

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
สำหรับนักศึกษานอกระบบ



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A SELF- DEVELOPMENT LEARNING MODEL  
TO ENHANCE LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT POTENTIALS  
FOR NON-FORMAL EDUCATION FACILITATORS

Mrs. Lawaporn Sugiyama



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อ  
เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนัก  
การศึกษานอกระบบ

โดย

นางลวพร สุกียาม่า

สาขาวิชา

การศึกษานอกระบบโรงเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวานัน โกวิตยา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระฉัตร สุปัญญา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร.ชลทิตย์ เอี่ยมสำอางค์)

ลวพร สุกียาม่า : การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาอกระบบ (DEVELOPMENT OF A SELF- DEVELOPMENT LEARNING MODEL TO ENHANCE LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT POTENTIALS FOR NON-FORMAL EDUCATION FACILITATORS) อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์, 556 หน้า.

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาอกระบบ เป็นการวิจัยแบบเดลฟายเทคนิค ร่วมกับการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักการศึกษาอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2. สังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาอกระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขในการใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาอกระบบ 3. นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบบเดลฟาย 3 กลุ่มคือ 1. ผู้เชี่ยวชาญที่สังกัดสำนักส่งเสริมการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2. นักการศึกษาอกระบบ 3. ผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกรณีศึกษา คือ นักการศึกษาอกระบบ 7 คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายคือ ผู้เชี่ยวชาญที่สังกัดสำนักส่งเสริมการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา 5 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักการศึกษาอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้แก่ องค์ประกอบภายในตนเอง 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความต้องการและความสมัครใจเรียนรู้ 2) ความพร้อมในตนเอง 3) เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา 4) ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง 5) ประสบการณ์และความรู้ 6) แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 7) รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ 8) เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส และองค์ประกอบสนับสนุน 9 องค์ประกอบ คือ 1) นโยบายที่เป็นภารกิจ 2) บุคคลสนับสนุน 3) ความร่วมมือของเครือข่าย 4) สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน 5) แหล่งการเรียนรู้ 6) กิจกรรมในการพัฒนา 7) พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบ และ 9) ความสำเร็จในอาชีพ กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษาอกระบบ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) พบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) สร้างสภาวะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ 3) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4) เลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้ 5) วางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น 6) เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ 7) ฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 8) ทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 9) แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถ

2. รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาอกระบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) องค์ประกอบ 5) กระบวนการ และ 6) การประเมินผล

3. ปัจจัยในการใช้รูปแบบ ได้แก่ 1) ตัวนักการศึกษาอกระบบ 2) บุคคลใกล้ชิด 3) ผู้บริหารและหน่วยงาน 4) เครือข่าย 5) เนื้อหาในการพัฒนาตนเอง 6) กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง 7) การยกย่องเชิดชูเกียรติ เงื่อนไขในการใช้รูปแบบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง 2) ความสามารถในการรับรู้ 3) ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. 4) การจัดการปัญหาในการพัฒนาตนเอง 5) นโยบายและภาระเร่งด่วนของ สำนักงาน กศน. 6) ระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง 7) การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เรียนและเครือข่าย 8) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 9) การเข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเอง 10) สภาพบริบทพื้นที่

4. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้แก่ 1) สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดสภาวะความพร้อมต่อการเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้นักการศึกษาอกระบบเกิดองค์ประกอบภายในตนเองในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3) สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริมให้เครือข่าย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุน สิ่งที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักการศึกษาอกระบบ 4) สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริม ให้นักการศึกษาอกระบบมีโอกาสนำประสบการณ์และความสามารถเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองต่อผู้อื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ภาควิชา การศึกษาตลอดชีวิต

ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา การศึกษาอกระบบโรงเรียน

ลายมือชื่อ อ.ที่ปริกษาหลัก .....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อ อ.ที่ปริกษารวม .....

# # 5384249527 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS: SELF- DEVELOPMENT LEARNING MODEL / LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT POTENTIALS / NON-FORMAL EDUCATION FACILITATORS

LAWAPORN SUGIYAMA: DEVELOPMENT OF A SELF- DEVELOPMENT LEARNING MODEL TO ENHANCE LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT POTENTIALS FOR NON-FORMAL EDUCATION FACILITATORS. ADVISOR: ASST. PROF. WIRATHEP PATHUMCHAROENWATTANA, Ph.D., CO-ADVISOR: SOMBOON BURASIRIRAK, 556 pp.

The research on development of a self-development learning model to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators. The research methodology were the Delphi technic and the qualitative method. The aims of the research were to: 1) synthesize the components and learning process to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators; 2) synthesize a self-development learning model to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators and analyze the factors and conditions in applying a self-development learning model to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators; and 3) propose the policy recommendations in self-development learning model to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators. The 3 sample groups of Delphi technic were: 1) experts form the provincial office of the Non-formal and Informal Education; 2) non-formal education facilitators. and 3) academic expert; The 7 case studies of non-formal education facilitators. and the 2 sample groups of interview for study policy recommendations. The results were as follows:

1. Components to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators comprised Self-element which consisted of 8 components including: 1) desire and willing to learn; 2) self – readiness; 3) open-mind to accepted new things; 4) trust and self-confident; 5) experience and knowledge; 6) self-directed learning; 7) knowing stand point and faith in career; and 8) changing crisis to be opportunity. Furthermore, the supporting elements consisted of 9 elements including: 1) policy from organization; 2) supporters; 3) Network cooperation; 4) media & ICT; 5) learning resources; 6) developing activities; 7) sharing space; 8) character of work; and 9) career achievement. For the learning process consisted of 9 steps as follows: 1) encounter with problems in work; 2) create learning readiness and drive; 3) set goals; 4) finding appropriate learning resource and network; 5) design flexible learning; 6) Learning by doing; 7) overcome difficulties and perseverance; 8) review the process and self-evaluation; and 9) share knowledge and show abilities.

2. Self-development learning model to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators comprised 6 elements: 1) basic concept; 2) objective; 3) content; 4) components; 5) learning process; and 6) evaluation.

3. Factors for using model were: 1) non-formal education facilitators; 2) closed relatives; 3) directors and main organizations; 4) network; 5) content; 6) activities; and 7) promoting and honoring. Condition of using model were: 1) motivation and self-development needs; 2) perceptual abilities; 3) organizational work experiences; 4) problem solving in self-development; 5) urgent policy and duties of organizations; 6) time period of self-development; 7) supports from main organization, learners, and network; 8) media and learning resource; 9) self-development information access; and 10) workplace context.

4. Proposal of the policy recommendations in self-development learning model to enhance lifelong education management potentials for non-formal education facilitators were: 1) creating learning environment for enhancing the leaning readiness of self-development; 2) promoting individual self-element of non-formal education facilitators; 3) creating devices for promoting self-development network of lifelong education management and non-formal education facilitators to enhance lifelong education management potentials; and 4) creating devices for promoting and supporting non-formal education facilitators to share their knowledge and experiences in lifelong education management efficiency.

Department: Lifelong Education  
Field of Study: Non-Formal Education  
Academic Year: 2015

Student's Signature .....

Advisor's Signature .....

Co-Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วย ความกรุณาและความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.สมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่สนับสนุนช่วยเหลือ ให้กำลังใจ เสริมแรงการเรียนรู้ให้ขบคิด คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความใส่ใจ และห่วงใยผู้วิจัยมาตลอด ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจ เข้าถึง รับรู้ถึงศักยภาพการเรียนรู้ที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์ที่ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาชีวิตของผู้วิจัยได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระฉัตร สุปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาศน์ โกวิทยา และดร. ชลทิตย์ เอี่ยมสำอางค์ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อคิดเห็นในส่วนของแต่ละฝ่ายเทคนิคทุกท่าน ตลอดจนผู้ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ช่วยเหลือของศูนย์ การศึกษานอกกระบบและตามอัธยาศัย อำเภอเมือง ฉะเชิงเทราในการเก็บข้อมูลวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.จรัสศรี หัวใจ ผู้ที่มีความเมตตากรุณา ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการวิจัยในพื้นที่ ช่วยประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษาทั้ง 7 ท่าน ให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณกรณีศึกษาทั้ง 7 ท่าน ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา ให้สามารถดำเนินการไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณ ดร. นพรัตน์ ศรีแปดริ้ว และ ดร. ชนันภรณ์ อารีกุล อีกทั้งเพื่อนนิสิต พี่น้องทุกท่านในมหาวิทยาลัยคอยให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.รสสุคนธ์ มกรมณี ดร.บุญเรือง เนียมหอม และอาจารย์พวงพยอม ณ ลำปาง ที่กรุณาสละเวลา คอยส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ ชี้แนวทางประสบความสำเร็จแก่ศิษย์คนนี้ ทุกช่วงชีวิตที่พบเจอทั้งความทุกข์และสุขในชีวิตด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณแม่มาพร คำชาย ที่เป็นฐานสำคัญผู้ที่เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา และมอบการศึกษาที่มีค่าให้แก่ผู้วิจัย ทั้งส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจอันยิ่งใหญ่และมีค่าที่สุดที่เป็นแรงพลังและแรงขับเคลื่อนยิ่งใหญ่ที่ทำให้ผู้วิจัยศึกษาได้จนถึงระดับปริญญาเอกนี้ อีกทั้งขอขอบพระคุณ นายโยชิฮิสะ สุกิยามา สามีผู้ร่วมทุกข์ ร่วมสุข เป็นฐานกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ ผู้ร่วมทางการเรียนรู้ที่มีค่าที่สุดสำหรับผู้วิจัย ให้การสละเวลาอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไป และนางลลภา สิทธิจันทร์ นายสุนทร สิทธิจันทร์ พี่สาว และพี่เขย และน้องปริญที่น่ารักที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาของการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความมีน้ำใจของทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในวันนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามของการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	9
คำจำกัดความในการวิจัย .....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning).....	15
ตอนที่ 2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Self-development).....	35
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	54
ตอนที่ 4 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory).....	83
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ.....	91
ตอนที่ 6 เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Futures Research).....	98
ตอนที่ 7 นักการศึกษานอกระบบ (ครู กศน. ตำบล) .....	104
ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	121

ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	131
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	135
ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	138
ระยะที่ 2 เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไข ของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอด ชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ .....	151
ระยะที่ 3 นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองสำหรับนักศึกษานอกระบบใน การเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	173
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	177
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบ ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต.....	177
1.1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและ กระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัด การศึกษาตลอดชีวิตจากการศึกษาเอกสาร .....	178
1.2 ผลการสรุปความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในส่วนของศักยภาพการจัด การศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบใน การพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยใช้การวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Techniques) .....	180
ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยและ เงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัด การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ .....	198
2.1 ผลการสร้าง (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ .....	199



2.2 ผลการประเมิน (ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ. 200

2.3 ผลการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบเชิงคุณภาพ ..... 201

กรณีศึกษาที่ 1 นักศึกษานอกกระบบ ก ..... 202

กรณีศึกษาที่ 2 นักศึกษานอกกระบบ ข ..... 219

กรณีศึกษาที่ 3 นักศึกษานอกกระบบ ค ..... 238

กรณีศึกษาที่ 4 นักศึกษานอกกระบบ ง ..... 254

กรณีศึกษาที่ 5 นักศึกษานอกกระบบ จ ..... 270

กรณีศึกษาที่ 6 นักศึกษานอกกระบบ ฉ ..... 285

กรณีศึกษาที่ 7 นักศึกษานอกกระบบ ช ..... 299

2.4 ผลการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบเชิงปริมาณ ..... 327

2.5 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และผลวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกกระบบ..... 341

2.6 ผลการประเมินตรวจสอบ(ร่าง)รูปแบบ และ(ร่าง)ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ..... 378

2.7 การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ..... 386

ตอนที่ 3 ผลการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ..... 391

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	401
สรุปผลการวิจัย.....	404
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบ ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	404
ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไข ของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักการ ศึกษานอกกระบบ .....	406
ตอนที่ 3 ผลการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบ ในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	409
อภิปรายผลการวิจัย .....	410
ตอนที่ 1 องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิต.....	410
ตอนที่ 2 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ .....	411
ตอนที่ 3 ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบในการ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	438
องค์ความรู้ใหม่ .....	443
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	445
ภาคผนวก.....	447
ภาคผนวก ก .....	448
ภาคผนวก ข .....	456
ภาคผนวก ค .....	459
ภาคผนวก ง.....	462
ภาคผนวก จ .....	489

ภาคผนวก ฉ .....	515
ภาคผนวก ช .....	517
ภาคผนวก ซ .....	519
ภาคผนวก ฌ .....	536
รายการอ้างอิง .....	542
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	556



## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงระดับการเรียนรู้ของบุคคล .....	18
ตารางที่ 2 ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองและบุคคลที่ขาดการพัฒนาตนเอง .....	39
ตารางที่ 3 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง .....	42
ตารางที่ 4 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนเองในการพัฒนาตนเอง .....	51
ตารางที่ 5 สังเคราะห์องค์ประกอบของศักยภาพ .....	58
ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ .....	95
ตารางที่ 7 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ .....	97
ตารางที่ 8 จำนวนผู้เชี่ยวชาญกับการลดลงของช่วงความคลาดเคลื่อนและขนาดความคลาดเคลื่อน .....	102
ตารางที่ 9 ข้อแตกต่างระหว่าง Delphi Technique, EFR, และ EDFR .....	103
ตารางที่ 10 ตัวอย่างการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 .....	146
ตารางที่ 11 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 .....	147
ตารางที่ 12 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 ถึงรอบที่ 3 .....	148
ตารางที่ 13 กรณีศึกษา 7 คน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา .....	169
ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ .....	180
ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ .....	183
ตารางที่ 16 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ .....	183
ตารางที่ 17 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ .....	184



ตารางที่ 28 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบด้านการวัดและการประเมินผล.....	195
ตารางที่ 29 คำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ.....	196
ตารางที่ 30 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต.....	200
ตารางที่ 31 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1 .....	218
ตารางที่ 32 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2 .....	235
ตารางที่ 33 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3 .....	251
ตารางที่ 34 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 4 .....	267
ตารางที่ 35 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 5 .....	282
ตารางที่ 36 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 6.....	297
ตารางที่ 37 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 7.....	312
ตารางที่ 38 เปรียบเทียบองค์ประกอบภายในตนเองในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน.....	317
ตารางที่ 39 เปรียบเทียบองค์ประกอบสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน.....	319
ตารางที่ 40 องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต.....	321
ตารางที่ 41 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต.....	323
ตารางที่ 42 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา.....	325
ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าคะแนนทั้งฉบับรายคนของแบบทดสอบศักยภาพด้านความรู้ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ.....	327

