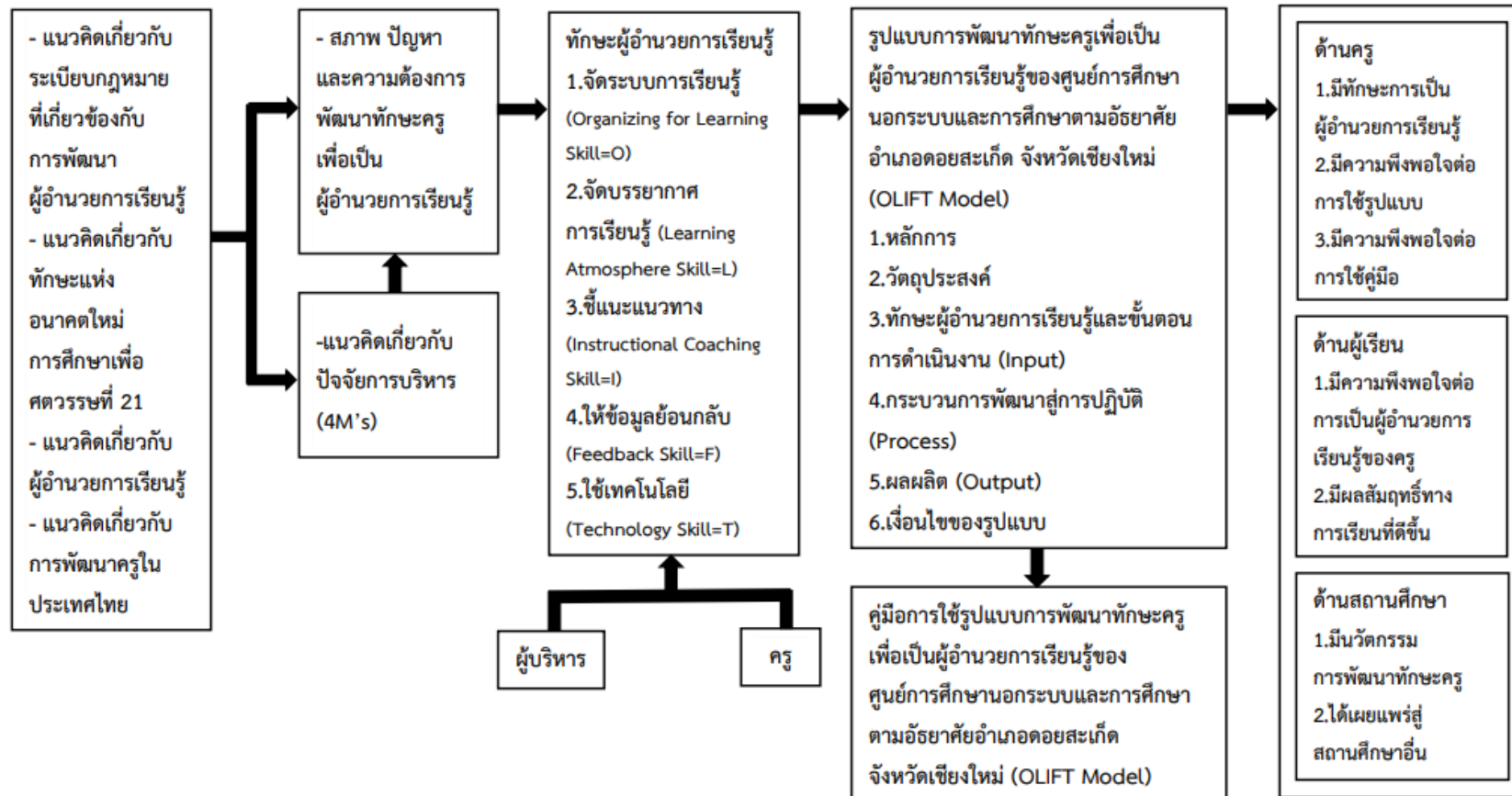
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทของครูผู้สอนให้เป็นครูยุคใหม่ หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น จึงต้องพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ และใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

10. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้อำนวยการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูในประเทศไทย โดยมีมุ่งศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร (4 M's) ในการอธิบายปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ 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) ทั้งนี้มีผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุน และครูให้ความร่วมมือในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) 4) กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) 5) ผลผลิต (Output) และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และได้พัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครู ครูมีทักษะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model ด้านผู้เรียน ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเป็น

ผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู และทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ด้านสถานศึกษา
สถานศึกษามีนวัตกรรมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ และได้เผยแพร่สู่สถานศึกษาอื่น
ต่อไป

แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่
- 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบและ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ และ
- 3) เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการใช้ รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ (Research : R₁)

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัด เชียงใหม่ (Development : D₁)

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (Research : R₂)

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ (Research : R₁) มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

1.2 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 706 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 25 คน

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

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มโซน 5 กลุ่มโซน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

2.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

2.1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.1.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 กลุ่มครู กศน. จำนวน 236 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน และครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากกลุ่ม โชน 5 กลุ่มโชน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 p. 607 – 610) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร และครู กศน. จำนวน 248 คน

2.2.2 กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครู กศน. มีจำนวนทั้งสิ้น 248 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มโชนของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 กลุ่มโชน ได้แก่

โชนที่ 1 โชนกลาง ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองเชียงใหม่ สันกำแพง แม่อน และอำเภอดอยสะเก็ด

โชนที่ 2 โชนกลางเหนือ ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ริม สะเมิง แม่แตง พัว และอำเภอสันทราย

โชนที่ 3 โชนเหนือ ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝาง เชียงดาว ไชยปราการ แม่ฮาย และอำเภอเวียงแหง

โชนที่ 4 โชนกลางใต้ ประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสารภี สันป่าตอง หางดง แม่วาง และอำเภอดอยหล่อ

โชนที่ 5 โชนใต้ ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจอมทอง อมก๋อย ฮอด แม่แจ่ม ดอยเต่า และอำเภอกัลยาณิวัฒนา โดยมีรายละเอียด ดังปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มโซน

ชื่อกลุ่มโซน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	กศน. อำเภอ (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)	ครู กศน. (คน)	รวม (คน)	กศน. อำเภอ (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)	ครู กศน. (คน)	รวม (คน)
1. โซนกลาง	4	4	83	87	2	2	42	44
2. โซนกลางเหนือ	5	5	118	123	2	2	44	46
3. โซนเหนือ	5	5	113	118	2	2	43	45
4. โซนกลางใต้	5	5	80	85	2	2	35	37
5. โซนใต้	6	6	287	293	4	4	72	76
รวม	25	25	681	706	12	12	236	248

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ (2561)

จากตารางที่ 6 พบว่า สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ จัดกลุ่ม ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) เป็น 5 กลุ่มโซน ประกอบด้วย โซนกลาง โซนกลางเหนือ โซนเหนือ โซนกลางใต้ และโซนใต้ โดยมีประชากรทั้งสิ้น 706 คน เป็นผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 25 คน ครูจำนวนทั้งสิ้น 681 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 248 คน จาก 12 กศน. อำเภอ แยกเป็น ผู้บริหาร 12 คน และครู 236 คน

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามเกอท์ ดิงนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 102)

5 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหา/มีความต้องการมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหา/มีความต้องการมาก

- 3 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหา/มีความต้องการปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหา/มีความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติ/มีปัญหา/มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 102)

- 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสำคัญมาก
- 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย
- 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened - End)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

2) นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

3) สร้างแบบสอบถามสภาพ ปัญหา ความต้องการในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ จากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาในเอกสาร

4) การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้ว

พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553 หน้า 220) ซึ่งข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00 ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันท อัครภรณ์ อาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

4.1.2 ดร.สุบัน พรเวียง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การวิจัยและการประเมินผล

4.1.3 ดร.วิเลขา ลีสุวรรณ รองเลขาธิการ กศน. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการบริหาร

4.1.4 นางนิรมล บุญชู อดีตผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การวิจัยและการประเมินผล

4.1.5 นางสาวนทิกา ปูอินตะ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการบริหาร

4.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละด้านและทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88

4.3 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง พร้อมนำไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอย่างละเอียดและครบถ้วนเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการตามลำดับดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งโดยตรงและทางไปรษณีย์

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และติดตามแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบบสอบถามที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, หน้า 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

แบบสอบถามปลายเปิด เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์โดยการสรุปและหลอมรวมประเด็นสำคัญ ๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่เป็นแบบสำรวจรายการ ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะเวลาในการดำเนินการในระยะที่ 1

ผู้วิจัยดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม 2561 ถึง เดือนมิถุนายน 2561

ผลที่ได้รับจากการดำเนินการในระยะที่ 1

ผลที่ได้รับ มีดังนี้

1) ทราบสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

2) ทราบทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

3) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ (Development : D₁) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.1 สร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่

1) สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ และสังเคราะห์ผลการศึกษาในระยะที่ 1

2) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาประเด็นทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สำหรับคัดเลือกประเด็นที่จะนำไปสู่การประชุมระดมสมองในการยกร่างรูปแบบ ดังนี้

2.1 ประเด็นทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ที่มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 1.00 – 2.50

2.2 ประเด็นทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ที่มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.51 – 5.00

2.3 ประเด็นทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ที่มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.51– 5.00

2.4 ประเด็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.51– 5.00

3) จัดประชุมระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อยกร่างรูปแบบที่ได้จากการสังเคราะห์ ในระยะที่ 1 และผลคัดเลือกประเด็นของทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ และประเด็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ

ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นดำเนินการร่างรูปแบบ ครั้งที่ 1 โดยร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนา และกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ทักษะ ผู้อำนวยการเรียนรู้ และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) กระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Process) และ ผลผลิตของรูปแบบ (Output)

การยกร่างคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระที่เกี่ยวกับร่างรูปแบบที่สร้างขึ้น มายกร่างเป็นคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งในคู่มือการใช้รูปแบบอธิบายขั้นตอนของการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ เพื่อให้ที่ต่อการพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้นี้ไปใช้ ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ และสามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) ประชากรที่ใช้ในการประชุมระดมสมอง คือ กลุ่มครู กศน. ประกอบด้วย ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และครู กศน.ตำบล ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน

2) เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบบันทึกการระดมสมอง มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Opened - End) ใช้สำหรับบันทึกเกี่ยวกับการร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดประเด็นในการระดมสมอง ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการระดมสมอง ดังนี้ ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ คุณลักษณะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ วิธีการพัฒนา กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา องค์ประกอบของรูปแบบ และองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบ

3. สร้างแบบบันทึกการระดมสมองของร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อุตสาหกรรมอำเภอทยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาในเอกสาร การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบบันทึกการระดมสมองเสนอผู้เชี่ยวชาญ (กลุ่มเดิม) จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

2. จัดพิมพ์แบบบันทึกการระดมสมองฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดประชุมระดมสมองกลุ่มครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอุตสาหกรรมอำเภอทยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน โดยใช้แบบบันทึก การระดมสมองที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการหลอมรวมประเด็นข้อมูลตามประเด็นที่ได้จากการประชุมระดมสมอง เพื่อนำมาเป็น องค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอุตสาหกรรมอำเภอทยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2.2 ประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอุตสาหกรรมอำเภอทยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2.2.1 กลุ่มที่ใช้ในการประเมิน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประเมินในประเด็นเกี่ยวกับความเป็นไป ได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของร่างรูปแบบ และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินคุณภาพ ด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ของคู่มือการใช้รูปแบบ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และคณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการ สร้างรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ อดีตประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2) รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่

3) ดร.ปรีชา จันทรมณี อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอุตสาหกรรมอำเภอทยสะเก็ด

4) นายศุภกร ศรีศักดิ์ อธิบดีผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

5) ว่าที่ร้อยตรี ดร.เอกพจน์ เกษมกุลทรัพย์ ผู้อำนวยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองเชียงใหม่ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1) ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2) คุณภาพด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

3) เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และ 2) แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ชุดที่ 1 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 102)

- 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์/มีความถูกต้องมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์/มีความถูกต้องมาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์/มีความถูกต้องปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์/มีความถูกต้องน้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีความเป็นประโยชน์/มีความถูกต้องน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม

ชุดที่ 2 แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 102)

- 5 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้มาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้น้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Opened-End)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 2 ชุด ดำเนินการ ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

1. ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และมาตรฐานการประเมินรูปแบบ

2. นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. กำหนดประเด็นและสร้างแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ จากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาในเอกสาร

4. นำแบบประเมินรูปแบบฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีประสบการณ์

ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553 หน้า 220) ซึ่งข้อคำถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00 ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทธ อัครภรณ์ อาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

4.2 ดร.สุบัน พรเวียง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การวิจัยและการประเมินผล

4.3 ดร.วิเลขา ลีสุวรรณ รองเลขาธิการ กศน. สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการบริหาร

4.4 นางนิรมล บุญชู อดีตผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การวิจัยและการประเมินผล

4.5 นางสาวมนทิกา ปูอินตะ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการบริหาร

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินรูปแบบโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินในแต่ละด้านด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินด้านความถูกต้อง เท่ากับ 0.87 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินด้านความเป็นไปได้ เท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินด้านความมีประโยชน์ เท่ากับ 0.88

6. นำแบบประเมินดังกล่าวไปจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับจริง

ชุดที่ 2 แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

1. ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการประเมินคุณภาพของคู่มือ

2. นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3. กำหนดประเด็นและสร้างแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาในเอกสาร

4. นำแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (กลุ่มเดิม) จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553 หน้า 220) ซึ่งข้อคำถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ เท่ากับ 0.79

6. นำแบบประเมินดังกล่าวไปจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับจริง

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายอย่างละเอียดและครบถ้วน เกี่ยวกับร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการ ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบประเมินไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งโดยตรงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และส่งทางไปรษณีย์

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินทุกชุด ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และติดตามแบบประเมินคืนจากกลุ่มเป้าหมาย

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ชุดที่ 1 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์

ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 121)

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีประโยชน์/ถูกต้องมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีประโยชน์/ถูกต้องมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีประโยชน์/ถูกต้องปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีประโยชน์/ถูกต้องน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเป็นไปได้/มีประโยชน์/ถูกต้องน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการสรุปและหลอมรวมประเด็นสำคัญ ๆ

ชุดที่ 2 แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 121)

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/นำไปใช้มากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/นำไปใช้ระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/นำไปใช้ระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/นำไปใช้ ระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/นำไปใช้ ระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการสรุปและหลอมรวมประเด็นสำคัญ ๆ

6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมินที่เป็นแบบสำรวจรายการ ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการดังนี้

2.3.1 ร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ ครั้งที่ 2 โดยจัดประชุมระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และข้อสังเกตแต่ละด้านของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

2.3.2 จัดทำรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปทดลองใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ และเผยแพร่ให้กับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และสถานศึกษาอื่น

ระยะเวลาดำเนินการในระยะที่ 2

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2561 ถึง เดือนมกราคม 2562

ผลที่ได้รับจากการดำเนินการในระยะที่ 2

ผลที่ได้รับ มีดังนี้

1. ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
2. ได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

**ระยะที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนา
ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (Research : R₂) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้**

3.1 ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับทราบรายละเอียดของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ
การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) และแนวทางการนำ ไปใช้

3.2 นำรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
ไปใช้กับครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัด
เชียงใหม่

3.3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ
เรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่
(OLIFT Model)

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.3.1 ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการดังนี้ 1) ทดสอบความรู้หลัง
พัฒนา และ 2) ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษ
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

**3.3.2 ประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น
ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต
จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)** โดยดำเนินการดังนี้ 1) ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อ
รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) 2) ประเมินความ
พึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทาง การ
เรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 ในรายวิชาภาษาไทย
คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์อำเภอทยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์ อำเภอทยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์ อำเภอทยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นผู้ที่มีสิทธิ์สอบปลายภาค ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด จำนวน 732 คน ในระดับประถมศึกษา จำนวน 165 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 196 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 371 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถศาสตร์อำเภอทยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มครู กศน. เป็นทุกหน่วยประชากร

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เปิดตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 p. 607 - 610) ตามสัดส่วนของประชากร ได้กลุ่ม ตัวอย่างของผู้เรียน จำนวน 254 คน หลังจากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้เรียนระดับประถม จำนวน 57 คน ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 68 คน และ ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 129 คน

1) เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 6 ชุด ได้แก่

1. แบบทดสอบ ใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ก่อน-หลัง การพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ มี 4 ตัวเลือก

2. แบบบันทึกการสะท้อนคิด มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Opened - End) ตามประเด็น

3. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Opened-End)

ตอนที่ 2 การประเมินทักษะของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Opened - End)

4. แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

(Opened - End)

5. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

(Opened-End)

6. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกกระบวนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1) แบบทดสอบ มีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ เนื้อหา วิธีการสร้างแบบทดสอบความรู้
 2. สร้างแบบทดสอบให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับผู้อำนวยการ
 เรียนรู้ จำนวน 20 ข้อ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบทดสอบฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553 หน้า 220) ซึ่งข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00 ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันท อัครภรณ์ อาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาการศึกษา

2. ดร.สุบัน พรเวียง อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การวิจัยและการประเมินผล

3. ดร.วิเลขา ลีสุวรรณ รองเลขาธิการ กศน. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการบริหาร

4. นางนิรมล บุญชู อดีตผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การวิจัยและการประเมินผล

5. นางสาวนทิกา ปูอินต๊ะ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและการบริหาร

3.2 หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบ โดยนำไปทดลองใช้กับครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 32 คน มีค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ดังนี้

1) ค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง .50 - .78

2) ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .25 - .44

3.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบแต่ละด้านและทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha

Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.81

3.4 จัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

2) แบบบันทึกการสะท้อนคิด มีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหา วิธีการสร้างแบบบันทึก เพื่อใช้ในการบันทึกผลการเรียนรู้ บันทึกผลการสะท้อนคิด สำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกิจกรรม

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบบันทึกการสะท้อนคิด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบบันทึกการสะท้อนคิดฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (กลุ่มเดิม) จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2 จัดพิมพ์แบบบันทึกการสะท้อนคิดฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ มีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาหลักการ และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

2. ร่างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบประเมินฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (กลุ่มเดิม) จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553 หน้า 220) ซึ่งข้อคำถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00

3.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู กศน. ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมี

ลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินแต่ละด้านและทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85

3.3 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

4) แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ
2. สร้างแบบประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ฉบับร่าง ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบประเมินฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (กลุ่มเดิม) จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553 หน้า 220) ซึ่งข้อคำถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00

3.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินแต่ละด้านและทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

3.3 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

5) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครู ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ
2. สร้างแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
3. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้
 - 3.1 นำแบบประเมินฉบับร่าง นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (กลุ่มเดิม) จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553 หน้า 220) ซึ่งข้อคำถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00
 - 3.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้เรียนศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินแต่ละด้านและทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88
 - 3.3 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

6) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นแบบทดสอบปลายภาคเรียนปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ ในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองใช้และการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและปัญหาในการวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการตามลำดับ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนสะท้อนผลการเรียนรู้ ภายหลังจากกิจกรรมกับ ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน โดยใช้แบบบันทึกการสะท้อนคิด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

2.1) ผู้วิจัยใช้แบบประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.2) ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และติดตามแบบประเมินคืนจากกลุ่มเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 6 ชุด ดังนี้

1) แบบทดสอบ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนน โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำคะแนนมาเปรียบเทียบวิเคราะห์ด้วยสถิติ T-test (T-test Dependent)

2) แบบบันทึกการสะท้อนคิด

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการหลอมรวมประเด็นที่ได้หลังการร่วมกิจกรรม โดยนำผลการเรียนรู้ ผลการสะท้อนคิด มาวิเคราะห์ พร้อมทั้งสรุปประเด็น

3) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินผล สัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ใช้การ

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, หน้า 100)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

แบบสอบถามปลายเปิด เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์โดยการสรุปและหลอมรวมประเด็นสำคัญ ๆ

4) แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, หน้า 100)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

แบบสอบถามปลายเปิด เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์โดยการสรุปและหลอมรวมประเด็นสำคัญ ๆ

5) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหา

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, หน้า 100)

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

แบบสอบถามปลายเปิด เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม วิเคราะห์โดยการสรุปและหลอมรวมประเด็นสำคัญ ๆ

6) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ITW51 วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสอบปลายภาคเรียน ทหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และนำคะแนนเฉลี่ยของการสอบปลายภาคเรียน ปีการศึกษา 2561 มาเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของการสอบปลายภาคเรียน ปีการศึกษา 2562

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบทดสอบใช้สถิติ T-test (T-test Dependent) แบบสอบถามที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และส่วนที่เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)

ระยะเวลาดำเนินการในระยที่ 3

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในระยที่ 3 ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2562 ถึง เดือนธันวาคม 2562

ผลที่ได้รับจากการดำเนินการในระยะที่ 3

ผลที่ได้รับ มีดังนี้

1. ทราบผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
2. ทราบผลการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

สรุปได้ว่า การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ โดยสรุปขั้นตอนการวิจัย ดังปรากฏในแผนภาพที่ 6 และ ตารางที่ 7

แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ตารางที่ 7 สรุปขั้นตอนการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลาที่ดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและ การศึกษาตาม อัยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อัยาศัย จังหวัดเชียงใหม่	1. ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. การวิเคราะห์เนื้อหา	1. ช่วงเดือน มกราคม 2561 ถึงเดือนมีนาคม 2561	1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อ ความสำเร็จ 2. ได้ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้
	2. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ โดยใช้ แบบสอบถาม ผู้บริหาร และครู กศน.ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัยจังหวัดเชียงใหม่	2. ผู้บริหาร และครู กศน. สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ 248 คน	1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	2. ช่วงเดือน เมษายน 2561 ถึงเดือน มิถุนายน 2561	3. ได้กรอบแนวคิดในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อ เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>ระยะที่ 2</p> <p>การสร้างและพัฒนา รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)</p>	<p>1. สร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยจัดประชุมระดมสมอง</p>	<p>ผู้วิจัยทำการประชุมระดมสมอง ร่วมกับครู กศน. อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน</p>	<p>1. การวิเคราะห์เนื้อหา</p> <p>2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p> <p>3. เกณฑ์การพิจารณาประเด็น</p>	<p>1. ช่วงเดือนกรกฎาคม.2561 - สิงหาคม2561</p>	<p>1. ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)</p> <p>2. ได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ</p>
	<p>2. ประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน</p>		<p>2. ช่วงเดือนกันยายน 2561- พฤศจิกายน 2561</p>	<p>ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่</p>
	<p>3. ปรับปรุงและพัฒนาในรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	<p>ครู กศน.อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน</p>		<p>3. ช่วงเดือนธันวาคม 2561- มกราคม 2562</p>	<p>(OLIFT Model)</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>ระยะที่ 3</p> <p>การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)</p>	<p>1. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ</p> <p>2. ทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)</p> <p>3. ศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)</p>	<p>1. ครู กศน. อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน</p> <p>2. ผู้เรียน กศน. อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254 คน</p>	<p>1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ T-test</p> <p>2. การวิเคราะห์เนื้อหา</p> <p>3. การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)</p>	<p>ช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2562 – ธันวาคม 2562</p>	<p>1. ได้ข้อมูลผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)</p> <p>2. ได้ข้อมูลผลการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ โดยนำเสนอผลการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2. แนวคิดทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูที่ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นทักษะการเรียนรู้ โดยเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการสร้างความรู้ให้กับผู้เรียน

3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ให้มีบทบาทและทักษะสำคัญในการอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ (Facilitator of Learning) โดยครูต้องให้ความสำคัญกับศักยภาพการเรียนรู้ที่อยู่ในตัวผู้เรียน ยึดหลักจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คำนึงตัวผู้เรียน ความแตกต่างและความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน มีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ และเอื้อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์เรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียน กระตุ้น

ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแนวคิดในการพัฒนาทักษะสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้มีทักษะของการเรียนรู้ และทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 : ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต คือ 3R x 7C

5. แนวคิดรูปแบบการสอนแบบใหม่ เป็นรูปแบบที่ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ควรใช้แทนการสอนแบบเดิม ได้แก่ 1) การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้สอนจะใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะใฝ่หาความรู้เพื่อแก้ปัญหา โดยผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ในห้องเรียน 2) ห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) คือ ให้ผู้เรียนไปเรียนที่บ้าน และมาทำการบ้านที่โรงเรียน โดยใช้บทเรียนและคลิปการสอนวิชาต่าง ๆ จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรียนกับครูคนไหนหรือที่ไหนก็ได้จากโลกออนไลน์ เช่น Khan Academy หรือเรียนรู้ได้จากหลักสูตรออนไลน์ฟรีจากมหาวิทยาลัยชื่อดังทั่วโลก ที่เรียกว่า Massive Open Online Course (MOOC) และ 3) STEM ย่อมาจาก Science (วิทยาศาสตร์) Technology (เทคโนโลยี) Engineering (วิศวกรรมศาสตร์) และ Mathematics (คณิตศาสตร์) ซึ่งรูปแบบของ STEM เป็นการตั้งปัญหาแบบบูรณาการแทนการสอนที่ละวิชา ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่ใช้แก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมจริง

6. แนวคิดทฤษฎีปัจจัยการบริหาร 4 ประการ หรือ 4M's เป็นแนวคิดที่ใช้ในการบริหารทรัพยากร ในการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีปริมาณที่เพียงพอ มีเงิน และวัสดุอุปกรณ์ตามความต้องการของแผนงาน โครงการ และจะต้องมีระบบบริหารจัดการที่ดีด้วย ซึ่งปัจจัยพื้นฐานสำคัญเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีคุณภาพตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

7. แนวคิดเชิงระบบ เป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

8. แนวคิดรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบวิธีการในการพัฒนาครูในหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศการสอน การให้คำปรึกษา การศึกษาทางไกล การชี้แนะ เป็นต้น

9. แนวคิดของการสร้างรูปแบบ เป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบและการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจแนวทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจน สามารถส่งต่อการปรับปรุง หรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

10. แนวคิดของการตรวจสอบรูปแบบ นำมาใช้ประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

11. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ นำมาใช้จัดทำเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปใช้ให้เป็นไปตามขั้นตอน อย่างถูกต้อง และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 8 – 19

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=248)	ร้อยละ
สถานภาพ	ผู้บริหาร	25	10.08
	ข้าราชการครู	8	3.23
	ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน	76	30.64
	ครู กศน.ตำบล	139	56.05
	รวม	248	100.00
เพศ	ชาย	92	37.10
	หญิง	156	62.90
	รวม	248	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	214	86.30
	ปริญญาโท	33	13.30
	ปริญญาเอก	1	0.40
	รวม	248	100.00
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	29	11.70
	10-20 ปี	108	43.50
	21-30 ปี	92	37.10
	31 ปีขึ้นไป	19	7.70
	รวม	248	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 248 คน ส่วนใหญ่เป็นครู กศน.ตำบล คิดเป็นร้อยละ 56.05 โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.90 สำหรับระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.30 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.50

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ดังตารางที่ 9 – 19

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม

ด้าน	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)	1.61	0.54	น้อย	4.52	0.68	มากที่สุด	4.59	0.66	มากที่สุด
2. ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)	2.29	0.61	น้อย	3.68	0.69	มาก	3.79	0.66	มาก
3. ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)	1.51	0.57	น้อย	4.53	0.62	มากที่สุด	4.54	0.66	มากที่สุด
4. ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)	1.58	0.58	น้อย	4.20	0.73	มาก	4.41	0.69	มาก
5. ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)	1.92	0.57	น้อย	3.76	0.72	มาก	4.50	0.66	มาก
โดยรวม	1.78	0.57	น้อย	4.14	0.69	มาก	4.36	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) ($\bar{X} = 2.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) ($\bar{X} = 1.51$)

สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ข้อ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) ($\bar{X} = 3.68$)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้	1.33	0.49	น้อยที่สุด	4.77	0.74	มากที่สุด	4.83	0.67	มากที่สุด
2. วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	1.91	0.49	น้อยที่สุด	4.63	0.74	มากที่สุด	4.91	0.61	มากที่สุด
3. จัดทำแผนการเรียนรู้เป็นรายบุคคล	1.57	0.59	น้อยที่สุด	4.51	0.51	มากที่สุด	4.58	0.69	มากที่สุด
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	1.39	0.49	น้อยที่สุด	4.93	0.79	มากที่สุด	4.91	0.57	มากที่สุด
5. จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความเข้าใจและการตอบสนองของผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.41	0.57	น้อยที่สุด	4.83	0.67	มากที่สุด	4.94	0.61	มากที่สุด
6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้	1.44	0.57	น้อยที่สุด	4.41	0.53	มากที่สุด	4.82	0.70	มากที่สุด
7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง	2.51	0.54	ปานกลาง	3.49	0.79	ปานกลาง	3.49	0.73	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง	1.43	0.59	น้อยที่สุด	4.56	0.69	มากที่สุด	4.86	0.70	มากที่สุด
9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้	1.47	0.57	น้อยที่สุด	4.51	0.64	มากที่สุด	4.95	0.63	มากที่สุด
โดยรวม	1.60	0.54	น้อย	4.52	0.68	มากที่สุด	4.59	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ($\bar{X} = 2.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 1.33$)

สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.49$)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 เปิดโอกาสให้

ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดสภาพแวดล้อม กศน. ตำบลที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1.52	0.51	น้อย	4.57	0.79	มากที่สุด	4.82	0.69	มากที่สุด
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุ อุปกรณ์ตามความจำเป็น	2.63	0.57	ปานกลาง	3.81	0.62	มาก	4.43	0.73	มาก
3. เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	2.72	0.67	ปานกลาง	4.39	0.79	มาก	4.20	0.73	มาก
4. ประยุกต์ใช้วัสดุต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	1.98	0.57	น้อย	3.25	0.74	ปานกลาง	3.72	0.74	มาก
5. มีมุมบริการเสริมความรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ	1.66	0.54	น้อย	2.52	0.74	ปานกลาง	4.24	0.53	มาก
6. มีพื้นที่หรือมุมแสดงผลงานของผู้เรียน	1.85	0.59	น้อย	4.31	0.79	มาก	4.50	0.69	มาก
7. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้เรียน	4.45	0.77	มาก	2.50	0.67	ปานกลาง	1.66	0.57	น้อย
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้	1.72	0.49	น้อย	4.79	0.52	มากที่สุด	4.73	0.73	มากที่สุด
9. มีบรรยากาศการเรียนรู้สร้างสรรค์ ไร้ความสนใจ	1.39	0.57	น้อยที่สุด	4.91	0.57	มากที่สุด	4.93	0.74	มากที่สุด
10. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผนทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	2.51	0.67	ปานกลาง	4.28	0.82	มาก	3.68	0.64	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน	2.55	0.78	ปานกลาง	1.55	0.54	น้อย	1.57	0.53	น้อย
12. ช่วยเหลือและปลอบโยนเมื่อผู้เรียนต้องการ	3.45	0.73	ปานกลาง	2.37	0.62	น้อย	1.85	0.57	น้อย
13. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับความรู้ตนเอง	1.41	0.53	น้อยที่สุด	4.53	0.73	มากที่สุด	4.94	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	2.29	0.61	น้อย	3.68	0.68	มาก	3.87	0.66	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 มีบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ไร้ความสนใจ ($\bar{X} = 1.39$)

สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 มีบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ไร้ความสนใจ ($\bar{X} = 4.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน ($\bar{X} = 1.55$)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับความรู้ตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน ($\bar{X} = 1.57$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ชี้แนะให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ โดยการสังเกต สํารวจ และการทดลอง	1.22	0.51	น้อยที่สุด	4.72	0.74	มากที่สุด	4.81	0.67	มากที่สุด
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	1.12	0.62	น้อยที่สุด	4.91	0.62	มากที่สุด	4.94	0.61	มากที่สุด
3. ชี้แนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน	2.22	0.57	น้อย	3.49	0.64	ปานกลาง	3.15	0.73	ปานกลาง
4. ชี้แนะทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน	2.03	0.57	น้อย	3.97	0.64	มาก	4.33	0.73	มาก
5. ชี้แนะให้ผู้เรียนกำกับตนเองในการเรียนรู้	1.41	0.53	น้อยที่สุด	4.92	0.52	มากที่สุด	4.83	0.69	มากที่สุด
6. ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดความสามารรถเชื่อมโยงในการเรียนรู้	1.32	0.62	น้อยที่สุด	4.87	0.53	มากที่สุด	4.97	0.57	มากที่สุด
7. สร้างความรู้สึกล้าท้าทายในการเรียนรู้ โดยชี้แนะแนวทางแก่ผู้เรียนในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนจนประสบความสำเร็จ	1.26	0.59	น้อยที่สุด	4.78	0.62	มากที่สุด	4.75	0.62	มากที่สุด
โดยรวม	1.51	0.60	น้อย	4.53	0.62	มากที่สุด	4.54	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.51$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ซึ่งแนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 2.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.12$)

สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ซึ่งแนะให้ผู้เรียนกำกับตนเองในการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ซึ่งแนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.49$)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ซึ่งแนะให้ผู้เรียนเกิดความสามารถเชื่อมโยงในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ซึ่งแนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1. ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1.36	0.57	น้อยที่สุด	4.88	0.74	มากที่สุด	4.80	0.70	มากที่สุด
2. สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน	1.32	0.62	น้อยที่สุด	4.58	0.62	มากที่สุด	4.74	0.61	มากที่สุด
3. สะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนกระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอนของครูที่ตอบสนองความสามารถ/ความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน	1.44	0.57	น้อยที่สุด	3.93	0.79	มากที่สุด	4.68	0.73	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มี	1.47	0.55	น้อยที่สุด	4.25	0.77	มาก	4.33	0.73	มาก
5. ส่วนร่วมการประเมินตนเองและสมาชิก									
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาตนเอง	1.36	0.57	น้อยที่สุด	4.24	0.79	มาก	3.75	0.73	มาก
7. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	1.22	0.51	น้อยที่สุด	4.84	0.79	มากที่สุด	4.82	0.70	มากที่สุด
8. ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	2.52	0.74	ปานกลาง	3.49	0.73	ปานกลาง	4.24	0.53	มาก
9. เชิงสร้างสรรค์ความรู้ ทั้งโดยคำพูดและลายลักษณ์อักษร									
10. ช่วยให้ผู้เรียนนำข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป	2.13	0.53	น้อย	3.49	0.73	ปานกลาง	4.24	0.53	มาก
11. เปิดใจยอมรับผลที่เกิดจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ	1.41	0.53	น้อยที่สุด	4.31	0.64	มาก	4.16	0.73	มาก
โดยรวม	1.58	0.58	น้อย	4.20	0.73	มาก	4.41	0.69	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.58$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ความรู้ ทั้งโดยคำพูดและลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 2.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ($\bar{X} = 1.22$)

สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ให้ข้อมูลย้อนกลับ ภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ความรู้ ทั้งโดยคำพูดและลายลักษณ์อักษร และข้อ 8 ช่วยให้ผู้เรียนนำข้อดี และข้อบกพร่องของตนเองมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป ($\bar{X} = 3.49$)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.82$) คือ ข้อ 6 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุง หรือพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	1.56	0.59	น้อย	4.25	0.77	มาก	4.91	0.69	มากที่สุด
2. มีความรู้เกี่ยวกับการติดตามข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	2.63	0.57	ปานกลาง	1.66	0.54	น้อย	3.46	0.74	ปานกลาง
3. ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนรู้	3.46	0.59	ปานกลาง	1.57	0.53	น้อย	3.42	0.57	ปานกลาง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการ	สภาพ (n=248)			ปัญหา (n=248)			ความต้องการ(n=248)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	1.83	0.49	น้อย	4.17	0.82	มาก	4.90	0.67	มากที่สุด
5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1.44	0.50	น้อยที่สุด	4.84	0.79	มากที่สุด	4.92	0.70	มากที่สุด
6. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา	1.36	0.57	น้อยที่สุด	4.93	0.79	มากที่สุด	4.97	0.57	มากที่สุด
7. แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครูด้านเทคนิคการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	1.17	0.57	น้อยที่สุด	4.89	0.79	มากที่สุด	4.93	0.70	มากที่สุด
โดยรวม	1.92	0.57	น้อย	3.75	0.72	มาก	4.50	0.66	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครูด้านเทคนิคการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 1.17$)

สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 1.57$)

ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.42$)

1.3 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด ได้ความคิดเห็นโดยสรุป ดังนี้

1.3.1 ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ ครูมีความต้องการพัฒนาในด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และเทคนิคการสอนแนวใหม่

1.3.2 ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้ที่เร้าความสนใจ กระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน

1.3.3 ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง ครูอยากทราบแนวทางและวิธีการต่างๆ ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

1.3.4 ด้านทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

1.3.5 ด้านทักษะใช้เทคโนโลยี ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น การสอนออนไลน์, Google Classroom, Qr-Code, Info Graphic, การทำคลิปและการตัดต่อคลิปวิดีโอ เป็นต้น

1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ดังตารางที่ 15 – 19

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม

ด้าน	ระดับความสำคัญ (n=248)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านบุคลากร (Man)	4.65	0.64	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการบริหาร (Management)	4.64	0.60	มากที่สุด
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)	4.61	0.58	มากที่สุด
4. ด้านงบประมาณ (Money)	4.62	0.70	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ด้านบุคลากร (Man) ($\bar{X} = 4.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ($\bar{X} = 4.61$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบุคลากร (Man)

รายการ	ระดับความสำคัญ (n=248)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การบริหารงานบุคคลมีโครงสร้างและแผนงานชัดเจน	4.41	0.61	มากที่สุด
2. การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภารกิจของบุคลากร เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และ ความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากร	4.57	0.87	มากที่สุด
3. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนาและดูงานอย่างสม่ำเสมอ	4.72	0.55	มากที่สุด
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะจะทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.78	0.55	มากที่สุด
5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับ การทำวิจัยด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.75	0.57	มากที่สุด
6. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม ตามความต้องการของสถานศึกษา	4.39	0.87	มาก
7. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสม ตามความต้องการของตนเอง	4.72	0.57	มากที่สุด
8. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน	4.83	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบุคลากร (Man) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านกระบวนการบริหาร (Management)

รายการ	ระดับความสำคัญ (n=248)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา มีความชัดเจน	4.62	0.57	มากที่สุด
2. การกำหนดโครงสร้าง ระบบบริหารที่สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของสำนักงาน กศน. แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการ	4.67	0.55	มาก
3. การนำแผนสู่การปฏิบัติ ตามขั้นตอนและระยะเวลา	4.35	0.57	มาก
4. การบริหารจัดการมีระบบ และแบบแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา	4.67	0.55	มากที่สุด
5. การกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ	4.48	0.55	มาก
6. การสร้างขวัญ แรงจูงใจ และค่านิยมให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพตน	4.87	0.55	มากที่สุด
7. การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การบริหารที่บุคลากรดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	4.71	0.61	มากที่สุด
8. การจัดระบบ และการพัฒนาฐานข้อมูลในการบริหาร และการจัดการ ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นอย่างดี	4.71	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

รายการ	ระดับความสำคัญ (n=248)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
9. การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหาร และการจัดการภายในสถานศึกษา	4.52	0.87	มากที่สุด
10.การพัฒนากระบวนการสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ	4.83	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านกระบวนการบริหาร (Management) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 การสร้างขวัญ แรงจูงใจ และค่านิยมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 การนำแผนสู่การปฏิบัติทุกระดับเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ($\bar{X} = 4.35$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

รายการ	ระดับความสำคัญ (n=248)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การกำหนดความต้องการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ตาม ความจำเป็น	4.20	0.62	มาก
2. การวางแผน การจัดหา และการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.67	0.55	มากที่สุด
3. สื่อการสอนมีความทันสมัยและมีปริมาณเพียงพอที่ สามารถนำมาใช้ได้	4.65	0.57	มากที่สุด
4. โต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์การเรียนของ กศน.ตำบล มี สภาพเหมาะสม	4.63	0.57	มากที่สุด
5. สภาพแวดล้อมของ กศน.ตำบลมีบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการจัดการเรียนรู้	4.72	0.61	มากที่สุด
6. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัด การเรียนรู้	4.77	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.61	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 การกำหนดความต้องการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็น ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านงบประมาณ (Money)

รายการ	ระดับความสำคัญ (n=248)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน และการศึกษาวิจัยมีความเหมาะสม	4.52	0.87	มากที่สุด
2. การวางระบบบัญชีและการเงิน ตลอดจนการบันทึกหลักฐานและรายละเอียดงบประมาณตามระเบียบวิธีที่สามารถพิสูจน์ตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน	4.55	0.87	มากที่สุด
3. การกำกับดูแล การควบคุม และการจูงใจเพื่อการใช้ทรัพยากรบริหารในการจัดการศึกษาอย่างประหยัดคุ้มค่า	4.65	0.61	มากที่สุด
4. การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและรายละเอียดที่ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	4.71	0.61	มากที่สุด
5. การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ	4.67	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน เห็นว่า ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านงบประมาณ (Money) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและรายละเอียดที่ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน และการศึกษาวิจัยมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.52$)

1.5 ผลการศึกษาปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ จากแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด ได้ ความคิดเห็นโดยสรุป ดังนี้

1.5.1 ด้านบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง (Best Practice) ในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

1.5.2 ด้านกระบวนการบริหาร ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

1.5.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในกับ กศน. เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

1.5.4 ด้านงบประมาณ ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับกศน. ตำบลอย่างเพียงพอ

1.6 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการเตรียมการยกร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝางดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำนวณสภาพปัญหาความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝางดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝางดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยค้นพบว่า

1.6.1 ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอฝางดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ควร มี 5 ทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) 2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) 3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) 4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) และ 5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)

1.6.2 ควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณารายการทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการ และรายการปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ และคัดเลือกรายการที่เป็นไปตามเกณฑ์

เพื่อนำมาสร้างกำหนดแนวทางการพัฒนา และกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ในการสร้างรูปแบบพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ควรใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในระยะที่ 1

1.6.3 องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ควรมี 6 ส่วน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) 4) กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) 5) ผลผลิต (Output) และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

1.6.4 องค์ประกอบของร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ควรมี 7 ส่วน ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้ข้อมูล 2) บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ 3) บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบ 4) บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ 5) บทที่ 4 หลักสูตร 6) บทที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตร และ 7) ภาคผนวก

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 มีผลการดำเนินการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผลการสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมระดมสมองเพื่อยกร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1 โดยนำผลการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นจากแบบบันทึกระดมสมอง ได้ความคิดเห็นโดยสรุปมาเป็นข้อมูลในการเตรียมการร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ มาใช้สร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลร่วมกันพิจารณาคัดเลือกรายการการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอนุระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณาที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 20

2) ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลนำรายการที่มีค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การพิจารณา ในตารางที่ 18 มาร่วมกันสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบ โดยกำหนดวิธีการพัฒนา และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอนุระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอนุระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ตามเกณฑ์การพิจารณาเพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบ

สภาพ ปัญหา และความต้องการ (n=248)							ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ (n=248)				
รายการ	สภาพ		ปัญหา		ความต้องการ		รายการ	ปัจจัยเอื้อ		ผลการคัดเลือกปัจจัยเอื้อ	
	\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	แปลผล		\bar{X}	แปลผล		
1. ด้านจัดระบบการเรียนรู้							1.ด้านบุคลากร				1.ด้าน
1.วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้	1.33	น้อยที่สุด	4.77	มากที่สุด	4.83	มากที่สุด	1. มีโครงสร้างและแผนงานชัดเจน	4.41	มากที่สุด	จัดระบบการเรียนรู้ 1.1 ด้านบุคลากร	
2.วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	1.91	น้อย	4.63	มากที่สุด	4.91	มากที่สุด	2. กำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความรู้อัษยาศัย	4.57	มากที่สุด	ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 1.2 ด้านกระบวนการบริหาร	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	สภาพ ปัญหา และความต้องการ (n=248)						ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ (n=248)			
	สภาพ		ปัญหา		ความต้องการ		รายการ	ปัจจัยเอื้อ		ผลการ คัดเลือก ปัจจัยเอื้อ
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล		\bar{X}	แปล ผล	
3.จัดทำ แผนการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล	1.57	น้อย ที่สุด	4.51	มาก ที่สุด	4.58	มาก ที่สุด	3.ส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับ การศึกษาฯ	4.72	มาก ที่สุด	1.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 1.4 ด้าน งบประมาณ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5
4.ออกแบบ กิจกรรมการ เรียนรู้เหมาะสม กับผู้เรียน	1.39	น้อย ที่สุด	4.93	มาก ที่สุด	4.91	มาก ที่สุด	4.พัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ และ ทักษะ	4.78	มาก ที่สุด	
5.จัดกิจกรรม ที่มุ่งเน้นความ เข้าใจและ ตอบสนอง ผู้เรียนเป็น สำคัญ	1.41	น้อย ที่สุด	4.83	มาก ที่สุด	4.94	มาก ที่สุด	5.พัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ การทำวิจัย	4.75	มาก ที่สุด	
6.เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวาง แผนการเรียนรู้	1.44	น้อย ที่สุด	4.41	มาก	4.82	มาก ที่สุด	6.พัฒนาตาม ความต้องการ ของ สถานศึกษา	4.39	มาก	
8.เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ความ ต้องการเรียนรู้	1.43	น้อย ที่สุด	4.56	มาก ที่สุด	4.86	มาก ที่สุด	7.พัฒนาตาม ความต้องการ ของตนเอง	4.72	มาก ที่สุด	
9.เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมใน การออกแบบ การเรียนรู้	1.47	น้อย ที่สุด	4.51	มาก ที่สุด	4.95	มาก ที่สุด				

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สภาพ ปัญหา และความต้องการ (n=248)						ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ (n=248)				
รายการ	สภาพ		ปัญหา		ความต้องการ		รายการ	ปัจจัยเอื้อ		
	\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	แปลผล	\bar{X}	แปลผล		\bar{X}	แปลผล	
2. ด้านจัดบรรยากาศการเรียนรู้						2. ด้านกระบวนการบริหาร				
1. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1.52	น้อย	4.57	มากที่สุด	4.82	มากที่สุด	1.วางแผนและกำหนดนโยบายที่ชัดเจน	4.62	มากที่สุด	2. ด้านจัดบรรยากาศการเรียนรู้ 2.1 ด้านบุคลากร
6. มีพื้นที่/มุมแสดงผลงานของผู้เรียน	1.85	น้อย	4.31	มากที่สุด	4.50	มากที่สุด	2.กำหนดโครงสร้าง/ระบบบริหาร	4.67	มากที่สุด	ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 2.2 ด้านกระบวนการบริหาร
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้	1.72	น้อย	4.79	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด	3.นำแผนสู่การปฏิบัติทุกระดับ	4.35	มากที่สุด	ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10
9. มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์เร้าความสนใจ	1.39	น้อยที่สุด	4.91	มากที่สุด	4.93	มากที่สุด	4.การบริหารจัดการมีระบบ	4.67	มากที่สุด	2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6
10. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับความรู้	1.41	น้อยที่สุด	4.53	มากที่สุด	4.94	มากที่สุด	5. กำหนดอำนาจหน้าที่	4.48	มากที่สุด	2.4 ด้านงบประมาณ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สภาพ ปัญหา และความต้องการ (n=248)							ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ (n=248)			
รายการ	สภาพ		ปัญหา		ความต้องการ		รายการ	ปัจจัยเอื้อ		ผลการ คัดเลือก ปัจจัยเอื้อ
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล		\bar{X}	แปล ผล	
3. ด้านชี้แนะแนวทาง										3. ด้าน ชี้แนะ แนวทาง
1. ชี้แนะให้ ผู้เรียนได้ค้นคว้า หาความรู้ โดย การสังเกต สำรวจ และ การทดลอง	1.22	น้อย ที่สุด	4.72	มาก ที่สุด	4.81	มาก ที่สุด	6. การสร้างขวัญ แรงใจ	4.87	มาก ที่สุด	3.1 ด้าน บุคลากร ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2. ส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้สร้าง องค์ความรู้ด้วย ตนเอง	1.12	น้อย ที่สุด	4.91	มาก ที่สุด	4.94	มาก ที่สุด	7. กำหนด ปรัชญาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย	4.71	มาก ที่สุด	3.2 ด้าน กระบวนการ บริหาร ข้อที่ 1, 2, 3,
5. ชี้แนะให้ ผู้เรียนกำกับ ตนเองใน การเรียนรู้	1.41	น้อย ที่สุด	4.92	มาก ที่สุด	4.83	มาก ที่สุด	8. จัดระบบ และการพัฒนา ฐานข้อมูล	4.71	มาก ที่สุด	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 3.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์
6. ชี้แนะให้ ผู้เรียนเกิด ความสามารถ เชื่อมโยงในการ เรียนรู้	1.32	น้อย ที่สุด	4.87	มาก ที่สุด	4.97	มาก ที่สุด	9. นำระบบ สารสนเทศมา ใช้ในการบริหาร	4.52	มาก ที่สุด	ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 3.4 ด้าน งบประมาณ ข้อที่ 1, 2, 3,
7. สร้างความ รู้สึกทำทนายใน การเรียนรู้โดย ชี้แนะแนวทาง แก่ผู้เรียนใน การปฏิบัติงาน ที่มีความซับซ้อน จนประสบ ความสำเร็จ	1.26	น้อย ที่สุด	4.78	มาก ที่สุด	4.75	มาก ที่สุด	10. พัฒนาระบบ สารสนเทศอย่าง ต่อเนื่อง	4.83	มาก ที่สุด	4, 5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สภาพ ปัญหา และความต้องการ (n=248)							ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ (n=248)			
รายการ	สภาพ		ปัญหา		ความต้องการ		รายการ	ปัจจัยเอื้อ		ผลการ คัดเลือก ปัจจัยเอื้อ
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล		\bar{X}	แปล ผล	
4. ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับ							3. ด้านวัสดุอุปกรณ์			4. ด้านให้ ข้อมูล ย้อนกลับ 4.1 ด้าน บุคลากร ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 4.2 ด้าน กระบวนการ บริหาร ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 4.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 4.4 ด้าน งบประมาณ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5
1. ให้ข้อมูล ย้อนกลับภาย หลังการจัด กิจกรรม การเรียนรู้	1.36	น้อย ที่สุด	4.88	มาก ที่สุด	4.80	มาก ที่สุด	1. การกำหนด ความต้องการ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ตาม ความจำเป็น	4.20	มาก	
2. สะท้อนผลการ เรียนรู้ร่วมกัน ระหว่าง ครูและผู้เรียน	1.32	น้อย ที่สุด	4.58	มาก ที่สุด	4.74	มาก ที่สุด	2. วางแผน จัดหา และ การจัดสรร วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน	4.67	มาก ที่สุด	
3. สะท้อนให้ เห็นถึง การวางแผน กระบวนการ เรียนรู้วิธีการ สอนของครูที่ ตอบสนอง ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการ ของผู้เรียน แต่ละคน	1.44	น้อย ที่สุด	3.93	มาก	4.68	มาก ที่สุด	4. โต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์ การเรียนรู้ มี สภาพ เหมาะสม	4.63	มาก ที่สุด	
4. เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้มี ส่วนร่วมในการ ประเมินตนเอง และสมาชิก	1.47	น้อย ที่สุด	4.25	มาก	4.33	มาก	5.สภาพ แวดล้อมของ กศน.ตำบลมี บรรยากาศที่ เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้	4.72	มาก ที่สุด	

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สภาพ ปัญหา และความต้องการ (n=248)							ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ (n=248)				
รายการ	สภาพ		ปัญหา		ความต้องการ		รายการ	ปัจจัยเอื้อ		ผลการ คัดเลือก ปัจจัยเอื้อ	
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล		\bar{X}	แปล ผล		
							4. ด้านงบประมาณ				
5. นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง	1.36	น้อยที่สุด	4.24	มาก	3.75	มาก	6. การนำเทคโนโลยีมาใช้จัดการเรียนรู้	4.77	มากที่สุด		
6. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ	1.22	น้อยที่สุด	4.84	มากที่สุด	4.82	มากที่สุด	1. จัดสรรและสนับสนุนงบประมาณการเรียนการสอน/วิจัยที่เหมาะสม	4.55	มากที่สุด		
9. เปิดใจยอมรับผลที่เกิดจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ	1.41	น้อยที่สุด	4.31	มาก	4.16	มาก	2. วางระบบบัญชีและการเงิน	4.52	มากที่สุด		
5. ด้านใช้เทคโนโลยี											
1. มีความรู้เกี่ยวกับทางเลือกใช้สารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	1.56	น้อย	4.25	มาก	4.91	มากที่สุด	3. กำกับดูแลการควบคุมและการจูงใจ	4.65	มากที่สุด	5. ด้านใช้เทคโนโลยี 5.1 ด้านบุคลากร ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 5.2 ด้านกระบวนการบริหาร ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
4. เลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	1.83	น้อย	4.17	มาก	4.90	มากที่สุด	4. บริหารระบบการเงินและบัญชี	4.71	มากที่สุด		

ตารางที่ 20 (ต่อ)

สภาพ ปัญหา และความต้องการ (n=248)							ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ (n=248)			
รายการ	สภาพ		ปัญหา		ความต้องการ		รายการ	ปัจจัยเอื้อ		ผลการ คัดเลือก ปัจจัยเอื้อ
	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล	\bar{X}	แปล ผล		\bar{X}	แปล ผล	
5. ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการจัด การเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	1.44	น้อย ที่สุด	4.84	มาก ที่สุด	4.92	มาก ที่สุด	5.จัดสรรและ สนับสนุน งบประมาณ ด้านเทคโนโลยี	4.67	มาก ที่สุด	5.3 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 5.4 ด้าน งบประมาณ
6. ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้พัฒนาสื่อ นวัตกรรมทาง การศึกษา	1.36	น้อย ที่สุด	4.93	มาก ที่สุด	4.92	มาก ที่สุด				ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5
7. แลกเปลี่ยน ความรู้กับเพื่อนครู ด้านเทคนิคการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้	1.17	น้อย ที่สุด	4.89	มาก ที่สุด	4.93	มาก ที่สุด				

ตารางที่ 21 ผลการสังเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ

ด้าน	ความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้	ระดับการดำเนินงาน			ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา
		สภาพ	ปัญหา	ความต้องการ			
1.ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)	1.1 วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	1. ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์หลักสูตร	1. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพจัดการเรียนรู้	1. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
	1.2 วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	น้อย	มากที่สุด	มากที่สุด	2. ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล	2. จัดทำการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล	2. กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
	1.3 จัดทำแผนการเรียนรู้เป็นรายบุคคล	น้อย	มากที่สุด	มากที่สุด	3. ส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้รายบุคคล	3. จัดทำแผนการเรียนรู้รายบุคคล	3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	1.4 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4. อบรมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	
	1.5 จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความเข้าใจและการตอบสนองของผู้เรียนเป็นสำคัญ	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	5. ร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
	1.6 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้	น้อยที่สุด	มาก	มากที่สุด	6. ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผน	5. ร่วมกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	
	1.7 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์	7. ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนด้วย	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้าน	ความเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้	ระดับการดำเนินงาน			ผลการ สังเคราะห์เพื่อ นำไปสู่การ พัฒนารูปแบบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมที่ใช้ ในการ พัฒนา
		สภาพ	ปัญหา	ความ ต้องการ			
	1.8 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	ความต้องการของผู้เรียน 8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้	วิธีการที่หลากหลาย 8. ร่วมกันออกแบบการเรียนรู้	
2. ทักษะจัด บรรยากาศ การเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)	2.1 จัดสภาพแวดล้อมของ กศน.ตำบลที่เอื้อต่อการเรียนรู้	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	1. ส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกปลอดภัย	1. จัดทำแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้	1. กิจกรรมจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ 2. กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
	2.2 มีพื้นที่หรือมุมแสดงผลงานของผู้เรียน	น้อย	มาก	มาก	2. ส่งเสริมให้มีการจัดแสดงผลงานของผู้เรียน	2. จัดมุมแสดงผลงานของผู้เรียน	3. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบ
	2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้	น้อย	มากที่สุด	มากที่สุด	3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3. ร่วมกันออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	จัดการเรียนรู้แบบ โครงการ 5. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี
	2.4 มีบรรยากาศ การเรียนรู้สร้างสรรค์ ไร้ความสนใจ	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	4. ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้สร้างสรรค์	4. อบรมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้าน	ความเป็น ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้	ระดับการดำเนินงาน			ผลการ สังเคราะห์เพื่อ นำไปสู่การ พัฒนารูปแบบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมที่ใช้ ในการ พัฒนา
		สภาพ	ปัญหา	ความ ต้องการ			
	2.5 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ ยกระดับความรู้ตนเอง	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	5. ส่งเสริมให้มี การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และสรุป องค์ความรู้	5. แลกเปลี่ยน เรียนรู้และสรุป องค์ความรู้ ร่วมกัน	
3. ทักษะ ชี้แนะ แนวทาง (Instructional Coaching Skill)	3.1 ชี้แนะให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า หาความรู้ โดยการสังเกต สำรวจ และการทดลอง	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	1. ส่งเสริมให้ครู สร้างองค์ความรู้ ที่หลากหลาย	1. อบรมเชิง ปฏิบัติการ จัดการเรียนรู้ แบบโครงการ เป็นฐาน	3. กิจกรรม จัดการ เรียนรู้แบบ Active Learning
	3.2 ชี้แนะให้ผู้เรียนสร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเอง	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	2. ส่งเสริมให้ครู มีทักษะการสร้าง องค์ความรู้ เพื่อ พัฒนานวัตกรรม	2. ค้นคว้าหา ความรู้ สรุป องค์ความรู้	4. กิจกรรม ส่งเสริม การเรียนรู้ ด้วย เทคโนโลยี
	3.3 ชี้แนะให้ผู้เรียนกำกับ ตนเองในการเรียนรู้	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	3. สร้างแรงจูงใจ ในการกำกับ ตนเอง กระตุ้น ให้เกิด การเรียนรู้ และ พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	3. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมแรง กระตุ้นและ กำกับใน การเรียนรู้	
	3.4 ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิด ความสามารถเชื่อมโยงใน การเรียนรู้	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	4. ส่งเสริม ทักษะการคิด และการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยี	4. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	
	3.5 สร้างความรู้สึกรักทำ ในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดย ชี้แนะแนวทางแก่ผู้เรียนใน การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนจน สำเร็จ	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	5. ร่วมกันสร้าง กระบวนการ เรียนรู้ที่ น่าสนใจ ท้าทายใน การเรียนรู้	5. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้าน	ความเป็น ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้	ระดับการดำเนินงาน			ผลการ สังเคราะห์เพื่อ นำไปสู่การ พัฒนารูปแบบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมที่ใช้ ในการ พัฒนา
		สภาพ	ปัญหา	ความ ต้องการ			
4. ทักษะ ให้ข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback Skill)	4.1 ให้ข้อมูลย้อนกลับ ภายหลังการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	1. ส่งเสริมให้มี กระบวนการ เรียนรู้แบบ ย้อนกลับ	1. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ให้ข้อมูล ย้อนกลับ	1. กิจกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ 2. กิจกรรม เพิ่มประสิทธิ ภาพการจัด การเรียนรู้ 3. กิจกรรม ประเมินเพื่อ การเรียนรู้
	4.2 สะท้อนผลการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างครูและ ผู้เรียน	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	2. ส่งเสริมให้มี การสะท้อนผล การเรียนรู้ ร่วมกัน	2. แลกเปลี่ยน เรียนรู้สะท้อน ผลลัพธ์	
	4.3 สะท้อนให้เห็นถึง การวางแผน กระบวนการ เรียนการสอน และวิธีการ สอนของครูที่สามารถ ตอบสนองความสามารถ และความต้องการของผู้เรียน แต่ละบุคคล	น้อย ที่สุด	มาก	มากที่สุด	3. ส่งเสริมให้มี การสะท้อน ผลลัพธ์	2. แลกเปลี่ยน เรียนรู้สะท้อน ผลลัพธ์	
	4.4 ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ในการประเมินตนเอง และสมาชิก	น้อย ที่สุด	มาก	มาก	4. ส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้มี ส่วนร่วมใน การประเมิน ตนเอง/สมาชิก	4. จัดให้มี การประเมิน ตนเอง และ ประเมินสมาชิก	
	4.5 นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ ในการปรับปรุง และพัฒนา ตนเอง	น้อย ที่สุด	มาก	มาก	5. ส่งเสริม การนำข้อมูล ย้อนกลับมา ใช้ปรับปรุง พัฒนาตนเอง	5. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	
	4.6 ประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	6. สร้างเกณฑ์ การวัด ประเมินผล การเรียนรู้	6. มีการ ประเมินผล การเรียนรู้	
	4.7 ยอมรับผลที่เกิดจาก การให้ข้อมูลย้อนกลับ	น้อย ที่สุด	มาก	มาก	7. เปิดใจ ยอมรับผล ข้อมูลย้อนกลับ	7. แลกเปลี่ยน เรียนรู้สะท้อน ผลลัพธ์	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้าน	ความเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้	ระดับการดำเนินงาน			ผลการ สังเคราะห์เพื่อ นำไปสู่การ พัฒนารูปแบบ	วิธีการพัฒนา	กิจกรรมที่ใช้ ในการ พัฒนา
		สภาพ	ปัญหา	ความ ต้องการ			
5. ทักษะ ใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)	5.1 มีความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศและ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ เรียนรู้	น้อย	มาก	มากที่สุด	1. ให้ความรู้ เกี่ยวกับ เทคโนโลยี สารสนเทศ และเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการ เรียนรู้	1. อบรมเชิง ปฏิบัติ การส่งเสริม การเรียนรู้ด้วย เทคโนโลยี ดิจิทัล	1. กิจกรรม ส่งเสริม การเรียนรู้ ด้วย เทคโนโลยี ดิจิทัล 2. กิจกรรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้
	5.2 เลือกใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและเทคโนโลยี ดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสม	น้อย	มาก	มากที่สุด	2. แสวงหา และเลือกใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ หลากหลาย	2. ค้นคว้าหา ความรู้ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ และเทคโนโลยี ดิจิทัล	
	5.3 ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	น้อย ที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	3. ส่งเสริมการ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และเทคโนโลยี ดิจิทัลในการ จัดการเรียนรู้	3. พัฒนา ทักษะครูแกน นำเทคโนโลยี ดิจิทัล	

3) ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลร่วมกันพิจารณาความสอดคล้องของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครู กับทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และปัจจัยเอื้อกับกิจกรรม ที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่

กิจกรรม ที่ใช้ในการพัฒนา	ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้					ปัจจัยเอื้อ			
	1.จัดระบบการเรียนรู้	2.จัดบรรยากาศการเรียนรู้	3.ชี้แนะแนวทาง	4.ให้ข้อมูลย้อนกลับ	5.ใช้เทคโนโลยี	1.บุคลากร	2.กระบวนการบริหาร	3.วัสดุอุปกรณ์	4.งบประมาณ
1. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
2. กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. กิจกรรมจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. กิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. กิจกรรมประเมินเพื่อการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
รวม	5	5	6	7	6	7	7	7	7

4) ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลร่วมกันกำหนดรายละเอียดของกิจกรรม วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และเป้าหมายในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ดจังหวัดเชียงใหม่ ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 รายละเอียดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

องค์ประกอบ	กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย
1. ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)	กิจกรรม 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (Optimization of Learning Management)	1. เพื่อให้ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์หลักสูตร 2. เพื่อให้ครูได้วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3. เพื่อให้ครูมีความรู้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4. เพื่อให้ครูมีทักษะจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 5. เพื่อให้ครูมีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล	1. ครูมีความรู้ในการวิเคราะห์หลักสูตร 2. ครูวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและสามารถเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3. ครูมีความรู้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4. ครูมีทักษะจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 5. ครูมีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล	1. ร้อยละ 80 ของครูมีความรู้ในการวิเคราะห์หลักสูตร 2. ร้อยละ 80 ของครูวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนรายคน 3. ร้อยละ 80 ของครูมีความรู้ในการจัดทำแผนบูรณาการ 4. ร้อยละ 80 ของครูมีทักษะจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม 5. ร้อยละ 80 ของครูมีความรู้ด้านการวัด ประเมินผล 6. ร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม
2. ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)	กิจกรรม 2 การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning	1. เพื่อให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. เพื่อให้ครูมีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning	1. ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ครูมีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning	1. ร้อยละ 80 ของครูมีความรู้ด้านจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ร้อยละ 80 ของครูมีทักษะจัดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning

ตารางที่ 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย
		3. เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning	3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning	3. ร้อยละ 80 ของครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning 4. ร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม
2. ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)	กิจกรรม 3 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizing on Environment for Learning)	1. เพื่อส่งเสริมกระตุ้นให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ 2. เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม กศน. ตำบลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวก สบายงาม ปลอดภัย 3. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้รูปแบบที่หลากหลาย	1. ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ 2. ครูจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของ กศน. ตำบลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวก สบายงาม ที่ดึงดูดความสนใจ และมีความปลอดภัย 3. ครูได้จัดกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย	1. ร้อยละ 100 ของครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ 2. ร้อยละ 100 ของครูจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3. ร้อยละ 80 ของครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย 4. ร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม
	กิจกรรม 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	1. เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อวางแผนจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน และออกแบบ	1. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2. ครูได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการวางแผนจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความต้องการ	1. ร้อยละ 80 ของครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2. ร้อยละ 80 ของครูได้ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย
		<p>การเรียนรู้</p> <p>3. เพื่อให้ครูได้ร่วมกันสะท้อนผล</p> <p>4. เพื่อให้ครูได้นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง</p> <p>5. เพื่อให้ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้</p>	<p>ต้องการของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้</p> <p>3. ครูได้ร่วมกันสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้</p> <p>4. ครูได้นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง</p> <p>5. ครูมีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้</p>	<p>3. ร้อยละ 80 ของครูได้ร่วมกันสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้</p> <p>4. ร้อยละ 80 ของครูได้นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงพัฒนาดตนเอง</p> <p>5. ร้อยละ 80 ของครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้</p> <p>6. ร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม</p>
3. ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)	กิจกรรม 5 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project- Base Learning)	<p>1. เพื่อให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน</p> <p>2. เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน</p> <p>3. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้า</p> <p>4. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางจัดกิจกรรมกระตุ้นความสนใจ และเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้</p>	<p>1. ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน</p> <p>2. ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน</p> <p>3. ครูได้องค์ความรู้ใหม่ๆ เทคนิควิธีการแนวปฏิบัติที่ดี สู่การปฏิบัติกับผู้เรียน</p> <p>4. ครูได้แนวทางจัดกิจกรรมกระตุ้น</p>	<p>1. ร้อยละ 80 ของครูมีความรู้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน</p> <p>2. ร้อยละ 80 ของครูสามารถจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน</p> <p>3. ร้อยละ 80 ของครูมีเทคนิค วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>4. ร้อยละ 80 ของครูได้นำแนวทางจัดกิจกรรมกระตุ้นความสนใจ และให้ผู้เรียนได้</p>

ตารางที่ 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย
		จากการลงมือปฏิบัติ	ความสนใจ และเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ	เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ 5. ร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม
4. ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)	กิจกรรม 6 การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning)	1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2. เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้การมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อการเรียนรู้ 3. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน 4. เพื่อให้ครูได้ร่วมกันสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ 5. เพื่อให้ครูได้นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	1. ครูมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2. ครูใช้การมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อการเรียนรู้ 3. ครูได้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน 4. ครูได้ร่วมกันสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ 5. ครูได้นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	1. ร้อยละ 80 ของครูมีความรู้ในการประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2. ร้อยละ 80 ของครูใช้การมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อการเรียนรู้ 3. ร้อยละ 80 ของครูได้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน 4. ร้อยละ 80 ของครูได้ร่วมกันสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ 5. ร้อยละ 80 ของครูได้นำข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาตนเอง 6. ร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม
4. ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)	กิจกรรม 7 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Learning by Technology)	1. เพื่อให้ครูมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2. เพื่อให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ครูมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2. ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. ร้อยละ 80 ของครูมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 2. ร้อยละ 80 ของครูสามารถนำเทคโนโลยี

ตารางที่ 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย
		และการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	และการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
5. ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)	กิจกรรม 7 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Learning by Technology)	3. เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสื่อทางการศึกษา 4. เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3. ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น จัดทำ Info Graphics, คลิปวีดีโอ เป็นต้น 4. ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3. ร้อยละ 50 ของครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา 4. ร้อยละ 80 ของครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 5. ร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจต่อการร่วมกิจกรรม

5) ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำผลการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลที่ได้จากการระดมสมองในตารางที่ 19 ตารางที่ 20 ตารางที่ 21 และผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นจากแบบบันทึกระดมสมอง ได้ความคิดเห็นโดยสรุปเพื่อนำมาใช้ในการสร้างรูปแบบพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออดอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งร่างรูปแบบที่สร้างขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

ร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (จากการประชุมระดมสมอง) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. หลักการ

มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

พัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

3. ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input)

ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) มี 2 ส่วน ได้แก่

1) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skill)

ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังต่อไปนี้

- 1.1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning)
- 1.2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)
- 1.3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)
- 1.4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)
- 1.5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ

เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ครูเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะของผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 2.2) ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา

ในการดำเนินการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้หลัก (Core Module) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการลงมือปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะครูสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ประชุมเพื่อพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)
2. ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)
3. ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)
4. ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)
5. ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)

ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความสำเร็จของผู้อำนวยการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้

จัดเวทีแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการเรียนรู้ ภายหลังจากการร่วมกิจกรรม โดยใช้กิจกรรม Reflection and AAR

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้โดยการประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการและการประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ภายหลังจากการร่วมกิจกรรมตามกระบวนการ

4. กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process)

การดำเนินกระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย สร้างภูมิรู้ สู่อำนาจปฏิบัติ และวัดผลงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สร้างภูมิรู้

ในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความพร้อมให้แก่ครูเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1.1) จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสอบถามสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู กศน.

1.2) ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับครู กศน.

1.3) สร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่า สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการปรับเปลี่ยนบทบาทจากครูสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

สู่การปฏิบัติ

ในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นชุดกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)
2. ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)
3. ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)
4. ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)
5. ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)

โดยจัดกระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติด้วยชุดกิจกรรม (Module) จำนวน 7 ชุดกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (Optimization of Learning Management)

กิจกรรม 2 การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

กิจกรรม 3 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizing on Environment for Learning)

กิจกรรม 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

กิจกรรม 5 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project- Base Learning)

กิจกรรม 6 การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning)

กิจกรรม 7 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Learning by Technology)

ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้ครูของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีความรู้และทักษะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากครูผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการลงมือปฏิบัติ

วัดผลงาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการสรุปผลการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ โดยการประเมินผลภายหลังจากการร่วมกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดเสร็จสิ้นแล้ว เพื่ออภิปรายและสรุปผลการดำเนินการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ

1. การทดสอบหลังพัฒนา (Post-test)

2. การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูตามรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ 5 ทักษะ ดังนี้

- 2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะจัดระบบการเรียนรู้
- 2.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้
- 2.3 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะชี้แนะแนวทาง
- 2.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะใช้เทคโนโลยี

การประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

1) การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

2) การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

5. ผลผลิต (Output)

ด้านครู

ครูมีทักษะเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านผู้เรียน

ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

ด้านสถานศึกษา

มีนวัตกรรมการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ และได้เผยแพร่นวัตกรรมไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษาอื่น

6) ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ โดยยกร่างคู่มือจากเนื้อหาสาระของร่างรูปแบบพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งร่างคู่มือการใช้รูปแบบที่สร้างขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

ร่างคู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (จากการประชุมระดมสมอง) ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ เป็นคำแนะนำในการใช้คู่มือ
2. บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 1) แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 2) ความเป็นมาของแนวคิดผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3) ความหมายของผู้อำนวยการเรียนรู้
3. บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย
 - 1) กรอบแนวคิดการวิจัย
 - 2) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
4. บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย
 - 1) ความหมายของรูปแบบ
 - 2) องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3) รายละเอียดของรูปแบบ
5. บทที่ 4 หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย
 - 1) หลักสูตร
 - 2) ขอบข่ายเนื้อหาสาระ
6. บทที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย
 - 1) แนวทางการใช้หลักสูตร
 - 2) ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา
7. ภาคผนวก ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา

2.2 ผลการประเมินรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ พร้อมทั้งได้นำร่างคู่มือการใช้รูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้ ปรากฏดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	รายการ	ความเป็นไปได้ (n=5)			เป็นประโยชน์ (n=5)			ความถูกต้อง (n=5)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่										
1	หลักการ : มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วย กระบวนการเรียนรู้แบบมี ส่วนร่วมและการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องจะ ช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ : พัฒนารูปแบบการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเป็นไปได้ (n=5)			เป็นประโยชน์ (n=5)			ความถูกต้อง (n=5)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ทักษะผู้อำนวยกรเรียนรู้ 5 ทักษะ										
3	1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4	2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5	3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6	4) ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
7	5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ขั้นตอนการดำเนินงาน										
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ										
8	ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาทักษะผู้อำนวยกรเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
9	ทดสอบความรู้ก่อนพัฒนา (Pre-test)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
10	ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ และวางแผน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n=5)			เป็นประโยชน์ (n=5)			ความถูกต้อง (n=5)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา										
11	ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
12	ขั้นที่ 2 ประชุมเพื่อพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
13	1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) โดยใช้กิจกรรม 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
14	2) ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) โดยใช้ กิจกรรม 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กิจกรรม 3 : การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
15	3) ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n=5)			เป็นประโยชน์ (n=5)			ความถูกต้อง (n=5)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
	กิจกรรม 5 : การจัด การเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นฐาน									
16	4) ทักษะให้ข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback Skill) โดยใช้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม 6 : การ ประเมินเพื่อการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
17	5) ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) โดยใช้ กิจกรรม 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
18	ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความ สำเร็จของผู้อำนวยการ เรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
19	กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทุกวันจันทร์ของ สัปดาห์ (Reflection and AAR)	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล										
20	ผลการพัฒนาเชิง ปฏิบัติการ โดยทดสอบ ความรู้หลังพัฒนา (Post-test)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n=5)			เป็นประโยชน์ (n=5)			ความถูกต้อง (n=5)		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
21	ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
22	ผลการใช้รูปแบบ โดยประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้รูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
23	ผลการใช้รูปแบบ โดยประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
24	ผลการใช้คู่มือรูปแบบ โดยประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม		4.77	0.44	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด	4.72	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13 1) ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning) โดยใช้ กิจกรรม 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 ขั้นที่ 2 ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับครูเพื่อพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20$)

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 19

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ (Reflection and AAR) ($\bar{X} = 5.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20 ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ โดยทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test) ($\bar{X} = 4.20$)

ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 21 ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 23 ประเมินผลการใช้รูปแบบ โดยประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 4.20$) แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และมีความถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ได้

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงร่างรูปแบบไว้หลายประการ ดังนี้

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ควรใช้ชื่อย่อของทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้แต่ละทักษะ มาใช้เป็นชื่อรูปแบบ “OLIFT Model”

2. หลักการ ให้แยกเป็นข้อ ดังนี้ 1) มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ควรปรับวัตถุประสงค์ของรูปแบบให้ชัดเจน

4. ควรระบุกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้แต่ละทักษะ

5. ด้านกระบวนการ (Process) ในส่วนการวัดผลงาน ควรเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายหลังการใช้รูปแบบด้วย

6. ควรปรับผลผลิต (Output) ด้านครู ให้ชัดเจน

7. ด้านผลผลิต (Output) ควรเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วย

8. ควรเพิ่มเติมเงื่อนไขการใช้รูปแบบด้วย

9. ควรจัดทำรูปแบบของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านรูปแบบ เนื้อหาและการนำไปใช้ของร่างคู่มือการใช้ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่				
1	คำชี้แจงในการใช้คู่มือ	4.80	0.45	มากที่สุด
2	บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
3	บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด
4	บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่	5.00	0.00	มากที่สุด
5	บทที่ 4 หลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด
6	บทที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตร	4.80	0.45	มากที่สุด
7	ภาคผนวก	4.80	0.45	มากที่สุด
คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ต จังหวัดเชียงใหม่				
8	เป็นคู่มือที่มีรูปแบบ เนื้อหาครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และถูกต้องตามหลักคู่มือที่ดีด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด
9	มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสมและถูกต้องตามหลักภาษา	4.40	0.55	มาก
10	มีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระที่ชัดเจนตามลำดับ ไม่สับสน สามารถทำให้ผู้อ่านติดตามเนื้อหาได้โดยสะดวก	4.60	0.55	มากที่สุด
11	มีการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และ/หรือรายงานการวิจัยที่จะช่วยให้ผู้อ่านได้มีความรู้และความสามารถ	4.60	0.55	มาก
12	เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม (n=5)		4.73	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ($\bar{X} = 5.00$) แสดงว่า คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นคู่มือที่มีคุณภาพด้านรูปแบบ เนื้อหา และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสมและถูกต้องตามหลักภาษา ($\bar{X} = 4.40$)

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ของร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แกไขคู่มือการใช้รูปแบบ ดังนี้

1. การใช้ภาษาในคู่มือควรเขียนให้กระชับ ชัดเจน ตามหลักการเขียนคู่มือทางวิชาการ
2. ควรเพิ่มชื่อย่อ OLIFT Model เข้าไปในคู่มือด้วย
3. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ ควรเพิ่มวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามคู่มือให้ชัดเจน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการให้ชัดเจน
4. บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ ควรเพิ่ม องค์ประกอบของผู้อำนวยการเรียนรู้
5. บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ควรเพิ่มทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้
6. บทที่ 4 หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ควรเพิ่ม โครงสร้างหลักสูตร และเกณฑ์การตัดสิน เกณฑ์การวัดและประเมินผล
7. บทที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ควรเพิ่ม การประเมินผล

8. ชุดกิจกรรมควรมีลักษณะเป็นกรอบของกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้แต่ละทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม

2.3 ผลการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมระดมสมอง เพื่อปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 2 โดยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับร่างรูปแบบ และร่างคู่มือการใช้รูปแบบ มาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ทำให้ได้ทักษะผู้อำนวยการ ดังแสดงในแผนภาพที่ 7 โดยมีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ดังแสดงในแผนภาพที่ 8 จึงได้รูปแบบที่สมบูรณ์ ดังแสดงในภาพที่ 1

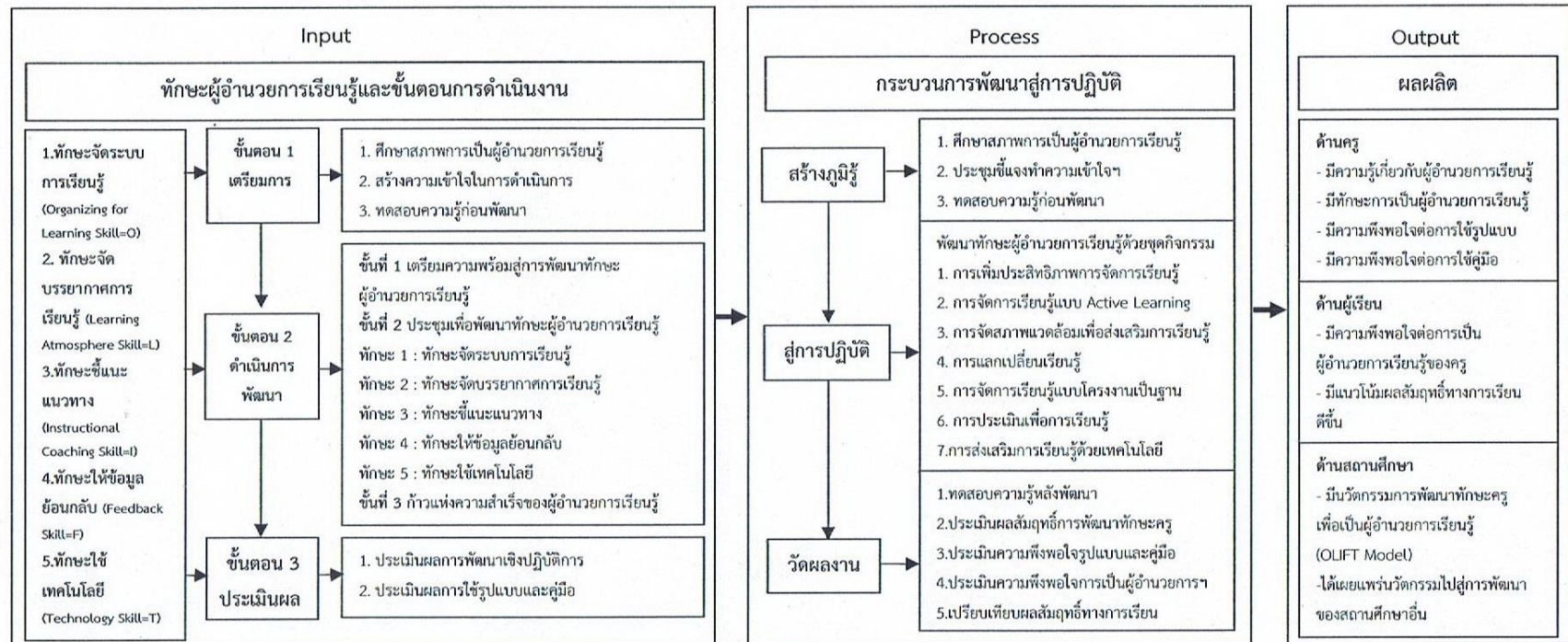
แผนภาพที่ 7 ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skill Composition)



การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

หลักการ : 1. มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่



เงื่อนไขของรูปแบบ : 1. ผู้บริหารให้การส่งเสริมการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. ครูให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนภาพที่ 8 การพัฒนาารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

แผนภาพที่ 9 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยกรการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษาครอบครัวและศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับสมบูรณ์



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับเอกสาร



รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับสมบูรณ์ มี 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. หลักการ

1. มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
2. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

3. ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) มี 2 ส่วน ได้แก่

1) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skill : OLIFT Skills) 5 ทักษะดังต่อไปนี้

- ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)
- ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)
- ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)
- ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)
- ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ

เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ครูเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

2.1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะของผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2) ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา

ในการดำเนินการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้หลัก (Core Module) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการลงมือปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะครูสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อดำเนินการพัฒนาทักษะครูสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้หลัก (Core Module) โดยใช้ชุดกิจกรรม (Module) จำนวน 7 ชุดกิจกรรม มาใช้ในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill)

ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)

ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill)

ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill)

ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill)

ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความสำเร็จของผู้อำนวยการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้

จัดเวทีแลกเปลี่ยน สะท้อนผลการเรียนรู้ ภายหลังจากการร่วมกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรม Reflection and AAR

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยการประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ และการประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ภายหลังจากการร่วมกิจกรรมตามกระบวนการ

4. กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process)

การดำเนินกระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย สร้างภูมิรู้ สู่อำนาจปฏิบัติ และวัดผลงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สร้างภูมิรู้

ในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความพร้อมให้แก่ครูเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

1.1) จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสอบถามสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู กศน.

1.2) ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับครู กศน.

1.3) สร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่า สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการปรับเปลี่ยนบทบาทจากครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้

สู่การปฏิบัติ

ในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการพัฒนาทักษะครูโดยจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติด้วยชุดกิจกรรม (Module) จำนวน 7 ชุดกิจกรรม ได้แก่

กระบวนการเรียนรู้ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (Optimization of Learning Management)

กระบวนการเรียนรู้ 2 การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

กระบวนการเรียนรู้ 3 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizing on Environment for Learning)

กระบวนการเรียนรู้ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

กระบวนการเรียนรู้ 5 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project- Base Learning)

กระบวนการเรียนรู้ 6 การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning)

กระบวนการเรียนรู้ 7 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Learning by Technology)

โดยนำชุดกิจกรรม (Module) มาใช้ในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยความสะดวก ดังนี้

ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยใช้ชุดกิจกรรม (Module) ใช้กระบวนการเรียนรู้ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (Optimization of Learning Management)

ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) โดยใช้ชุดกิจกรรม (Module) กระบวนการเรียนรู้ 3 ชุดกิจกรรม ได้แก่

กระบวนการเรียนรู้ 2 การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

กระบวนการเรียนรู้ 3 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizing on Environment for Learning)

กระบวนการเรียนรู้ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) โดยใช้ชุดกิจกรรม (Module) กระบวนการเรียนรู้ 2 ชุดกิจกรรม ได้แก่

กระบวนการเรียนรู้ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

กระบวนการเรียนรู้ 5 การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project- Base Learning)

ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) โดยใช้ชุดกิจกรรม (Module) กระบวนการเรียนรู้ 2 ชุดกิจกรรม ได้แก่

กระบวนการเรียนรู้ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

กระบวนการเรียนรู้ 6 การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning)

ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยใช้ชุดกิจกรรม (Module) กระบวนการเรียนรู้ 7 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Learning by Technology)

ขั้นตอนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้ครูของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีความรู้และทักษะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากครูผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการศึกษาดด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการลงมือปฏิบัติ

วัดผลงาน

ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลและสรุปผลการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนา มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ

1. การทดสอบหลังพัฒนา (Post-test)
2. การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูด้วยรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ดังนี้

- 2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้
- 2.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้
- 2.3 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง
- 2.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ
- 2.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี

การประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

1. การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562

5. ผลผลิต (Output)

ด้านครู

1. ครูมีความรู้เกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้
2. ครูมีทักษะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
3. ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
4. ครูมีความพึงพอใจต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ด้านผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. ผู้เรียนมีแนวโน้มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

ด้านสถานศึกษา

1. สถานศึกษามีนวัตกรรมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
2. สถานศึกษาได้เผยแพร่นวัตกรรมไปสู่การพัฒนาของสถานศึกษาอื่น

6. เงื่อนไขของรูปแบบ

1. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. ครูให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขจนได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่สมบูรณ์ ดังแสดงในภาพที่ 2

ภาพที่ 2 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ฉบับเอกสาร



คู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ ประกอบด้วย
 - 1) วัตถุประสงค์ของคู่มือ
 - 2) รายละเอียดของคู่มือ
 - 3) คำแนะนำในการใช้คู่มือ
2. บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 1) แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 2) ความเป็นมาของแนวคิดผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3) ความหมายของผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 4) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้
3. บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ประกอบด้วย
 - 1) กรอบแนวคิดการวิจัย
 - 2) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
4. บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ประกอบด้วย
 - 1) ความหมายของรูปแบบ
 - 2) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้
 - 3) องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4) รายละเอียดของรูปแบบ
5. บทที่ 4 หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ประกอบด้วย
 - 1) หลักสูตร
 - 2) โครงสร้างหลักสูตร
 - 3) ขอบข่ายเนื้อหาสาระ
 - 4) เกณฑ์การตัดสิน

6. บทที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ประกอบด้วย

- 1) ขั้นตอนการใช้หลักสูตร
- 2) แนวทางการใช้หลักสูตร
- 3) การประเมินผล

7. ภาคผนวก ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

การศึกษาวิจัยในระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ

3.2 ประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

3.1 การประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ ได้ดำเนินการ 1) ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test) และ 2) ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏดังตารางที่ 26 – 32

3.1.1 ผลการทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test)

ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ที่เข้าร่วมการพัฒนาได้ทำการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ หลังการพัฒนา โดยมีการเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา ปรากฏผลดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ
ผู้อำนวยการเรียนรู้ ก่อนและหลังการพัฒนา

ความรู้	N	คะแนนเต็ม	μ	σ
ก่อนร่วมพัฒนา	20	20	5.35	1.27
หลังร่วมพัฒนา	20	20	10.35	1.09

จากตารางที่ 26 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน มีคะแนนการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ หลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนา

3.1.2 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 27 - 32

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)	4.62	0.52	มากที่สุด
2	ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)	4.55	0.58	มากที่สุด
3	ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)	4.42	0.67	มาก
4	ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)	4.29	0.62	มาก
5	ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)	4.48	0.50	มาก
โดยรวม (n=20)		4.47	0.58	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ ($\mu = 4.62$) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\mu = 4.29$)

การสะท้อนผล

การพัฒนาการเป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู ได้ดำเนินการตามทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ทั้ง 5 ทักษะ และได้พัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้หลัก (Core Module) ด้วยชุดกิจกรรม (Module) จำนวน 7 ชุดกิจกรรม มาใช้ในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ทำให้ครูได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ จากการฝึกปฏิบัติ ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประยุกต์ความรู้ทำให้ครูมีทักษะจัดระบบการเรียนรู้ มีทักษะจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ มีทักษะชี้แนะแนวทาง มีทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีทักษะใช้เทคโนโลยี สามารถเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจากการสังเกต สัมภาษณ์ ในระหว่างการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และมีทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้มากขึ้น จากกระบวนการพัฒนาที่เน้นการฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทบทวนหลังการพัฒนา (Reflect and AAR) อีกทั้งได้ส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยนำรายการปัญหาที่ได้จากการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ และประเด็นปัญหาค้นพบจากการพบกลุ่มมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ในวันพฤหัสบดี ทำให้ครูได้เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน จนนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา	4.50	0.61	มาก
2	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.55	0.51	มากที่สุด
3	มีแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียน	4.60	0.60	มากที่สุด
4	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	4.70	0.47	มากที่สุด
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.75	0.44	มากที่สุด
6	ให้โอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.60	0.50	มากที่สุด
	โดยรวม (n=20)	4.62	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 4.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา

การสะท้อนผล

ในด้านการจัดระบบการเรียนการสอน จากการดำเนินกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูได้ทำการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกของแต่ละบุคคลเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแบบวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ครูและผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ความยากง่ายของเนื้อหารายวิชาเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาที่ลงทะเบียในแต่ละภาคเรียนโดยให้ผู้เรียนวิเคราะห์เนื้อหาหายาก ปานกลาง ง่าย ครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแบ่งเป็นระดับ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อทำแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาการสอบ (Test Blue Print) โดยครู ออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความ ถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ คิดเป็น ทำเป็น รัก การอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้แบบโครงงาน การเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้แบบถาม - ตอบ การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Mind Mapping) นอกจากนี้ครูยังได้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ รวมทั้ง ปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดแทรกเนื้อหาในทุกวิชาที่ ลงทะเบียน

ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวทำให้ครูได้ปรับบทบาทและฝึกทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ในการจัด ประสบการณ์เรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการกลุ่ม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	4.60	0.50	มากที่สุด
2	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง	4.65	0.49	มากที่สุด
3	แสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	4.50	0.51	มาก
4	กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน	4.60	0.50	มากที่สุด
5	เป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	4.40	0.75	มาก
6	เปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.50	0.61	มาก
7	ยอมรับการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการและด้านทัศนคติความรู้สึกทั่วไป	4.60	0.68	มากที่สุด
โดยรวม (n=20)		4.55	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 29 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ($\mu = 4.65$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 เป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ($\mu = 4.40$)

การสะท้อนผล

ในด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จากการดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ครูได้จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพของ กศน.ตำบลทั้งภายในและภายนอกให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความสวยงามที่ดึงดูดความสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน อย่างเพียงพอและจัดวางอย่างเป็นระเบียบ มีมุมแสดงผลงานของครูและผู้เรียน เช่น โคร่งงาน แฟ้มสะสมงานของผู้เรียน เป็นต้น อีกทั้งยังมีการจัดมุมส่งเสริมความรู้ เช่น มุมส่งเสริมความรู้ประชาธิปไตย มุมส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุมส่งเสริมดิจิทัลชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า ครูได้เป็นผู้สร้างให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยครูได้ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ แบบ Active Learning ครูได้ร่วมกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้โคร่งงานเป็นฐานในการเรียนรู้ (Project Base Learning : PBL) ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้จริง ทั้งในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยครูได้ร่วมกันวิเคราะห์เลือกเนื้อหา และออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เป็น Active Learning เช่น ร่วมกันคิดคำถามกระตุ้นความคิดผู้เรียน การนำเสนองานหน้าชั้นเรียน การอภิปราย การแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เป็นต้น ครูมีการยอมรับและเคารพในตัวผู้เรียน และเป็นผู้สนับสนุนและร่วมมือในวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยจัดประสบการณ์เรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงศักยภาพทั้งหลายที่อยู่ในผู้เรียนออกมาได้มากที่สุด ภายใต้สภาพแวดล้อมของ กศน.ตำบลที่มีความเป็นอิสระ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในการกระทำ กิจกรรมนี้ทำให้ครูได้ฝึกการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะการคิด การแก้ปัญหา ทักษะในการสื่อสาร เกิดการรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมแต่ละกลุ่มโซน ครูได้ศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้จากตำรา เอกสาร และสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ค้นหาสื่อ หรือคลิปวิดีโอ เพื่อนำองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาการทำงาน หลังจากนั้นครูได้นำแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning นี้บูรณาการนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนใน แต่ละ กศน.ตำบล ทำให้ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning ที่ได้ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อใช้กับผู้เรียนของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกต ซึ่งแต่เดิมนั้นครูแต่ละคนต่างคนต่างทำแผนการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งครูได้นำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คลิปวิดีโอ สื่อ Info Graphics ต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อกระตุ้น และจูงใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อีกด้วย นอกจากนี้ครูได้ให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติงานหรือกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติงานจริง เช่น ให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มศึกษาหาความรู้ การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสอบถามปรึกษา พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ ครูมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนทำกิจกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเรียน มีการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ และ

กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการเรียนรู้พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการเรียนแก่ผู้เรียน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	ให้คำแนะนำ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้เรียน	4.20	0.61	มาก
2	แนะนำให้นำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้อื่น	4.30	0.86	มาก
3	ฝึกให้ค้นหา รวบรวมข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.45	0.69	มาก
4	แนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยเทคโนโลยี	4.45	0.69	มาก
5	ชมเชยเมื่อสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้	4.65	0.49	มากที่สุด
6	ให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์ความรู้ของตนเอง	4.45	0.69	มาก
โดยรวม (n=20)		4.42	0.67	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ชมเชยเมื่อสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้ ($\mu = 4.65$) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันผู้เรียน ($\mu = 4.20$)

การสะท้อนผล

ในด้านการชี้แนะแนวทาง จากการได้ดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ครูได้ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้บูรณาการ โดยใช้โครงงานเป็นฐานในการเรียนรู้ (Project Base Learning : PjBL) ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้จริง ทั้งในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยครูมีบทบาท ดังนี้ 1) วิเคราะห์เลือกเนื้อหา 2) กำหนดประเด็นปัญหา สมมติฐาน ประเภทโครงงาน 3) ค้นคว้า/ทดลอง 4) สรุป ประเมินตนเอง 5) นำเสนอ เผยแพร่ และ 6) ประเมินความก้าวหน้า ซึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานนั้น ทำให้ครูได้แนวทางในการจัดกิจกรรม มีวิธีการเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนในการคิดหัวข้อเรื่องโครงงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูได้ฝึกบทบาทในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก ได้ฝึกปฏิบัติในการชี้แนะแนวทาง หรือให้คำแนะนำในการกำหนดหัวข้อ และเลือกหัวข้อของโครงงาน นอกจากนี้ยังได้กำกับ ติดตามอย่างใกล้ชิด ให้กำลังใจ ช่วยแก้ปัญหาและให้ผู้เรียนได้คิดวิธีการใหม่ หากไม่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกหัวข้อโครงงานตามศักยภาพและความสนใจ โดยครูชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้ใหม่ เช่น ครูผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่หลากหลายและการนำอาชีพการงานของผู้เรียนมาจัดทำโครงงาน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้ใหม่ๆ โดยเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง และฝึกให้ผู้เรียนค้นหา รวบรวมข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เช่น ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนสืบค้นหรือค้นหาคำตอบในประเด็นที่กำหนด เน้นการให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง บทบาทของครูผู้สอน คือผู้ให้ความกระจ่างและผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียน “ค้นพบ” ข้อมูล ครูฝึกทักษะหรือกระบวนการสืบค้นให้กับผู้เรียน ก่อนให้ผู้เรียนสืบค้น และครูตรวจสอบว่าได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน รวมทั้งครูแนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี คือ ครูจัดการเรียนการสอน โดยการใช้กระบวนการให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติ แสวงหาข้อมูล นำมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นความคิดรวบยอด โดยใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล สื่อ เนื้อหาการเรียน คลิปวิดีโอ ต่างๆ เช่นการทำคลิปวิดีโอในการทำโครงงาน เพื่อนำมาเสนอ การจัดทำโครงการ ครูยังได้กล่าวชมเชยเมื่อผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้ เช่นเมื่อผู้เรียนแสดงความคิดเห็นที่เป็นองค์ความรู้สัมพันธ์กับเนื้อเรื่องโครงงานที่กำลังพูดกันอยู่ คำกล่าวคำชมเชยหลังผู้เรียนพูดแสดงความคิดเห็น ทำให้ผู้เรียนอยากแสดงความคิดเห็นอีก เป็นต้น