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรายด้านแบบทดสอบศักยภาพด้านความรู้ ก่อนและหลัง ลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ .....	328
ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบทดสอบศักยภาพด้านความรู้ ก่อนและหลังลง พื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ .....	329
ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านทักษะ ก่อนและหลังลงพื้นที่ ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ .....	329
ตารางที่ 47 ค่าคะแนนรวมรายด้านแบบวัดศักยภาพด้านทักษะก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้วย dependent sample t-test.....	332
ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ ก่อนและหลังลงพื้นที่ ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ .....	333
ตารางที่ 49 ค่าคะแนนรวมรายด้านแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้วย dependent sample t-test.....	336
ตารางที่ 50 สรุปร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	392

## สารบัญภาพ

แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง .....	41
แผนภาพที่ 2 ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบ .....	68
แผนภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต .....	82
แผนภาพที่ 4 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล .....	96
แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ .....	134
แผนภาพที่ 6 สรุปรวธีดำเนินการวิจัย .....	136
แผนภาพที่ 7 สรุปรกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย .....	150
แผนภาพที่ 8 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย .....	176
แผนภาพที่ 9 การศึกษาพัฒนาการกรณีศึกษารายบุคคลด้านความรู้ในภาพรวม .....	337
แผนภาพที่ 10 การศึกษาพัฒนาการกรณีศึกษารายบุคคลด้านทักษะในภาพรวม .....	338
แผนภาพที่ 11 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติในภาพรวม .....	338
แผนภาพที่ 12 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติ ด้านทัศนคติ .....	339
แผนภาพที่ 13 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ .....	340
แผนภาพที่ 14 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติ ด้านคุณลักษณะ รายบุคคล .....	340
แผนภาพที่ 15 องค์ประกอบภายในตนเองในการพัฒนาตนเอง .....	351
แผนภาพที่ 16 องค์ประกอบสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง .....	352
แผนภาพที่ 17 (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัด การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ .....	373
แผนภาพที่ 18 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ .....	386



แผนภาพที่ 19 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ .....	390
แผนภาพที่ 20 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ .....	444



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 ได้บัญญัติให้การจัดการศึกษายึดหลักการศึกษาตลอดชีวิต และ มาตรา 15 ให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย เพราะการศึกษาหรือการเรียนรู้มีความจำเป็นต่อบุคคลทุกช่วงชีวิต มิใช่เฉพาะ ในช่วงวัยเรียนเท่านั้น แต่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล การศึกษาและการเรียนรู้จะ ช่วยให้บุคคลมีข้อมูลข่าวสาร มีทักษะ ประสบการณ์ มีการพัฒนาสติปัญญาที่จะเผชิญกับสถานการณ์ ต่างๆได้ โดยกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นจะต้องเป็นระบบการศึกษาที่เน้น ปลุกฝังการรู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับ ตนเองให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงของโลก รวมไปถึงต้องได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจและเป็นไปตาม ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีหลากหลาย (คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2545a; สุมาลี สังข์ศรี, 2551; อุดม เขยกีวงศ์, 2551)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการศึกษาตลอดชีวิตเข้ามามีบทบาทสำคัญในการ ตอบสนองความต้องการของสังคมยุคข้อมูลข่าวสารนี้ เพราะคนทุกคนมีความจำเป็นต้องมีการศึกษา และเรียนรู้ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย อีกทั้งการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ก็ต้องผสมผสาน การศึกษาทั้ง 3 รูปแบบหรืออย่างใดอย่างหนึ่งและต้องมีความต่อเนื่องไปเรื่อยๆในทุกช่วงชีวิต โดย การศึกษาหรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะต้องสอดคล้องกลมกลืนกับวิถีชีวิตประจำวันหรือสังคม และ สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติและเป็นไปตามความต้องการของ ผู้เรียนทุกคน

แต่การศึกษาตลอดชีวิตจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยตรง ซึ่งหน่วยงานที่ดำเนินการรับผิดชอบในเรื่องการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตที่มีบทบาทชัดเจน และนับว่าเป็นหน่วยงานหลักที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการจัด การศึกษาตลอดชีวิตคือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ช่วยส่งเสริมและประสานงานการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายหลักที่ใช้ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์

แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2555)

กศน.ตำบล จึงกลายเป็นหน่วยงานที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประเภทการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่ตั้งอยู่ในระดับตำบลหรือแขวง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ประชาชนได้รับ การศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อน คือ ครู กศน.ตำบล (ชินวรรณ บุญเกียรติ, 2552 อ้างถึงใน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553)

นักการศึกษานอกระบบหรือ ครู กศน.ตำบล ในฐานะพนักงานราชการ จึงเป็นตัวแทนของ ภาครัฐที่เข้าไปปฏิบัติงานในชุมชน ผ่านการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตด้วย กระบวนการจัดการศึกษาที่หลากหลายยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา สร้าง แรงจูงใจในการเรียนให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งมุ่งจัดการศึกษาให้กลมกลืนกับวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกคน ให้ ทุกคนมีอิสระที่จะเรียน และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ พร้อมทำการประสานงานเปิดโอกาสให้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนี้ โดยมีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อน กศน.ตำบล ดังที่บัญญัติไว้ในเอกสารครู กศน.ตำบล ครูของชุมชน : ผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยปี พ.ศ. 2553 ซึ่งระบุบทบาทหน้าที่ ในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. วางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย ศึกษาสำรวจชุมชนเพื่อทำฐานข้อมูลชุมชน ทำเวทีประชาคมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ ทำโครงการด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยรวมทั้งการประสานงาน แสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย เพื่อร่วมกันจัดทำแผนชุมชน

2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล ประกอบด้วย การจัดการศึกษาในส่วนหลักสูตร การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการ พัฒนาอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต และการพัฒนาสังคมและชุมชน ส่งเสริมการอ่าน และจัดกิจกรรม การศึกษา

3. การให้บริการการเรียนรู้ใน กศน. ตำบล ประกอบด้วย กิจกรรมศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ ชุมชน ศูนย์บริการชุมชน เช่น มุมห้องสมุดชุมชน การให้บริการสื่อการเรียนรู้ต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ รายการวิทยุเพื่อการศึกษา ประสานงานสนับสนุนศูนย์ซ่อมสร้างหรือช่างชนบท

4. สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี รวมทั้งสนับสนุนการใช้ บริการของประชาชนในชุมชนเพื่อเป็นที่พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในชุมชนส่งเสริมการจัดตั้ง กลุ่มชมรมในชุมชน

5. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน ประกอบด้วย การประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน เป็นต้น

จากบทบาทของ ครู กศน.ตำบล ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามีงานที่หลากหลายทั้งในสถานที่ทำงาน เช่น งานธุรการทั่วไป งานด้านการวางแผนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน งานด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ งานด้านการบริการสื่อและจัดหาแหล่งการเรียนรู้ และงานนอกสถานที่ทำงาน เช่น งานติดต่อประสานงานกับเครือข่ายที่จะต้องลงพื้นที่ เพื่อศึกษาชุมชนและสภาพแวดล้อมที่ กศน. ตำบลตั้งอยู่ และนำสิ่งที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อีกทั้งความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารไหลบ่าเข้าพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์การเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนจากระบบดั้งเดิม จากครูที่มีบทบาทถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนเพียงผู้เดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่ทำหยาครูอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมให้คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต ผ่านการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นกลุ่มจนติดเป็นนิสัย ใฝ่เรียนรู้

ครู กศน.ตำบลในฐานะผู้ที่มีบทบาทจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน และคนในชุมชนให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตก็ควรต้องพัฒนาตนเองให้ตนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยเช่นกัน โดยพัฒนาตนให้มีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน การประเมินและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพราะ “ทุกรอยเท้าก้าวไปในหมู่บ้านเพื่อทำงานการศึกษาเป็นหน้าที่ หวังเพียงเพิ่มคุณค่าวิชาดี แก่น้องพี่ทั่วทุกถิ่น แผ่นดินไทย”

ปัจจุบันทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนามีการกำหนดให้ ครู กศน. ตำบล ทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะการให้ความรู้แบบเผชิญหน้า (Face to Face) อย่างน้อยปีละไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง และมีบางคนได้รับการเข้าฝึกอบรมถึงปีละ 6 ครั้ง (ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ และ คนอื่นๆ, 2551) เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีให้แก่ ครู กศน.ตำบล รวมทั้งมีการจัดเตรียมระบบ

การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไว้ให้อีกด้วย โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับส่วนกลางสำหรับเสริมสร้างศักยภาพครู ทั้งประเทศ คือสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ซึ่งทำการอบรม ครู กศน.ตำบล ในรูปแบบต่างทั้งการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเข้าค่ายพัฒนาครูและการจัดเตรียมสื่อเพื่อให้ครูไปเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ระดับภาค คือ สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาค ทั้ง 5 ภาคจัดทำบทเรียนออนไลน์ เพื่อให้ครูไปเรียนรู้ด้วยตนเอง และเมื่อเรียนจบหลักสูตรสามารถรับใบประกาศนียบัตรทันที

3. ระดับจังหวัด คือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ซึ่งจะจัดการศึกษาให้ครูโดยให้ศึกษานิเทศก์ไปนิเทศสอนงานหรือผลิตชุดวิชาศึกษาด้วยตนเองให้กับครู กศน.ตำบล เพื่อไปศึกษาด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล จะครอบคลุมทั้ง 2 รูปแบบทั้งแบบมีผู้จัดการศึกษาจากส่วนกลางและแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้วก็ตาม แต่เนื่องด้วยระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมหรือการจัดการศึกษาที่จำกัดและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีจำนวนมาก ดังที่ Peterson and Tracy (1979 อ้างถึงใน พงศาแสงเกื้อหนุน, 2546) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองของมนุษย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ยาวนานและสั่งสมกันมา ไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ที่เป็นทางการ เช่น การฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาในการฝึกที่สั้นแต่เพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับจรัสศรี หัวใจ ที่ได้กล่าวไว้ว่า “...การพัฒนาครูที่ผ่านการจัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับ แต่ก็ไม่เพียงพอเพราะครูต้องกระตือรือร้น เรียนรู้ด้วยตัวเอง และพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะเวลาไปเข้าอบรม คือ มุ่งให้ครูมีความรู้ และทักษะที่ใช้ในการสอนก็จริง แต่เวลาน้อย 2-3 วัน และคนที่เข้าอบรมก็มีจำนวนมาก บางครั้งก็ไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร...” (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555)

จึงนับได้ว่าการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆเพื่อพัฒนาศักยภาพ ครู กศน.ตำบล ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะ ข้อจำกัดของระยะเวลา และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีจำนวนมาก รวมถึงรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ยังเน้นให้ครู กศน.ตำบล มีศักยภาพภายนอกที่สามารถมองเห็นและวัดได้ง่ายเป็นหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ และทักษะ ความสามารถ ซึ่งการพัฒนาบุคคลจริงๆแล้วนั้นต้องพัฒนาศักยภาพให้ครอบคลุมถึงศักยภาพภายในตนซึ่งเห็นและวัดได้ยาก ได้แก่ เจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้ ครู กศน.ตำบล เกิดความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

สภาพการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพครู กศน.ตำบล ที่จัดเตรียมไว้ให้ ครู กศน.ตำบล ใช้พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ยังไม่สามารถเพียงพอต่อการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้ไปใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการพัฒนาครู กศน.ตำบล ในปัจจุบันไม่เน้นการพัฒนาศักยภาพภายในตนเองให้มากพอ จึงนับได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ครู กศน.ตำบลที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ นั้นยังไม่ครอบคลุมศักยภาพเท่าที่ควร

ครู กศน.ตำบล จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเอง ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ โดยไม่ต้องรอรับการจัดการศึกษาให้จากหน่วยงาน เพราะการจะพัฒนาในเรื่องใดๆ นั้นเริ่มจากการพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อนเป็นสำคัญ เพราะการศึกษาและการเรียนรู้ในปัจจุบันนี้ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ในทุกรูปแบบ และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้เรียน และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และสื่อทุกประเภทให้เอื้อต่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในทุกช่วงชีวิตของผู้เรียนตั้งแต่เกิดจนตาย (วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, 2545) และต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตน ดังที่สมิต อาชวนิจกุล (2534) กล่าวไว้ว่าการที่คนเราได้ผ่านการศึกษาบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆ มากก็ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หากใช้เครื่องที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้วก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อยๆ เลือนหายไปจากความทรงจำโอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปได้ไม่มากนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่นๆ ที่จะเชิดชูตนเองพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นการทำตนเองให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ตนมีการคิดกว้างไกล ใฝ่รู้ด้วยการอ่านมาก ฟังมาก การใฝ่รู้และแสวงหาความรู้เป็นความจำเป็นสำหรับครู เพราะการรู้จริงทำให้ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น (ประเวศ วะสี, 2538) ฉะนั้นครู กศน.ตำบล จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ มีความสามารถ มีความคิดกว้างไกล แสวงหาความรู้อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ

ครู กศน.ตำบล มีการพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ แต่ยังไม่เป็นรูปธรรมนัก ดังที่ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอบางน้ำเปรี้ยว กล่าวไว้ว่า “...ครู กศน.ตำบลมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบของการเรียนรู้เองผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การลงพื้นที่สำรวจชุมชน สนทนากับผู้รู้ การศึกษาหาข้อมูลจากภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง การแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์กัน อ่านหนังสือ สอบถามเพื่อน ครู กศน.ตำบล ครูอาสา หรือให้ศึกษานิเทศก์ ครูที่ เลี้ยงสอนงาน แล้วเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต...” (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับ นรเชษฐ เพ็ญงาน ครู กศน.ตำบลบางแก้ว ที่กล่าวว่า “...เนื่องจากแต่ละ ตำบลมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านข้อมูล คนในชุมชนที่เป็นผู้เรียน ครู กศน.ตำบล จึงต้องศึกษาหา ความรู้ตลอดเวลาด้วยตนเองเป็นหลัก เพราะการเข้ารับการฝึกอบรมหรือการจัดการศึกษาที่มาจาก ส่วนกลางนั้นมีน้อยครั้งต่อปี และที่สำคัญยังเป็นเนื้อหาที่กว้างไป ครู กศน.ตำบล แต่ละคนจะได้ ความรู้มาจากการลงชุมชนเป็นหลัก ผ่านการสอบถามผู้รู้ในชุมชน อ่านหนังสือด้วยตนเอง หรือ บางครั้งสอบถามจากข้าราชการที่เลี้ยงที่ดูแลตน อาจมี ครู กศน.ตำบล บางคนที่มีทุนทรัพย์ก็จะไป ลงเรียนในเรื่องที่ตนยังไม่เข้าใจ เพื่อนำเอาความรู้มาใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น...” (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน, 2555)

อีกทั้งจากการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน กศน.ตำบล ปี 2554 ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล พบว่า ยังมีปัญหาด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแม้ว่าจะมี การจัดรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งมีการพบปะกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้จากสื่อ หรือแม้แต่ การจัดการเรียนการสอนผ่านอินเทอร์เน็ต แต่ก็ยังพบกลุ่มเป้าหมายลาออกกลางคันเป็นจำนวนมาก เนื่องจากไม่มีเวลาเรียนเนื่องจากประกอบอาชีพ ทั้งนี้การจัดการศึกษาทักษะอาชีพ ยังมีวัสดุภัณฑ์ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และในด้านการวัดและการประเมินผล ก็พบปัญหาว่าเครื่องมือวัดและ ประเมินผลไม่สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน และเกณฑ์การวัดการประเมินผลก็ไม่เหมาะสมกับผู้เรียน

ซึ่งปัญหาดังกล่าวแสดงออกทางผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติพื้นฐาน (N-NET) ระดับชั้นมัธยมปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ที่พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนใน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนทุกวิชาต่ำกว่าร้อยละ 50 และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของ การทดสอบในระดับประเทศ อีกทั้งในด้านการให้บริการการเรียนรู้ใน กศน.ตำบล หรือการพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน พบว่าปัญหาที่มีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้หรือภูมิปัญญาน้อย ไม่ค่อย มีการเชื่อมโยงเครือข่ายแหล่งเรียนรู้หรือภูมิปัญญาเข้าด้วยกัน อีกทั้งการใช้แหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด พบว่า ขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณที่จะพัฒนาห้องสมุดให้มีความก้าวหน้า ทันสมัย และยังไม่สามารถจูงใจให้ประชาชนเห็นประโยชน์และเข้าใช้ห้องสมุดได้เท่าที่ควร พิพธิภัณฑ์ก็เช่นกัน บุคลากรมีน้อย ไม่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ มีการประชาสัมพันธ์ให้เข้ามาใช้น้อย และขาด กลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ทำให้ประชาชน และชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในงานพิพธิภัณฑ์ ซึ่ง สอดคล้องกับ วิโรจน์ ใจบุญ (2552) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนยังมีน้อย อีกทั้งการจัดการฝึกอบรมความรู้ในเรื่องของการนำไปปฏิบัติจริง ของครูในการจัดการเรียนการสอน

อีกทั้งระดับความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับทาง กศน.ตำบล หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนก็ยังคงอยู่ในระดับต่ำ ครูยังไม่สามารถจัดการกับความต้องการที่หลากหลาย และยากที่จะสนองความต้องการได้ต่อเนื่อง เพราะวัยที่ต่างกันของคนในชุมชนอีกด้วย และด้านการประสานงานกับเครือข่ายและชุมชน พบว่า ในด้านการประสานงานเครือข่ายนั้นมีปัญหาและอุปสรรคในการสร้างเครือข่ายการทำงาน กศน. มากที่สุดคือ 1. ครู กศน.ตำบลมีความเคยชินกับความคิดและการทำงานแบบเดิม จึงไม่แสวงหาเครือข่ายที่ร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2. ครู กศน.ตำบล ขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการประสานเครือข่าย ขาดทักษะการประสานงานกับเครือข่าย รวมทั้งไม่ปรับวิธีการทำงานร่วมกับเครือข่าย 3. ครู กศน.ตำบล ยังไม่ค่อยมีการแสดงผลงานให้คนภายนอกองค์กรรับรู้เข้าใจในงาน กศน.ตำบล ทำให้เครือข่ายไม่มีความเชื่อมั่นในคุณภาพของงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน รวมทั้งไม่ทราบช่องทางในการสื่อสารกับหน่วยงานอื่น 4. ขาดทักษะในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่าย 5. ครู กศน.ตำบล ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนอย่างชัดเจน ขาดทักษะการประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกระบบโรงเรียน ขาดความเข้าใจในวิธีการทำงานในรูปแบบของ กศน.ตำบล 6. ครู กศน.ตำบลไม่เข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานของเครือข่ายในแต่ละพื้นที่ 7. ครู กศน.ตำบล ไม่มีทักษะวิธีการประสานงานกับผู้นำชุมชนเพื่อให้ผู้นำชุมชนเห็นความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับคนในชุมชน 8. การประสานงานระหว่างครูกับเครือข่ายไม่เกิดความต่อเนื่อง (รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน กศน.ตำบล, 2554)

แสดงให้เห็นว่าครู กศน.ตำบลจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งจากการทำงาน และประสบการณ์ที่ได้จากชุมชน พร้อมทั้งจะเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกสถานการณ์ และทุกเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เป็นการเรียนรู้ที่รวมถึงการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการรับความรู้ ทักษะ และเจตคติตั้งแต่เกิดจนตาย ในสถานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนดีขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต (ณัฐกุลลักษณ์ ศรีมีชัย, 2554b) อีกทั้งจากการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาที่การพัฒนาครู กศน.ตำบล โดยเน้นที่หน่วยงานที่จัดการศึกษาให้กับครู กศน.ตำบลเพื่อให้ได้ความรู้ ทักษะมากพอในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต

จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาที่มีอยู่หรือการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองของนักการศึกษาอกระบบ หรือ ครู กศน.ตำบล นั้นยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่นำไปสู่การได้มาซึ่งความรู้ เจตคติและทักษะที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เนื่องด้วยครู กศน.ตำบล แต่ละคนมีเทคนิคการแสวงหาความรู้ วิธีการเรียนรู้ องค์กรประกอบ



ในการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แตกต่างกันไปตามความหลากหลายของบุคคล ภาระงาน บทบาทหน้าที่ที่ได้รับ รวมไปถึงความหลากหลายของบริบทพื้นที่ที่มีความเฉพาะของชุมชน

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการทำวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ เพื่อนำมาใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักรักศึกษานอกระบบ รวมถึงบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักรักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบเป็นอย่างไร และปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ เป็นอย่างไร
3. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักรักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
2. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

## ขอบเขตการวิจัย

การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มเอกสาร จากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาตนเอง และ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย 3 กลุ่ม ได้แก่ 2.1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2.2) นักศึกษานอกกระบบตำแหน่งครู กศน.ตำบล และ 2.3) ผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา 3. นักศึกษานอกกระบบ (กรณีศึกษา)

#### กลุ่มตัวอย่าง

1.1 เอกสาร จากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาตนเอง และศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีเกณฑ์คัดเลือกเอกสารที่จัดทำขึ้น ตั้งแต่ปี 2541- 2557 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข )

1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย จำนวน 17-27 คน (Macmillan, 1971) โดยในรอบที่ 1 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นปลายเปิด เพื่อนำเอาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์กรประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มาพัฒนาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้เก็บข้อมูลในรอบที่ 2 และ 3 โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญอย่างเจาะจง (Expert Choice Sampling) 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หรือผู้เชี่ยวชาญที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความสามารถ เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์กรประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ และเป็นผู้ที่สามารถให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลได้ตลอดช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
2. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
3. หน่วยศึกษานิเทศก์

4. ผู้จัดฝึกอบรมและพัฒนาครูในสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร

5. ข้าราชการครูพี่เลี้ยงของนักศึกษานอกระบบ (ครู กศน.ตำบล)

กลุ่มที่ 2 นักศึกษานอกระบบ ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล หรือหัวหน้า กศน.ตำบล เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวมาไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นผู้ที่สามารถให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลได้ตลอดช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล

กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความสามารถ เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์กรประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ และเป็นผู้ที่สามารถให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลได้ตลอดช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล

1.3 นักศึกษานอกระบบ ที่เป็นกรณีศึกษา 7 คน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญอย่างเจาะจง (Expert Choice Sampling) กลุ่มเดียวกับ ผู้เชี่ยวชาญส่วนของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย คือ ในกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 และเพิ่มเติมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ คือ นักศึกษาผู้นำชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อหาปัจจัยและเงื่อนไขในการใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

## 2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

2.1 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

2.2 ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ศักยภาพภายในตนเอง คือ เจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ของบุคคล ส่วนที่ 2 ศักยภาพที่สามารถเห็นได้และวัดได้ คือ ความรู้ และทักษะของนักศึกษานอกระบบในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

## 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้เนื้อหาในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ มีประเด็นการศึกษาครอบคลุมศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

## คำจำกัดความในการวิจัย

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง หมายถึง แบบจำลองโครงสร้างทางความคิด ที่ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์ เนื้อหา องค์กรประกอบในการพัฒนาตนเอง กระบวนการ

เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และการประเมินผล ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีความเชื่อมโยงกันและส่งผลถึงการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่งผลถึงการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง วิธีการและกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวนักศึกษานอกระบบ แต่ละคนที่ทำให้นักศึกษานอกระบบเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ รวมถึงเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่งผลให้นักศึกษานอกระบบมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพิ่มสูงขึ้น

**องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและกัน ซึ่งส่งผลให้นักศึกษานอกระบบเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้แก่ องค์ประกอบด้านตนเอง องค์ประกอบด้านจิตใจองค์ประกอบด้านสังคม และองค์ประกอบด้านอาชีพ

**กระบวนการในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือวิธีการต่างๆที่ช่วยให้นักศึกษานอกระบบแต่ละคนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งส่งผลให้นักศึกษานอกระบบมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพิ่มสูงขึ้น ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ 2. วินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบัน 3. กำหนดเป้าหมาย 4. ออกแบบวางแผนในการพัฒนาตนเอง 5. เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูล 6. ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง และ 7. ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา

**การจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง การจัดกระบวนการทางการศึกษาของนักศึกษานอกระบบที่จัดให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดกระบวนการทางการศึกษาที่ครอบคลุมบทบาทการทำงานของนักศึกษานอกระบบ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย

**ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง ความสามารถที่แสดงให้เห็นได้ในเชิงประจักษ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ศักยภาพภายในตนเอง คือ ด้านเจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่วนที่ 2 ศักยภาพภายนอกที่สามารถเห็นได้และวัดได้ คือ ด้านความรู้ และด้านทักษะในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**ศักยภาพภายในตนเอง** หมายถึง เจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่งผลต่อศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่สูงขึ้น

- **เจตคติ** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่แสดงออกในรูปแบบของความเต็มใจยินดีพัฒนาตนเองตามความต้องการของตน ส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ

- **แรงจูงใจ** หมายถึง แรงขับที่ทำให้ต้องการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่งผลให้นักศึกษานอกกระบบเกิดความต้องการและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้พัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

- **คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล** หมายถึง พฤติกรรม และแนวทางการปฏิบัติที่ดีของนักศึกษานอกกระบบที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆอย่างสม่ำเสมอ เช่น ความตรงต่อเวลา เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลให้นักศึกษานอกกระบบมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพิ่มสูงขึ้น

**ศักยภาพภายนอกที่สามารถเห็นได้และวัดได้** หมายถึง ความรู้ และทักษะในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่งผลให้นักศึกษานอกกระบบมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพิ่มสูงขึ้น

- **ความรู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

- **ทักษะในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง ความสามารถ หรือความชำนาญที่นักศึกษานอกกระบบพึงมีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 8 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน 2. ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. ทักษะในการสื่อสาร 4. ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 5. ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6. ทักษะในการวัดผลประเมินผล 7. ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8. ทักษะภาษาต่างประเทศ

**ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย 3 รอบ จำนวน 20 คน ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้มีความรอบรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ เชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**นักศึกษานอกกระบบ** หมายถึง ครู กศน.ตำบล และหัวหน้า กศน.ตำบล ซึ่งปฏิบัติงานใน กศน.ตำบล และทำงานเป็น ครู กศน.ตำบล หรือหัวหน้า กศน.ตำบลมากกว่า 2 ปี

**ปัจจัยในการใช้รูปแบบ** หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องมี หรือสิ่งที่ส่งเสริมให้การนำเอารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาจากระบบไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

**เงื่อนไขในการใช้รูปแบบ** หมายถึง ข้อจำกัดของการนำเอารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษจากระบบไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

**ข้อเสนอเชิงนโยบาย** หมายถึง ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย เพื่อการปฏิบัติเชิงนโยบาย ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติที่ได้มาจากการสกัดองค์ความรู้ที่พัฒนามาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผลการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษจากระบบ พร้อมทั้งปัจจัยและเงื่อนไขการใช้รูปแบบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ สามารถเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติจริงได้และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้นักศึกษจากระบบให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษจากระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่นักศึกษจากระบบที่สนใจสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตนได้ อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เช่น หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในจัดหลักสูตรการอบรมเพื่อการพัฒนาให้นักศึกษจากระบบ เพื่อให้การพัฒนาครุตรงกับความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษจากระบบยิ่งขึ้น

2. ได้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษจากระบบ ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวคิด แนวทาง หรือข้อมูลสนับสนุนให้แก่ นักศึกษจากระบบใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้สามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเอาแบบนี้ไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมและจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษจากระบบ ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้อย่างตรงจุด

3. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยและเงื่อนไข ที่ได้จากการใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษจากระบบ โดย

นักศึกษานอกระบบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องการนำเอารูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมหรือจัดการเรียนการสอน สามารถใช้องค์ความรู้นี้เป็นข้อมูลให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้การใช้รูปแบบฯได้ประสบความสำเร็จ และข้อจำกัดต่างๆที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้สามารถใช้รูปแบบฯได้ประสบความสำเร็จ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ต่อไป

4. ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และได้สามารถใช้เป็นแนวคิด และเป็นแนวทางปฏิบัติ หรือข้อมูลสนับสนุนเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ สำนักงาน กศน. จังหวัดและหน่วยงานของสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นำไปปรับใช้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการกลยุทธ์ในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบในครั้งนี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ให้ครอบคลุมสาระเนื้อหาที่สำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย แบ่งเนื้อหาเป็น 9 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ตอนที่ 2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Self-development)

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ตอนที่ 4 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory)

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

ตอนที่ 6 เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Futures Research)

ตอนที่ 7 นักศึกษานอกระบบ (ครู กศน. ตำบล)