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัด
เชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.25	0.72	มาก
2	สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกัน	4.30	0.66	มาก
3	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินตนเอง	4.35	0.67	มาก
4	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.05	0.51	มาก
5	นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	4.30	0.66	มาก
6	ให้ผลสะท้อนกลับเชิงบวก	4.35	0.49	มาก
7	ให้แนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน	4.45	0.60	มาก
โดยรวม (n=20)		4.29	0.62	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ให้แนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน ($\mu = 4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.05$)

การสะท้อนผล

ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ จากการได้ดำเนินกิจกรรมทั้ง 7 กิจกรรม พบว่า ครูทุกคนได้ฝึกปฏิบัติการให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินกิจกรรมการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูในแต่ละกิจกรรม มีการมอบหมาย แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบในกระบวนการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกัน ให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการประเมินตนเอง กระบวนการจัดการเรียนรู้ ว่าการปฏิบัติงาน ผลงานของตนเองเป็นอย่างไร เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ซึ่งครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยได้แบ่งปันองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอในทุกวันจันทร์ที่มีการประชุม เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนที่

จัดการเรียนการสอนในแต่ละอาทิตย์ที่มีการพบกลุ่มมาแลกเปลี่ยนและปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยในแต่ละกิจกรรมที่ครูจัดการเรียนการสอน มีการมอบหมายให้ผู้เรียน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบในกระบวนการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้สะท้อนผลลัพธ์ของการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมการเรียนการสอนของครู กศน.ตำบลที่จัดให้กับผู้เรียนในรูปแบบ แผนที่ความคิด (Mind Mapping) ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาทางด้านความคิดอย่างเป็นระบบ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ครูยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนผลลัพธ์โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้เรียนจากการใช้ ใบงาน การตั้งประเด็นคำถามหรือการอภิปรายกลุ่ม รวมทั้งบันทึกหลังการพบกลุ่ม ในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่ครูจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะ บันทึกหลังการพบกลุ่ม ที่ครูได้บันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำการสรุปและแสดงผลการนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ว่าสามารถจัดกิจกรรมได้บรรลุผลการเรียนรู้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ต้องแก้ไข มีพฤติกรรมของผู้เรียนใดบ้างที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยครูแต่ละคนได้นำปัญหาจากการจัดการเรียนการสอนมาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนบางคน บางกลุ่มหรือทั้งหมด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียน การสอน และพฤติกรรมของผู้เรียน โดยมีกระบวนการวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกตผลที่เกิดขึ้น และการสะท้อนความคิด ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย นอกจากนี้ครูมีการจัดเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากการสะท้อนผลไว้อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำฐานข้อมูล และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันองค์ความรู้ผ่าน Website และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Fan page, Facebook, Line เป็นต้น

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงมาตรฐานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.50	0.69	มาก
2	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.50	0.51	มาก
3	ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.55	0.69	มากที่สุด
4	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.55	0.69	มากที่สุด
5	เผยแพร่ข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	4.40	0.68	มาก
6	แลกเปลี่ยน แบ่งปัน องค์ความรู้ ประสบการณ์ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์	4.45	0.51	มาก
7	มีระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	4.39	0.50	มาก
โดยรวม (n=20)		4.48	0.61	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.55$) มี 2 ข้อ คือ ข้อ 3 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่ 4 พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 มีระบบสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.39$)

การสะท้อนผล

ในด้านการใช้เทคโนโลยี จากการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ครูได้ให้ความสนใจ และได้นำเทคโนโลยี การจัดการชั้นเรียนโดย ใช้ Google Classroom สื่อจาก You Tube นำมาเป็นสื่อประกอบในการจัดการเรียนการสอนให้กับ

ผู้เรียน อีกทั้งยังมีการให้ผู้เรียนสืบค้นหาข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อใช้ในการทำใบงานการเรียนรู้ รายงานหรืองานอื่นๆ ที่ครูมอบหมาย โดยครูได้เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ผ่านระบบห้องเรียนออนไลน์ให้แก่ผู้เรียน เช่น เมื่อผู้เรียนไม่สะดวกในการมาพบกลุ่ม ครูได้ใช้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Google Classroom เพื่อให้ผู้เรียนทำใบงานออนไลน์ ครูได้ใช้การจัดการเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรม พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้แก่ผู้เรียนโดยผ่านช่องทาง Facebook ของ กศน.ตำบล Line กลุ่ม กศน.ตำบล เช่น มีการอัปโหลดวิดีโอที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนลงในกลุ่ม และครู กศน.ตำบล มีการจัดทำคลิปวิดีโอสรุปกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง การทำจดหมายข่าว การรับสมัครนักเรียนโดยใช้ Infographics นำเผยแพร่ใน Facebook นอกจากนี้ ครูและผู้เรียนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการใช้สื่อเทคโนโลยีร่วมกันเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย เช่น ในการจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รายวิชาช่องทางการขยายอาชีพ ครูผู้สอนได้ให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มทำคลิปวิดีโอ โดยใช้โปรแกรม Kinemaster จัดทำคลิปวิดีโอแล้วอัปโหลดลงช่อง YouTube ของ กศน.ตำบล อีกทั้งยังมีการฝึกให้ผู้เรียนใช้โปรแกรม Kahoot ในการตอบคำถามแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนอีกด้วย

3.2 การประเมินการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยดำเนินการดังนี้ 1) ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 ในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ

3.2.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ปรากฏดังตารางที่ 33 – 40

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอต๋อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
หลักการและวัตถุประสงค์				
1	หลักการ : 1. มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.50	0.61	มาก
2	วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกจังหวัดเชียงใหม่	4.40	0.50	มาก
ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ 5 ทักษะ				
3	ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)	4.70	0.57	มากที่สุด
4	ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)	4.70	0.47	มากที่สุด
5	ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)	4.80	0.41	มากที่สุด
6	ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)	4.80	0.41	มากที่สุด
7	ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)	4.80	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
ขั้นตอนการดำเนินงานตามองค์ประกอบ				
8	ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาทักษะ ผู้อำนวยการเรียนรู้	4.85	0.34	มากที่สุด
9	ทดสอบความรู้ก่อนเข้ารับการพัฒนา	4.80	0.41	มากที่สุด
10	ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ และวางแผน การดำเนินงาน	4.70	0.47	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา				
11	ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยการ เรียนรู้	4.90	0.31	มากที่สุด
12	ขั้นที่ 2 ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับครูเพื่อ พัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	4.80	0.41	มาก
13	ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้	4.80	0.52	มากที่สุด
14	ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กระบวนการเรียนรู้ 3 : การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริม การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.70	0.57	มากที่สุด
15	ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ 5 : การจัดการเรียนรู้แบบ โครงการเป็นฐาน	4.80	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
16	ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill: ทักษะ F) โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ 6 : การประเมินเพื่อการเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล				
17	ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.70	0.47	มากที่สุด
18	ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความสำเร็จของผู้ดำเนินการเรียนรู้	4.70	0.47	มากที่สุด
19	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ (Reflection and AAR)	4.60	0.50	มากที่สุด
20	ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test)	4.40	0.50	มาก
21	ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้	4.70	0.57	มากที่สุด
22	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)	4.80	0.41	มากที่สุด
23	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)	4.70	0.57	มากที่สุด
24	ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด	4.80	0.41	มากที่สุด
โดยรวม (n=20)		4.68	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 ชั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ($\mu = 4.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20 ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test) ($\mu = 4.40$)

3.2.2) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ปรากฏดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่

ข้อ	รายการ	μ	Σ	แปลผล
องค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิดจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)				
1	คำชี้แจงในการใช้คู่มือ	4.70	0.57	มากที่สุด
2	บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้	4.60	0.60	มากที่สุด
3	บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)	4.65	0.59	มากที่สุด
4	ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)	4.85	0.34	มากที่สุด
5	ตอนที่ 4 หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)	4.80	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
6	ตอนที่ 5 แนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่	4.75	0.44	มากที่สุด
7	ภาคผนวก	4.70	0.47	มากที่สุด
คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)				
8	เป็นคู่มือที่มีรูปแบบ เนื้อหาครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และถูกต้องตามหลักคู่มือที่ดีด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้	4.50	0.61	มาก
9	มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสมและถูกต้องตามหลักภาษา	4.40	0.50	มาก
10	มีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระที่ชัดเจนตามลำดับ ไม่สับสน สามารถทำให้ผู้อ่านติดตามเนื้อหาได้โดยสะดวก	4.70	0.57	มากที่สุด
11	มีการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และ/หรือรายงานการวิจัยที่จะช่วยให้ผู้อ่านได้มีความรู้และความสามารถ	4.70	0.47	มากที่สุด
12	เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น	4.80	0.41	มากที่สุด
โดยรวม (n=20)		4.68	0.50	มากที่สุด

3.2.2) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน เห็นว่าผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ($\mu = 4.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา ($\mu = 4.50$)

3.2.3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ปรากฏดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม

ข้อ	ด้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการจัดระบบการเรียนรู้	4.62	0.48	มากที่สุด
2	ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้	4.76	0.43	มากที่สุด
3	ด้านการชี้แนะแนวทาง	4.70	0.52	มากที่สุด
4	ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ	4.43	0.56	มาก
5	การใช้เทคโนโลยี	4.67	0.51	มากที่สุด
โดยรวม (n=254)		4.64	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้เรียน ศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254 คน เห็นว่าผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.43$)

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวก
เรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก
จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการจัดระบบการเรียนรู้

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความยากง่ายเนื้อหา	4.61	0.49	มากที่สุด
2	ครูเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.61	0.49	มากที่สุด
3	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	4.66	0.48	มากที่สุด
4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.61	0.49	มากที่สุด
5	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.60	0.59	มากที่สุด
โดยรวม (n=254)		4.62	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้เรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254 คน เห็นว่าความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการจัดระบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมหัวใจให้เกิดการเรียนรู้	4.76	0.43	มากที่สุด
2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง	4.80	0.40	มากที่สุด
3	ครูแสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้เรียน	4.81	0.46	มากที่สุด
4	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	4.75	0.43	มากที่สุด
5	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม (n=254)		4.76	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้เรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254 คน เห็นว่าความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ครูแสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน ($\bar{X} = 4.75$)

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการ
เรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด
จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการชี้แนะแนวทาง

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูได้ให้คำแนะนำ และหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกับผู้เรียน	4.65	0.48	มากที่สุด
2	ครูชี้แนะให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับ ความรู้ใหม่	4.70	0.46	มากที่สุด
3	ครูฝึกให้ผู้เรียนค้นหา รวบรวมข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง	4.75	0.53	มากที่สุด
4	ครูแนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี	4.80	0.40	มากที่สุด
5	ครูกล่าวชมเชยเมื่อผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิง วิชาการได้	4.71	0.46	มากที่สุด
6	ครูให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็น องค์ความรู้ของตนเอง	4.60	0.49	มากที่สุด
โดยรวม (n=254)		4.70	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้เรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254 คน เห็นว่าความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็น
ผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด
จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการชี้แนะแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ครูแนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี
($\bar{X} = 4.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 ครูให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์
ความรู้ของตนเอง ($\bar{X} = 4.60$)

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูและผู้เรียนให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.50	0.60	มาก
2	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกัน	4.50	0.60	มาก
3	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง	4.51	0.50	มากที่สุด
4	ครูและผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	4.20	0.51	มาก
โดยรวม (n=254)		4.43	0.55	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้เรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254 คน เห็นว่าความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ครูและผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยี

ข้อ	รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ครูมีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.61	0.49	มากที่สุด
2	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	4.80	0.40	มากที่สุด
3	ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน	4.75	0.43	มากที่สุด
4	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	4.60	0.59	มากที่สุด
5	ครูและผู้เรียนได้แลกเปลี่ยน แบ่งปัน องค์ความรู้ ประสบการณ์ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์	4.61	0.49	มากที่สุด
โดยรวม (n=254)		4.67	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้เรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254 คน เห็นว่าความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.80$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.60$)

3.2.4) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 ปรากฏดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด

กลุ่มสาระ	ปีการศึกษา 2561	ปีการศึกษา 2562	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	เพิ่ม/ลด
ภาษาไทย	23.52	55.05	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 31.53
คณิตศาสตร์	54.11	37.50	ลดลง ร้อยละ 16.61
วิทยาศาสตร์	36.36	50.00	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 13.64
สังคมศึกษา	22.67	15.08	ลดลง ร้อยละ 7.59
ภาษาต่างประเทศ	36.66	16.66	ลดลง ร้อยละ 20.00
เฉลี่ย 5 กลุ่มสาระ	34.66	34.86	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.19

จากตารางที่ 41 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นจากค่าเฉลี่ยร้อยละของปีการศึกษา 2561 คิดเป็นร้อยละ 0.19

การเผยแพร่รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ภายหลังจากการศึกษาค้นคว้าการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ผู้วิจัยได้ทำการเผยแพร่รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัด เชียงใหม่ (OLIFT Model) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ โดยนำเสนอผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ในการประชุมบุคลากร ประจำเดือน ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ให้กับผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ และบุคลากร ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่

2. การเผยแพร่ผลงานวิชาการ โดยเป็นวิทยากร จำนวน 4 แห่ง ดังนี้

2.1 วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ตามรูปแบบ OLIFT Model ให้กับผู้บริหาร และคณะครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ แมริม เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่

2.2 วิทยากรประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อ เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ให้กับผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนณทวิทย์ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมโรงเรียนณทวิทย์ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

2.3 วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ให้กับผู้บริหาร และ ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอจอมทอง เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

2.4 วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ให้กับผู้บริหารและคณะครูศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

3. ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปยังสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิชาการในระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) ของสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้บริหาร ครู กศน. และบุคลากร จำนวน 25 อำเภอ ในสังกัดสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

4. ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปยังสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 19 แห่ง และมีสถานศึกษาสนใจขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) จำนวน 10 แห่ง

5. ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในพื้นที่อำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 แห่ง

6. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ โดยการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านเว็บไซต์ ดังนี้

6.1 เว็บไซต์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ http://110.78.114.242/shw_doc.php?id=818 ผลงานวิชาการ เรื่อง รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดย นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

6.2 ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E - Office) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2563

6.3 เว็บไซต์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ http://cmi.nfe.go.th/nfe/nfe_doisaket/ เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2563

6.4 เว็บไซต์ ห้องสมุดประชาชนอำเภอต๋อยสะเก็ด เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2563 http://cmi.nfe.go.th/lib/Lib_Doisaket/?name=news2&file=readnews&id=43

6.5 เว็บไซต์ ครูวันดี ในเว็บบอร์ด ห้องเผยแพร่ผลงานวิชาการ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2563 <https://www.kruwandee.com/forum.html?wbid=74181> มีผู้เข้าชม 411 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill)

สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) โดยรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง

สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ได้รับความสนใจ สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ได้รับความสนใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อยกระดับความรู้ตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน

สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชี้แนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้าน

ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชี้แนะให้ผู้เรียนกำกับตนเองในการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชี้แนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดความสามารถเชื่อมโยงในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชี้แนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน

สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ความรู้ ทั้งโดยคำพูดและลายลักษณ์อักษร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ สำหรับปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เปิดใจยอมรับผลที่เกิดจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุง หรือพัฒนาตนเอง

สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูล และเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครูด้านเทคนิคการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ สำหรับ

ปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้ ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี (Technology Skill) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ได้ความคิดเห็นโดยสรุป ดังนี้

ด้านทักษะจัดระบบการเรียนรู้ พบว่า ครูทุกคน มีความต้องการพัฒนาในด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และเทคนิคการสอนแนวใหม่ ด้านทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า ครูทุกคน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้ที่เร้าความสนใจ กระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน ด้านทักษะชี้แนะแนวทาง พบว่า ครูทุกคน อยากทราบแนวทางและวิธีการต่างๆ ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ด้านทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า ครูทุกคน ไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และด้านทักษะใช้เทคโนโลยี พบว่า ครูทุกคน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น การสอนออนไลน์, Google Classroom, Qr - Code, Info Graphic, การทำคลิปและการตัดต่อคลิปวิดีโอ เป็นต้น

ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ด้านบุคลากร (Man) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบุคลากร (Man) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา

ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านกระบวนการบริหาร (Management) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างขวัญ แรงจูงใจ และค่านิยมให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำแผนสู่การปฏิบัติทุกระดับเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา

ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดความต้องการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็น

ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ด้านงบประมาณ (Money) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและ รายละเอียดที่ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน และการศึกษาวิจัยมีความเหมาะสม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ได้ความคิดเห็นโดยสรุป ดังนี้

ด้านบุคลากร พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง (Best Practice) ในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการบริหาร พบว่า ควรมีการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ควรมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในกับ กศน.

เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และในด้านงบประมาณ พบว่า ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับคน.ต่ำลงอย่างเพียงพอ

2. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) คือ แนวทางในการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่นำมาใช้ในการพัฒนาความชำนาญของครูผู้สอนเพื่อเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด 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) โดยรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

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

2) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

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

ซึ่งในการประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning) โดยใช้กิจกรรม 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชั้นที่ 2 ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับครูเพื่อพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ (Reflection and AAR) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ โดยทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test)

ความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผลการใช้รูปแบบ โดยประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู

ส่วนคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) คือ เอกสารประกอบการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 ส่วน คือ 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) บทที่ 1 ที่มาของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) 3) บทที่ 2 ที่มาของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) 4) บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) 5) หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) 6) แนวทางการใช้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) และ 7) ภาคผนวก

ซึ่งในการประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แสดงว่า คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เป็นคู่มือที่มีคุณภาพด้านรูปแบบ เนื้อหา และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสมและถูกต้องตามหลักภาษา

3. การทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

3.1 ผลประเมินการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ

3.1.1 ผลการทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test พบว่า ครู กศน. ศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีคะแนนการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้หลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนา

3.1.2 ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ

ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา

ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชมเชยเมื่อสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้คำแนะนำและหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้แนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้

ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ข้อ คือ ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

3.2 ผลการประเมินการใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) พบว่า

3.2.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้ดำเนินการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test)

3.2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา

3.2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการจัดระบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเปิดโอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูแสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการชี้แนะแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์ความรู้ของตนเอง

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเปิดโอกาสให้

ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย

3.2.4 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด ในปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นจากค่าเฉลี่ยร้อยละของปีการศึกษา 2561 คิดเป็นร้อยละ 0.19

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านชี้แนะแนวทาง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนปัญหาในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะชี้แนะแนวทาง มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะจัดระบบการเรียนรู้มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนและยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร สภาพในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ จึงอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านชี้แนะแนวทาง มีสภาพอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา (2557, หน้า 145-148) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ พบว่า สภาพปัญหาและความต้องการของครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยใน 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านองค์ความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านทัศนคติ และ 4) ด้านคุณลักษณะที่ดี โดยสภาพปัญหาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ด้านองค์ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และปัญหาที่พบน้อยที่สุดคือด้านทัศนคติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนศศิฎานันย์ แสนแพง (2560, หน้า 174 - 176) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาระบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการสอนของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สภาพปัญหาของครูที่ยังไม่สามารถออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรการสอน ออกแบบการสอน ใช้เทคโนโลยีการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง และการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งครูมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการสอน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้พื้นฐาน 2) ด้านการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล และ 4) ด้านการเข้าสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุเวช แนวจินตติ (2550, หน้า 77 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านพระบาทท่าเรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า สภาพ ปัญหา และความคาดหวังในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูพบว่า ครูส่วนมากยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ และปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ คือ โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัยยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัยยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) พบว่า มีทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัยยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) 4) กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) 5) ผลผลิต (Output) และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานอย่างรอบด้าน จึงทำการกร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ แล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบ และประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัยยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ แล้วจัดประชุมระดมสมองในครั้งที่ 2 เพื่อนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัยยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยยึดระเบียบวิธีวิจัยอันเป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือ อีกทั้งจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัยยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และมีความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ (Reflection and AAR) และด้านความถูกต้อง

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ปิยนุช สุวพงษ์ (2559, หน้า 117 – 118) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมประกอบด้วย 8 สมรรถนะ และ 36 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) ด้านการนำผลการประเมินผู้เรียนไปใช้ประโยชน์ 2) ด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ 7) ด้านการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 8) ด้านการพัฒนาหลักสูตร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ รัตนาพร วงศ์อำนาจ (2558, หน้า 151) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ได้สรุปข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนด้านกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประเด็นความคิดเห็นมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และด้านการวัดและประเมินผล ประเด็นความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการออกข้อสอบให้มากกว่าที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา (2557, หน้า 145 - 148) ได้ศึกษาการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ พบว่า แนวทางในการพัฒนาครูการเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยแนวทาง 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านองค์ความรู้พัฒนาครูให้มีความรู้อย่างถ่องแท้ในรายวิชาพื้นฐาน ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการในการแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ เป็นต้น 2) ด้านทักษะพัฒนาให้ครูมีความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับตัวผู้เรียน อบรมเทคนิคการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ เป็นต้น 3) ด้านทัศนคติ สร้างความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของครู ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เป็นต้น และ 4) ด้านคุณลักษณะที่ดี ควรกำหนดอัตลักษณ์ของครูในแต่ละสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นต้น เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับบุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556, หน้า 389-391) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า รูปแบบ BOONSARIT Model เป็นรูปแบบที่มีหลักการ วัตถุประสงค์เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ มี 9 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Basic Data Analysis = B) ขั้นที่ 2 การจัดกระทำข้อมูล (Organization Data = O) ขั้นที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting = O) ขั้นที่ 4 เครือข่ายปฏิบัติการ (Network Practices = N) ขั้นที่ 5 เลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม (Selection of Instructional Method = S) ขั้นที่ 6 ความสามารถในการวัดผลประเมินผล (Ability of Assessment = A) ขั้นที่ 7 การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย (Routine to Research = R) ขั้นที่ 8

การวินิจฉัยความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual Differentiated Diagnostic = I) ขั้นที่ 9 ทำงานเป็นทีมและขยายผล (Teamwork and Transportability = T) และสอดคล้องกับ อังคณา อ่อนธานี (2551, หน้า 226-230) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้ สำหรับนิสิตครู พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการเรียนการสอน 5) การวัดและประเมินผล

อาจเป็นด้วยเหตุนี้ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) จึงมีทักษะ ผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skill) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบ การเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และ ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องตามความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า หลังการใช้รูปแบบและ คู่มือการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีคะแนนการทดสอบความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้หลัง การพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)

ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวย การเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้

ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและครอบครัวศึกษาตามอัยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและครอบครัวศึกษาตามอัยาศัยอำเภอตอยสะเกิดจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.76$)

ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษาครอบครัวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาครอบครัวและครอบครัวศึกษาตามอัยาศัยอำเภอตอยสะเกิด ปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นจากค่าเฉลี่ยร้อยละของปีการศึกษา 2561 คิดเป็นร้อยละ 0.19 ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดีของการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและครอบครัวศึกษาตามอัยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้รูปแบบ OLIFT Model ซึ่งเป็นทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skill) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและครอบครัวศึกษาตามอัยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) 4) กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) 5) ผลผลิต (Output) และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบ หรือกระบวนการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน โดยเริ่มต้นจากทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input) ซึ่งทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skill)

ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ โดยเริ่มจากศึกษาสภาพการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการ และทดสอบความรู้ก่อนพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา และขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล กระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ (Process) แบ่งเป็น 3 ขั้น คือ สร้างภูมิรู้สู่การปฏิบัติ และวัดผลงาน ผลผลิต (Output) โดยวัดผลผลิตในด้านครู ด้านผู้เรียน และด้านสถานศึกษา และเงื่อนไขของรูปแบบ สอดคล้องกับบุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556, หน้า 389-391) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า หลังการใช้รูปแบบ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะการสอนของครูในด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนอยู่ในระดับดีมาก ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยกระบวนการวิจัยอยู่ในระดับดี ด้านการวัดผลประเมินผลที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้เรียนมีทักษะการคิดอยู่ในระดับดีมาก และผลการขยายผลให้กับโรงเรียนในเครือข่าย พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ อังคณา อ่อนธานี (2551, หน้า 226-230) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้สำหรับนิสิตครู พบว่า 1) นิสิตมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นิสิตมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) นิสิตมีเจตคติต่อการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) นิสิตมีเจตคติต่อการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) นิสิตมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้สำหรับนิสิตครูอยู่ในระดับมาก อาจเป็นด้วยเหตุนี้ ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) จึงช่วยให้ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้โดยรวม มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูโดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจ ต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น

ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัด เชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดลองใช้รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ยังส่งผลให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ มีแนวโน้มที่ดีขึ้นของค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบของการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ในการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อมูลการวิเคราะห์ผลด้านสภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skills) ในทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning : ทักษะ O) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ที่ระบุไว้ คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) โดยเฉพาะในข้อ 3 ที่กล่าวถึง ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) อีกทั้งท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีรวมถึงข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่ส่งต่อกันอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้ และวิธีการแสวงหาความรู้ เปลี่ยนไปจากรูปแบบเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ผู้เรียนเพียงอย่างเดียว ไปสู่การเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ หรืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถแสวงหา และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น นับว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายครูในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผน และดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะครูให้ได้รับการพัฒนา

สมรรถนะตามมาตรฐาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะเป็นประโยชน์และบรรลุผลถึงเป้าหมายด้านผู้เรียนและเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ข้อมูลการวิเคราะห์ผลด้านปัญหาการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skills) ในทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง มีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของผู้อำนวยการเรียนรู้ ที่ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมที่เคยเป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาให้ผู้เรียนรับฟัง มาเป็นการแนะนำ หรือให้แนวทางโดยครูออกแบบการสอน เลือกกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการได้สังเกต สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง เปรียบเทียบ เชื่อมโยง วิเคราะห์จนสามารถสรุปเป็นข้อความรู้ใหม่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหล่านี้จะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีความหมาย เพราะผู้เรียนได้เข้าใจ ทำให้จดจำได้นาน ซึ่งเป็นผลมาจากที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง

จากข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดประเด็นการพัฒนาครูด้านทักษะชี้แนะแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ครูได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รองรับการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ในยุคความปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งครูต้องได้รับการพัฒนา ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาตนเอง เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ข้อมูลการวิเคราะห์ผลด้านความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ในทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning : ทักษะ O) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning : ทักษะ O) : ทักษะที่สำคัญจำเป็นและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ในมาตรา 6 จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีทั้งความรู้ และคุณธรรมอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข ในมาตรา 22 ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนทุกคนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 23 การจัดความรู้และประสบการณ์ต้องทำให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายของการจัดศึกษา และในมาตรา 24 การจัดการเรียนการสอน หรือกระบวนการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่เอื้อต่อการให้ความรู้และประสบการณ์

จากข้อมูลดังกล่าวหากผู้บริหารได้นำไปใช้ในการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเฉพาะการพัฒนาระบบพัฒนาศักยภาพครู จะส่งผลให้ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นครูมืออาชีพ เป็นผู้มีทักษะศตวรรษที่ 21 ตอบโจทย์วิถีการเรียนรู้ในยุค New Normal ซึ่งครูลักษณะดังกล่าวก็จะผลิตผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นนักเรียน (Learner) ตลอดชีวิต อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาครูและบุคลากร หรือพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูและบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการในบริบทของพื้นที่บนฐานความต้องการ อันจะทำให้การพัฒนาครูและบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุ่มค่ากับงบประมาณและเป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ

4. ข้อมูลการวิเคราะห์ผลปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ คือ ปัจจัยการบริหาร หรือ 4M's ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านกระบวนการบริหาร (Management) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และด้านงบประมาณ (Money) โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ในครั้งนี้ โดยเฉพาะในทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere : ทักษะ L) ซึ่งจากสภาพปัจจุบันของ กศน.ตำบลถึงแม้จะมีสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอค่อนข้างจำกัด ทว่าไม่ได้รวมถึง สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อาทิ เช่น Google Classroom, Youtube, Facebook Live, E-Learning นั้น ดังนั้นวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหาร 4M's ที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ในยุคความปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี เพื่อรองรับในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ในรูปแบบ Online, Offline และ On air นอกจากนี้วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของครู ทำให้ครูได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะในด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับรูปแบบการเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า (Next-generation of learning) และในยุคความปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งจะช่วยในอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน และนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศมากมายมหาศาล ข้อมูลที่ทันสมัย ลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

อย่างไม่จำกัด ได้พัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในการแสวงหาความรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skills) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) ซึ่งทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skills) ที่สังเคราะห์ขึ้นมานี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คือ 3Rs ซึ่งได้แก่ Reading (W) Ritting (A) Rithmetics และส่วนที่ 2 8Cs ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ประจำปี 2562 ที่ระบุว่า คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นโลกศตวรรษที่ 21 ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อปรับบทบาทของครู (Teacher) มาเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ที่อำนวยความสะดวกในการจัดการการเรียนรู้ แนะนำ สังเกต ช่วยเหลือ เสริมแรง กระตุ้น ชี้แนะแนวทาง และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

ดังนั้นหากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสงค์จะพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากร สามารถนำทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator Skills) จำนวน 5 องค์ประกอบนี้ ไปพัฒนาต่อยอดในการพัฒนาครูในยุคศตวรรษที่ 21 ให้เป็นครูมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการพัฒนาทักษะครูในลักษณะดังกล่าว เป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนต่อไป

6. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น

ผู้อำนวยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 – 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2562 ที่ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์คือ คนไทยได้รับโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21

ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามกรอบแนวคิดข้างต้น สามารถนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นำไปประยุกต์ใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ครูมีทักษะการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ เป็นนักเรียน (Learner) ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นครูและผู้เรียนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 และหากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน เป็นนักเรียน (Learner) ก็จะทำให้ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถศึกษารายละเอียดได้จากเอกสารรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

7. การใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ หรือ OLIFT Model ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นำไปทดลองใช้กับครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ โดยประเมินผลใน 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติ ได้แก่ การทดสอบความรู้หลังพัฒนา และการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 ประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ และการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู และจากการทดลองใช้รูปแบบ OLIFT Model ในการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ทั้ง 5 ทักษะ (Learning Facilitator Skills) ด้วยกระบวนการเรียนรู้หลัก (Core Module) และชุดกิจกรรม (Module) 7 ชุดกิจกรรม ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยได้วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนทุกคน และร่วมจัดวิธีการเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ครูได้ทำแผนการจัดการเรียนรู้ (รายสัปดาห์) มีแผนการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ มีระบบข้อมูลสารสนเทศ