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตอนที่ 1 แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การเรียนรู้ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ หรือทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์แตกต่างไปจากเดิม เป็นกระบวนการของประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลค่อนข้างถาวร ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพียงชั่วคราว ซึ่งมีผลมาจากการได้รับทั้งประสบการณ์ทางตรง การฝึกปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติจริง และประสบการณ์ทางอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ หรือจากการฝึกฝนเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนชำนาญ หรือการมีประสบการณ์ผ่านการใช้ประสาทสัมผัสทางการได้ยิน การเห็น การอ่าน การใช้สื่อประเภทต่างๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ช่วยทำให้บุคคลได้รับความรู้ใหม่ๆ ช่วยเสริมสร้างทักษะที่ยังไม่เพียงพอ และช่วยเสริมสร้างความสามารถให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น (Cronbach, 1974; Bower & Hilgard, 1981; Smith, 1991; ประดิษฐ์ อนุภรณ์, 2526a; อาชัญญา รัตนอุบล, 2543; ฆนัท ธาตุทอง, 2559)

UNESCO (1972) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ บุคคลที่ต้องเรียนรู้จะต้องทำความเข้าใจว่า เรียนรู้เพื่อหลัก 4 ประการคือ Learning to know การเรียนเพื่อรู้ คือ เป็นการแสวงหาความรู้ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพราะการ



เรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคคลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อได้รับความรู้ตลอดเวลา Learning to Do เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกปฏิบัติ ผ่านการใช้ความสามารถในการเรียนรู้ตามสภาพบริบทต่างๆ เป็นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปกับการเรียนรู้เพื่อรู้ในการดำรงชีวิต Learning to Live Together เป็นการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เข้าใจผู้อื่น และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างมีความสุข ลดความขัดแย้ง ยอมรับซึ่งกันและกัน และ Learning to be เรียนรู้เพื่อดำรงชีวิต เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคล เกิดทักษะต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ

Bloom (1976) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในแต่ละครั้งจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง 3 ประการที่จะเรียกได้ว่าการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ คือเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านความชำนาญหรือทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2544) ที่ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ว่าสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้านได้แก่ 1) พฤติกรรมทางความรู้ เปลี่ยนจากไม่รู้เป็นรู้ 2) พฤติกรรมทางทักษะ เปลี่ยนจากทำไม่ได้ เป็นสามารถทำได้ และ 3) พฤติกรรมทางทัศนคติ เปลี่ยนจากไม่ชอบเป็นชอบ และยังสอดคล้องกับเชียรศรี วิวิธศิริ (2534) ที่ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ได้ 3 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมทางด้านความรู้ เช่น เปลี่ยนจากผู้ที่ไม่รู้ ให้เป็นผู้ที่รู้ พฤติกรรมทางทักษะ เช่น เปลี่ยนจากผู้ที่ไม่เป็น ให้เป็นผู้ที่เป็น และพฤติกรรมทางทัศนคติ เช่น เปลี่ยนจากผู้ที่มีความรู้สึกไม่เห็นด้วย เป็นเห็นด้วย

เมื่อการเรียนรู้เป็นการตอบสนองพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการรับรู้จากสภาพแวดล้อม บริบทของตน รวมไปถึงความสามารถในการแปลความหมายของสิ่งที่ได้รับรู้นั้นๆ การรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการรับรู้ที่มาจากประสาทสัมผัส และการรับรู้ที่มาจากทางจิตใจ จำพวกประสบการณ์เดิม ความต้องการและเจตคติ การรับรู้จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพราะการเรียนรู้จะไม่เกิดขึ้นถ้าไม่มีการรับรู้ การรับรู้จึงเป็นกระบวนการนำเอาความรู้และข้อมูลที่ได้เข้าสู่สมอง ผ่านการคิดไตร่ตรอง ทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งสมองจะทำการเก็บรวบรวม และจดจำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นไว้ในรูปของประสบการณ์ เพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมโนภาพหรือความคิดรวบยอด และทัศนคติ ในการเปรียบเทียบหรือถ่ายโยงความหมายกับสิ่งเร้าใหม่ที่จะรับรู้ต่อไป (ชนันท ชาติทอง, 2559)

อีกทั้งการเรียนรู้ยังเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางกาย ทางจิตภาพ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งผลจากการที่มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องนี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างในตัวบุคคลและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล (วิกร ตันฑาทุโธม, 2536)

โดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ หรือสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้น กระบวนการเรียนรู้จะครอบคลุมการแก้ปัญหา และการให้เหตุผล (อุทุมพร จามรมาน, 2540)

การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ จึงถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคคล และหน่วยงานให้มีความก้าวหน้า ซึ่งการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ขององค์กร โดยการเรียนรู้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

Litzinger & Osif (1992 อ้างถึงใน วีรฉัตร สุปัญญา, 2548) กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ของบุคคล มีลักษณะที่หลากหลาย โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งเป็นวิธีการที่บุคคลใช้ในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านวิธีการที่ตนพึงพอใจ และชอบเพื่อใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์ ประมวลสิ่งเร้า หรือข้อมูล ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นสามารถพิจารณาได้จากกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ 1) กระบวนการรับความรู้ (Cognition) บุคคลรับรู้อย่างไร 2) กระบวนการทำความเข้าใจความรู้ที่ได้รับ (Conceptualization) บุคคลประมวล เชื่อมโยง สร้างความรู้จากข้อมูลอย่างไร และ 3) กระบวนการทางเจตคติ (Affective) การสนใจ การตัดสินใจ ค่านิยม สภาวะอารมณ์ มีผลต่อการเรียนรู้อย่างไร

เพ็ญสุตา จันทร (2541 อ้างถึงใน วีรฉัตร สุปัญญา, 2548) กล่าวว่า การเรียนรู้ หรือลักษณะวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย การรับรู้ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ การตอบสนองสิ่งแวดล้อม

สุมาลี สังข์ศรี (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองจะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 เกิดการรับรู้ ระดับที่ 2 เกิดการเรียนรู้ และระดับที่ 3 เกิดการประยุกต์ใช้

อรศรี งามวิทยาพงศ์ (2549) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการทางความคิด และการกระทำที่ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดการเรียนรู้ในส่วนของเนื้อหาความรู้ และการลงมือปฏิบัติที่จะนำไปสู่การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดและพฤติกรรมสามารถจำแนกได้เป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้ เป็นขั้นที่บุคคลรับความรู้ ข้อมูลต่างๆ จากแหล่งความรู้เข้ามาสัมผัสเป็นประสบการณ์ของตน 2) ขั้นการเข้าใจ เป็นขั้นที่บุคคลเกิดการเข้าใจ ความหมาย และสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างความรู้ ข้อมูล และประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับมาอธิบายในเชิงเหตุและผลได้ และ 3) ขั้นการปรับเปลี่ยน เป็นขั้นที่บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เพราะส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทั้งความคิด วิธีการ หรือพฤติกรรมที่เกิดจากการตระหนักและรับรู้จากภายนอก

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) และ สนทยา พลศรี (2550 อ้างถึงใน วชิราภรณ์ สังข์ทอง, 2554) กล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ของบุคคลมีลักษณะและขั้นตอนการเรียนรู้ 5 ขั้น ได้แก่ 1) การรับรู้ เป็นขั้นที่รับรู้เรื่องราวต่างๆ ที่เข้ามาสัมผัส ผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ บุคคลจะแสดงอาการรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ การรับรู้นี้อาจไม่อาจรับรู้ได้ทุกอย่าง บุคคลอาจจะรับเพียงบางอย่างไม่อาจรับรู้ได้ทั้งหมด มีการจัดหมวดหมู่สิ่งที่รับเข้า มีการแปลความหมายออกมาตามสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งการแปล

ความหมายต่างๆออกมาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น ความพร้อมด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้านสภาพแวดล้อมที่เข้ามากระทบ 2) การรับความรู้ เป็นขั้นที่บุคคลแปลความหมายของสิ่งที่รับรู้และเอาไปใช้ในการเชื่อมโยงกับข้อมูลหรือความรู้ต่างๆที่ตนได้รับรู้มา หรือมีประสบการณ์มา สามารถนำไปอธิบายได้เชิงเหตุผล เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางความรู้ คือ รู้ และเข้าใจ 3) การเก็บสะสมความรู้ คือ เก็บสิ่งที่ได้รวบรวมมาเป็นประจำเรียกออกมาได้ ทั้งความจำระยะสั้น และความจำระยะยาว 4) การนำความรู้ออกมาใช้ หลังจากที่ความรู้ถูกเก็บไว้ในรูปของความจำ เมื่อจำเป็นต้องใช้หรือเมื่อมีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องจะทำให้ความจำที่ถูกเก็บไว้ถูกเรียกออกมาใช้ในลักษณะการระลึกได้ในสิ่งที่ได้ปฏิบัติมา และ 5) การปรับเปลี่ยน คือ เป็นขั้นที่เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เพราะการเรียนรู้ที่แท้จริงจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคคล ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด การเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่า ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในสิ่งที่รับรู้ และเข้าใจในสิ่งนั้นๆได้อย่างดี เกิดความตระหนักในตนเอง ศักยภาพและความสามารถของบุคคลมีการเพิ่มพูนมากขึ้น ก่อให้เกิดพลังในการคิดและการกระทำได้มากยิ่งขึ้น

ฉันท ชาติทอง (2559) กล่าวว่า การเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นประสบการณ์ 2) ขั้นเข้าใจ และ 3) ขั้นความนึกคิด

จากที่นักวิชาการกล่าวถึงระดับการเรียนรู้ของบุคคลที่มีความแตกต่างทั้งลักษณะวิธีการขั้นตอน และเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับการเรียนรู้ของบุคคล

ระดับการเรียนรู้	Litinger & Osif, 1992	เพ็ญสุดา จันทร์, 2541	สุมาลี สิงห์ศรี, 2543	นันทิพย์ วิภากริม, 2547 และสมนทยา พลศรี, 2550	อรศรี งานวิทย์พานิช, 2549	ฉันท ชาติทอง, 2559
การรับรู้	/	/	/	/	/	
เกิดการเรียนรู้			/			
เกิดการประยุกต์ใช้			/	/		
ยุทธศาสตร์การเรียนรู้		/				
เกิดความเข้าใจความรู้	/			/	/	/
เกิดการปรับเปลี่ยน				/	/	
กระบวนการทางเจตคติ	/					/
เก็บสะสมความรู้ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์และตอบสนองสิ่งแวดล้อม		/		/		/

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความสำคัญมากต่อทุกคน เพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และเจตคติที่ดี นำมาซึ่งการได้รับองค์ความรู้ โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะมาจากการเรียนรู้ตามอรรถาธิบายที่เกิดขึ้นทั้งแบบที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจ โดยมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นเป็นขั้นเป็นตอน 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้ 2) ขั้นการเข้าใจความรู้ 3) ขั้นการสะสมความรู้ ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเกิดประสบการณ์ และการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้เรียนรู้ และ 4) ขั้นการประยุกต์ใช้

Mouly (1968 อ้างถึงใน ธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา, 2557) กล่าวถึงลำดับขั้นในการเกิดกระบวนการเรียนรู้ไว้ 7 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นเกิดแรงจูงใจ (Motivation) เมื่อมีความต้องการเกิดขึ้น หรืออยู่ในภาวะขาดสมดุลก็เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจขึ้น ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองความต้องการนั้นๆ แรงขับหรือแรงจูงใจจึงมีผลทำให้บุคคลรับรู้ต่อการสัมผัสสิ่งเร้าแตกต่างกัน อีกทั้งแรงขับหรือแรงจูงใจยังเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดทิศทางและความเข้มของพฤติกรรมการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น

2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ (Goal) เมื่อเกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจเกิดขึ้นแล้ว แต่ละบุคคลจะเริ่มกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้ บางครั้งเป้าหมายชัดเจน บางครั้งไม่ชัดเจน หรือบางครั้งการตั้งเป้าหมายอาจสร้างขึ้นเพื่อความต้องการด้านร่างกายและความต้องการทางสังคมเท่านั้น

3. ขั้นเกิดความพร้อม (Readiness) สภาพความพร้อมในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น พื้นฐานครอบครัว ช่วงอายุ สภาพความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ ประสบการณ์เดิมที่มี แรงจูงใจ สภาพความพร้อมที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ดี

4. ขั้นเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้น (Obstacle) บางครั้งอุปสรรคที่พบจะเป็นตัวก่อให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเครียด และเกิดเป็นความพยายามที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะฝ่าฟันให้ข้ามพ้นสภาพปัญหานั้นๆ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะถ้าไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาเกิดขึ้น บุคคลจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดายทำให้ไม่ได้ทำให้เกิดความท้าทายและความต้องการที่จะแก้ปัญหา และนำไปสู่การเกิดการเรียนรู้

5. ขั้นตอบสนอง (Response) เมื่อบุคคลเกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจ เกิดการกำหนดเป้าหมายเกิดความพร้อม และพบเจอปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เรียกว่าการเรียนรู้ ซึ่งคือการตอบสนองการเรียนรู้ ผ่านการตัดสินใจ ทดลองปฏิบัติ ปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไข ปัญหา ซึ่งแนวทางของการตอบสนองจะมุ่งสู่เป้าหมายทางตรง หรือทางอ้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง

6. **ขั้นเสริมแรง (Reinforcement)** คือ การที่บุคคลได้รับสิ่งเร้าทั้งจากบุคคล สภาพแวดล้อม หรือรางวัลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การเสริมแรงนี้จะได้รับหลังจากเกิดพฤติกรรมตอบสนองขึ้น ซึ่งตัวเสริมแรงไม่จำเป็นต้องเป็นวัตถุสิ่งของที่จับต้องได้เสมอไป แต่รวมไปถึงตัวเสริมแรงที่เป็นนามธรรม เช่น การได้รับองค์ความรู้ใหม่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับคำยกย่องชื่นชม เป็นต้น

7. **ขั้นประยุกต์ใช้ประสบการณ์เดิม (Application)** คือ การเชื่อมโยง สรุปลักษณะเหมือน ความแตกต่างของปัญหาเก่าที่เรารู้มาบูรณาการเข้ากับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งนับว่าเป็น การขยายขอบเขตของพฤติกรรมในการแก้ปัญหาให้เหมาะสม และใช้แก้ปัญหาได้จริง

กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเกิดขึ้นทั้งภายในตนเองของแต่ละบุคคลและเกิดขึ้นจากแรง กระตุ้นจากปัจจัยภายนอกที่เข้ามาส่งเสริม โดยสิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ คือ ความต้องการ และแรงจูงใจภายในของตัวบุคคล โดยความต้องการและแรงจูงใจของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันไป กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม รายบุคคล ส่งผลให้บุคคลนั้นๆ ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในด้านปัจจัยภายนอก ที่เข้ามาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลนั้นก็ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้กระบวนการ เรียนรู้แต่ละบุคคลสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังที่ อุทุมพร จามรมาน (2540) กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้มี ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การรับรู้ การคิด การประเมิน และการเรียนรู้ และมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสังเกต การสงสัย การอยากรู้คำตอบ การแสวงหา การคาดคะเน การหาข้อมูล และการตรวจสอบคำตอบ

ตามหลักของการเรียนรู้มนุษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ไม่ว่าเขาจะสมบูรณ์มีความพร้อม ทุกด้าน หรือมีความบกพร่องทางร่างกาย จิต และปัญญา สัญชาติญาณช่วยให้เขามีชีวิตรอด มนุษย์ เรียนรู้ได้กับทุกคน ทุกสิ่ง ทุกเวลา ทุกสถานที่ เส้นทางของการเรียนรู้ไม่แยกส่วน ไม่ตัดเป็นแท่ง เป็น ก้อน หากแต่เป็นกระบวนการสัมผัส สัมพันธ์ความรู้สร้างสรรค์ต่อเนื่องยาวนานตลอดชีวิต แต่โลก ปัจจุบันเชื่อมโยงด้วยการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ที่เอาวิชาเป็นตัวตั้ง ไม่ทำให้มนุษย์เข้าใจโลกใหม่ที่ ซับซ้อนและไม่เกิดทักษะเพียงพอที่จะเผชิญความยากเมื่อไม่มีความเข้าใจและมีทักษะที่จะเผชิญความ เป็นจริงในชีวิต มนุษย์ก็ขาดความมั่นคงอันแสดงออกมาเป็นความเครียด ความไม่ไว้วางใจ ความกลัว ความเปลี่ยนแปลง ความก้าวร้าว และเป็นอุปสรรคต่อการจัดความสัมพันธ์ให้เกื้อกูล มีความทุกข์ และก่อความทุกข์ให้แก่กันและกัน ดังนั้นมนุษย์ควรมีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ 3 ประการ คือ 1) เรียนรู้เพื่อรู้ตัวเอง 2) เรียนรู้เพื่อรู้สิ่งนอกตัวที่สัมพันธ์กับตัวเองทั้งใกล้ไกล และ 3) เรียนรู้เพื่อ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งนอกตัวและสามารถจัดความสัมพันธ์ให้เกื้อกูลกัน

การเรียนรู้ของมนุษย์จะต้องเอาความจริงเป็นตัวตั้ง และเอาวิชาเป็นตัวประกอบ ทั้งนี้เพราะ การเรียนรู้จากความเป็นจริงของชีวิตและสภาพแวดล้อมจะสนุกกว่า ง่ายกว่า และเป็นประโยชน์กว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงจากสภาพแวดล้อมช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ และมีทัศนคติที่ดีต่อ

สภาพแวดล้อม รักถิ่นฐาน สามารถสืบทอดความรู้จากบรรพบุรุษ เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่นำไปสู่วิชาชีพได้ เป็นการเรียนรู้ที่เอาความจริงและผู้เรียนเป็นตัวตั้ง และวิชาเป็นส่วนประกอบ สิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ใหม่ๆให้เกิดแก่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ดังนั้นการเรียนรู้และการสร้างลักษณะนิสัยแห่งการเรียนรู้จึงเป็น “หัวใจ” สำคัญ

การเรียนรู้เป็นการสร้างเสริมพลังอำนาจของมนุษย์ ผู้เรียนควรจะได้มีโอกาสเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง ตามความถนัด ความสามารถ เพื่อให้เป็นผู้รู้เท่า ฉลาดทัน นำความรู้ที่ได้รับ นำพาประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง เป็นประเทศแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (สุมน อมรวิวัฒน์, 2530; ลัดดา ภูเกียรติ และคณะ, 2550)

Mc Carthy (1979, อ้างถึงใน ลัดดา ภูเกียรติ และคณะ, 2550) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่สามารถทำให้ผู้เรียนซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันสามารถเรียนและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างมีความสุข โดยมีความเชื่อพื้นฐาน 5 ประการดังต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนรับรู้ประสบการณ์และข้อมูลข่าวสารในช่องทางที่แตกต่างกัน
2. มนุษย์ทุกคนมีกระบวนการจัดประสบการณ์และข้อมูลข่าวสารในลักษณะที่แตกต่างกัน
3. วิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล มีคุณค่าเท่าเทียมกัน
4. ผู้เรียนแต่ละคนประสงค์ที่จะมีความสุขจากการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ หรือลักษณะการเรียนรู้ของตนเอง
5. ในขณะที่วัฏจักรการเรียนรู้เคลื่อนไหวไป ผู้เรียนทั้งหลายจะ “ฉายแวว” แตกต่างกัน ดังนั้นเขาจึงมีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนแต่ละคน

การเรียนการสอนที่มีฐานคิดจากความเชื่อพื้นฐานทั้ง 5 ประการเช่นนี้ จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนใหม่ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ใหม่รวม 6 ประการ ดังนี้

1. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเท่ากันที่จะเรียนรู้
2. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ให้มีลักษณะจูงใจเป็นงานเบื้องต้นของครู
3. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่สอนทักษะผนวกกับความคิดรวบยอดพร้อมๆกับให้เห็นประโยชน์
4. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขกับการค้นพบตัวเอง
5. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ปลูกให้ผู้เรียนตื่นตาอยู่กับเทคนิคการสอนที่ใช้ทั้งสมอง ชีกซ้ายและชีกขวา
6. สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ไม่เพียงแต่ให้เกียรติผู้เรียน แต่ต้องชื่นชมความหลากหลายของผู้เรียนด้วย

มนุษย์ทุกคนจึงมีศักยภาพในการเรียนรู้ และการมีกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนถึงวัยชรา โดยการเรียนรู้ที่พึงประสงค์คือการเรียนรู้ที่มนุษย์ และการศึกษาจะส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ได้ด้วยการจัดการเรียนการสอนนำไปใช้ได้ ในทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2539 อ้างถึงใน ลัดดา ภูเกียรติ และคณะ, 2550)

1. มนุษย์ทุกคนจึงมีศักยภาพในการเรียนรู้ และการมีกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนถึงวัยชรา
  2. การเรียนรู้ที่พึงประสงค์คือการเรียนรู้ที่มนุษย์มีคุณสมบัติต่อไปนี้
    - 2.1 มีความสนใจ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีฉันทะในการเรียนรู้
    - 2.2 มีระบบในการเรียนรู้ นับตั้งแต่การรู้จักแสวงหาความรู้ ใช้เครื่องมือการเรียนรู้ที่หลากหลาย รู้จักคิด วิเคราะห์ แยกแยะ ประเมินค่าของข้อมูลที่ได้รับด้วยเหตุผล รู้จักคิดสร้างสรรค์ สร้างความรู้ และแนวทางเลือกใหม่
    - 2.3 มีความสามารถและความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ
    - 2.4 มีองค์ความรู้ที่เกิดการสังสมความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์ต่างๆ และระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิทยาการสากลจนเกิดความรอบรู้และลุ่มลึกตามลำดับ
    - 2.5 มีศีลธรรมที่จะกำกับ การประเมินค่า การตัดสินใจ
    - 2.6 มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและระหว่างมนุษย์ด้วยกัน จนเกิดอิสรภาพ ความสงบสุขทั้งภายในสังคมและภายในงาน
  3. การศึกษาส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ได้ด้วยการจัดการเรียนการสอน
    - 3.1 สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีวิธีการในการสอนที่หลากหลาย
    - 3.2 สนับสนุนผู้เรียนให้เรียนรู้ ค้นพบคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นกัลยาณมิตร คอยเกื้อหนุน ดูแลและแนะนำ
    - 3.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย สนองความต้องการของผู้เรียน และสานต่อจากพื้นฐานความรู้เดิมและพื้นฐานทางวัฒนธรรมของผู้เรียน
    - 3.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากปัญหาจริง ประสบการณ์จริง ซึ่งจะทำได้สามารถเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ ที่เรียนรู้สู่การมองปัญหา และแก้ปัญหาอย่างเป็นองค์รวมและครบวงจร
    - 3.5 ฝึกหัดให้ผู้เรียนรู้จักคิด ใคร่ครวญ ไตร่ตรองด้วยตนเอง ในขณะเดียวกันเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนและทำงานร่วมกับผู้อื่น

### 1.1 ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นักรการศึกษาและนักรวิชาการ ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลตลอดช่วงชีวิตของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นพร้อมกับชีวิตและดำเนินไปควบคู่กับชีวิตของแต่ละบุคคล อันเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาสติปัญญา การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ได้ครอบคลุมเฉพาะการศึกษาของผู้ใหญ่ แต่เป็นการศึกษาสำหรับทุกๆ ช่วงของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนตาย

การศึกษาเกิดขึ้นจากการผสมผสานกัน 2 มิติ คือ 1) มิติแนวตั้ง คือบุคคลควรได้รับการศึกษาทุกช่วงเวลาตลอดชีวิตของบุคคลนั้น ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพราะการศึกษาในโรงเรียนเป็นเพียงช่วงหนึ่งของชีวิตจึงไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมความต้องการและช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดของบุคคลทั้งหมดได้ เพราะหลังจากจบการศึกษาจากโรงเรียนแล้ว การเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียนมีความสำคัญแก่บุคคลมาก 2) มิติแนวนอน คือการศึกษาชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน เพราะการศึกษาหรือการเรียนรู้จะประสานกันหลายๆ ส่วนทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งการศึกษานี้อาจเกิดขึ้นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือเกิดขึ้นผสมผสานกันไปก็ได้ ดังนั้นแหล่งการเรียนรู้ที่นำมาใช้ควรมีลักษณะเป็นเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนพื้นที่ อีกทั้งสิ่งที่เรียนรู้ควรสัมพันธ์กับชีวิตจริง (Cropley & Dave, 1978; Peterson, 1979)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์กับการศึกษาตลอดชีวิต เพราะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่เกิดจนตายเรียนรู้ได้ทั้งชีวิตครอบคลุมถึงคนที่ศึกษาด้วยตนเองทั้งหมด การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นการมองในแง่ของตัวผู้เรียน โดยมีความเชื่อว่าตัวบุคคล คือผู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมของผู้เรียน ส่วนคำว่าการศึกษาตลอดชีวิตจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทาง หรือการเป็นผู้จัดการศึกษาว่าจะต้องเตรียมกระบวนการ หรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตลอดชีวิตของผู้เรียน และเมื่อใช้คำว่าการศึกษาตลอดชีวิตมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้เรียนในส่วนว่าหลังจากที่มีผู้จัดการศึกษาให้แล้วผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างไร เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไรในลักษณะใด

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นเหมือนเป้าหมายของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาให้มนุษย์มีความสามารถในการที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตและเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และทำให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ส่งผลให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคลดีขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต ทั้งในสถานที่ที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เกิดจนตาย (รุ่ง แก้วแดง, 2543; สนอง โลหิตวิเศษ,



2544; สุนทร สุนันท์ชัย, 2543; สุมาลี สังข์ศรี, 2544; คมกฤษ จันทร์ขจร, 2551; ญัฐลักษ์ณ ศรีมีชัย, 2554)

สมคิด อิศระวัฒน์ (2543) ได้แบ่งกลุ่มคำอธิบายความหมายของการเรียนรู้ว่าการเรียนรู้ คือ ผลที่ได้รับ (Outcome) ซึ่งความหมายของคำว่า การเรียนรู้ในกลุ่มนี้ได้แก่ 1) การเติบโต (Growing) การรอกงามและความต้องการที่จะรู้มากขึ้น 2) ความเข้าใจ (Understanding) 3) การเปลี่ยนแปลง (Changing) 4) ทุกสิ่งทุกอย่าง (Everything) 5) การได้มาซึ่งความรู้ (Acquiring information) 6) เก็บรวบรวมข้อมูล (Gathering information) 7) การค้นหาข้อมูล (Finding out some information) การเรียนรู้จึงเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เข้าไปในทิศทางที่พึงประสงค์ โดยจำแนกออกเป็นพฤติกรรมทางทักษะ และพฤติกรรมทางทัศนคติ เป็นผลจากการที่มนุษย์ได้รับประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมทั้งโดยตรงและทางอ้อม และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากสภาพการณ์ 3 ประการ 1) การเรียนรู้จากสภาพการณ์ธรรมชาติ (Natural Setting) ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้จากสภาพการณ์ธรรมชาติ เช่น การอยู่ในร่มสบายกว่าอยู่กลางแจ้ง จึงคิดค้นการสร้างบ้านเป็นที่พักอาศัย 2) การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของสังคมที่มีอยู่โดยทั่วไป (Society Setting) สภาพการณ์ของสังคมที่มีอยู่โดยทั่วไปในชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ เช่น การเรียนรู้จากการมีส่วนร่วมในสังคม จากสภาพของสังคมประจำวัน การอ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เป็นต้น 3) การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instruction Setting) มีการจัดลำดับการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมายต่อเนื่องมีการจัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อเกิดการเรียนรู้อย่างตั้งใจ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2546)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ตามอัธยาศัยเป็นหลัก ทั้งที่เกิดขึ้นแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย และเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งจากการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน ที่ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงและประสบการณ์ทางอ้อม ทำให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติในด้านดีและไม่ดีควบคู่กันไป แต่ทั้งนี้การได้รับการศึกษาจะทำให้ผู้เรียนสามารถแยกแยะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นให้สามารถเลือกรับรู้การเรียนรู้ที่ดีไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของตนได้ เพื่อให้ตนได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและใช้ชีวิตได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

## 1.2 หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กล่าวถึงหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไว้ว่า ประกอบด้วย 10 หลักการ ดังต่อไปนี้

### 1.2.1 สร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีวัฒนธรรมการเรียนรู้

- 1.2.2 การเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้น และมีความต่อเนื่องตลอดเวลา ตลอดช่วงอายุของผู้เรียน
- 1.2.3 ทุกคนมีสิทธิ และความเสมอภาคในการเรียนรู้
- 1.2.4 การเรียนรู้มีความสำคัญ และสัมพันธ์กับวิถีชีวิตที่มีความสุข
- 1.2.5 ผู้เรียนมีโอกาส และมีทางเลือกในการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ และวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีคุณภาพและยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน
- 1.2.6 การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- 1.2.7 ทุกแห่งในสังคม คือแหล่งการเรียนรู้ของคนทุกคน
- 1.2.8 ทุกฝ่ายในสังคมต้องร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน
- 1.2.9 การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการบูรณาการการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าด้วยกัน
- 1.2.10 คุณภาพของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