ของผู้เรียน และมีระบบช่วยเหลือผู้เรียน อีกทั้งทำให้ครูได้พัฒนาศักยภาพ ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ปรับบทบาทจากการสอนความรู้โดยใช้หนังสือแบบเรียน มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากขึ้น โดยครูได้ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้การเรียนแบบกลุ่ม แบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ให้ผู้เรียนร่วมมือกันทำงาน มีการทำโครงการและทำวิจัยปฏิบัติการในห้องเรียน (กศน.ตำบล) และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยระบบออนไลน์ มีการสร้างห้องเรียนออนไลน์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้ Google Classroom มีการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ระบบออนไลน์ เช่น E- book, QR code, Info graphic, Page/Facebook/Line, Youtube, Blog, ฯลฯ และครูได้จัดทำระบบช่วยเหลือผู้เรียนออนไลน์ในการดูแล ช่วยเหลือ ติดตาม และชี้แนะแนวทางให้กับผู้เรียน

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดกับครูภายหลังการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวก (OLIFT Model) ดังนี้

- **นางศุภกษร ก้อนศิลา** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลเชิงดอย

1) ได้รับเกียรติบัตรดีเด่นด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการจัดการศึกษาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปี 2562

2) เกียรติบัตรชมเชยระดับจังหวัด สาขาบุคลากร กศน.อำเภอดอยสะเก็ด ประเภทครู กศน.ตำบลดีเด่น ปี 2562

- **นางสาวเกศสุดา ใจอ่อน** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลสันปูเลย

1) ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนครู กศน.ทั้งหมดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาครู กศน.เพื่อเพิ่มสมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ : หลักสูตร “การใช้สื่อเทคโนโลยีสำหรับครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Active Learning” เมื่อวันที่ 27 – 29 กุมภาพันธ์ 2563 ณ สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

2) ได้รับคัดเลือกเป็นวิทยากรกระบวนการในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (E-Learning) ในหัวข้อ “การจัดการกระบวนการเรียนรู้ห้องเรียนออนไลน์” ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 2 – 4 มีนาคม 2563 เพื่ออบรม ครู กศน.ตำบลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ออนไลน์ประจำปี 2562

- **นายสมบุญ วงศ์เจริญไพโร** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลแม่ฮ้อยเงิน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านประสานงานภาคีเครือข่ายดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562
- **นางสาวนิตยา หน่อคำ** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลเทพเสด็จ
 - 1) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านพัฒนาสังคมและชุมชนดีเด่นประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563
 - 2) ได้รับรางวัลชมเชยระดับจังหวัด สาขาบุคลากร กศน.อำเภอ. ประเภทครู กศน.ตำบลดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563
- **นางสาวจิตรภัทร์ สุจริตขวัญเมือง** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลป่าเมี่ยง
 - 1) ได้รับรางวัลชมเชยระดับจังหวัดสาขาบุคลากร กศน.อำเภอ ประเภทครูกศน.ตำบลดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563
 - 2) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการบริหารทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563 และได้รับเกียรติบัตรเป็นผู้ส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลป่าเมี่ยง
- **นายอัศวิน อินทจันทร์** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลแม่คือ
 - 1) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านภูมิปัญญาวัฒนธรรม ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563
 - 2) ได้รับรางวัลชมเชย ระดับจังหวัด สาขาบุคลากร กศน.อำเภอ ประเภทครูกศน.ตำบลดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563
- **นางสาวณัฐกฤตา วิริยา** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลสำราญราษฎร์
 - 1) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563 และ ได้รับรางวัลชมเชย ระดับจังหวัด สาขาบุคลากร กศน.อำเภอ ประเภทครูกศน.ตำบลดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563
 - 2) ได้รับมอบเกียรติบัตรเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วันที่ 24 กันยายน 2562
- **นางสาวสัจจกานิตย์ เขตสิทธิ์** ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลป่าป้อ
 - 1) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563
 - 2) ได้รับรางวัลชมเชยระดับจังหวัด สาขาบุคลากร กศน.อำเภอ ประเภท ครูกศน.ตำบลดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563

3) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วันที่ 24 กันยายน 2562

- **นางสาวอารีรัตน์ มาษา** ตำแหน่ง ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วันที่ 24 กันยายน 2562

- **นางสาวอนุธิดา ต้อยตา** ตำแหน่ง ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

1) ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติด้านพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563

2) เป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วันที่ 24 กันยายน 2562

- **นางสาวกานต์นภัส แสนยศ** ตำแหน่ง บรรณารักษ์

1) ได้รับรางวัลที่ 1 ระดับจังหวัด สาขาบุคลากร กศน.อำเภอ ประเภทบรรณารักษ์ ดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 16 มกราคม 2563

2) ได้รับรางวัลที่ 2 ระดับประเทศ สาขาบุคลากร กศน.อำเภอ ประเภทบรรณารักษ์ ดีเด่น ประจำปีพุทธศักราช 2562 วันที่ 8 กันยายน 2563

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนภายหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยกรเรียนรู้ (OLIFT Model) ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีแนวโน้มของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ดังต่อไปนี้

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ระดับประถมศึกษา ในวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.60 และภาษาต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.21 เมื่อเทียบกับภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.55 เมื่อเทียบกับภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.67 ภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.03 เมื่อเทียบกับภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

- มีจำนวนผู้เข้าสอบปลายภาค ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 เพิ่มขึ้นในทุกๆระดับ โดยระดับประถมศึกษา เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.9 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.06 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.53 เมื่อเทียบกับภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

- มีผู้เรียนที่ศึกษาต่อในระดับปวส. จำนวน 24 คน และระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน
- มีผู้เรียนที่ศึกษาต่อที่โรงเรียนนายสิบทหารบก และกรมยุทธศึกษาทหารบก จำนวน 2 คน

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ หลังการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ดังต่อไปนี้

- จากการทำครูและบุคลากรได้เข้าร่วมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ตามรูปแบบ OLIFT Model โดยร่วมกระบวนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ และได้บูรณาการองค์ความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียงสู่การเป็น ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษานั้น ส่งผลให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผ่านการประเมินเป็น “ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา” ปีการศึกษา 2562
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีนวัตกรรมรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน วิจัยเชิงปฏิบัติการ และวิจัยของสถานศึกษา
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำระบบช่วยเหลือผู้เรียนออนไลน์
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนออนไลน์ (Google Classroom)
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี เช่น E-book, QR code, Info graphic, Fan Page/ Facebook/ Line, Youtube, Blog ฯลฯ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดกับห้องสมุดประชาชนอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งบรรณารักษ์ เป็นบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ตามรูปแบบ OLIFT Model และได้ประยุกต์ใช้ชุดกิจกรรม (Module) กระบวนการเรียนรู้ 2 การจัดการเรียนรู้แบบ

Active Learning กระบวนการเรียนรู้ 3 การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizing on Environment for Learning) และกระบวนการเรียนรู้ 7 การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Learning by Technology) มาใช้ในการจัดกิจกรรมของห้องสมุดประชาชนอำเภอต๋อยสะเก็ดอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ห้องสมุดประชาชนอำเภอต๋อยสะเก็ดได้รับโล่รางวัลที่ 1 ระดับประเทศ ประเภทห้องสมุดประชาชนอำเภอยอดเยี่ยม รางวัลห้องสมุดประชาชนอำเภอยอดเยี่ยมระดับภาคเหนือ และนางกานต์นภัส แสนยศ บรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชนอำเภอต๋อยสะเก็ด ได้รับรางวัล บรรณารักษ์ดีเด่นระดับภาคเหนือ ประจำปี 2562 และได้รับโล่รางวัลที่ 2 ระดับประเทศ บรรณารักษ์ยอดเยี่ยม ประจำปี 2563

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดกับชุมชน ในพื้นที่อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งครูและบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ตามรูปแบบ OLIFT Model ได้ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ อาทิ เช่น

- เทศบาลตำบลป่าเมี่ยง ได้มอบเกียรติบัตรให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นหน่วยงานส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลป่าเมี่ยง

- อำเภอต๋อยสะเก็ดได้มอบเกียรติบัตรให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ที่ร่วมจัดนิทรรศการในงานชะปะของดีต๋อยสะเก็ด ประจำปี 2562

- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ได้คัดเลือกให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่เป็น องค์กรคุณธรรมของอำเภอต๋อยสะเก็ด ประจำปี 2562

- วัดแม่ฮ้อยเงิน ตำบลแม่ฮ้อยเงิน อำเภอต๋อยสะเก็ด ได้มอบเกียรติบัตรให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ร่วมขับเคลื่อนโครงการ วัด ประชา รัฐ ชุมชนคุณธรรม พลังบวร น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2563

จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้นำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ตามความเหมาะสมของบริบทพื้นที่ และบริบทขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์กับครู ผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชนต่อไป

7. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นี้ ได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะครูเพื่อให้เกิดทักษะของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ 5 ทักษะ คือ ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) และทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยใช้ชุดกิจกรรม (Module) จำนวน 7 ชุดกิจกรรม ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถเลือกใช้ในการพัฒนาทักษะของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ทั้ง 5 ทักษะ หรืออาจพัฒนาทักษะของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ในบางส่วนเฉพาะทักษะที่ต้องการพัฒนา และประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะในแต่ละทักษะได้

8. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้นี้ ได้ทำการทดลองใช้รูปแบบโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะครูเพื่อให้เกิดทักษะของผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ โดยใช้ชุดกิจกรรมหลัก (Module) ผ่านกระบวนการเรียนรู้ 1 – 7 กิจกรรม ซึ่งอาจทำให้ไม่ครอบคลุมถึงทักษะในด้านอื่นๆ ของครู ดังนั้นหากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือสถานศึกษาอื่นจะนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากร ควรมีการปรับเปลี่ยนชุดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบริบทของสถานศึกษา

9. การนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปใช้ ควรใช้ประกอบกับคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ซึ่งได้จัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้หลัก (Core Module) ด้วยชุดกิจกรรม (Module) ที่เข้าใจง่ายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

10. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นนี้ มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และมีความถูกต้องตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษา และหน่วยงานอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ศึกษารายละเอียดได้จากคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อ

เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่า การวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นนี้ ยังมีข้อควรนำไปพัฒนาต่อยอดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรนำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ที่พัฒนาขึ้นนี้ ไปทดลองใช้ให้ปรากฏเป็นรูปธรรมกับครู กศน. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือสถานศึกษาอื่น

2. ควรมีการถอดบทเรียนจากสถานศึกษาที่นำรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปใช้ เพื่อนำสู่การปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

- 2.2 ควรมีการวิจัย ติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ทองฉวี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง บทบาทอาจารย์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถาบันกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติรัตน์ ปลื้มจิตร. (2552). ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของครูนักแสดง ในกระบวนการละครเพื่อการศึกษา : กรณีศึกษาเครือข่ายละครณรงค์ดเกล้า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตติยาดี บุญชื้อ. (2546). รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน : ประสบการณ์จากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กฤษณี บริรักษ์สันติกุล และคณะ. (2558). การพัฒนากระบวนการสร้างเสริมความสามารถของครูในการออกแบบการเรียนการสอนสำหรับเด็กในระยะเชื่อมต่จากระดับอนุบาลสู่ระดับประถมศึกษาตามแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะและแนวคิดการชี้แนะทางปัญญา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม อุ่นมณีรัตน์ (2550). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เกษร หนูจันทิก. (2549). ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2560). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. สืบค้นจาก <https://lamphuncity.go.th/wp-content/uploads/2020/05/%E0%B9%81%E0%>

B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9B%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2.pdf.

เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- ชนาธิป พรกุล. (2561). **กระบวนการสร้างความรู้ของครู กรณีการสอนบูรณาการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลทิศย์ เอี่ยมสำอางค์ และคณะ. (2551). **การศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการศึกษานอกระบบโรงเรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคกลาง.
- ชีรวัดน์ นิจนตร. (2560). **การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา**. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560).
- ณัฐธรรณัน ระวิพงษ์. (2557). **กลยุทธ์การบริหารการคงสภาพของสถานศึกษาดีเด่น**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีกระจายอำนาจ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณิชาภา เจริญรุ่งเรืองชัย. (2547). **คู่มือการบริหารโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนดอนฉิมพลีพิทยาคม**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (ม.ป.ป.). **การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า : ตอนรูปแบบและทฤษฎีการเรียนรู้ในอนาคต**. สืบค้นจาก <http://thanompo.edu.cmu.ac/th/load/journal/50-51/next-generation%20of%20learning.pdf>. เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561
- ทรงพล เจริญคำ. (2555). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอ เอสพรีนติ้งเฮาส์.
- ทิตนา แคมมณี. (2555). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนศักดิ์ พรหมจันทร์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชนิสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา. (2557). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจากระบบ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **“การบรรยายรายวิชาสัมมนาการบริหารการศึกษา เรื่อง รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ”**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 19 พฤษภาคม 2550.
- นุติ รุ่งสว่าง. (2543). **การพัฒนาคู่มือการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียนสำหรับครูประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **สถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). **รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประดับ เรืองมาลัย. (2542). **หลักการและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ประภาพรณ เอี่ยมสุภาชิต. (2548). **รูปแบบการพัฒนาครูประจำการไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ**. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - มิ.ย.) 2548.
- ปรีชา คัมภีรปรกรณ์. (2541) **ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในประเทศไทย**. เอกสารการสอนชุดวิชาโรงเรียนกับชุมชน หน่วยที่ 4 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2556). **เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา สัจจากุล. (2550). **การพัฒนาคู่มือระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 36 จังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2556). **การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา**. ปรินญาณินพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยพร ชุมจันทร์. (2558). **รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะนุช สุวงษ์. (2559). **การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พัชรพร สันติวิจิตรกุล. (2553). **การพัฒนาคู่มือวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ดอนสักผดุงวิทย)**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- พัฒนา ชัชพงศ์. (2554). **การสอนที่ยืดเด็กเป็นศูนย์กลาง**. วารสารการศึกษาปฐมวัย. ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 (ม.ค. – มิ.ย.) 2554.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2554). **การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิดวิธีและเทคนิคการสอน**. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมแนจเม้นท์.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์และคณะ. (2557). **การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2561). **ทักษะ 7C ของครู 4.0**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสันต์ นุ่นเกลี้ยง. (2554). **รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์และคณะ. (2557). **เติบโตเต็มตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย**. มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลี สืบกระแส. (2552). **การพัฒนาารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.

- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580, **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 13 ตุลาคม 2561, หน้า 1-70.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ และคณะ. (2560). การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ศูนย์ กศน.อำเภอ. วารสาร ศรีปทุมปริทัศน์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (ก.ค. - ธ.ค.) 2560.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, 6 เมษายน 2560, หน้า 1-90.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2556). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก : ป๊อกร้าฟิค.
- รัตนา ดวงแก้ว และคณะ. (2560). การวิจัยติดตามผลการดำเนินงานของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - เม.ย.) 2560.
- รัตนาพร วงศ์อำนาจ. (2558). ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตราชภัฏรบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์ คณะพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรภัทร ภูเจริญ. (2559). **ฟ้า : ทักษะสำหรับการบริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วราภรณ์ เน่าเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วสันต์ ปานทอง. (2555). **รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท ตาตา พับลิเคชั่น จำกัด.

- _____. (2559). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครปฐม: โรงพิมพ์บริษัทชั้น แพคเกจจิง (2014) จำกัด.
- วิเชียร ไชยบัง. (2558). **วุฒิภาวะของความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 5. มหาสารคาม : หจก.อภิชาตการพิมพ์ จำกัด.
- วิรัตน์ จิตรโก. (2551). **ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุ- ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. อุดรธานี : มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี.
- วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์และคณะ. (2559). **ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- ศศิฎานันท์ แสนแพง. (2560). **การพัฒนาฝีมือระบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ การออกแบบการสอนของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด. (2560). **รายงานผลการนิเทศ ประจำปีงบประมาณ 2560**. เชียงใหม่ : ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะเก็ด.
- สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์.
- สมใจ หวังธรรมคุ้ม (2551) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสรรพากร**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์. . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมนึก ภัทธียธนี. (2553). **พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา**. ภาควิชาวิจัย และพัฒนาการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมพร พุดตาล เบ็ทซ์ (2539). **การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับพิเศษ (ธันวาคม 2539).
- สมาน อัครภูมิ. (2549). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่**. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเวทการพิมพ์.
- สามารถ ประสูวรรณ์. (2556). **การพัฒนาคู่มือครูในโรงเรียนทหารช่าง**. ปรียญวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554**. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>. เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2561.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2558). **สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- _____. (2561). **รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 (Education in Thailand 2018)**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2552). **มาตรฐานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กศน.
- _____. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (พ.ศ.2560 – 2579)**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กศน.
- _____. (2561). **นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2562). **นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2555). **รูปแบบการพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ในเขตจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุเวช แนวเงินดี. (2550). **การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านพระบาทท่าเรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- แสงรุณีย์ มีพร. (2552). **การวิจัยและการพัฒนาคู่มือการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หทัยรัตน์ ดีประเสริฐ. (2551). “**นักศึกษา กศน. จะมีคุณภาพได้ ครูต้องมีคุณภาพการสอนตรงวิชา**”. คมชัดลึก. (1 พฤษภาคม 2551).
- อนิวัช แก้วจำนง. (2551). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- อรุณ รักธรรม. (2552). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.วารสารศรีปทุมปริทัศน์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (ก.ค. – ธ.ค.) 2560.
- อังคณา อ่อนธานี. (2551). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้โดยอิงแนวคิดการจัดการความรู้สำหรับนิสิตครู**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Andrews, D. and Lewis, M. (2007). **Transforming practice from within : The power of the professional learning community**. Maidenhead : Open University Press.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons.
- Carter V. Good (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.,
- Feurstein, R. (1991). **Mediated learning experience : theoretical, psychological and learning implication**. London : Freund.
- Gilgun. (2012). **The organization and Model Building in Social Work : Course Materials**. Minnesota : University of Minnesota.
- Huffman, J. (2003). **Reculturing Schools as Professional Learning Communities**. Published in the United States of America.
- Keeves. (1988). **Educational research, methodology and measurement : An international handbook**. Oxford : Pergamon Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample sizes for research activities**. Educational and Psychological Measurement.
- Lombardi, M. M. (2007). **Authentic learning for the 21st century : An overview**. Educause Learning Initiative. Retrieved 9 April, 2018, from

https://www.researchgate.net/profile/Marilyn_Lombardi/publication/220040581_Authentic_Learning_for_the_21st_Century_An_Overview/links/0f317531744eedf4d1000000.pdf.

Willer, R.H. (1967). **Leader and leadership process**. Boston: Irwin / McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและคู่มือการใช้รูปแบบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. ดร.วิเลชา สีสุวรรณ | รองเลขาธิการ กศน.
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย |
| 2. นางนิรมล บุญชู | อดีตผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง
จังหวัดเชียงใหม่ |
| 3. นางสาวมนทิกา ปุอินตะ | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง
จังหวัดเชียงใหม่ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพัต อัครภากรณ์ | อาจารย์สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 5. ดร.สุบัน พรเวียง | อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

- | | |
|---|---|
| 1. ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ | อดีตประธานกรรมการบริหารหลักสูตรดุสิตบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2. รองศาสตราจารย์ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ และประธาน
กรรมการบริหารหลักสูตรดุสิตบัณฑิต
สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. ดร.ปรีชา จันทรมณี | อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถาบัน กศน.ภาคตะวันออก |
| 4. นายศุภกร ศรีศักดิ์ดา | อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ |
| 5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.เอกพจน์ เกษมกุลทรัพย์ | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ กศน.อำเภอเมืองเชียงใหม่
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ |



ที่ ศธ ๐๒๑๐.๒๙๐๖/ ว. ๑๘๙

กศน.อำเภอตอยสะเก็ด

ถนนตอยสะเก็ด - บ่อสร้าง ชม ๕๐๒๒๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ/รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข/
ดร.ปรีชา จันทร์มณี/นายศุภกร ศรีศักดิ์ และว่าที่ร้อยตรี ดร.เอกพจน์ เกษมกุลทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินรูปแบบ
๒. โครงร่างการวิจัยฯ
๓. รูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ฯ
๔. คู่มือการใช้การพัฒนาคู่มือเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ฯ

ด้วยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด ได้จัดทำ
วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

ในการนี้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด ได้
พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นผู้เชี่ยวชาญใน
การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคู่มือเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย เพื่อนำสู่
การพัฒนาและปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวประภาภรณ์ คำโสภาส)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด

กศน.อำเภอตอยสะเก็ด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๙-๔๙๖๑๔๗



ที่ ศธ ๐๒๑๐.๒๙๐๖/ ว.๑๙๐

กศน.อำเภอตอยสะเก็ด

ถนนตอยสะเก็ด - บ่อสร้าง ชม ๕๐๒๒๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

เรียน ดร.วิเลขา สีสุวรรณ/ดร.สุบัน พรเวียง/ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทธ อัครภรณ์ /ผู้อำนวยการ
กศน.อำเภอแม่แตง/นางนิรมล บุญชู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....ชุด

ด้วยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

ในการนี้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวประภรณ์ คำโอภาส)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด

กศน.อำเภอตอยสะเก็ด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๙-๔๙๖๑๔๗

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๒๑๐.๒๙๐๖/ ๑๕๖๙

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

ถนนดอยสะเก็ด - บ่อสร้าง ชม ๕๐๒๒๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอมะริม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อประเมินการวิจัยฯ

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” เพื่อศึกษาผลของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

ในการนี้ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” กับผู้บริหาร และครูของ กศน.อำเภอมะริม จำนวน ๓๐ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๙-๔๙๖๑๔๗



ที่ ศธ ๐๒๑๐.๒๙๐๖/ ว.๑๕๗๘

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

ถนนดอยสะเก็ด - บ่อสร้าง ชม ๕๐๒๒๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อประเมินการวิจัยฯ จำนวน ชุด

ด้วยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยดังกล่าวถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอทุกแห่ง ได้ให้ข้อมูลและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยได้แนบซองติดแสตมป์พร้อมที่อยู่มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๙-๔๙๖๑๔๗



ที่ ศธ ๐๒๑๐.๒๙๐๖/ ๑๕๘๔

กศน.อำเภอตอยสะเก็ด

ถนนตอยสะเก็ด - บ่อสร้าง ชม ๕๐๒๒๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบทดสอบ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอแม่แตง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อประเมินการวิจัยฯ

จำนวน ๓๒ ชุด

ด้วยศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” เพื่อศึกษาผลของแบบทดสอบเพื่อการวิจัยดังกล่าว

ในการนี้ กศน.อำเภอตอยสะเก็ด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ทดลองใช้แบบทดสอบเพื่อการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” กับผู้บริหาร และครูของ กศน.อำเภอแม่แตง จำนวน ๓๒ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด

กศน.อำเภอตอยสะเก็ด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๙-๔๙๖๑๔๗



ที่ ศธ ๐๒๑๐.๒๙๐๖/ ว.๑๔๘๕

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด
ถนนดอยสะเก็ด - บ่อสร้าง ชม ๕๐๒๒๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามประกอบการวิจัย จำนวน.....ชุด

ด้วยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”

ในการนี้ เพื่อให้การทำวิจัยดังกล่าวถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอทุกแห่ง ได้ให้ข้อมูลและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยได้แนบซองติดแสตมป์พร้อมที่อยู่มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๙-๔๙๖๑๔๗

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น
ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เก็บรวบรวม
ข้อมูลสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น
ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open End)

ผู้วิจัยขอรับรองว่าการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดจะเป็นการนำเสนอในภาพรวม ไม่ส่งผลกระทบต่อ
ในทางเสียหายต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่อย่างใด ขอให้ท่านได้โปรดกรุณาอ่านอย่างละเอียดและตอบ
คำถามตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อประโยชน์ของการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการวิจัยให้มี
คุณภาพยิ่งขึ้น

ขอแสดงความนับถือ

ประภาภรณ์ คำโสภาส

(นางสาวประภาภรณ์ คำโสภาส)

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพปัจจุบัน ท่านดำรงตำแหน่ง

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ผู้บริหาร | <input type="checkbox"/> 2. ข้าราชการครู |
| <input type="checkbox"/> 3. ครูอาสาสมัครฯ | <input type="checkbox"/> 4. ครู กศน.ตำบล |
| <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

2. เพศ

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง |
|---------------------------------|----------------------------------|

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท |
| <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก | |
| <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

4. ประสบการณ์ทำงาน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 10 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 10-20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 31 ปีขึ้นไป |

ที่	รายการ	สภาพ					ปัญหา					ความต้องการ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.7	ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง															
1.8	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง															
1.9	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้															
2	ด้านจัดบรรยากาศการเรียนรู้															
2.1	จัดสภาพแวดล้อม กศน.ตำบลที่เอื้อต่อการเรียนรู้															
2.2	มีสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็น															
2.3	เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน															
2.4	ประยุกต์ใช้วัสดุต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม															
2.5	มีมุมบริการเสริมความรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอมีมุมบริการเสริมความรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ															
2.6	มีพื้นที่หรือมุมแสดงผลงานของผู้เรียน															
2.7	เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้เรียน															
2.8	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้															
2.9	มีบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ไร้ความสนใจ															

ที่	รายการ	สภาพ					ปัญหา					ความต้องการ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.10	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย															
2.11	ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน															
2.12	ช่วยเหลือและปลอบโยนเมื่อผู้เรียนต้องการ															
2.13	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับความรู้ตนเอง															
3	ด้านชี้แนะแนวทาง															
3.1	ชี้แนะให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ โดยการสังเกต สืบค้น และการทดลอง															
3.2	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง															
3.3	ชี้แนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน															
3.4	ชี้แนะทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้กับผู้เรียน															
3.5	ชี้แนะให้ผู้เรียนกำกับตนเองในการเรียนรู้															
3.6	ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดความสามารถเชื่อมโยงในการเรียนรู้															
3.7	สร้างความรู้สึกล้าหายในการเรียนรู้ โดยชี้แนะแนวทางแก่ผู้เรียนในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนจนประสบความสำเร็จ															
4	ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับ															
4.1	ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้															

ที่	รายการ	สภาพ					ปัญหา					ความต้องการ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3	ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้															
5.4	สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม															
5.5	นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง															
5.6	นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา															
5.7	แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครูด้านเทคนิค การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้															
5.8	มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้															

**ตอนที่ 3 ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์
การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่**

คำชี้แจง

ให้ท่านพิจารณาปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ที่กำหนดให้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

5	หมายถึง ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านบุคลากร					
1.1	การบริหารงานบุคคลมีโครงสร้างและแผนงานชัดเจน					
1.2	การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภารกิจของบุคลากรเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากร					
1.3	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนาและดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.4	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
1.5	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการทำวิจัยด้านวิชาการและวิชาชีพ					
1.6	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา					

ที่	ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
1.7	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมตามความต้องการของตนเอง					
1.8	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน					
2	ด้านกระบวนการบริหาร					
2.1	การวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน					
2.1	การกำหนดโครงสร้าง และระบบการบริหารสอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของสำนักงาน กศน. แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี					
2.3	การนำแผนสู่การปฏิบัติทุกระดับเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา					
2.4	การบริหารจัดการมีระบบ และแบบแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา					
2.5	การกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ					
2.6	การสร้างขวัญ แรงจูงใจ และค่านิยมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตน					
2.7	การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการบริหารเป็นกระบวนการที่บุคลากรดำเนินกิจกรรมร่วมกัน					
2.8	การจัดระบบ และการพัฒนาฐานข้อมูลในการบริหาร และการจัดการช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างดี					

ที่	ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
2.9	การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการบริหาร และการจัดการภายในสถานศึกษา					
2.10	การพัฒนาสารสนเทศและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหาร การวางแผน การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ					
3	ด้านวัสดุอุปกรณ์					
3.1	การกำหนดความต้องการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็น					
3.2	การวางแผน การจัดหา และการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
3.3	สื่อการสอนมีความทันสมัยและมีปริมาณเพียงพอที่สามารถนำมาใช้ได้					
3.4	โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุอุปกรณ์ใน กศน.ตำบล มีสภาพเหมาะสม					
3.5	สภาพแวดล้อมของ กศน.ตำบลมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
3.6	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
4	ด้านงบประมาณ					
4.1	การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน และการศึกษาวิจัยมีความเหมาะสม					
4.2	การวางระบบบัญชีและการเงิน ตลอดจนการบันทึกหลักฐาน และรายละเอียดงบประมาณตามระเบียบวิธีที่สามารถพิสูจน์ ตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน					
4.3	การกำกับดูแล การควบคุม และการจูงใจเพื่อการใช้ทรัพยากร บริหารในการจัดการศึกษาอย่างประหยัด คุ่มค่า					
4.4	การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและรายละเอียดที่ถูกต้อง โปร่งใส สามารถ และตรวจสอบได้					
4.5	การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างเพียงพอ					

แบบทดสอบ

ก่อน และหลังการพัฒนา (Pre-test, Post-test)

คำชี้แจง

1. ข้อสอบฉบับนี้ เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ คิดเป็น 20 คะแนน
2. โปรดเขียน ชื่อ-สกุล ของท่านให้ชัดเจน
3. เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยทำเครื่องหมาย **X** ลงใน ก ข ค ง ในกระดาษคำตอบที่แจกให้

1. ผู้อำนวยการความสะดวก (Learning Facilitator) หมายถึง ข้อใด

- ก. ครู
- ข. บุคลากร
- ค. ผู้อำนวยการ
- ง. ถูกทุกข้อ

2. ข้อใด ไม่ใช่ องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

- ก. ตัวชี้วัด
- ข. การวัดและประเมินผล
- ค. สารการเรียนรู้
- ง. คะแนนเก็บ

3. ข้อใดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ชี้นำ

- ก. ครูเสนอ สิ่งเร้า เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
- ข. ผู้เรียนสังเกตสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ข้อมูล
- ค. ผู้เรียนเกิดความสงสัยเพื่อระบุปัญหา
- ง. ถูกทุกข้อ

4. ข้อใดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ชี้นำสอน

- ก. ครูและผู้เรียนร่วมกันวางแผน
- ข. ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูล

- ค. ผู้เรียนสื่อความหมายเพื่อนำเสนอข้อมูล
- ง. ถูกทุกข้อ

5. ข้อใด ไม่ใช่ องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- ก. จัดประสบการณ์การเรียนรู้
- ข. สารการเรียนรู้
- ค. กิจกรรมการเรียนรู้
- ง. การวัดผลการเรียนรู้

6. ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องคือข้อใด

- ก. กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนเพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของครู
- ข. การจัดการสอนตามที่หลักสูตรแกนกลางได้กำหนดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความฉลาด
- ค. การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดพัฒนาการทางสมองของมนุษย์
- ง. การโยงประสบการณ์เก่าเพื่อนำไปสู่ประสบการณ์ใหม่และสั่งสมเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์

7. การจัดการเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ทั้งผู้เรียนและครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ในลักษณะใด
- ต้องชัดเจน
 - ต้องสัมพันธ์กัน
 - ต้องริเริ่มสร้างสรรค์
 - ต้องต่อเนื่อง
8. ข้อใด **ไม่ใช่** ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
 - ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์
 - การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีมาตรฐานเดียวกันทั้งระดับ
 - ใช้กระบวนการกลุ่มร่วมกิจกรรมและ ร่วมนำเสนอความคิดด้วยตนเอง
9. ข้อใด **ไม่ใช่** หลักการพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้
- หลักการเตรียมความพร้อมพื้นฐาน
 - หลักการวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้
 - หลักการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้
 - หลักการในการบริหารสถานศึกษา
10. ข้อใด **ไม่**ต้อง คำนึงในการจัดบรรยากาศในห้องเรียน
- อากาศถ่ายเท
 - แสงสว่าง
 - ที่ตั้ง
 - ความสะอาด
11. ข้อใด **ไม่ใช่** ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่ดี
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดอยู่เสมอ และสร้างสรรค์
 - ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ได้มากที่สุด
 - ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม
 - ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความจำในด้านเนื้อหา
12. ข้อใด **ไม่ใช่** หลักการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้
- สะอาด ปลอดภัย
 - งบประมาณ
 - สะดวกในการจัดกิจกรรม
 - มีอิสระอย่างมีขอบเขตในการทำกิจกรรม
13. ข้อใดคือความหมายของบรรยากาศทางกายภาพ (Physical Atmosphere)
- บรรยากาศทางอารมณ์และความรู้สึก
 - เป็นระเบียบเรียบร้อยเน้นความมีวินัย
 - สิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสม มีแสงสว่างมากๆ
 - โต๊ะเก้าอี้ มีขนาดเหมาะสมกับผู้เรียน
14. ข้อใด **ไม่ใช่** ความหมายของบรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Atmosphere)
- บรรยากาศทางด้านจิตใจที่ผู้เรียนรู้สึกสบายใจ
 - ครูมีความรักความศรัทธาต่อผู้เรียน
 - ผู้เรียนมีอิสระในความกล้าแสดงออก

<p>อย่างมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน</p> <p>ง. มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้เรียนกับครู</p> <p>15. ข้อใดคือลักษณะการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้</p> <p>ก. Challenge เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนมีโอกาสได้คิดได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า</p> <p>ข. Success เป็นบรรยากาศที่ผู้เรียนเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ</p> <p>ค. Respect ผู้เรียนมีระเบียบวินัย ครูต้องมีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียน</p> <p>ง. Freedom เป็นบรรยากาศที่ครูรู้สึกว่าผู้เรียนเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่า และสามารถเรียนรู้ได้</p> <p>16. การฝึกผู้เรียนให้ตระหนักถึงกระบวนการเรียนรู้จะช่วยให้เขามีความมั่นใจที่จะเรียนเอง ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (life-long learning) อย่างไร</p> <p>ก. ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องฟังครูเสมอไป และผู้เรียนเองจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับครูจะช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมบรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน</p> <p>ข. ผู้เรียนจำเป็นต้องฟังครูเสมอ และผู้เรียนเองจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับผู้เรียนจะช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมบรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน</p>	<p>ค. ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องฟังครูเสมอไปและผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับผู้เรียนจะช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมบรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน</p> <p>ง. ผู้เรียนจำเป็นต้องฟังครูเสมอ และผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน จะร่วมกันช่วยสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมบรรยากาศที่พึงปรารถนาในชั้นเรียน</p> <p>17. ข้อใด ไม่ใช่ การสร้างบรรยากาศในการเรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้</p> <p>ก. ทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างกระตือรือร้น (Active Learning)</p> <p>ข. ตระหนักว่าผู้เรียนกำลังเรียนอะไรอยู่ (Self-Awareness)</p> <p>ค. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำในสิ่งที่ต้องการ (Give Opportunity)</p> <p>ง. การเรียนสะท้อนถึงกระบวนการที่เขาเรียนรู้ออกมา (Reflective)</p> <p>18. ท่านคิดว่าข้อความใดเหมาะสมและถูกต้องมากที่สุด</p> <p>ก. นักเทคโนโลยีทางการศึกษาคือผู้ที่สามารถใช้และผลิตอุปกรณ์การสอนได้</p> <p>ข. การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่ดีควรเลือกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของเรื่อง</p> <p>ค. การใช้ภาพยนตร์ประกอบการเรียนการสอนดีกว่ารูปภาพ</p> <p>ง. ครูที่ดีควรใช้สื่อหลายๆ อย่างในการสอน</p>
---	---

19. จุดประสงค์ของการประเมินผลข้อใดสำคัญที่สุด
- เพื่อปรับปรุงการบริหาร
 - เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
 - เพื่อปรับปรุงการสอนและการสอบ
 - เพื่อให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด
20. การวัดผลควรคำนึงถึงข้อใด
- จัดให้ตรงกับเนื้อหา
 - จัดให้ตรงกับจุดประสงค์
 - จัดให้ตรงกับแผนการสอน
 - จัดให้ตรงกับกิจกรรมการเรียนการสอน

เฉลยคำตอบ แบบทดสอบวัดความรู้

ข้อ	คำตอบที่ถูกต้อง	ข้อ	คำตอบที่ถูกต้อง
1	ง	11	ง
2	ง	12	ข
3	ง	13	ค
4	ง	14	ข
5	ง	15	ข
6	ง	16	ก
7	ค	17	ง
8	ค	18	ง
9	ง	19	ง
10	ค	20	ข

**ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่**

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ – สกุล.....
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ.....จังหวัด.....