### 1.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน เพราะเป็นการศึกษาที่คู่ขนานไปกับความมีเสถียรภาพของผู้เรียน คู่ขนานไปกับโอกาสของผู้เรียน ที่สำคัญที่สุดเป็นการศึกษาที่ทุกสถาบันมีส่วนร่วมในการบริการและผู้เรียนมีอิสระภาพในการตัดสินใจเลือกใช้บริการต่างๆ เหล่านั้น คนทุกคนควรเรียนรู้อยู่เสมอ ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ตามแนวคิดตะวันตกที่ว่า “ไม่มีใครแก่เกินเรียน” (เพ็ญณี แรอรอท, 2544)

Hasan (1996 อ้างถึงใน อารักษ์ อินทร์พุง, 2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ว่า ความเป็นมาและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นเมื่อ เหตุการณ์วิกฤตการณ์น้ำมันในปีช่วงกลางทศวรรษที่ 70 ที่ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมและต่อเนื่องไปถึงเศรษฐกิจโลก เริ่มมีการเปิดตลาดของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ทำให้เกิดการปฏิวัติด้านข้อมูล ข่าวสาร และนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้น การให้บริการและการผลิตสิ่งของใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว ทักษะต่างๆ และผลผลิตเริ่มล้ำสมัยเร็วยิ่งขึ้น การมีข้อมูล ข่าวสาร และความรู้จึงถือเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของสังคมและเศรษฐกิจ อีกทั้งการมีสุขภาพที่ดีและการมีอายุยืนยาวขึ้นของผู้คนในประเทศอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการยืดระยะเวลาชีวิตการทำงานออกไปจึงเกิดการขยายเวลาการศึกษาในช่วงต้นของชีวิต ส่งผลต่อบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น สภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงกลายมาเป็นการเรียนรู้ที่สำคัญที่จะทำให้นักศึกษาดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อีกทั้งทำให้เกิดข้อคิดในประเด็นต่างๆ ได้แก่

1. ความจำเป็นในการให้ความสำคัญกับความรู้ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล
2. การให้ความสำคัญกับรากฐานการศึกษาและการเรียนรู้ต่อเนื่องในสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
3. ความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้สังคมมีศักยภาพยิ่งขึ้น
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับปรากฏการณ์ “ความมีอายุยืน” ของมนุษย์ ช่วงชีวิตของมนุษย์ได้ถูกแบ่งออกไปต่างจากที่เคยเป็น

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ว่า เพื่อเตรียมประชาชน และสังคมให้มีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความจำเป็นที่ประชาชนไทยทุกคนทุกกลุ่มอายุจะต้องได้รับความรู้ ข้อมูล ข่าวสารอยู่เสมอเพื่อให้รู้เท่าทัน สามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมท่ามกลางสภาพความเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
2. ความจำเป็นที่ประชาชนที่ประกอบอาชีพการงานจะต้องมีการพัฒนาความรู้ และทักษะอยู่เสมอเพื่อสามารถพัฒนาอาชีพและปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
3. ความจำเป็นที่ประชาชนจะต้องได้รับความรู้อยู่เสมอให้เท่าทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ เฝ้าดูปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันได้ และสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์
4. ความจำเป็นที่ประชาชนจะต้องมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค รวมทั้งโอกาสในการได้รับความรู้และข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนและสังคมตามระบอบประชาธิปไตย
5. ความจำเป็นที่ประชาชนจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
6. ความจำเป็นที่ประชาชนวัยผู้ใหญ่จะต้องได้รับการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาอาชีพหรือประกอบอาชีพเพื่อมีรายได้ ตลอดจนพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นอยู่และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงชีวิต
7. ความจำเป็นที่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาสที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในสังคมไทยต้องได้รับการศึกษาในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน เพื่อสามารถมีอาชีพที่เหมาะสม มีรายได้ที่พอเพียงและคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืน

8. ความจำเป็นที่ประชาชนจะต้องได้รับบริการการศึกษาที่หลากหลายยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพของผู้ที่ทำงาน และผู้ที่มีภาระต่างๆ เพื่อให้สามารถรับบริการได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา เมื่อต้องการ  
 สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ 7 ประการดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในภาพรวมทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม วิทยาการและเทคโนโลยี และโครงสร้างประชากร สิ่งเหล่านี้ต่างมีผลกระทบถึงสังคมไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่หยุดนิ่ง และนับวันจะซับซ้อนมากขึ้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความจำเป็นสำหรับประชาชนไทยทุกคน และทุกกลุ่มอายุจะต้องได้รับความรู้ ข้อมูล ข่าวสารอยู่เสมอเพื่อที่จะรู้ให้เท่าทัน สามารถปรับตัวดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมท่ามกลางสภาพความเปลี่ยนแปลง

2. ความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจอาชีพการงาน ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศเกษตรกรรม แต่ก็มีแรงงานบางส่วนที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม นอกจากนั้นยังมีการทำธุรกิจการค้ากับประเทศต่างๆ เมื่อเศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนแปลงก็ย่อมมีผลกระทบมาถึงประเทศไทยในลักษณะต่างๆ เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคน ตลาดแรงงานต้องการผู้ที่มีความรู้มีทักษะเฉพาะทางมากขึ้น คนงานบางส่วนต้องออกจากงานเพราะมีการแข่งขันในการประกอบอาชีพสูง สถานประกอบการจำนวนมากต้องปิดลงอย่างกะทันหัน การจำหน่ายผลผลิตทางเกษตรกรรมก็มีการแข่งขันกันสูงมากขึ้น โดยเหตุนี้ประชาชนที่ประกอบอาชีพการงานจึงต้องพัฒนาความรู้ ทักษะอยู่เสมอเพื่อให้สามารถพัฒนาอาชีพและปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

3. ความเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรม สังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งข้อมูลข่าวสาร สื่อต่างๆ ได้เผยแพร่ตัวอย่างของสังคม และวัฒนธรรมจากประเทศอื่นมาสู่ประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาอาศัยกันเป็นแบบการพึ่งพาตนเอง มีการแข่งขันเอารอดเอาเปรียบกัน และทำให้มีผู้ด้อยโอกาสในสังคมมากขึ้น เกิดปัญหาทางสังคมและวัฒนธรรมมากมาย อีกทั้งสภาพปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา บุคคลทุกเพศทุกวัยจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ พร้อมเผชิญปัญหาและหาทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม สามารถอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันได้ สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในทุกสถานการณ์ได้

4. ความเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง การปกครอง ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเน้นสิทธิเสรีภาพของประชาชนในด้านต่างๆ สำหรับด้านการศึกษาประชาชนมีสิทธิในการได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางต่อเนื่องให้บุคคลได้รับโอกาสอย่างเสมอภาค นอกจากนั้นในระบอบประชาธิปไตยยังเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครอง การบริหารและการพัฒนาชุมชนและสังคมของตน ประชาชนจะมีส่วนร่วมในเรื่องดังกล่าวได้ก็จะต้องมีข้อมูลข่าวสาร มีความรู้

5. ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี วิทยาการและเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม การรับข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วด้วยระบบสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนในโลกสามารถติดต่อกันได้เสมือนโลกไร้พรมแดน จึงทำให้ประชาชนของประเทศต่างๆในโลกต้องรับรู้ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยปริยาย และจำเป็นจะต้องเรียนรู้ติดตามให้ทัน มิฉะนั้นก็จะไม่สามารถสื่อสารกับประชาคมโลกหรือรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆได้

6. ความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ประชากรของประเทศไทยมีอายุยืนยาวขึ้นทำให้มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนเด็กแรกเกิด กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ของประเทศจึงมิใช่ประชากรวัยเด็กถึงวัยรุ่นเช่นแต่ก่อน แต่กลับเป็นวัยทำงานเรื่อยมาจนถึงวัยสูงอายุ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นประชากรเหล่านี้ยังจำเป็นต้องดำเนินชีวิต ต้องประกอบอาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาให้แก่บุคคลเหล่านี้ เพื่อให้สามารถพัฒนาอาชีพ ประกอบอาชีพมีรายได้ สามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงชีวิต

7. ข้อจำกัดของระบบการศึกษาเดิม ระบบการศึกษาที่ผ่านมายังมีข้อจำกัดหลายประการทำให้ประชาชนได้รับโอกาสการเรียนรู้ไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะผู้ยากจนหรือผู้อยู่ในชนบทยังเป็นผู้ด้อยโอกาส เพราะการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษายังไม่สามารถช่วยให้มีอาชีพที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีรายได้ที่เพียงพอ จึงยังคงเป็นผู้ด้อยโอกาสต่อไปและถูกเอารัดเอาเปรียบในสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับระบบการศึกษา เพื่อที่เอื้อโอกาสให้แก่ผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสซึ่งยังมีอยู่เป็นจำนวนมากในสังคมไทยแม้จะพ้นวัยเรียนแล้ว ประกอบอาชีพแล้ว สูงอายุแล้ว ให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อจะปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในทุกช่วงวัย เพราะมนุษย์ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนับวันก็ยิ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น เกินกว่าที่จะใช้ความรู้ซึ่งสะสมมาตั้งแต่สมัยอยู่ในวัยเรียนมาช่วยได้ เพราะการศึกษาที่บุคคลได้รับเมื่ออยู่ในช่วงวัยเรียนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้นเราจึงเรียกว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลแสวงหาความรู้ แต่ช่วงชีวิตหลังวัยเรียนเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อชีวิตของบุคคล เพื่อที่จะสามารถก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและอาชีพการงาน การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงด้านความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ฉะนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือที่จะ

ช่วยเหลือประชาชนให้มีความพร้อมให้มีภูมิคุ้มกันที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเท่าทัน และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศ ในด้านการเพิ่มโอกาส ความเท่าเทียม ในด้านการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาอาชีพและปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ อีกทั้งเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน โดยคนในสังคมต้องได้รับบริการการศึกษาที่หลากหลายยืดหยุ่น เหมาะสมกับสภาพของผู้ที่ทำงานและผู้ที่มีภาระต่างๆ เพื่อให้สามารถรับบริการได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เมื่อต้องการและมีความพร้อมในทุกช่วงอายุ

#### 1.4 เป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Kemp (1998) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่า เป็นผลการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่มีประโยชน์แก่ประชากรทุกคน โดยพยายามหาแนวทางที่เป็นไปได้ในการตอบสนองความต้องการทางการศึกษา การฝึกอบรมของแต่ละบุคคล และของชุมชนที่จะทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะตอบสนองความต้องการนั้น

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังต่อไปนี้

1. มุ่งให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกสาขาอาชีพ ทุกฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม มีสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันในการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดย
2. เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการสามารถศึกษาได้ทุกสถานที่ และทุกเวลา
3. เพื่อให้หน่วยของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต
4. เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้อย่างมีคุณค่า

สุมาลี สังข์ศรี (2544b) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตควบคู่การศึกษาตลอดชีวิต ว่าจากการศึกษาวิจัยการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ 6 ประเทศ พบว่า เป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการศึกษาที่มีความผสมกลมกลืนไปกับวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาบุคคลในทุกช่วงอายุ ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มีความรู้พื้นฐานเพียงพอสำหรับดำเนินชีวิต และประกอบอาชีพ อีกทั้งให้มีความรู้ และทักษะในการคิด วิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเลือกรับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร

และนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนได้ในทุกช่วงวัย รวมทั้งอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การพัฒนาประชาชนหรือบุคคลทุกคนให้มีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำงาน การดำเนินชีวิต และการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกโดยสิ่งที่ได้คือ ทักษะ ความรู้ และสมรรถภาพในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตลอดเวลาและทุกสถานการณ์

### 1.5 ลักษณะและวิธีการสร้างนิสัยการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ลักษณะการเรียนรู้ของมนุษย์นั้นการเรียนรู้ของมนุษย์มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ที่มีความหมายลึกซึ้งกว่าการสั่งสอน บอกเล่าให้เข้าใจและความจำได้เท่านั้น แต่ได้ครอบคลุมไปถึง การสังเกต การพิจารณา ไตร่ตรอง แก้ปัญหาทั้งปวง (สนธยา พลศรี, 2550) ความรู้ของมนุษย์จึงมิใช่คุณสมบัติของปัจเจกบุคคลแต่เป็นกระบวนการทางสังคมทั้งกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินเป็นขั้นตอนถึงการสังเกตพิจารณาไตร่ตรองที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเช่นกัน กล่าวคือ การสร้างสรรค์ และการสังสมภูมิปัญญาเป็นกระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์ท่ามกลางสภาพแวดล้อมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีการพัฒนามาช้านาน ธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์จึงมีความสำคัญและเป็นศักยภาพของมนุษย์ แม้วามมนุษย์จะสามารถพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นวิทยาการที่ก้าวหน้าในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และทำให้เกิดความสะดวกในการสื่อสารแม้จะอยู่กันในพื้นที่ที่ห่างไกลกัน บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก แต่โดยคู่ขนานกับมนุษย์ก็ยังคงการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมธรรมชาติที่เกื้อกูลชีวิตมนุษย์ตลอดมา กระบวนการเรียนรู้ทางธรรมชาติของมนุษย์ได้สังสมสมเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นมรดกทางปัญญา จึงยังมีความสำคัญควบคู่ไปกับการเรียนรู้ด้วยวิทยาศาสตร์ ดังที่ เอกวิทย์ ณ ถลาง (2540) ได้ศึกษาวิเคราะห์และประมวลลักษณะการเรียนรู้ของชาวบ้านจนก่อให้เกิดการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน มีลักษณะกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ตามธรรมชาติ มีดังนี้

1. การลองผิดลองถูก มนุษย์ที่เรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตให้อยู่รอดด้วยการลองผิดลองถูก โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ลองผิดลองถูกและสะสมความรู้เป็นฐานความรู้ถ่ายทอดไปยังรุ่นต่อมา และสิ่งที่ได้ปฏิบัติ ซ้ำๆ ต่อๆกันมาก็กลายเป็นประเพณี หรือข้อห้ามในวัฒนธรรมของคนกลุ่มนั้น ภูมิปัญญาในบางสถานการณ์ไม่อาจจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปแต่มนุษย์ก็เรียนรู้จากความผิดพลาดและนำมาเป็นความรู้วิธีการใดที่ไม่สามารถนำมาใช้ได้ กลายเป็นความรู้ใหม่ที่เกิดจากการสังสมประสบการณ์