ตอนที่ 2 การประเมินทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด <--> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)						
1	วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา					
2	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
3	มีแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียน					
4	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้					
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6	เปิดโอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)						
1	เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมจิตใจให้เกิดการเรียนรู้					
2	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง					
3	แสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเอง					
4	กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน					
5	เป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด <--> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
6	เปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
7	ยอมรับการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการและด้านทัศนคติความรู้สึกทั่วไป					
ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)						
1	ให้คำแนะนำ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้เรียน					
2	แนะนำให้นำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้ใหม่					
3	ฝึกให้ค้นหา รวบรวมข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
4	แนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี					
5	ชมเชยเมื่อสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้					
6	ให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์ความรู้ของตนเอง					
ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)						
1	ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2	สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกัน					
3	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินตนเอง					
4	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้					
5	นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง					
6	ให้ผลสะท้อนกลับเชิงบวก					
7	ให้แนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน					
ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)						
1	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
2	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
3	ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้					

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่
ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ - สกุล.....

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ..... จังหวัด.....

ตอนที่ 2 การประเมินทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)						
1	วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา					
2	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
3	มีแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียน					
4	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้					
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่
ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ - สกุล.....
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ..... จังหวัด.....

ตอนที่ 2 การประเมินทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)						
1	เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมจิตใจให้เกิดการเรียนรู้					
2	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่าน การปฏิบัติจริง					
3	แสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเอง					
4	กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน					
5	เป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้					
6	เปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
7	ยอมรับการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการและด้าน ทัศนคติความรู้สึกร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่
ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ - สกุล.....

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ..... จังหวัด.....

ตอนที่ 2 การประเมินทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด ←→ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)						
1	ให้คำแนะนำ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกับผู้เรียน					
2	แนะนำให้นำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้ใหม่					
3	ฝึกให้ค้นหา รวบรวมข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
4	แนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี					
5	ชมเชยเมื่อสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้					
6	ให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์ความรู้ของตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
 หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
 การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่
 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ - สกุล.....

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ..... จังหวัด.....

ตอนที่ 2 การประเมินทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด ←→ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)						
1	ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2	สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกัน					
3	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินตนเอง					
4	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้					
5	นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง					
6	ให้ผลสะท้อนกลับเชิงบวก					
7	ให้แนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่
ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ - สกุล.....
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ..... จังหวัด.....

ตอนที่ 2 การประเมินทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)						
1	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
2	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
3	ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้					
4	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัล					
5	เผยแพร่ข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย					
6	แลกเปลี่ยน แบ่งปัน องค์ความรู้ ประสบการณ์ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์					
7	มีระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....
ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ฉบับนี้
มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ผู้ตอบแบบประเมินฉบับนี้ได้แก่ ผู้เรียนที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนปัจจุบัน

3. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมและจะไม่ส่งผลต่อ
ผู้ตอบแบบประเมินแต่ประการใด

4. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด <--> น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการจัดระบบการเรียนรู้					
1.1 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความยากง่ายของเนื้อหา					
1.2 ครูเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
1.3 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้					
1.4 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
1.5 ครูเปิดโอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2. ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้					
2.1 ครูเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมหัวใจให้เกิดการเรียนรู้					
2.2 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด <--> น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
2.3 ครูแสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้เรียน					
2.4 ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน					
2.5 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
3. ด้านการชี้แนะแนวทาง					
3.1 ครูได้ให้คำแนะนำ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้เรียน					
3.2 ครูชี้แนะให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้ใหม่					
3.3 ครูฝึกให้ผู้เรียนค้นหา รวบรวมข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง					
3.4 ครูแนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี					
3.5 ครูกล่าวชมเชยเมื่อผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้					
3.6 ครูให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์ความรู้ของตนเอง					
4. ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ					
4.1 ครูและผู้เรียนให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
4.2 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกัน					
4.3 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเอง					
4.4 ครูและผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง					
5. การใช้เทคโนโลยี					
5.1 ครูมีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					
5.2 ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้					

**แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครู
เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ภายหลังจากดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบฯ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจการใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ

เรียนรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ผู้ตอบแบบประเมินฉบับนี้ ได้แก่ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ ที่เข้ารับการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

3. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมและจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบประเมินแต่ประการใด

4. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด <-> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
1	หลักการของรูปแบบ : มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด <-> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ : เพื่อพัฒนาทักษะและเสริมสร้างบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ดจังหวัดเชียงใหม่					
ทักษะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ 5 ทักษะ						
3	ทักษะ 1 : ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)					
4	ทักษะ 2 : ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)					
5	ทักษะ 3 : ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)					
6	ทักษะ 4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)					
7	ทักษะ 5 : ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)					
ขั้นตอนการดำเนินงานตามองค์ประกอบ						
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ						
8	ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาทักษะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้					
9	ทดสอบความรู้ก่อนเข้ารับการพัฒนา					
10	ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ และวางแผนการดำเนินงาน					
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา						
11	ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้					
12	ขั้นที่ 2 ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับครูเพื่อพัฒนาทักษะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้					
13	ทักษะ 1 : ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยใช้ กิจกรรม 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้					
14	ทักษะ 2 : ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) โดยใช้ กิจกรรม 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด <-> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
	กิจกรรม 3 : การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
15	ทักษะ 3 : ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) โดยใช่ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม 5 : การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน					
16	ทักษะ 4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) โดยใช่ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม 6 : การประเมินเพื่อการเรียนรู้					
17	ทักษะ 5 : ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยใช่ กิจกรรม 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี					
18	ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความสำเร็จของผู้อำนวยการเรียนรู้					
19	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์ (Reflection and AAR)					
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล						
20	ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test)					
21	ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้					
23	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้รูปแบบ					
24	ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู					
25	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบ					

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด <--> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)						
1	คำชี้แจงในการใช้คู่มือ					
2	ตอนที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้					
3	ตอนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่					
4	ตอนที่ 3 การใช้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่					
5	ตอนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ					
6	ตอนที่ 5 การประเมินผลสัมฤทธิ์					
7	ภาคผนวก					
คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)						
8	เป็นคู่มือที่มีรูปแบบ เนื้อหาครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และถูกต้องตามหลักคู่มือที่ดีด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้					
9	มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสมและถูกต้องตามหลักภาษา					
10	มีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระที่ชัดเจนตามลำดับ ไม่สับสน สามารถทำให้ผู้อ่านติดตามเนื้อหาได้โดยสะดวก					
11	มีการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และ/หรือรายงานการวิจัยที่จะช่วยให้ผู้อ่านได้มีความรู้และความสามารถ					
12	เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น					

ภาคผนวก ง
คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ
ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					Σx	IOC
		1	2	3	4	5		
1.1	วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.2	วิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.3	จัดทำแผนการเรียนรู้เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.4	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.5	จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความเข้าใจและการตอบสนองของผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.6	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.7	ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.8	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.9	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.1	จัดสภาพแวดล้อม กศน.ตำบลที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.2	มีสิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุ อุปกรณ์ตามความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.3	เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
2.4	ประยุกต์ใช้วัสดุต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.5	มีมุมบริการเสริมความรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอมีมุมบริการเสริมความรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.6	มีพื้นที่หรือมุมแสดงผลงานของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.7	เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.8	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.9	มีบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์เร้าความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.10	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.11	ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.12	ช่วยเหลือและปลอบโยนเมื่อผู้เรียนต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.13	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับความรู้ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.1	ชี้แนะให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ โดยการสังเกต สืบค้น และการทดลอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.2	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.3	ชี้แนะแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.4	ชี้แนะทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.5	ชี้แนะให้ผู้เรียนกำกับตนเองในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
3.6	ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดความสามารถเชื่อมโยงในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.7	สร้างความรู้สึกล้าทำหายในการเรียนรู้ โดยชี้แนะแนวทางแก่ผู้เรียนในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.1	ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.2	สะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.3	สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนการสอน การวางแผน และวิธีการสอนของครูที่สามารถตอบสนองความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.4	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง และสมาชิก	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.5	ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับ มาใช้ในการปรับปรุง หรือพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.6	ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครอบคลุมด้าน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.7	ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ความรู้ ทั้งโดยคำพูดและลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.8	ช่วยให้ผู้เรียนนำข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.9	เปิดใจยอมรับผลที่เกิดจากการให้ข้อมูลย้อนกลับ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
5.1	มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5.2	มีความรู้เกี่ยวกับการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5.3	ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5.4	สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5.5	นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5.6	นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5.7	แลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครูด้านเทคนิคการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
5.8	มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

สรุป แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ทุกข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เกี่ยวกับ ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					Σx	IOC
		1	2	3	4	5		
1	ด้านบุคลากร							
1.1	การบริหารงานบุคคลมีโครงสร้างและแผนงานชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.2	การกำหนดบทบาท หน้าที่ และภารกิจของบุคลากรเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะด้านของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.3	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาฝึกอบรม สัมมนาและดูงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.4	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะ จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.5	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะ เกี่ยวกับการทำวิจัยด้านวิชาการและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.6	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.7	บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมตามความต้องการของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
1.8	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2	ด้านกระบวนการบริหาร							
2.1	การวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					Σx	IOC
		1	2	3	4	5		
2.2	การกำหนดโครงสร้าง และระบบการบริหาร สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นของสำนักงาน กศน. แผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.3	การนำแผนสู่การปฏิบัติทุกระดับเป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.4	การบริหารจัดการมีระบบ และแบบแผนที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.5	การกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาท และ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรม คุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.6	การสร้างขวัญ แรงจูงใจ และค่านิยมให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.7	การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายการบริหารเป็นกระบวนการที่ บุคลากรดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.8	การจัดระบบ และการพัฒนาฐานข้อมูลใน การบริหาร และการจัดการช่วยให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
2.9	การนำระบบสารสนเทศมาใช้ใน กระบวนการบริหาร และการจัดการภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3	ด้านวัสดุอุปกรณ์							
3.1	การกำหนดความต้องการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					Σx	IOC
		1	2	3	4	5		
3.2	การวางแผน การจัดหา และการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.3	สื่อการสอนมีความทันสมัยและมีปริมาณเพียงพอที่สามารถนำมาใช้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.4	โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุอุปกรณ์ใน กศน.ตำบล มีสภาพเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.5	สภาพแวดล้อมของ กศน.ตำบลมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
3.6	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4	ด้านงบประมาณ							
4.1	การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเรียนการสอน/ศึกษาวิจัยมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.2	การวางระบบบัญชีและการเงิน ตลอดจนการบันทึกหลักฐานและรายละเอียดงบประมาณตามระเบียบวิธีที่สามารถพิสูจน์ตรวจสอบได้ และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.3	การกำกับดูแล การควบคุม และการจูงใจเพื่อการใช้ทรัพยากรบริหารในการจัดการศึกษาอย่างประหยัด คุ่มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.4	การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและรายละเอียดที่ถูกต้อง โปร่งใส สามารถ และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00
4.5	การจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00

Reliability ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

RELIABILITY

```
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17
a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24a25 a26 a27 a28 a29 a30 a31 a32 a33 a34 a35
a36 a37 a38 a39 a40 a41 a42 a43 a44 a45 a46 b1 b2 b3 b4b5 b6 b7 b8 b9
b10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19 b20 b21 b22 b23 b24 b25 b26
b27 b28 b29 b30b31 b32 b33 b34 b35 b36 b37 b38 b39 b40 b41 b42 b43
b44 b45 b46 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10 c11c12 c13 c14 c15 c16 c17
c18 c19 c20 c21 c22 c23 c24 c25 c26 c27 c28 c29 c30 c31 c32 c33 c34 c35
c36c37 c38 c39 c40 c41 c42 c43 c44 c45 c46 d1 d2 d3 d4 d5 d6 d7 d8 d9
d10 d11 d12 d13 d14 d15 d16 d17d18 d19 d20 d21 d22 d23 d24 d25 d26
d27 d28 d29
```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	167

Reliability ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับสภาพ

RELIABILITY

```
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19
a20 a21 a22 a23 a24a25 a26 a27 a28 a29 a30 a31 a32 a33 a34 a35 a36 a37 a38
a39 a40 a41 a42 a43 a44 a45 a46
```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	46

Reliability สภาพ/จัดระบบ

RELIABILITY

```

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	9

Reliabilityสภาพ/บรรยายภาค

RELIABILITY

```

/VARIABLES=a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	13

Reliabilityสภาพ/ชี้แนะแนวทาง

RELIABILITY

```

/VARIABLES=a23 a24 a25 a26 a27 a28 a29
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	7

Reliability สภาพ/ใช้ข้อมูลย้อนกลับ

RELIABILITY

```
/VARIABLES=a30 a31 a32 a33 a34 a35 a36 a37 a38
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	9

Reliability สภาพ/เทคโนโลยี

RELIABILITY

```
/VARIABLES=a39 a40 a41 a42 a43 a44 a45 a46
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	8

Reliability ปัญหา/จัดระบบ

RELIABILITY

```
/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	9

Reliability ปัญหา/บรรยายภาค

RELIABILITY

b20 b21 b22

/VARIABLES=b10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	13

Reliability ปัญหา/ใช้แนะแนวทาง

RELIABILITY

/VARIABLES=b23 b24 b25 b26 b27 b28 b29

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability ปัญหา/ใช้ข้อมูลย้อนกลับ

RELIABILITY

```
/VARIABLES=b30 b31 b32 b33 b34 b35 b36 b37 b38
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	9

Reliability ปัญหา/เทคโนโลยี

RELIABILITY

```
/VARIABLES=b39 b40 b41 b42 b43 b44 b45 b46
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	8