2. การลงมือกระทำจริง มนุษย์เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ หรือลงมือกระทำในสถานการณ์ที่เป็นจริง ก็จะสั่งสมประสบการณ์ต่างๆ จากการลงมือปฏิบัติถ่ายทอดต่อไปยังรุ่นต่อๆ มาแบบค่อยเป็นค่อยไปจนกลายเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติไปในที่สุด

3. การสาธิต เป็นการเรียนรู้ที่ได้รับจากการสั่งสอนด้วยการบอกเล่า และสร้างองค์ความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งในรูปแบบของตำราหรือนิทานพื้นบ้าน คำพังเพย เพลงกล่อมเด็ก สุภาษิต และการสั่งสอนด้วยลายลักษณ์อักษร โดยทั่วไปแล้วการถ่ายทอดองค์ความรู้ของชาวบ้านจะเป็นในลักษณะของการสาธิต และการบอกเล่าเป็นการสอนด้วยวาจา แต่ในกรณีที่เป็นวิทยาการที่มีความซับซ้อนหรือลึกซึ้งจึงจะใช้วิธีสอนที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ตำรายา ตำราโหราศาสตร์ ตำราปลูกบ้าน เป็นต้น

4. พิธีกรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงความศักดิ์สิทธิ์มีอำนาจที่จะโน้มน้าวให้คนที่มีส่วนร่วมได้รับเอาคุณค่าและแบบอย่างพฤติกรรมที่ต้องการเน้นไว้ที่ตัว เป็นการต่อยอดความเชื่อ แนวปฏิบัติศีลธรรมจรรยาของกลุ่มคน และความคาดหวังโดยไม่มีการจำแนกเหตุผล ใช้ความศรัทธา ความศักดิ์สิทธิ์ของพิธีกรรมเป็นการสร้างความเชื่อและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แม้ว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นจะอยู่เบื้องหลังพิธีกรรมก็ไม่เน้นที่ภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านั้น แต่จะเน้นผลที่เกิดต่อสำนึกของผู้มีส่วนร่วมของพิธีกรรมเป็นสำคัญ เช่น พิธีบวชต้นไม้ พิธีสืบชะตาเมือง เป็นต้น พิธีกรรมนี้มีผลต่อทางจิตใจของผู้เข้าร่วมพิธี และมีผลในการวางบรรทัดฐานความประพฤติ ตลอดจนควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคมเป็นอย่างมาก พิธีกรรมจึงไม่ใช่เรื่องทิ้งมลายหรือเลวไหล แต่เป็นกรรมวิธีทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการปลูกฝังและบ่มเพาะความเชื่อ คุณค่า และความประพฤติที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมชนบท พิธีกรรมเป็นสิ่งที่มีความหมายทางจิตวิญญาณ เพราะมนุษย์ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของวิทยาศาสตร์เพียงอย่างเดียว

5. ศาสนา หลักธรรม คำสั่งสอน ศิล ตลอดจนพิธีกรรมและกิจกรรมทางสังคมที่มีวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน สถาบันทางศาสนามีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้ของคนที่อยู่ร่วมกัน และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นหลักการบ่มเพาะหล่อหลอมทั้งความประพฤติ สติปัญญา และอุดมการณ์ชีวิตไปด้วยกัน

6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันทางชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน และวัฒนธรรม ทำให้กระบวนการเรียนรู้ได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง มีวิธีการรูปแบบใหม่ๆ และความคิดเข้ามาผสมกลมกลืนหรือขัดแย้งกันแต่ก็ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและกว้างขวาง

7. การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม มีการนำวัฒนธรรมของตนเองที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติสืบทอดกันมาหลายต่อหลายรุ่นมาผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมโดยยังคงฐานความเชื่อถือเดิมให้มีความสอดคล้อง



กับการนำมาใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาทั้งด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมจึงเป็นกระบวนการการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในสังคมไทย

8. ครูพักลักจำ เป็นรูปแบบการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มีมาในอดีต ที่ผู้เรียนแอบเรียนแอบเอาอย่าง แอบลอกทำ ตามแบบอย่างที่ได้เฝ้าดูมาปฏิบัติเป็นแบบของตน วิธีนี้เป็นการเรียนรู้ที่เรียนจากผู้อื่น เป็นวิธีเรียนที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะใช้การเรียนรู้แบบและเป็นหนทางหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ใช่การเรียนรู้ที่เป็นการขโมยลิขสิทธิ์ทางปัญญาที่เป็นปัญหาหนึ่งของสังคมโลกในปัจจุบันแต่อย่างใด

Kiley and Cannon (2000 อ้างถึงในณัฐลักษณ์ ศรีมีชัย, 2554a) โดยกล่าวถึงลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีดังนี้

1. วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. มีความกระตือรือร้น
4. เรียนรู้ทั้งสภาพแวดล้อมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
5. บูรณาการความรู้จากสาขาวิชาที่แตกต่างกัน
6. ใช้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่แตกต่างในสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน

อีกทั้ง Kamble and Sidhaye (2010) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างนิสัยการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นว่า

1. มีหนังสือติดตัวอยู่เสมอ โดยไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการอ่าน ใช้เวลาว่างที่มีในการอ่านหนังสือดังกล่าว แม้จะเป็นระยะสั้นๆในแต่ละวัน
2. เขียนสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ แม้จะเป็นศาสตร์ใหม่ที่ไม่เคยศึกษามาก่อนก็ตาม
3. แสวงหาเพื่อนทางปัญญา โดยใช้เวลาพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นที่รู้จักขบคิดอยู่เสมอ ไม่ใช่แค่ผู้ที่ฉลาดเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่ชอบการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ด้วย
4. คิดอย่างมีทิศทาง คิดโดยผ่านความคิดเห็นของตัวเองแล้วจดบันทึกและไตร่ตรองประเด็นที่ได้เรียนรู้
5. ลงมือปฏิบัติหากความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ควรลงมือปฏิบัติในทันที
6. ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น โดยเป็นพี่เลี้ยงหรืออภิปรายความคิดเห็นกับผู้อื่น
7. พร้อมรับข้อมูลใหม่อยู่เสมอ
8. เรียนรู้เป็นกลุ่ม หรือเข้าร่วมองค์กรที่สอนทักษะต่างๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้เป็นกลุ่มทำให้บุคคลเรียนรู้ด้วยความสนุกและมีประสบการณ์ทางสังคม
9. ละทิ้ง สมมติฐาน พยายามค้นหาข้อมูลที่ได้แย้งโลกทัศน์ของตัวเอง

10. ประกอบอาชีพที่สนับสนุนการเรียนรู้
11. เริ่มต้นโครงการลงมือทำในสิ่งที่ไม่รู้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ วาดรูป เป็นต้น
12. ทำตามความรู้สึกของตนเอง ทำให้การเรียนรู้สนุกมากยิ่งขึ้น
13. ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ โดยใช้เวลาช่วงเช้า 15 นาที เพื่อการเรียนรู้
14. เรียนรู้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้
15. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### 1.6 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ชัดเจนให้สร้างนิสัยรักการอ่าน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. สร้างเครือข่ายเชื่อมโยง กระจายแหล่งการเรียนรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทุกส่วนของสังคม
3. พัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
4. พัฒนาข้อมูลสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
5. พัฒนาและการประกันคุณภาพรูปแบบกระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้
6. จัดสรรเงินทุนและระดมทรัพยากรเพื่อจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เพ็ญณี แนนรท (2544) กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาการเรียน (รู้) ตลอดชีวิตไว้ว่า การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องเริ่มพัฒนาจากการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับประชาชนโดยรวม ซึ่งบุคคลกลุ่มแรกที่ต้องพัฒนา คือ บุคลากรในสถาบันการศึกษา ได้แก่ ครู อาจารย์ เพราะรูปแบบการศึกษาตามแนวนโยบายปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นที่บทบาทของสถาบันการศึกษาเป็นกำลังสำคัญเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน รวมถึงเป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน และเป็นผู้ผสมผสานองค์ความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน บทบาทดังกล่าวล้วนแต่เป็นสิ่งใหม่สำหรับครู อาจารย์ ครูจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองโดยสร้างความตระหนักเห็นความสำคัญในการเรียนรู้ และพร้อมที่จะเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับผู้อื่น เมื่อครูได้เป็นผู้เริ่มต้นพัฒนาและมีความเชื่อในกระบวนการเรียนตลอดชีวิต การขยายผลสู่ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตก็จะเกิดขึ้น

### 1.7 ปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้

**1.7.1 แรงจูงใจหรือการกระตุ้น** เป็นกระบวนการที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล และนำไปสู่ความพึงพอใจ โดยมีแรงขับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจและมีการกระตุ้นย่อมจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนรู้ที่ไม่มีแรงจูงใจ โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกของบุคคล ซึ่งจะสัมพันธ์กับระดับความ

ต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น การให้รางวัลเมื่อผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาได้ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ

**1.7.2 ความต้องการของบุคคล** เป็นสภาวะของบุคคลที่ยังขาดหรือไม่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใด และมีความต้องการที่จะได้สิ่งนั้นมาเป็นของตน ซึ่งหากความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดช่องว่าง ความขัดแย้ง และเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ โดยสามารถแบ่งความต้องการ ออกเป็น ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิต (อากาศ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความปลอดภัย) และความต้องการในสิ่งจรรโลงใจในชีวิต (ความรัก การยอมรับจากสังคม ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในสิ่งที่บุคคลต้องการบรรลุ) ซึ่งการที่บุคคลพยายามขวนขวายให้ได้มายังสิ่ง ที่ต้องการแล้วยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเอง อย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ ศึกษา และแสวงหาประสบการณ์จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา

**1.7.3 ความแตกต่างของบุคคล** เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่ง อาร์ พันธ์มณี (2540) ได้แบ่งความแตกต่างของบุคคลออกเป็น ความแตกต่างด้านร่างกาย ความแตกต่างด้านอารมณ์ ความแตกต่างด้านสังคม ความแตกต่างด้านสติปัญญา ความแตกต่างทางเพศและอายุ

**1.7.4 ความพร้อมของบุคคล** เป็นสภาพของร่างกายและอารมณ์ของบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น หากร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรงจะทำให้การเรียนรู้ได้ผลดีกว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในขณะร่างกายไม่แข็งแรง รวมทั้งอารมณ์ ก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ ด้วยเช่นกัน เพราะบุคคลที่มีสภาพอารมณ์ที่ไม่หวั่นไหวก็ย่อมสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มากกว่าผู้ที่มี อารมณ์อ่อนไหว หวาดวิตก ไม่มั่นคง เนื่องจากความคิด ความทรงจำก็จะเบี่ยงไปในเรื่องอื่นมากกว่าที่ จะจดจำเรื่องที่กำลังเรียน

**1.7.5 วัฒนธรรม** ระดับการเรียนรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับภูมิหลัง และ ค่านิยมของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากพื้นฐานทางวัฒนธรรม และวัฒนธรรมก็จะส่งผลทำให้เกิด พฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้ของบุคคลแตกต่างกันไปด้วย

## 1.8 ลักษณะของการเรียนรู้

สนธยา พลศรี (2550) กล่าวว่า ลักษณะของการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นกระบวนการที่ความรู้เกิดขึ้นได้หลายขั้นตอนที่ต่อเนื่องตามลำดับ
2. ครอบคลุมถึงการรับรู้ การเข้าใจและการปรับเปลี่ยน เช่น การปรับเปลี่ยนวิธีคิด
3. เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล
4. เกิดการเรียนรู้ที่เป็นผลจากประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลซึ่งจะเป็น ฐานความรู้ในการเรียนรู้ครั้งต่อไป

5. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางที่ดีกว่าเดิมหรือถดถอยก็ได้ เปลี่ยนแปลงบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้

6. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ในแบบถาวรหรือค่อนข้างถาวรก็ได้

7. เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ที่ต้องใช้เวลา ไม่ได้เกิดขึ้นโดยทันที

8. เกิดประสบการณ์ที่มีผลต่อบุคคลทั้งที่เป็นทางตรง คือ บุคคลได้รับด้วยตนเอง หรือด้วยการฝึกฝนด้วยตนเอง และทางอ้อม คือ การได้รับผ่านจากบุคคลอื่นหรือสิ่งต่างๆ เช่น ครูสอน ตำรา เป็นต้น

9. ต้องอาศัยวุฒิภาวะในการเรียนรู้

10. เกิดขึ้นได้โดยไม่เลือกเวลา และสถานที่ ทั้งโดยเหตุบังเอิญและจงใจ

11. เกิดขึ้นได้โดยมีผู้สอนหรือไม่มีก็ได้

12. การเรียนรู้ของบุคคลในเรื่องเดียวกันอาจใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่เท่ากัน

13. เกิดการเรียนรู้ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของบุคคล

14. เกิดขึ้นตลอดชีวิตของบุคคล

15. ผลของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล

16. ไม่สามารถมองเห็นหรือสังเกตการณ์เกิดการเรียนรู้โดยตรง แต่รู้ได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น

16. ต้องมีความมุ่งหมาย ความต้องการ ความสนใจและเรียนรู้ด้วยตนเอง

17. การเสริมแรงเป็นสิ่งเร้าหรือจูงใจให้บุคคลต้องการที่จะเรียนรู้

18. ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

19. ผู้เรียนสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

จากลักษณะของการเรียนรู้ที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้มีลักษณะสำคัญหลายประการในการเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคคล และนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ให้กับบุคคล เพื่อให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

## ตอนที่ 2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Self-development)

### 2.1 ความหมายความสำคัญวิธีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนา หมายถึง ความเจริญ ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร การเปลี่ยนแปลง (Change) การเพิ่ม (Increase) การขยายตัว (Expansion) ความก้าวหน้า (Growth) ก้าวหน้ากว่า (Advance)

และรวมไปถึงพัฒนาการ (Development) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525; อุทัย บุญประเสริฐ, 2532)

การพัฒนาจึงมีความหมายทั้งเชิงปริมาณในด้านการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง และเชิงคุณภาพ คือลักษณะหนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่ง เป็นการเสริมการรักษาปรับปรุง การชะลอยับยั้งความเสื่อมโทรม หรือชำระดู สึกหรือให้สามารถใช้ประโยชน์ได้นานที่สุด คุ่มค่าที่สุด (ดิเรก ก้อนกลีบ, 2526)