Reliabilityความต้องการ

RELIABILITY

```
/VARIABLES=c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10 c11
c12 c13 c14 c15 c16 c17 c18
c19 c20 c21 c22 c23 c24c25 c26 c27 c28 c29 c30 c31 c32 c33 c34 c35 c36 c37
c38 c39 c40 c41 c42 c43 c44 c45 c46
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	46

ค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r)
แบบทดสอบความรู้ (Pre-test, Post-test)

ข้อ	กลุ่มเก่ง (High)	กลุ่มอ่อน (Low)	รวม	p	r
1	14	11	25	0.78	0.19
2	13	9	22	0.69	0.25
3	14	9	23	0.72	0.31
4	15	10	25	0.72	0.31
5	16	11	27	0.69	0.31
6	14	12	26	0.66	0.13
7	15	8	23	0.72	0.44
8	13	7	20	0.63	0.38
9	12	6	18	0.56	0.38
10	15	10	25	0.78	0.31
11	14	7	21	0.66	0.44
12	11	8	19	0.59	0.19
13	14	8	22	0.69	0.38
14	15	8	23	0.72	0.44
15	13	9	22	0.69	0.25
16	15	12	27	0.56	0.19
17	14	8	22	0.69	0.38
18	14	8	22	0.69	0.38
19	14	9	23	0.56	0.31
20	13	8	21	0.66	0.31

Reliability แบบทดสอบ

Reliability Statistics

KR-20	N of Items
.776	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ1	.87	.346	30
ข้อ2	.80	.407	30
ข้อ3	.33	.479	30
ข้อ4	.73	.450	30
ข้อ5	.77	.430	30
ข้อ6	.70	.466	30
ข้อ7	.87	.346	30
ข้อ8	.77	.430	30
ข้อ9	.53	.507	30
ข้อ10	.83	.379	30
ข้อ11	.87	.346	30
ข้อ12	.83	.379	30
ข้อ13	.63	.490	30
ข้อ14	.80	.407	30
ข้อ15	.83	.379	30
ข้อ16	.87	.346	30
ข้อ17	.90	.305	30
ข้อ18	.90	.305	30
ข้อ19	.90	.305	30
ข้อ20	.93	.254	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	KR-20
ข้อ1	14.80	11.476	.094	.781
ข้อ2	14.87	10.395	.478	.757
ข้อ3	15.33	10.989	.188	.780
ข้อ4	14.93	10.961	.219	.776
ข้อ5	14.90	10.714	.326	.768
ข้อ6	14.97	10.930	.217	.777
ข้อ7	14.80	10.924	.338	.767
ข้อ8	14.90	10.576	.377	.765
ข้อ9	15.13	10.947	.182	.781
ข้อ10	14.83	10.626	.423	.762
ข้อ11	14.80	11.131	.245	.773
ข้อ12	14.83	10.282	.572	.752
ข้อ13	15.03	10.723	.266	.774
ข้อ14	14.87	10.671	.368	.765
ข้อ15	14.83	10.557	.453	.760
ข้อ16	14.80	10.372	.595	.752
ข้อ17	14.77	10.944	.386	.765
ข้อ18	14.77	10.737	.493	.760
ข้อ19	14.77	10.875	.422	.764
ข้อ20	14.73	10.961	.471	.763

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก่ จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)								
1	วิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	มีแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	เปิดโอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)								
1	เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมจิตใจให้เกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	แสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	เป็นผู้จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	เปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
7	ยอมรับการแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการและด้านทัศนคติความรู้สึกทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)								
1	ให้คำแนะนำ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	แนะนำให้นำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ฝึกให้ค้นหา รวบรวมข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	แนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ชมเชยเมื่อสามารถแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์ความรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)								
1	ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
5	นำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ให้ผลสะท้อนกลับเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	ให้แนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T)								
1	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	เผยแพร่ข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	แลกเปลี่ยน แบ่งปัน องค์ความรู้ ประสบการณ์ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	มีระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

สรุป แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้หลักสูตรการพัฒนาพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ทุกข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของครูศูนย์การศึกษาอนุบาลและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
1.1	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความยากง่ายของเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.2	ครูเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.3	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.5	ครูเปิดโอกาสผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.1	ครูเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมจิตใจให้เกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.2	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.3	ครูแสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.4	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.5	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.1	ครูได้ให้คำแนะนำ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.2	ครูชี้แนะให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์กับความรู้ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
3.3	ครูฝึกให้ผู้เรียนค้นหา รวบรวมข้อมูล และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.4	ครูแนะนำวิธีการค้นหาข้อมูลด้วยการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.5	ครูกล่าวชมเชยเมื่อผู้เรียนสามารถ แสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.6	ครูให้คำแนะนำถึงวิธีการสรุปความรู้ที่ได้รับมาเป็นองค์ความรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.1	ครูและผู้เรียนให้ข้อมูลย้อนกลับ ภายหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.2	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนผลลัพธ์ การเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.3	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมิน ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.4	ครูและผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.1	ครูมีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.2	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.3	ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และ การสื่อสารมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวกให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.4	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัด การเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
5.5	ครูและผู้เรียนได้แลกเปลี่ยน แบ่งปัน องค์ความรู้ ประสบการณ์ผ่านระบบ เครือข่ายสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

สรุป แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลค่าดัชนีความ
 สอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ทุกข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
1	หลักการของรูปแบบ : มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ : เพื่อพัฒนาทักษะและเสริมสร้างบทบาทการเป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ทักษะ1 : ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ทักษะ2 : ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ทักษะ3 : ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ทักษะ4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
7	ทักษะ 5 : ทักษะใช้ เทคโนโลยี(Technology Skill : ทักษะ T)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนา ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	ทดสอบความรู้ก่อนเข้ารับการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ และวางแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนา ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	ขั้นที่ 2 ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับครูเพื่อพัฒนาทักษะ ผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	ทักษะ 1 : ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยใช้ กิจกรรม 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	ทักษะ 2 : ทักษะจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) โดยใช้ กิจกรรม 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กิจกรรม 3 : การจัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	ทักษะ 3 : ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) โดยใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
	กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม 5 : การจัดการเรียนรู้แบบ โครงงานเป็นฐาน							
16	ทักษะ 4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) โดยใช้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม 6 : การประเมินเพื่อการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	ทักษะ 5 : ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยใช้ กิจกรรม 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความสำเร็จของ ผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันจันทร์ ของสัปดาห์ (Reflection and AAR)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การใช้รูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มี ต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อ คู่มือการใช้รูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจการใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
1	คำชี้แจงในการใช้คู่มือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ตอนที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ตอนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ตอนที่ 3 การใช้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ตอนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ตอนที่ 5 การประเมินผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	ภาคผนวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	เป็นคู่มือที่มีรูปแบบ เนื้อหาครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และถูกต้องตามหลักคู่มือที่ดีด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	มีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระที่ชัดเจน ตามลำดับ ไม่สับสน สามารถทำให้ผู้อ่านติดตามเนื้อหาได้โดยสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
11	มีการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และ/หรือรายงานการวิจัยที่จะช่วยให้ผู้อ่านได้มีความรู้และความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

สรุป แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) และตอนที่ 2 ความพึงพอใจการใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) โดยทั้งสองตอนทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ทุกข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และความถูกต้องของ
รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
1	หลักการของรูปแบบ : มุ่งพัฒนาทักษะ ครูให้เป็นผู้ผู้อำนวยการเรียนรู้ด้วย กระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ และ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วย ให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ : เพื่อพัฒนา ทักษะและเสริมสร้างบทบาทการเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะแกจังหวัดเชียงใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ทักษะ1 : ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ทักษะ2 : ทักษะจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ทักษะ3 : ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ทักษะ4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	ทักษะ5 : ทักษะใช้ เทคโนโลยี(Technology Skill : ทักษะ T)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
8	ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	ทดสอบความรู้ก่อนเข้ารับการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจและวางแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	ขั้นที่ 2 ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับครูเพื่อพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	ทักษะ 1 : ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill : ทักษะ O) โดยใช้ กิจกรรม 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	ทักษะ 2 : ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill : ทักษะ L) โดยใช้ กิจกรรม 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กิจกรรม 3 : การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	ทักษะ 3 : ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill : ทักษะ I) โดยใช้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม 5 : การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
16	ทักษะ 4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill : ทักษะ F) โดยใช้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม 6 : การประเมินเพื่อการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	ทักษะ 5 : ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill : ทักษะ T) โดยใช้ กิจกรรม 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความสำเร็จของ ผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันจันทร์ ของสัปดาห์ (Reflection and AAR)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post-test)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อ การใช้รูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มี ต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25	ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อ คู่มือการใช้รูปแบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

สรุป แบบประเมินความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนา
ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00
แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ทุกข้อ

Reliability ความถูกต้อง**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	92.67	20.437	.249	.880
ข้อ 2	92.93	20.202	.304	.878
ข้อ 3	92.83	20.213	.352	.876
ข้อ 4	93.00	19.724	.432	.874
ข้อ 5	92.93	19.720	.427	.874
ข้อ 6	92.90	19.748	.633	.869
ข้อ 7	92.87	20.326	.277	.879
ข้อ 8	92.90	19.541	.530	.871
ข้อ 9	92.83	20.006	.329	.878
ข้อ 10	92.93	19.926	.706	.869
ข้อ 11	92.87	20.120	.644	.870
ข้อ 12	92.90	20.093	.931	.868
ข้อ 13	92.90	20.093	.931	.868
ข้อ 14	92.83	20.213	.490	.873
ข้อ 15	92.90	20.093	.931	.868
ข้อ 16	93.00	20.069	.443	.873
ข้อ 17	92.93	19.720	.427	.874
ข้อ 18	92.90	19.748	.633	.869
ข้อ 19	92.87	20.326	.277	.879
ข้อ 20	92.90	19.541	.530	.871
ข้อ 21	92.83	20.006	.329	.878
ข้อ 22	92.93	19.926	.706	.869
ข้อ 23	93.00	19.931	.378	.876
ข้อ 24	92.90	20.024	.532	.871

Reliability ความเป็นไปได้**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1	92.77	20.116	.673	.938
ข้อ2	92.80	19.614	.542	.940
ข้อ3	92.77	19.840	.542	.940
ข้อ4	92.77	20.116	.673	.938
ข้อ5	92.80	19.959	.598	.939
ข้อ6	92.63	20.240	.454	.941
ข้อ7	92.73	20.202	.936	.936
ข้อ8	92.63	20.033	.523	.940
ข้อ9	92.80	19.890	.624	.938
ข้อ10	92.77	19.495	.515	.942
ข้อ11	92.73	20.202	.936	.936
ข้อ12	92.73	20.202	.936	.936
ข้อ13	92.73	20.202	.936	.936
ข้อ14	92.73	20.202	.936	.936
ข้อ15	92.70	20.217	.653	.938
ข้อ16	92.70	20.355	.590	.939
ข้อ17	92.80	19.959	.598	.939
ข้อ18	92.63	20.240	.454	.941
ข้อ19	92.73	20.202	.936	.936
ข้อ20	92.63	20.033	.523	.940
ข้อ21	92.80	19.890	.624	.938
ข้อ22	92.77	19.495	.515	.942
ข้อ23	92.73	20.202	.936	.936
ข้อ24	92.73	20.202	.936	.936

Reliability มีประโยชน์**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	93.57	18.599	.259	.889
ข้อ 2	93.50	18.810	.437	.878
ข้อ 3	93.60	18.662	.534	.876
ข้อ 4	93.63	18.447	.519	.876
ข้อ 5	93.60	18.455	.454	.878
ข้อ 6	93.50	18.879	.413	.879
ข้อ 7	93.60	18.731	.934	.872
ข้อ 8	93.60	18.386	.474	.877
ข้อ 9	93.63	18.861	.574	.876
ข้อ 10	93.43	19.013	.299	.882
ข้อ 11	93.60	18.731	.934	.872
ข้อ 12	93.60	18.731	.934	.872
ข้อ 13	93.60	18.731	.934	.872
ข้อ 14	93.57	18.668	.688	.874
ข้อ 15	93.67	18.506	.593	.874
ข้อ 16	93.60	18.731	.934	.872
ข้อ 17	93.60	18.455	.454	.878
ข้อ 18	93.50	18.879	.413	.879
ข้อ 19	93.60	18.731	.934	.872
ข้อ 20	93.60	18.386	.474	.877
ข้อ 21	93.47	19.016	.252	.885
ข้อ 22	93.43	19.013	.299	.882
ข้อ 23	93.50	18.466	.348	.883
ข้อ 24	93.57	18.530	.321	.884

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อ
 เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด
 จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
1	คำชี้แจงในการใช้คู่มือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ตอนที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ตอนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตร การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอตอยสะเกิดจังหวัดเชียงใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ตอนที่ 3 การใช้หลักสูตรการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ตอนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ตอนที่ 5 การประเมินผลสัมฤทธิ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	ภาคผนวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	เป็นคู่มือที่มีรูปแบบ เนื้อหาครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และถูกต้องตามหลักคู่มือที่ดีด้าน รูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					ΣX	IOC
		1	2	3	4	5		
10	มีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระที่ชัดเจนตามลำดับ ไม่สับสน สามารถทำให้ผู้อ่านติดตามเนื้อหาได้โดยสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	มีการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และ/หรือรายงานการวิจัยที่จะช่วยให้ผู้อ่านได้มีความรู้และความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

สรุป แบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอนุกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดยทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสามารถใช้ได้ทุกข้อ

Reliability ประเมินคู่มือ**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	44.12	5.004	.283	.810
ข้อ 2	44.20	5.067	.430	.785
ข้อ 3	44.20	5.053	.438	.784
ข้อ 4	44.23	5.033	.440	.784
ข้อ 5	44.22	5.131	.404	.788
ข้อ 6	44.08	5.012	.449	.783
ข้อ 7	44.20	5.211	.573	.777
ข้อ 8	44.17	5.050	.416	.787
ข้อ 9	44.21	5.114	.429	.785
ข้อ 10	44.14	5.027	.422	.786
ข้อ 11	44.20	5.185	.800	.770
ข้อ 12	44.20	5.189	.880	.769

ภาคผนวก จ

แบบประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

**แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่**

คำชี้แจง

การตอบแบบประเมินครั้งนี้ ขอให้ท่านใช้หัวข้อและโครงร่างการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบการพิจารณาให้ความคิดเห็น ซึ่งแบบประเมินมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่(OLIFT Model) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open End)

ผลการพิจารณาของท่านจะแสดงถึงคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบเล่มนี้ และสามารถนำไปใช้ประกอบการพัฒนาทักษะครูตามรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นความคิดเห็นของท่านจึงมีคุณค่ายิ่ง ที่จะทำให้การวิจัยเรื่องนี้มี ความสมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ได้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณา สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบประเมินครั้งนี้

นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลส่วนตัวของท่านตามช่องว่างที่กำหนดให้

1. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 การประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ดจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคุณภาพ
 - 5 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้ อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้ อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีคุณภาพด้านรูปแบบ/เนื้อหา/การนำไปใช้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประการใดกรุณาระบุในช่อง

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ดจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)							
1	คำชี้แจงในการใช้คู่มือ						
2	ตอนที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการเรียนรู้						
3	ตอนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตรการพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ดจังหวัดเชียงใหม่						

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4	ตอนที่ 3 การใช้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครู เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกดงจังหวัดเชียงใหม่						
5	ตอนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ						
6	ตอนที่ 5 การประเมินผลสัมฤทธิ์						
7	ภาคผนวก						
คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกดงจังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)							
8	เป็นคู่มือที่มีรูปแบบ เนื้อหาครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และ ถูกต้องตามหลักคู่มือที่ดีด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้						
9	มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสมและถูกต้อง ตามหลักภาษา						
10	มีการเรียบเรียงเนื้อหาสาระที่ชัดเจน ตามลำดับ ไม่สับสน สามารถทำให้ผู้อ่าน ติดตามเนื้อหาได้โดยสะดวก						
11	มีการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และ/หรือ รายงานการวิจัยที่จะช่วยให้ผู้อ่านได้มีความรู้ และความสามารถ						
12	เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับ ความต้องการและความจำเป็น						

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

**แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่**

คำชี้แจง

การตอบแบบประเมินครั้งนี้ ขอให้ท่านใช้หัวข้อและโครงร่างการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อ เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบการพิจารณาให้ความคิดเห็น ซึ่งแบบประเมินมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นคำถามปลายเปิด (Open End)

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open End)

ผลการพิจารณาของท่านจะแสดงถึงคุณภาพของรูปแบบ สามารถนำไปทดลองใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนั้นความคิดเห็นของท่านจึงมีคุณค่ายิ่ง ที่จะทำให้การวิจัยเรื่องนี้มีคุณสมบัติและสามารถนำไปใช้ได้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบประเมินครั้งนี้

นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลส่วนตัวของท่านตามช่องว่างที่กำหนดให้

1. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และความถูกต้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น ผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัด เชียงใหม่ (OLIFT Model)

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาว่ารายการที่อธิบายรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตรงกับระดับที่ท่านเลือกเพียงช่องเดียว ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์/มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์/มีความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์/มีความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์/มีความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้/เป็นประโยชน์/มีความถูกต้อง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุง หรือมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนระบุในช่องข้อเสนอแนะ

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความเป็นไปได้					เป็นประโยชน์					ความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
10	ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจ และ วางแผนการดำเนินงาน																
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนา																	
11	ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะ ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้																
12	ขั้นที่ 2 ประชุมปฏิบัติการ (Workshop) กับครูเพื่อพัฒนาทักษะ ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้																
13	ทักษะ 1 : ทักษะจัดระบบการ เรียนรู้ (Organizing for Learning : O) โดยใช้ กิจกรรม 1 : การเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้																
14	ทักษะ 2 : ทักษะจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ (Learning Atmosphere : L) โดยใช้ กิจกรรม 2 : การจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning กิจกรรม 3 : การจัด สภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยน เรียนรู้																
15	ทักษะ 3 : ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching : I) โดยใช้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กิจกรรม 5 : การจัด การเรียนรู้ แบบโครงงานเป็นฐาน																
16	ทักษะ 4 : ทักษะให้ข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback : F) โดยใช้ กิจกรรม 4 : การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กิจกรรม 6 : การประเมินเพื่อการ เรียนรู้																

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความเป็นไปได้					เป็นประโยชน์					ความถูกต้อง					ข้อเสนอแนะ	
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
17	ทักษะ 5 : ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology : T) โดยใช้ กิจกรรม 7 : การส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี																	
18	ขั้นที่ 3 ก้าวแห่งความสำเร็จของ ผู้อำนวยการเรียนรู้																	
19	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวัน จันทร์ของสัปดาห์ (Reflection and AAR)																	
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผล																		
20	ประเมินผลการพัฒนาเชิง ปฏิบัติการ โดย ทดสอบความรู้หลังพัฒนา (Post- test)																	
21	ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา ทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ เรียนรู้																	
22	ประเมินผลการใช้รูปแบบ โดย ประเมินความพึงพอใจของครูที่มี ต่อการใช้รูปแบบ																	
23	ประเมินผลการใช้รูปแบบ โดย ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ของครู																	
24	ประเมินผลการใช้คู่มือรูปแบบ โดย ประเมินความพึงพอใจของครูที่มี ต่อคู่มือการใช้รูปแบบ																	

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
 หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
 การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ประเมินทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d11	20	3	5	4.50	.607
d12	20	4	5	4.55	.510
d13	20	3	5	4.60	.598
d14	20	4	5	4.70	.470
d15	20	4	5	4.75	.444
d16	20	4	5	4.60	.503
d21	20	4	5	4.60	.503
d22	20	4	5	4.65	.489
d23	20	4	5	4.50	.513
d24	20	4	5	4.60	.503
d25	20	3	5	4.40	.754
d26	20	3	5	4.50	.607
d27	20	3	5	4.60	.681
d31	20	3	5	4.20	.616
d32	20	2	5	4.30	.865
d33	20	3	5	4.45	.686
d34	20	3	5	4.45	.686
d35	20	4	5	4.65	.489
d36	20	3	5	4.45	.686
d41	20	3	5	4.25	.716
d42	20	3	5	4.30	.657
d43	20	3	5	4.35	.671

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d44	20	3	5	4.05	.510
d45	20	3	5	4.30	.657
d46	20	4	5	4.35	.489
d47	20	3	5	4.45	.605
d51	20	3	5	4.50	.688
d52	20	4	5	4.50	.513
d53	20	3	5	4.55	.686
d54	20	3	5	4.55	.686
d55	20	3	5	4.40	.681
d56	20	4	5	4.45	.510
d57	20	4	5	4.40	.503
Valid N (listwise)	20				

ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครู

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d11	254	4	5	4.61	.489
d12	254	4	5	4.61	.490
d13	254	4	5	4.66	.475
d14	254	4	5	4.61	.490
d15	254	3	5	4.60	.587
d21	254	4	5	4.76	.430
d22	254	4	5	4.80	.401
d23	254	4	5	4.70	.457
d24	254	4	5	4.75	.433
d25	254	4	5	4.80	.401
d31	254	4	5	4.65	.478
d32	254	4	5	4.70	.459
d33	254	3	5	4.75	.531
d34	254	4	5	4.80	.398
d35	254	4	5	4.71	.455
d36	254	4	5	4.60	.491
d41	254	3	5	4.50	.595
d42	254	3	5	4.50	.595
d43	254	4	5	4.51	.501
d44	254	3	5	4.20	.514
d51	254	3	5	4.60	.586
d52	254	4	5	4.80	.401
d53	254	4	5	4.75	.433
d54	254	3	5	4.60	.587
d55	254	4	5	4.61	.490

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Valid N (listwise)	254				

ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครู
เพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d11	20	3	5	4.50	.607
d12	20	4	5	4.40	.503
d13	20	3	5	4.70	.571
d14	20	4	5	4.70	.470
d15	20	4	5	4.80	.410
d16	20	4	5	4.80	.410
d17	20	4	5	4.75	.444
d18	20	4	5	4.85	.366
d19	20	4	5	4.80	.410
d110	20	4	5	4.70	.470
d111	20	4	5	4.90	.308
d112	20	4	5	4.80	.410
d113	20	3	5	4.80	.523
d114	20	3	5	4.70	.571
d115	20	4	5	4.80	.410
d116	20	4	5	4.80	.410
d117	20	4	5	4.70	.470
d118	20	4	5	4.70	.470
d119	20	4	5	4.60	.503
d120	20	4	5	4.40	.503
d121	20	3	5	4.70	.571

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d122	20	4	5	4.80	.410
d123	20	4	5	4.80	.410
d124	20	3	5	4.70	.571
Valid N (listwise)	20				

ความพึงพอใจการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d21	20	3	5	4.70	.571
d22	20	3	5	4.60	.598
d23	20	3	5	4.65	.587
d24	20	4	5	4.80	.410
d25	20	4	5	4.80	.410
d26	20	4	5	4.75	.444
d27	20	3	5	4.70	.571
d28	20	3	5	4.50	.607
d29	20	4	5	4.40	.503
d310	20	3	5	4.70	.571
d311	20	4	5	4.70	.470
d312	20	4	5	4.80	.410
Valid N (listwise)	20				

ภาคผนวก ข

**ภาพกิจกรรมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่**

ประมวลภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่
ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม 2561 – 13 ธันวาคม 2562



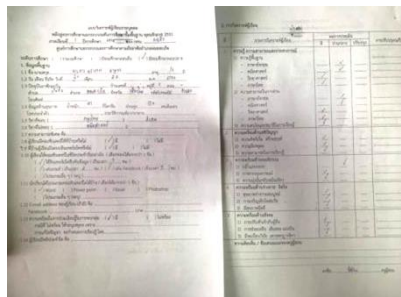
กิจกรรม (Focus Group)

ศึกษาสภาพปัญหาและกระบวนการติดตามในการพัฒนาครูของ
ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก

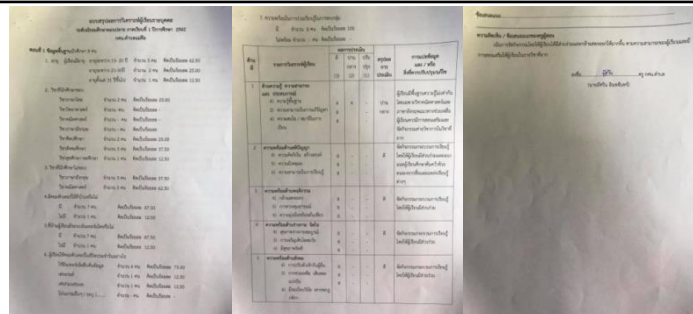
ประมวลภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ด้านการจัดระบบการเรียนรู้
ประชุมครู และบุคลากร วันที่ 18 มีนาคม 2562



ตัวอย่างแบบวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล
หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551



ตัวอย่างแบบสรุปวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล
หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551



ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้



ตัวอย่างแบบแผนการจัดการเรียนรู้ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562
หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551



ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

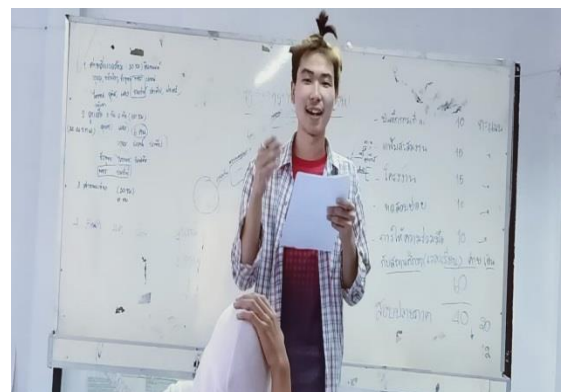


การอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบ (Active Learning)

วันที่ 25 มีนาคม 2562

ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ ดอยสะเก็ด

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning



ครูให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้ พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติงานหรือกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน การปฏิบัติงานจริงเช่น ให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มศึกษาหาความรู้ การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงานเปิด โอกาสให้ผู้เรียนสามารถสอบถาม ปรีक्षा พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการเรียน

กระบวนการเรียนรู้ที่ 3 : การจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้
(Organization on Environment for Learning)



ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 2 : การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning



วันที่ อาทิตย์ ที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562
ณ ฐานการเรียนรู้การเพาะเห็ดนางฟ้า – นางรม
หมู่ที่1 ตำบลสง่าบ้าน อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 4 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)



วัน อาทิตย์ที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2562

ณ ฐานการเรียนรู้โคมล้านนา

บ้านฝ้ายทอง หมู่ที่ 13 ตำบลสันปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 5 : การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน



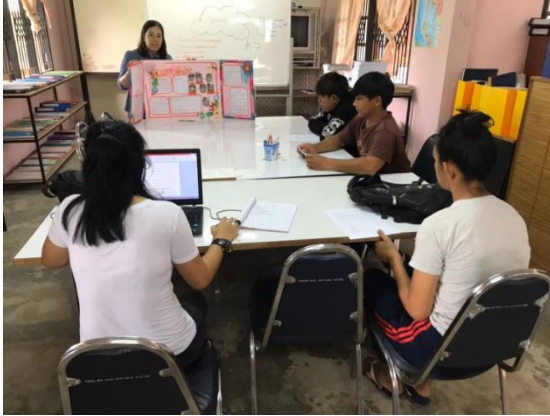
การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดทำโครงการงาน

วันที่ 22 - 23 เดือน เมษายน พ.ศ. 2562

ณ โรงแรมเชียงใหม่ออกคิด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

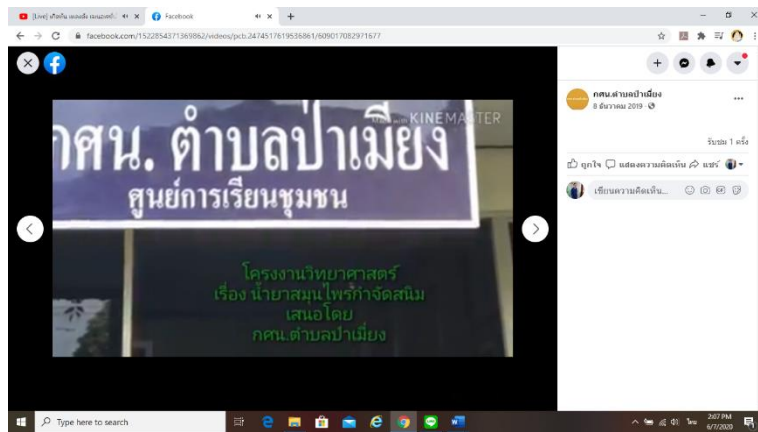
โดยอาจารย์กัลยา หอมดี อดีตครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาจังหวัดลำปาง

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 5 : การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน



นางสาวสัจจานิตย์ เขตสิทธิ์ ครู กศน.ตำบลป่าป้อ ได้จัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานให้นักศึกษา กศน.ตำบลป่าป้อโครงการวิทยาศาสตร์ “สิ่งประดิษฐ์เหลือใช้จากฟิวเจอร์บอร์ด”

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 5 : การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน



<https://www.facebook.com/1522854371369862/videos/609017082971677/>



นางสาวจิตรีภัทร์ สุจริตขวัญเมือง ครู กศน.ตำบลป่าเมี่ยงได้จัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานให้นักศึกษา กศน.ตำบลป่าเมี่ยงโครงการวิทยาศาสตร์ “น้ำยาสมุนไพรรักษาจุดสนิม”

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 5 : การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน



กิจกรรมการประกวดโครงงานนักศึกษาภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562
วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ.2562
ณ หอสมุดประชาชนอำเภอต๋อยสะแกต๋อย อำเภอต๋อยสะแกต๋อย จังหวัดเชียงใหม่

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ



โครงการอบรมพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด

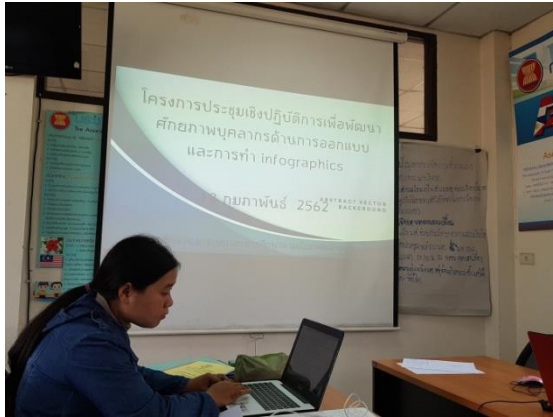
วัน จันทร์ ที่ 15 มีนาคม 2562

ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮอติล อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 4 : ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ



ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี



การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการออกแบบและทำ Info graphics

วันที่ 18 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

ณ ห้องประชุม กศน.อำเภอต๋อยสะแกต อำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี



การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการออกแบบและทำ Info graphics

วันที่ 11 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2562

ณ ห้องประชุม กศน.อำเภอตอยสะเก็ด อำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี



การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบการผลิตคลิปวิดีโอการสอนรายวิชา
ระหว่างวันที่ 30 - 31 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
โดยอาจารย์สมเจตน์ เมฆพ่ายพ อดีตนักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ
ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ประมวลภาพกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่ 7 : การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี



การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบการผลิตคลิปวิดีโอการสอนรายวิชา
ระหว่างวันที่ 30 - 31 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
โดยอาจารย์สมเจตน์ เมฆพ่ายพ์ อดีตนักวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

**ผลงานการพัฒนาทักษะใช้เทคโนโลยีของครู
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่**

กศน.ตำบล เชียงต๋อย กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง เรื่อง โครงการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาวะ ในการป้องกันโรค
ไม่ติดต่อสำหรับผู้สูงอายุ

<https://www.facebook.com/171298849890632/videos/687735391675615/>

กศน.ตำบลป่าป้อง กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง เรื่อง การทำผ้าบาติกและผลิตภัณฑ์จากผ้าบาติก

<https://www.facebook.com/1519377295049528/photos/pcb.2334003556920227/2334003046920278/?type=3&theater>

กศน.ตำบลป่าเมี่ยงกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง วิชา การทำผลิตภัณฑ์จากไหมพรม

https://www.youtube.com/watch?v=XIFUz_bicFU&feature=share

กศน.ตำบลสำราญราษฎร์กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง วิชาการทำกระเป๋าแมคราเม่

<https://www.facebook.com/1083795588298031/videos/247844193155818/>

กศน.ตำบลแม่คือกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง วิชาการทำกระเป๋าจากลูกปัด

<https://www.facebook.com/841831945933684/videos/710942519327068>

กศน.ตำบลเทพเสด็จกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการทำเกษตรแบบผสมผสานตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<https://www.facebook.com/1657591467814997/videos/467408237425414>

กศน.ตำบลสง่าบ้านกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง วิชาการเพาะเห็ดขอนขาว

<https://www.facebook.com/925525760973972/videos/561234121248349/>

กศน.ตำบลสันปูเลยกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง โครงการอบรมให้ความรู้การพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านการท่องเที่ยว

<https://www.youtube.com/watch?v=yRliJx-of2U>

กศน.ตำบลตลาดใหญ่กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องวิชาการตัดเย็บกระเป๋าหนัง

<https://www.facebook.com/144500149239786/posts/1144479842575140/>

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติการถ่ายทำคลิปวิดีโอโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดทำสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบการผลิต
คลิปวิดีโอการสอนรายวิชา

<https://www.youtube.com/watch?v=cZ2kMOt-Zm0><https://youtu.be/cZ2kMOt-Zm0>

คลิปวิดีโอจัดทำโดยนักศึกษา กศน.ตำบลสันปูเลย

<https://www.youtube.com/watch?v=9nUfOjJled0>

<https://www.youtube.com/watch?v=2YczsWCLArk>

<https://www.youtube.com/watch?v=g2K7WaiUomM>

ภาคผนวก ฅ

รายงานค่าสถิติคะแนนสอบปลายภาคเรียน

รายงานค่าสถิติคะแนนสอบปลายภาคแยกตามรายวิชา
ระดับประถมศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด

ที่	ชื่อวิชา	ปี 2561			ปี 2561			ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ ลด	ปี 2562			ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ ลด	ผลรวม คะแนน เฉลี่ยปี 2562	ร้อยละ คะแนน เฉลี่ย ภาค เรียนที่ 2/2561	ร้อยละ คะแนน เฉลี่ย ภาค เรียนที่ 1/2562	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ ลด
		คะแนนเฉลี่ย ภาคเรียน 1/2560	คะแนนเฉลี่ย ภาคเรียน 2/2560	ค่าเฉลี่ย	คะแนนเฉลี่ย ภาคเรียน 1/2561	คะแนนเฉลี่ย ภาคเรียน 2/2561	ค่าเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย ภาคเรียน 2/2561	คะแนนเฉลี่ย ภาคเรียน 1/2562	ค่าเฉลี่ย					
1	ภาษาไทย	19.39	13.65	16.52	14.40	11.55	12.98	-21.42	11.55	16.83	14.19	5.28	28.38	40.70	59.30	18.60
2	คณิตศาสตร์	16.50	0.00	8.25	12.57	0.00	6.29	-23.75	0.00	18.00	9.00	18.00	18.00	0.00	100.00	100.00
3	วิทยาศาสตร์	0.00	15.56	7.78	10.00	15.67	12.84	65.03	15.67	17.00	16.34	1.33	32.67	47.96	52.04	4.07
4	สังคมศึกษา	22.60	15.00	66.17	16.29	16.77	16.53	-12.07	16.77	16.50	16.64	0.27	33.27	50.41	49.59	-0.81
5	ภาษาต่างประเทศ	18.81	18.58	18.70	8.80	18.79	13.80	26.2	18.79	15.25	17.02	3.54	34.04	55.20	44.80	-10.40
รวม		15.46	12.56	23.48	12.41	12.56	12.48	-11.2	12.56	16.72	14.64	4.16	29.27	42.89	57.11	14.21

รายงานค่าสถิติคะแนนสอบปลายภาคแยกตามรายวิชา
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด

ที่	ชื่อวิชา	ปี 2560			ปี 2561			ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ลด	ปี 2562			ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ลด	ผลรวม คะแนน เฉลี่ยปี 2562	ร้อยละ คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียน ที่ 2/2561	ร้อยละ คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียน ที่ 1/2562	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ลด
		คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 1/2560	คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 2/2560	ค่าเฉลี่ย	คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 1/2561	คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 2/2561	ค่าเฉลี่ย		คะแนน เฉลี่ย ภาค เรียนที่ 2/2561	คะแนน เฉลี่ย ภาค เรียนที่ 1/2562	ค่าเฉลี่ย					
1	ภาษาไทย	21.71	22.47	22.09	25.00	17.63	21.32	-3.48	17.63	21.79	19.71	4.16	39.42	44.72	55.28	10.55
2	คณิตศาสตร์	14.00	17.00	15.50	18.93	17.67	18.30	18.06	17.67	13.00	15.34	4.67	30.67	57.61	42.39	-15.23
3	วิทยาศาสตร์	16.50	13.54	15.02	18.67	23.00	20.84	38.74	23.00	13.63	18.32	9.37	36.63	62.79	37.21	-25.58
4	สังคมศึกษา	18.63	14.59	16.61	17.13	16.17	16.65	0.24	16.17	15.20	15.69	0.97	31.37	51.55	48.45	-3.09
5	ภาษาต่างประเทศ	16.04	13.40	14.72	13.44	15.20	14.32	-2.71	15.20	9.29	12.25	5.91	24.49	62.07	37.93	-24.13
รวม		17.38	16.20	16.79	18.63	17.93	18.28	8.92	17.93	14.58	16.26	3.35	32.52	55.15	44.85	-10.31

รายงานค่าสถิติคะแนนสอบปลายภาคแยกตามรายวิชา
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด

ที่	ชื่อวิชา	ปี 2560		ค่าเฉลี่ย	ปี 2561		ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ลด	ปี 2562		ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ลด	ผลรวม คะแนน เฉลี่ยปี 2562	ร้อยละ คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 2/2561	ร้อยละ คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 1/2562	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพิ่ม/ลด
		คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียน ที่ 1/2560	คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 2/2560		คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 1/2561	คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 2/2561			คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 2/2561	คะแนน เฉลี่ย ภาคเรียนที่ 1/2562						
1	ภาษาไทย	21.79	20.43	21.11	15.67	14.50	15.09	28.54	14.50	17.38	15.94	28.54	31.88	45.48	54.52	9.03
2	คณิตศาสตร์	16.15	13.80	14.98	14.45	22.33	18.39	22.8	22.33	12.84	17.59	22.8	35.17	63.49	36.51	-26.98
3	วิทยาศาสตร์	16.76	14.97	15.87	15.17	16.00	15.59	1.76	16.00	18.66	17.33	1.76	34.66	46.16	53.84	7.67
4	สังคมศึกษา	18.35	18.09	18.22	15.54	16.94	16.24	10.87	16.94	14.41	15.68	10.87	31.35	54.04	45.96	-8.07
5	ภาษาต่างประเทศ	14.41	10.92	12.67	11.88	15.18	13.53	6.83	15.18	12.80	13.99	6.83	27.98	54.25	45.75	-8.51
	รวม	17.49	15.64	16.57	14.54	16.99	15.77	-2.32	16.99	15.22	16.10	-2.32	32.21	52.75	47.25	-5.50

ภาคผนวก ญ
การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

การเผยแพร่รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

1. การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ โดยนำเสนอผลงานทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ในการประชุมบุคลากร ประจำเดือน ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ให้กับผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และบุคลากร ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่



การเผยแพร่ผลงานวิชาการ โดยเป็นวิทยากร จำนวน 4 แห่ง ดังนี้

1) วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ตามรูปแบบ OLIFT Model ให้กับผู้บริหารและคณะครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแมริม เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่



2) วิทยากรประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ให้กับผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนนันทวิทย์ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมโรงเรียนนันทวิทย์ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่



3) วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ให้กับผู้บริหารและคณะครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่



ที่ ศธ 0210.2902/ 375



ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง 211 หมู่ 5
ตำบลสับติยะ อำเภอจอมทอง
จังหวัดเชียงใหม่ 50160

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบขอบคุณ

เรียน ดร.ประภาภรณ์ คำโอภาส

ตามที่ ดร.ประภาภรณ์ คำโอภาส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้มาให้ความรู้ “รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
OLIFT Model” ให้บุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัด
เชียงใหม่ ในวันศุกร์ที่ 5 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอจอมทอง นั้น

ในการนี้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณัชชา สอนสมฤทธิ)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง

ฝ่ายบริหาร

โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 106547

4) วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ให้กับผู้บริหารและคณะครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



- ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแกก๊าด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปยังสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิชาการในระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) ของสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร จำนวน 25 อำเภอในสังกัดสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่



หนังสือ กศน.จังหวัด >> กศน.อำเภอ

สืบค้นหนังสือเก่า | กศน.จังหวัด : ลงชื่อเข้าใช้

วันที่ส่ง	เรื่อง	กลุ่มงาน	รับ
11 มิ.ย. 2563	ตอบข้อหารือการเบิกเบี่ยงเงินในการเดินทางไปฝึกอบรม	กลุ่มอำนวยการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิชาการ	กลุ่มอำนวยการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	การตรวจ ติดตามประเมินผลและการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
09 มิ.ย. 2563	แจ้งแนวทางปฏิบัติตามข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 (ฉบับที่ 9) และคำสั่งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ 4/2563	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
09 มิ.ย. 2563	แนวทางปฏิบัติตามมาตรการคัดกรองผู้เดินทางเข้ามาในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
09 มิ.ย. 2563	ขอรับการสนับสนุนรถยนต์ของทางราชการ	กลุ่มอำนวยการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	การคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภา ประจำปี พ.ศ.2563	กลุ่มอำนวยการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	การท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ซึ่งอาจเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
08 มิ.ย. 2563	การประเมินคัดเลือก กศน. ต้นแบบ 5 ดี ฟรีมียม ระดับกลุ่มโซน	กลุ่มส่งเสริม กศ.นอกระบบ	รับ
08 มิ.ย. 2563	การรับพันธบัตรเป็นหลักประกันการเสนอราคาและหลักประกันสัญญา	กลุ่มอำนวยการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานราชการ กลุ่มงานบริการ	กลุ่มอำนวยการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	แจ้งเกณฑ์ราคาากลางลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ฉบับเดือน พฤษภาคม 2563	กลุ่มอำนวยการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 โครงการสนับสนุนเสื้อผ้าและอุปกรณ์การเรียนสำหรับเด็กและเยาวชนที่อาศัยอยู่ในถิ่นทุรกันดาร เพิ่มเติม	กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนา	รับ
08 มิ.ย. 2563	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน สังกัดสำนักงาน กศน. ประจำปี พ.ศ.2563	กลุ่มอำนวยการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	ขอเรียนเชิญเสนอข้อมูลบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกเป็นตัวแทนชาติ พุทธศักราช 2563	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ

ระบบสืบค้นหนังสือ ตั้งแต่ ปี 2560- เดือนกุมภาพันธ์ 2561

4. ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปยังสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 19 แห่ง และมีสถานศึกษาสนใจขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) จำนวน 10 แห่ง

5. ส่งเอกสารผลงานทางวิชาการ เรื่อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในพื้นที่อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 แห่ง

การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ โดยการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านเว็บไซต์ ดังนี้

1) เว็บไซต์ สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ผลงานวิชาการ เรื่อง รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอนกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดย นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด http://110.78.114.242/shw_doc.php?id=818

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่
CHIANGMAI PROVINCIAL OFFICE THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

ผลงานวิชาการ

- 1 รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) [2020-06-18]จำนวน:[52]
- 2 กระบวนการพัฒนาศึกษาศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เป็นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการใช้เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม [2020-02-28]จำนวน:[64]
- 3 แบบเรียนและแผนการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรการสอนภาษาไทยสำหรับผู้ไม่รู้อักษร [2019-01-02]จำนวน:[323]
- 4 การพัฒนาสื่อจัดการเรียนรู้ออนไลน์หลักสูตรโรบอติกส์ เพื่อการท่องเที่ยวในชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ http://110.78.114.242/shw_doc.php?id=818 [2018-06-08]จำนวน:[388]

จำนวนทั้งหมด 4 ข้อมูล
page: [1]

สำนักงาน กศน. จังหวัดเชียงใหม่
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่
CHIANGMAI PROVINCIAL OFFICE THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

Update: 2020-06-18 15:58:54 มีผู้เข้าชม: 52 ครั้ง
พิมพ์หน้า

รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)
รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
โดย นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

20200618tn1kVcV.pdf 1 / 10

รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
โดย นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) มีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ขั้นตอนที่ 2 วิจัยและพัฒนาแบบร่างและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ และขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลและปรับปรุงแบบร่างและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

2) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่
เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2563



หนังสือ กศน.จังหวัด >> กศน.อำเภอ

สืบค้นหนังสือเก่า | กศน.จังหวัด : ลงชื่อผู้ใช้

วันที่ส่ง	เรื่อง	กลุ่มงาน	รับ
11 มิ.ย. 2563	ตอบข้อหารือการเบิกเบี่ยงในการเดินทางไปฝึกอบรม	กลุ่มอำนาจการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิชาการ	กลุ่มอำนาจการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	การตรวจ ติดตามประเมินผลและการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
09 มิ.ย. 2563	แจ้งแนวทางปฏิบัติตามข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 (ฉบับที่ 9) และคำสั่งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ 4/2563	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
09 มิ.ย. 2563	แนวทางปฏิบัติตามมาตรการคัดกรองผู้เดินทางเข้ามาในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
09 มิ.ย. 2563	ขอรับการสนับสนุนรถยนต์ของทางราชการ	กลุ่มอำนาจการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	การคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภา ประจำปี พ.ศ.2563	กลุ่มอำนาจการ	รับ
09 มิ.ย. 2563	การทวงเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ซึ่งอาจเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ
08 มิ.ย. 2563	การประเมินคัดเลือก กศน. ต้นแบบ 5 ดี ฟรีมีม ระดับกลุ่มโซน	กลุ่มส่งเสริม กศ.นอก ระบบ	รับ
08 มิ.ย. 2563	การรับพันธุบัตรเป็นหลักประกันการสนองอาคาและหลักประกันสัญญา	กลุ่มอำนาจการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานราชการ กลุ่มงานบริการ	กลุ่มอำนาจการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	แจ้งยกเลิกจรรยาบรรณคุณลักษณะพื้นฐานการจัดหาอุปกรณ์และระบบคอมพิวเตอร์ฉบับเดือน พฤษภาคม 2563	กลุ่มอำนาจการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 โครงการสนับสนุนเสื่อผ้าและอุปกรณ์ การเรียนสำหรับเด็กและเยาวชนที่อาศัยอยู่ในถิ่นทุรกันดาร เพิ่มเติม	กลุ่มยุทธศาสตร์และ พัฒนา	รับ
08 มิ.ย. 2563	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินหลักสูตรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการสอน สังกัดสำนักงาน กศน. ประจำปี พ.ศ.2563	กลุ่มอำนาจการ	รับ
08 มิ.ย. 2563	ขอเรียนเชิญเสนอข้อมูลบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกเปิดเป็นแห่งชาติ พุทธศักราช 2563	กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่าย	รับ

ระบบสืบค้นหนังสือ ตั้งแต่ ปี 2560- เดือนกุมภาพันธ์ 2561

- 3) เว็บไซต์ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด http://cmi.nfe.go.th/nfe/nfe_doisaket/
เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2563

ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

Home รู้จักเรา ปฏิทินปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บทความสาระน่ารู้ ติดต่อเรา เรื่องร้องเรียน เข้าระบบ

OLIFT MODEL

กรมศึกษาธิการ
การศึกษานานาชาติ
การศึกษานานาชาติอาเซียน
การศึกษานานาชาติเอเชีย
การศึกษานานาชาติและยุโรป
การศึกษานานาชาติ
ศูนย์การเรียนรู้
แหล่งเรียนรู้และเครือข่าย
การบริการวิชาการ
ส่งเสริมสหกรณ์
เชิงการเงิน/ฟิสิกส์
ทวิภาษา/จีน
สำนักงานวิทยุ กศน.
kapook
นิตยสาร

ศูนย์บริหารสถานศึกษา

ดร.ประภากร ศรีโลกลาศ
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

ข่าวเด่น ข่าว
ฮอต ข่าวทั่วไป

อดีตผ.เจ้า
ประทีป บ้าน
พักครูช่าง20ปี เขียน
จัดพิธีมอบเหรียญเจ้า
แม่ช็อก พบมี25เหรียญ

โพสต์โดย : Adphat
เมื่อ 18 มิ.ย. 2563
11:39:04 น. เข้าชม
1701 ครั้ง

ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

Home รู้จักเรา ปฏิทินปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บทความสาระน่ารู้ ติดต่อเรา เรื่องร้องเรียน เข้าระบบ

OLIFT MODEL

รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษานานาชาติอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่

รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษานานาชาติอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่

หลักการ

1. ผู้พัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
2. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษานานาชาติอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการพัฒนา

OLIFT

O Openness for Learning Skill
ทักษะจิตวิทยาการเรียนรู้

L Learning Atmosphere Skill
ทักษะบรรยากาศการเรียนรู้

I Innovational coaching Skill
ทักษะส่งเสริมการเรียนรู้

F Feedback Skill
ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ

Learning Facilitator

T Technology Skill
ทักษะใช้เทคโนโลยี

ครู

ผู้เรียน

สถานศึกษา

เงื่อนไขของรูปแบบ

1. ผู้บริหารให้การส่งเสริมบทบาทผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. ครูให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4) เว็บไซต์ ห้องสมุดประชาชนอำเภอดอยสะเก็ด เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2563

http://cmi.nfe.go.th/lib/Lib_Doisaket/?name=news2&file=readnews&id=43

The screenshot shows the top section of the library website. At the top is a banner with the text 'ห้องสมุดประชาชนอำเภอดอยสะเก็ด' (Public Library of Doi Saket District) and 'กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ' (Department of International Trade Promotion). Below the banner is a navigation menu with items: Home, รู้จักเรา, ปฏิทินกิจกรรม, Webboard, บทความสาระน่ารู้, เครือข่ายแหล่งเรียนรู้, ติดต่อเรา, เรื่องทั้งหมด, and เข้าร่วมชม. Below the menu are three columns: 'เมนูหลัก' (Main Menu) with links like 'OLIFT MODEL', 'เกี่ยวกับห้องสมุด', and 'ประวัติห้องสมุด'; 'เรื่องเด่นวันนี้' (Today's Highlight) featuring a 'SAVE ZONE, NO NEW FACE' logo and a quote about saving lives; and 'บุคลากรที่ร่วมบอก' (Staff) with a photo of a woman and her title 'ดร.ประภากรณ์ คำโอภาส'.

This screenshot displays the 'OLIFT MODEL' page. The title is 'รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอนุกรม และการศึกษาดมอรรถยาศัยอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่' (Teacher Skill Development Model for Facilitating Learning at the Provincial Education Center and Doi Saket District Education Center, Chiang Mai). The diagram illustrates the OLIFT model with the following components:

- วัตถุประสงค์ (Objectives):**
 - มุ่งพัฒนาทักษะครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
 - การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยครูจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- วัตถุประสงค์ (Objectives):** เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาอนุกรม และการศึกษาดมอรรถยาศัยอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่
- กระบวนการพัฒนา (Development Process):** A circular process with 'OLIFT' at the center, surrounded by five stages:
 - O (Organizing for Learning Skill):** ทักษะจัดระบบการเรียนรู้
 - T (Technology Skill):** ทักษะใช้เทคโนโลยี
 - L (Learning Atmosphere Skill):** ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้
 - I (Instructional coaching Skill):** ทักษะชี้แนะแนวทาง
 - F (Feedback Skill):** ทักษะให้ข้อเสนอแนะ
- ผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders):**
 - ครู (Teacher):** ครูมีทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ผู้เรียน (Learner):** ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความพึงพอใจต่อการเป็น
 - สถานศึกษา (Institution):** มีนวัตกรรมการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็น

5) เว็บไซต์ ครูวันดี ในเว็บบอร์ด ห้องเผยแพร่ผลงานวิชาการ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2563

<https://www.kruwande.com/forum.html?wbid=74181>

วันศุกร์ที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

KRUWANDEE

เปิดสอนครู วิทยากรครู ผู้เรียนครู ฝึกสอน

ตำแหน่งโฆษณา สนใจคลิก

หน้าหลักครูวันดี ติดต่อเราแล้วคือ การศึกษา สอบครูผู้ช่วย วิทยากร พนักงานราชการ อัตราจ้าง งานราชการ แนวข้อสอบครู เว็บบอร์ด

LASTEST NEWS 11 ก.พ. 2564 คำสุด!! กำหนดการสอบครูผู้ช่วย กรณีพิเศษ อาชีพะ (รอบใหม่) 21 ก.พ.2564 นี้ ค้นหา

หน้าหลักครูวันดี / เว็บบอร์ด / ห้องเผยแพร่ผลงานวิชาการ / รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของ กคน.

รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของ กคน.

ชื่องานวิจัย : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของ ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวประกายภรณ์ คำโสภาส

ปีที่พิมพ์ : 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์ สิ่งกีดขวางงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์จังหวัดเชียงใหม่ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) ทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) มีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของครู

เปิดสอน-เรียนกรรจล้าสุด

- โรงเรียนวัดสามเรือน ริมสมัครครูอัตราจ้าง วิชาเอกค...
- โรงเรียนอนุบาลสุรินทร์ ริมสมัครครูช่วยสอน (Co-Te...
- โรงเรียนวัดสองคอนกลาง ริมสมัครครูอัตราจ้าง เงิน...
- กศจ.อุดรธานี วิทยากรครูผู้ช่วย ครั้งที่4 จำนวน 44 ...
- โรงเรียนมูลนิธิรุ่งนภาแม่จัน เขียวราษฎร์ ริมสมัครครู 30 ...
- โรงเรียนนางะหลวย ริมสมัครครูอัตราจ้าง วิชาเอกค...
- โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ริมสมัครครูอัตราจ้าง...
- โรงเรียนบ้านปางอ้ง ริมสมัครครูอัตราจ้าง จำนวน 1 อ...
- สพม.21 เปิดสอบพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน...
- โรงเรียนสหภาพศึกษา เขตภาษีเจริญ ริมสมัครครูผู้ส...

ดูทั้งหมด

หน้าหลักครูวันดี ติดต่อเราแล้วคือ การศึกษา สอบครูผู้ช่วย วิทยากร พนักงานราชการ อัตราจ้าง งานราชการ แนวข้อสอบครู เว็บบอร์ด

LASTEST NEWS 12 ก.พ. 2564 โรงเรียนอนุบาลสุรินทร์ ริมสมัครครูช่วยสอน (Co-Teacher) ตั้งแต่วันที่ 16-22 ก.พ.2564 ค้นหา

หน้าหลักครูวันดี / เว็บบอร์ด / ห้องเผยแพร่ผลงานวิชาการ / รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของ กคน.

รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของ กคน.

ชื่องานวิจัย : การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของ ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

ชื่อผู้วิจัย : นางสาวประกายภรณ์ คำโสภาส

ปีที่พิมพ์ : 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์ สิ่งกีดขวางงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์จังหวัดเชียงใหม่ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) ทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) มีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์ สิ่งกีดขวางงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์จังหวัดเชียงใหม่ ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาดมอริยาตย์อำเภอคลองสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

เปิดสอน-เรียนกรรจล้าสุด

- โรงเรียนวัดสามเรือน ริมสมัครครูอัตราจ้าง วิชาเอกค...
- โรงเรียนอนุบาลสุรินทร์ ริมสมัครครูช่วยสอน (Co-Te...
- โรงเรียนวัดสองคอนกลาง ริมสมัครครูอัตราจ้าง เงิน...
- กศจ.อุดรธานี วิทยากรครูผู้ช่วย ครั้งที่4 จำนวน 44 ...
- โรงเรียนมูลนิธิรุ่งนภาแม่จัน เขียวราษฎร์ ริมสมัครครู 30 ...
- โรงเรียนนางะหลวย ริมสมัครครูอัตราจ้าง วิชาเอกค...
- โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ริมสมัครครูอัตราจ้าง...
- โรงเรียนบ้านปางอ้ง ริมสมัครครูอัตราจ้าง จำนวน 1 อ...
- สพม.21 เปิดสอบพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอน...
- โรงเรียนสหภาพศึกษา เขตภาษีเจริญ ริมสมัครครูผู้ส...

ดูทั้งหมด

ที่ ศธ 0210.2912/0672



กศน. อำเภอแม่ริม
ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม
จังหวัดเชียงใหม่ 50180

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFTModel)
เรียน ผู้อำนวยการกศน. อำเภอดอยสะเก็ด

ตามที่ กศน. อำเภอดอยสะเก็ด ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFTModel) ของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน 2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ กศน. อำเภอแม่ริม มีความประสงค์ขอเชิญท่านเป็นวิทยากรให้ความรู้การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFTModel) ในวันที่ 4 มิถุนายน 2563 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม กศน.อำเภอแม่ริม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิวาส หล้าเต็น)

ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอแม่ริม

กลุ่มอำนวยการ/กศน.อำเภอแม่ริม
โทร/โทรสาร 0-5389-0438



ที่ ศธ 0210.2912/0678

กศน อำเภอมะริม
ตำบลดอนแก้ว อำเภอมะริม
จังหวัดเชียงใหม่ 50180

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอขอบคุณ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน อำเภอดอยสะเก็ด

ตามที่ ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอมะริม ได้แจ้งความประสงค์ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ นั้น

ในการนี้ ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอมะริม จึงขอขอบคุณท่านที่ได้มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ในหัวข้อ การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) เมื่อวันที่พฤหัสบดี ที่ 4 มิถุนายน 2563 และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิเวส หล้าเต็น)

ผู้อำนวยการ กศน อำเภอมะริม

งานผู้อำนวยการ/กศน อำเภอมะริม
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 890438



กศน.อำเภอคลองสะแก	
เลขรับ	120
วันที่	5/6/2563 เวลา 16:00น.

ที่ ศธ ๐๒๑๐.๒๙(กอ)/๕๐๖๗

สำนักงาน กศน. จังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา อำเภอแมริ่ม ชม.๕๐๑๘๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นวิทยากร

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอคลองสะแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือโรงเรียนมัธยมวิทย์ ที่ ณว.๑๑๕๐๑๐๐๔๙/๐๕๐/๒๕๖๓

ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย โรงเรียนมัธยมวิทย์ ขอบความอนุเคราะห์บุคลากร ราย ดร.ประกายภรณ์ คำโอภาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอคลองสะแก เป็นวิทยากร เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคลองสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) และขอใช้รูปแบบดังกล่าว ในวันศุกร์ ที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมโรงเรียนมัธยมวิทย์ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ในการนี้ สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ จึงเห็นควรแจ้งท่านเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์บุคลากร เข้าร่วมเป็นวิทยากรในวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอคลองสะแก

ขอแสดงความนับถือ

= จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวทิพวรรณ เตียงธวัช)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มอำนาจการ

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๑๒ ๑๑๗๗, ๐ ๕๓๑๒ ๑๑๘๑

โทรสาร ๐ ๕๓๑๒ ๑๑๗๙

E-mail : personalcmi@cmi.nfe.go.th

ทพ/สามภ

(นางสาวประกายภรณ์ คำโอภาส)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอคลองสะแก

02-JUN-2020 08:44

RECEIVED 02/06/2020 08:51

P. 01



ณ กศน. จังหวัดเชียงใหม่
เลขที่ ๑๒๐3 เวลา.....น.
วันที่ ๒ มิ.ย. ๒๕๖๓

ที่ ณว.๑๑๕๐๑๐๐๕๗/๐๕๐/๒๕๖๓

โรงเรียนนันทวิทย์
๕๖๐ หมู่ที่ ๑๕ ต.ช่วงป่า
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากร

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย กำหนดการอบรมสัมมนา จำนวน ๑ ฉบับ

- ด้วยโรงเรียนนันทวิทย์จะดำเนินการจัดอบรม/ประชุมเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรตามโครงการพัฒนาพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพโรงเรียนนันทวิทย์ ในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมปฐมพิณไชย โรงเรียนนันทวิทย์ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้
๑. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการอย่างรอบด้านตามศักยภาพของครูและบุคลากร
 ๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ทัศนคติ และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 ๔. เพื่อนำกระบวนการของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

โรงเรียนนันทวิทย์ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ คร.ประภาภรณ์ คำโอภาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอต๋อยสะเท็ด เป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเท็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) และขอใช้รูปแบบดังกล่าว ในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมโรงเรียนนันทวิทย์ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(คร.นัทชกมล ไชยจินะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทวิทย์

งานธุรการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๓-๓๔๑-๐๕๕

- กลุ่มผู้อำนวยการ
 - กลุ่มนอกระบบ
 - กลุ่มอัยยาศัยฯ
 - กลุ่มภาคีฯ
 - กลุ่มแผนฯ
 - กลุ่มนิเทศฯ
- ๑๕/๖/๒๓

02-JUN-2020 08:45

RECEIVED 02/06/2020 08:51

P. 02

กำหนดการเรื่องการอบรมพัฒนาพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพโรงเรียนนันทวีรย์ ^๓

วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมโรงเรียนนันทวีรย์ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

เวลา	รายละเอียด
๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น.	ลงทะเบียน
๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิด โดย ดร.ณัชกมล ไชยจันะ ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทวีรย์
๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	บรรยาย หัวข้อ รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเทิง จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) โดย ดร.ประภาภรณ์ คำโสภาส ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอต๋อยสะเทิง
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	Workshop การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Learning Facilitator) โดย ดร.ประภาภรณ์ คำโสภาส ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอต๋อยสะเทิง
๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	Reflection and AAR

หมายเหตุ - กำหนดการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



ที่ ณว.๑๑๕๐๑๐๐๐๕๓/๐๕๑/๒๕๖๓

โรงเรียนนันทขวิทย
๕๖๐ หมู่ที่ ๑๕ ต.ช่วงเปา
อ.จอมทอง จ.เชียงใหม่

๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอขอบคุณ

เรียน ดร.ประภาภรณ์ คำโสภาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด

ตามที่ท่านได้กรุณาให้เกียรติ เป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) และใช้รูปแบบดังกล่าว ในวันศุกร์ ที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม โรงเรียนนันทขวิทย อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านมา ทำให้รับผู้เข้าร่วมประชุมได้รับความรู้ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โรงเรียนนันทขวิทย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของท่านในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และหวังอย่างยิ่งจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในโอกาสต่อ

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นัทชกมล ไชยจีนะ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนันทขวิทย

โรงเรียนนันทขวิทย
โทร. 053 3401045



ที่ ศธ 0210.2902/ 375

ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง 211 หมู่ 5
ตำบลสบตึ๊ยะ อำเภอจอมทอง
จังหวัดเชียงใหม่ 50160

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอขอบคุณ

เรียน ดร.ประภาภรณ์ คำโสภาส

ตามที่ ดร.ประภาภรณ์ คำโสภาส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้มาให้ความรู้ “รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
OLIFT Model” ให้บุคลากรศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัด
เชียงใหม่ ในวันที่ 5 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอจอมทอง นั้น

ในการนี้ ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่
ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณัชชา สอนสมฤทธิ์)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอจอมทอง

ฝ่ายบริหาร

โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 106547

ที่ ศธ ๐๒๑๐.๕๗๑๐/ ๑๓๖



กศน.อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ถ.วิชิตราษฎร์บำรุง
อ.พยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
๔๕๑๑๐

ณ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

ตามที่ศูนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด ได้เผยแพร่รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ทาง Website ศูนย์การศึกษาอบรมและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด http://cmi.nfe.go.th/nfe/nfe_doisaket/ และ Website ห้องสมุดประชาชนอำเภอ ดอยสะเก็ด http://cmi.nfe.go.th/lib/Lib_Doisaket/ นั้น

กศน.อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความประสงค์ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมพร หลงพิมพ์)


ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

กลุ่มงานอำนวยการ


โทร. ๐-๔๓๗๙-๐๓๕๑

โทรสาร ๐-๔๓๗๙-๐๓๕๑

e-mail: phayakapumpisai@sarakham.nfe.go.th



ที่ ศร ๐๒๑๐.๕๗๐๑/๕๖๖๐



๑๔

กศน.อำเภอเมืองพะเยา ถนนจุฬาลงกรณ์
ต.บ้านต๋อม อ.เมืองพะเยา พย. ๕๖๐๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)
เรียน ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอคอตายสะเก็ด


อ้างถึง หนังสือ กศน.อำเภอคอตายสะเก็ด ที่ ศร ๐๒๑๐.๒๙๐๖/ว ๕๒๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง กศน.อำเภอคอตายสะเก็ด ได้ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยได้ ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบรายงานผลการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคอตายสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการในการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ กศน.อำเภอเมืองพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาครู จึงมีความประสงค์ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีความสนใจ เพราะเป็นหลักสูตรการพัฒนาที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูเป็นอย่างดีและจะขออนุญาตไปศึกษาเรียนรู้ รูปแบบวิธีการ กับ ครู เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์มาใช้ในสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางจารุณี . แก้วประภา)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองพะเยา

กลุ่มอำนาจการ
โทร. ๐-๕๔๔๘-๗๐๖๒
โทรสาร. ๐-๕๔๔๘-๗๐๖๓



ที่ ศธ 0210.2911/ ร 23

กศน.อำเภอแม่แตง
ถนนเชียงใหม่ - ผาง ชม.50150

๑๑ พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอคอยสะเกต

ตามที่ กศน.อำเภอคอยสะเกต ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคอยสะเกต จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน
2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภอแม่แตง มีความประสงค์จะขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ
เรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภอแม่แตง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนทิกา ปูอินต๊ะ)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอแม่แตง

งานผู้อำนวยการ/กศน.อำเภอแม่แตง
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 470848



๕

ที่ ศธ 0210.2920/40๗

กศน.อำเภอสันป่าตอง
425 หมู่ 10 ตำบลยู่หว้า อำเภอ
สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
50120

20 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด

ตามที่ กศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน 2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภอสันป่าตอง มีความประสงค์จะขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภอสันป่าตอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววาสนา ทานะโป่ง)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอสันป่าตอง

งานผู้อำนวยการ/กศน.อำเภอสันป่าตอง
โทรศัพท์/โทรสาร 053 -356004



ที่ ศธ 0210.2923/ 863

ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
อมก๋อย 559 หมู่ 1 ต.อมก๋อย
อ.อมก๋อย จ.เชียงใหม่

20 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอต๋อยสะแก

ตามที่ กศน.อำเภอต๋อยสะแก ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน 2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภออมก๋อย มีความประสงค์ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภออมก๋อย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางวิไลลักษณ์ สุขสาย)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออำเภออมก๋อย

งานอำนวยการ/กศน.อำเภออมก๋อย
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 467070

ที่ ศธ 0210.2917/ 229



ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
สะเมิงหมู่ 10ตำบลสะเมิงใต้
อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

21 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอดอยสะเก็ด

ตามที่ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน 2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภอสะเมิง มีความประสงค์จะขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภอสะเมิง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจารวี มะโนวงศ์)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออำเภอสะเมิง

งานผู้อำนวยการ/กศน.อำเภอสะเมิง
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 487425

ที่ ศธ 0210.2914/418



กศน.อำเภอแม่ฮ่องสอน
135 ม.9 ตำบลออนกลาง
อำเภอแม่ฮ่องสอน.50130

๑๒ พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด

ตามที่ กศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน
2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภอแม่ฮ่องสอน มีความประสงค์จะขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ
เรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภอแม่ฮ่องสอน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายกริธา สุภาพพรชัย)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอแม่ฮ่องสอน

งานผู้อำนวยการ/กศน.อำเภอแม่ฮ่องสอน
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 929081



ที่ ศธ 0210.2913/ 2/๑

กศน.อำเภอแม่วาง
ถนน สันป่าตอง-แม่วาง ตำบล
บ้านกาดอำเภอแม่วาง จังหวัด
เชียงใหม่50260

2๑ พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอตอยสะแก

ตามที่ กศน.อำเภอตอยสะแก ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาอนุระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน 2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภอแม่วาง มีความประสงค์จะใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภอแม่วาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางอมสิน บุญวงศ์)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอแม่วาง

งานผู้อำนวยการ/กศน.อำเภอแม่วาง
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 489584



ที่ ศธ 0210.2912/0๒๑๒

กศน.อำเภอแม่อริม
ตำบลตอนแก้วอำเภอแม่อริม
จังหวัดเชียงใหม่ 50180

๒๒ พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด

ตามที่ กศน.อำเภอต๋อยสะเก็ด ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)
ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน
2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภอแม่อริม มีความประสงค์จะขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการ
เรียนรู้ (OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภอแม่อริม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิวาส หล้าเต็น)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอแม่อริม

งานผู้อำนวยการ/กศน.อำเภอแม่อริม
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 890438



ที่ ศธ 0210.2908/ 431

กศน.อำเภอฝาง
779 หมู่ 3 ตำบลเวียง อำเภอฝาง
จังหวัดเชียงใหม่ 50110

25 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (OLIFT Model)

เรียน ผู้อำนวยการกศน.อำเภอต๋อยสะแก

ตามที่ กศน.อำเภอต๋อยสะแก ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและชีวิตตามอริยาถัยอำเภอต๋อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ใน
การประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน
2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กศน.อำเภอฝาง มีความประสงค์จะขอใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
(OLIFT Model) พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว เพื่อใช้ในการพัฒนาครู กศน.อำเภอฝาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรรวี พงจันทร์)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอฝาง

งานผู้อำนวยการ/กศน.อำเภอฝาง
โทรศัพท์/โทรสาร 053 - 453508

ที่ ศธ 0210.2912/0๒๖2



กศน. อำเภอแม่ริม
ตำบลตอนแก้ว อำเภอแม่ริม
จังหวัดเชียงใหม่ 50180

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้ช่วยการเรียนรู้ (OLIFTModel)

เรียน ผู้อำนวยการกศน. อำเภอดอยสะเก็ด

ตามที่ กศน. อำเภอดอยสะเก็ด ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้ช่วยการเรียนรู้ (OLIFTModel) ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ประจำเดือนเมษายน 2563 ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ กศน. อำเภอแม่ริม มีความประสงค์ขอเชิญท่านเป็นวิทยากรให้ความรู้การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้ช่วยการเรียนรู้ (OLIFTModel) ในวันที่ 4 มิถุนายน 2563 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุม กศน.อำเภอแม่ริม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิวาส หล้าเต็น)
ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอแม่ริม

กลุ่มอำนาจการ/กศน.อำเภอแม่ริม
โทร/โทรสาร 0-5389-0438

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ข้าพเจ้า นายสนธิ อาษาธง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จ.ชัยภูมิ สังกัด สำนักงาน กศน.

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานวิชาการของ นางสาวประภารัตน์ คำโอภาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก ในหัวข้อ รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ และคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model

ขอเสนอแนะ
เมื่อ 10 กรกฎาคม 2561 มีมติให้โรงเรียน กศน. สังกัด กศน. จ.ชัยภูมิ
นำผลการพัฒนาไปใช้กับโรงเรียน กศน. สังกัด กศน. จ.ชัยภูมิ
เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้
๑๖/๗

ข้าพเจ้าได้ศึกษาจากรายงานผลการพัฒนารูปแบบ OLIFT Model และคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานดังกล่าว มีประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
 (นายสนธิ อาษาธง)
 ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดหนองบัวลำภู.....)

ตำแหน่ง

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ข้าพเจ้า..... ดวงภาณี ท้วประสม
 ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการ กศน. อ.เมืองพะเยา สังกัด กศน. อ.เมืองพะเยา

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานวิชาการของ นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคอตายสะเกิด ในหัวข้อ รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคอตายสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ OLIFT Model

ข้อเสนอแนะ
เป็นรูปเล่มที่เห็นขั้นตอนการจัดทำเนื้อหา เป็นอย่างมาก อีกทั้งยังมี
ผังกราฟของ การพัฒนาทักษะครู ให้เป็นไปอย่างชัดเจน ขอ กศน. โดยส่วนตัว
ให้ชื่นชม Good Teacher ต่อไป

ข้าพเจ้าได้ศึกษาจากรายงานผลการพัฒนารูปแบบ OLIFT Model และได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าผลงานดังกล่าว มีประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ จึง ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ..... 

(.....นางจรรณี ม้วประสม.....)

ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองพะเยา

ตำแหน่ง

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ


ข้าพเจ้า.....นางสาวสุนทร เต็มขุนทด.....
ตำแหน่ง.....ผ.อ. กศน. อำเภอหนองป่าครั่ง กิ่ง กศน. จังหวัดอุตรดิตถ์.....

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานวิชาการของ นางสาวประภาภรณ์ คำโอกาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแก ในหัวข้อ รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ และคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model

ข้อเสนอแนะ

เป็นรูปเล่มทบทวนเนื้อหาครุ กศน. ให้ชัดเจน
เป็นผู้จัดการเรียนรู้ที่ทะเยอทะยานรักเด็ก และเป็นประโยชน์
กับผู้อื่นใจ กิ่งนำไปทำผลงานด้านวิชาการ ด้านการศึกษา
ให้ดีขึ้น ๆ ไปได้

ข้าพเจ้าได้ศึกษาจากรายงานผลการพัฒนารูปแบบ OLIFT Model และคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานดังกล่าว มีประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....
นางสาวสุนทร เต็มขุนทด
(ผู้อำนวยการ ศ.น.ช.อำเภอหนองป่าครั่ง.....)
ตำแหน่ง.....

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

๒๑

ข้าพเจ้า ดร. สนิทพร นนทชัยพรตำแหน่ง รศ. ๓๐. สพป. เชียงใหม่ ๑๐1 สังกัด สพป.

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานวิชาการของ นางสาวประภรณ์ คำโอกาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคอยสะเกิด ในหัวข้อ รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ และคู่มือการใช้รูปแบบ OLIFT Model

ข้อเสนอแนะ

ในหนังสือสารทวิชาตชนที่ออกเมื่อเดือนกรกฎาคมปี ๒๕๖๓
ขอให้เพิ่มแผนพัฒนาครู และแผนพัฒนาโรงเรียน
ของศูนย์การศึกษานอกระบบ

ข้าพเจ้าได้ศึกษาจากรายงานผลการพัฒนารูปแบบ OLIFT Model และคู่มือการใช้รูปแบบดังกล่าว ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานดังกล่าว มีประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....

(ดร. สนิทพร นนทชัยพร)ตำแหน่ง รศ. ๓๐. สพป. เชียงใหม่ ๑๐1



๑๕

ที่ ศธ.0210.2903/663

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัยอำเภอเชียงดาว
จังหวัดเชียงใหม่ 50170

11 มิถุนายน 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการ กศน.ดอยสะเก็ด

อ้างถึง หนังสือ สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ที่ ศธ.0210.29(กอ)/ว4201 ลว 9 มิถุนายน 2563

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่ ได้ส่งผลงานวิชาการในรูปแบบรายงานผลการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผลงานทางวิชาการในการเสนอขอรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์และการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ความละเอียดดังทราบแล้วนั้น

ในการนี้ กศน.อำเภอเชียงดาว ได้รับผลงานวิชาการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ มายัง กศน.อำเภอดอยสะเก็ด รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุทธิณี จับใจนาย)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเชียงดาว

กลุ่มงานอำนวยการ
โทรศัพท์ / โทรสาร. 053-455199

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

๑๖

ข้าพเจ้า นางสาวสุทธินิ์ จันใจนาย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สังกัด สำนักงาน กศน. จังหวัดเชียงใหม่

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานวิชาการของ นางสาวประภาภรณ์ คำโอกาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด ในหัวข้อ รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอต๋อยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ OLIFT Model

ข้อเสนอแนะ

.....

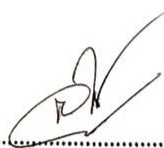
.....

.....

.....

ข้าพเจ้าได้ศึกษาจากรายงานผลการพัฒนารูปแบบ OLIFT Model และได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าผลงานดังกล่าว มีประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ จึง ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....


(นางสาวสุทธินิ์ จันใจนาย)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเชียงดาว

ตำแหน่ง

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ข้าพเจ้า...นางสาวทิพวรรณ เตียงธวัช.....

ตำแหน่ง...ผอ. สำนักงาน กศน.จ.ฉะ. .สังกัด...สำนักงาน กศน.....

ได้รับเอกสารการเผยแพร่ผลงานวิชาการของ นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก ในหัวข้อ รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ OLIFT Model

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าได้ศึกษาจากรายงานผลการพัฒนารูปแบบ OLIFT Model และได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าผลงานดังกล่าว มีประโยชน์และคุณค่าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ จึง ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวทิพวรรณ เตียงธวัช)
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเชียงใหม่

ตำแหน่ง

กศน. อำเภอดอยสะเก็ด
สำนักงาน กศน. จังหวัดเชียงใหม่



๒๙

ที่ ศธ 0210.2906.596

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด

ถนนดอยสะเก็ด - บ่อสร้าง ชม 50220

9 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชิงคอย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูฯ (OLIFT Model) จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงาน จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางสาวประภาภรณ์ คำโอกาส ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบรายงานผลการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการในการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (สายงานบริหารสถานศึกษา)

ในการนี้ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้ส่งผลงานทางวิชาการดังกล่าวมาเผยแพร่ ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 หากท่านได้รับแล้วขอได้โปรดแจ้งให้ กศน.อำเภอดอยสะเก็ด ทราบตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวประภาภรณ์ คำโอกาส)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด

กศน.อำเภอดอยสะเก็ด
โทรศัพท์/โทรสาร 059-496147

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวประภาภรณ์ คำโอภาส
วัน เดือน ปีเกิด	28 พฤศจิกายน 2517
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2531 ประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2537 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัฒโนทัยพายัพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2539 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเกษตรกรรมบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ.2541 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) สาขาเศรษฐศาสตร์- สหกรณ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2544 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2547 เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2560 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่