การพัฒนาตนเอง จึงมีความหมายทั้ง การเสริมสร้าง ปลุกสร้าง ปรับปรุง การเพิ่มเติมคุณสมบัติ ความสามารถ หรือศักยภาพ ความชำนาญ เจตคติ ความรู้ของบุคคล หรือฝึกฝนตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อช่วยให้เป็นบุคคลที่มีความสุข ผ่านกิจกรรมการพัฒนาตนเองทุกประเภทที่ช่วยให้ผู้ที่พัฒนาตนเองเกิดความรู้ ความชำนาญ มีกำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดผลดีทั้งต่อตนเองและหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความถนัด ความสนใจ ความสามารถและศักยภาพที่ตนมี ผู้เรียนได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนรู้อะไร เมื่อไร และอย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ซึ่งการเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน (Megginson และ Pedler, 1992; ประดิษฐ์ อุปรมย์, 2526; ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร, 2526; พิสิทธิ์ สารวิจิตร, 2529; อุทัย บุญประเสริฐ, 2532; ขวลา อรุณสวัสดิ์, 2545) และยังกินความรวมถึงการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนกระบวนการที่เป็นความพยายามของบุคคลในการแก้ปัญหาทางสังคม และจิตวิทยาของตนเองอันเป็นผลจากการมีบทบาทในสังคมของบุคคลนั้นๆ (วีรฉัตร สุปัญญา, 2548)

อีกทั้งการพัฒนาตนเองยังเปรียบเสมือนการที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ จนส่งผลให้บุคคลเกิดความเจริญในหน้าที่การงาน (สุชา ไอยราพงศ์, 2542) หรือการพัฒนาตนเองอาจอยู่ในรูปแบบการศึกษาหรือการเรียนรู้เนื้อหาสาระเรื่องต่างๆด้วยวิธีการค้นคว้า แสวงหาความรู้ในหลายๆแบบ หลายแหล่งการเรียนรู้ ทั้งวิธีการศึกษาด้วยตนเองและการศึกษาที่หน่วยงานจัดให้ (ประจวบ สงวนทรัพย์, 2539)

วีรฉัตร สุปัญญา (2548) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาตนเองเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ความหมายในเชิงกระบวนการ ได้แก่ การแสวงหาความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าให้แก่ตนเองของบุคคลด้วยตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ประโยชน์ การพัฒนาตนเองของบุคคลต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

- 1.1 ความต้องการ แรงจูงใจ และเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง
- 1.2 ความรับผิดชอบต่อตนเองในการนำตนให้ไปสู่เป้าหมาย
- 1.3 ความรับผิดชอบต่อผู้อื่นในการนำตนให้ไปสู่เป้าหมาย

- 1.4 การลงมือดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 1.5 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 1.6 การวิเคราะห์และประเมินการพัฒนาตนเอง
- 1.7 การใช้ประโยชน์จากผลการพัฒนาตนเอง

2. ความหมายในเชิงผลสำเร็จ ได้แก่ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าอันเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างถาวรของบุคคล ทั้งที่เกิดจากกระบวนการทางการศึกษา การอบรม หรือที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง นักการศึกษานอกกระบวนในฐานะครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเองนำเอาความรู้ ทักษะ เจตคติที่ได้ไปใช้จุดประกายความคิดในตนเอง เพื่อนำไปใช้ปลูกจิตสำนึกให้บุคคล หรือผู้เรียน ให้เห็นคุณค่าตน เกิดความตระหนัก และสร้างความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น (ณรงค์ รอดพันธ์, 2542)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมปรับปรุงตนเองให้มากขึ้น ดีขึ้น หรือก้าวหน้าขึ้นกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ครอบคลุมในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคคลมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยความก้าวหน้าหรือความเจริญที่เกิดขึ้นต้องมีความยั่งยืน โดยนักการศึกษานอกกระบวน คือ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู การพัฒนาตนเองจึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมไปถึงให้สามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

## 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

มนุษย์ทุกคนมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง เพราะ “ไม่มีใครดีครบถ้วน” ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ เพื่อทำตนเองให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความคิดที่กว้างไกล ใฝ่รู้ด้วยการอ่านมาก ฟังมากการใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นให้ตนได้ การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญมากเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคล รู้จักฟังตนเอง หรือตามสุภาษิตที่ว่า “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” อีกทั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคฐานความรู้

คนทุกคนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่ออาศัยพึ่งพากัน การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆ มากี่ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบัน การศึกษาในชั้นสูงก็ดี มิใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโทแล้วก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อยๆ เลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ไม่่ง่ายนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามี

พลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนอื่นประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษา ค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง รวมทั้งการทำคุณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข อาจกล่าวได้ว่าตนเองเป็นตัวการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์ หรือผิดหวังเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและจริงจังจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก (พจน์ เพชรบุรณิน, 2528; สมิต อาชวณิชกุล, 2534; ประเวศ ะสี, 2538)

นักศึกษานอกระบบในฐานะครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพราะหน้าที่สำคัญของครูคือต้องไปพัฒนาคนนับแสน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ครูเองจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินการต่างๆ ก็คงไม่สำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิด ความเข้าใจ และพฤติกรรมเก่าๆ ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง ดังที่ อมรา รสสุข (2541 อ้างถึงใน ประมวล พฤษพิบูล, 2548) ครูไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตแตกต่างจากปัจจุบัน ครู คือ ผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้กับเยาวชน แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน ดังนั้น ครูจึงควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งเปลี่ยนบทบาทของตนจากผู้บอกความรู้กับผู้เรียน มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นนักจัดการที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน นักวางแผนทั้งในส่วนวางแผนการเรียน และวางแผนชีวิตของตนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพตน มีโอกาสลงมือทำ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (ชำนาญ วิริยะกุล, 2541; ประเวศ ะสี, 2541)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล เพราะเป็นแนวทางที่จะใช้ในการได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีมาใช้ในการปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของตนในการดำเนินชีวิต โดยผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอจะเป็นผู้ที่เรียนรู้ได้กว้างกว่าผู้อื่น อีกทั้งมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 2 ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองและบุคคลที่ขาดการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่พัฒนาตนเอง	บุคคลที่ขาดการพัฒนาตนเอง
1. ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ปฏิบัติหน้าที่อย่างภูมิใจ	1. ดำเนินชีวิตไม่ราบรื่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างท้อถอย
2. พอใจในชีวิต พยายามสร้างผลงานที่มีประโยชน์ สร้างคุณความดีทุกโอกาส	2. มีความลำบากในชีวิต พยายามเอาเปรียบผู้อื่น หยิบฉวยผลงานผู้อื่น เอาความดีผู้อื่นมาเป็นของตน
3. รักครอบครัว ญาติ และถิ่นฐานของตน	3. ไม่พอใจครอบครัว ญาติ และดูถูกท้องถิ่นของตน
4. ยกย่อง เคารพ สรรเสริญคนดีเป็นแบบอย่าง อยู่ในกรอบจริยธรรมประเพณี แบบแผนคุณธรรม	4. เคารพ ยกย่อง สรรเสริญคนชั่ว ปฏิบัติตนเหนือกฎเกณฑ์ เหนือจริยธรรมและกรอบของกฎหมาย
5. พึ่งตนเอง นำตนเอง เมื่อประสบความล้มเหลวจะใช้ความพยายามใหม่ มีความเพียรอดทนในการต่อสู้อุปสรรค แก้ปัญหาด้วยความสงบ และสุขุม	5. ไม่พึ่งตนเอง รอคอยความช่วยเหลือจากผู้อื่น เมื่อประสบปัญหาจะโทษผู้อื่น แก้ปัญหาด้วยความอารมณ์ ใช้อำนาจทำร้ายผู้อื่น
6. ประหยัดเวลา แรงงาน ใช้ทรัพยากรเฉพาะที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เน้นการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานและสังคม	6. ฟุ่มเฟือย ไม่ประหยัดแรงงานและเวลา ใช้ทรัพยากรของสังคมไร้ค่า เอาเปรียบสังคมในทุกโอกาส
7. รู้จักตนเอง เข้าใจชีวิต มีน้ำใจนักกีฬา มีความเป็นธรรมในการดำเนินชีวิต	7. ไม่รู้จักตนเอง ไม่เข้าใจชีวิต เอาเปรียบคนอื่น ดำเนินชีวิตทุกอย่างเพื่อตนเอง ไม่มีเมตตา

ที่มา: นันทนา ธรรมบุศย์ (2537, อ้างถึงใน นัยนัน บุญมี, 2555)

### 2.3 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง ถือเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวของคุณแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร ซึ่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของคุณแต่ละคนจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นสิ่งที่ส่งเสริม สนับสนุนให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

ณรงค์ ช่อนาม (2537) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองไว้ว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่



1. เป้าหมายชีวิต คือ บุคคลที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากกว่าบุคคลที่มีเป้าหมายไม่ชัดเจน
2. สุขภาพ คือ บุคคลที่มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงย่อมพัฒนาตนได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีความสมบูรณ์ทางด้านสุขภาพและร่างกาย
3. เวลา คือ สิ่งสำคัญที่บุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบผลสำเร็จคือ การมีเวลาในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ที่เพียงพอ
4. บทบาท
5. ค่านิยมและอุดมการณ์
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง
7. ปัญหาและอุปสรรค

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองไว้ว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1. การพัฒนาวิชาชีพ 2. การพัฒนากาย 3. การพัฒนาจิต 4. การพัฒนาสังคม

รติยา บรรณสินธุ์ (2541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองไว้ว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การพัฒนาตนเอง 2. การพัฒนาสังคม 3. การพัฒนาผลงาน

ปราณี รามสุต และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็นด้านบุคคล เป็น 6 องค์ประกอบ และด้านสิ่งแวดล้อม 2 องค์ประกอบไว้ดังต่อไปนี้

#### **ด้านบุคคล**

1. วุฒิภาวะ และความพร้อมในการเรียนรู้ คือ ถ้าบุคคลมีความพร้อม จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งกว่าบุคคลที่ไม่มีความพร้อม และยังไม่มีความพร้อม
2. ชีตความสามารถ คือ ถ้าบุคคลมีสมรรถวิสัยสูง มีชีตความสามารถแต่ละบุคคลสูง ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่มีสมรรถวิสัยต่ำ
3. ความสามารถในการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการที่จะรับรู้ และเรียนรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน เด็กวัยรุ่นจะมีความสามารถในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผู้ใหญ่จะคงที่ และวัยชราจะลดต่ำลง
4. ประสบการณ์เดิม คือ ผลจากการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ หรือเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมา และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ใหม่
5. ความบกพร่องทางกาย คือ บุคคลที่ยังมีความบกพร่องทางกายมากเท่าใด ความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้ก็จะน้อยลงเท่านั้น

6. แรงจูงใจในการเรียนรู้ คือ ความสนใจที่มีต่อสิ่งที่จะเรียนรู้ ความต้องการ ความอยากรู้อยากเห็นในส่วนที่จะทำการเรียนรู้ต่างๆ

### ด้านสิ่งแวดล้อม

1. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา คือ บรรยากาศในที่ที่เรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่างๆ

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพสถานที่เรียนรู้ แสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบที่ส่งผลต่อความรู้สึที่สบายตา สบายใจทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองไว้ว่า ประกอบด้วย 6 องค์ ประกอบได้แก่

1. การพัฒนาด้านสติปัญญา เป็นเรื่องการพัฒนาความคิด พัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

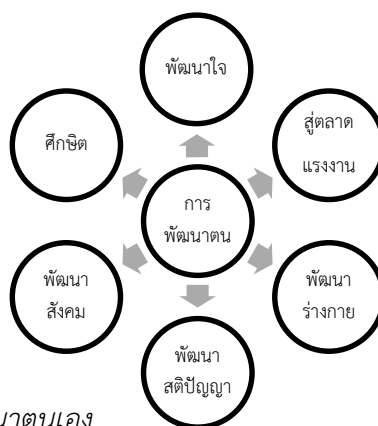
2. การพัฒนาด้านร่างกาย เรื่องการบริหารร่างกาย การพัฒนา บุคลิกภาพ

3. การพัฒนาด้านจิตใจ เรื่องการสร้างพลังจิต การสร้างกำลังใจ การพัฒนาคุณธรรม การพัฒนาจริยธรรม การพัฒนาค่านิยม การเจริญสมาธิ

4. การพัฒนาด้านสังคม เรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการสร้างมนุษยสัมพันธ์

5. การพัฒนาด้านการศึกษาพัฒนาตนสู่ความเป็นศึกษิต ได้สร้างเกณฑ์ในการวัดความเป็นปัญญาชนไว้ 6 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาได้ดี กิริยามารยาทดี รสนิยมดี วิจารณ์ญาณดี รักความก้าวหน้า และประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ

6. การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด ควรพัฒนาความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี ความเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ตลอดชีวิต มีสามัญสำนึกการเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

ที่มา : สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545)

สนธยา พลศรี (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเรียนรู้ที่สำคัญในการพัฒนาตนเองไว้ว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพของสมอง คือความพร้อมที่จะเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับความจำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและเกิดขึ้นตลอดเวลา
2. คุณภาพของอวัยวะ คือ ในการเรียนรู้ของมนุษย์ประสาทสัมผัสทั้ง ตา หู จมูก ลิ้น กาย และจิตใจ จะทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3. แรงจูงใจ คือ มนุษย์มีความต้องการเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งความต้องการทางกายภาพ และจิตภาพ เพื่อพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของตนตลอดเวลา มนุษย์ที่มีแรงจูงใจที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย
4. ปรัชญาการณทางธรรมชาติ คือ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากปรากฏการณ์ที่เกิดในธรรมชาติ หรือที่มนุษย์สร้างขึ้น
5. สิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา การเรียนรู้ของมนุษย์จึงเกิดจากบุคคล กลุ่มบุคคล สื่อสารมวลชน และการติดต่อสื่อสารประเภทต่างๆ ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นง่ายและกว้างออกไป
6. การจัดการเรียนการสอน คือ กิจกรรมในการพัฒนาที่จัดขึ้นโดยบุคคล หรือองค์กรที่รับผิดชอบเพื่อให้สมาชิกในสังคมได้เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยมีรูปแบบวิธีการ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร เนื้อหาสาระ การวัดผลและประเมินผลที่แน่นอน

ทฤษฎี เพ็ชรกล้า (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองไว้ว่าประกอบด้วย 1) การพัฒนาด้านวิชาชีพ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้านจิตใจ 4) การพัฒนาด้านสังคม จากที่นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของบุคคลที่จะสามารถทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างประสบผลสำเร็จดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	ณรงค์ จ๋อานม , 2537	คณะกรรมการประเมินศึกษาแห่งชาติ, 2541	รัตยา บรรณสินธุ์ , 2541	ประณี รามสุต และคณะ, 2545	สงวน สุทธิเลิศอรณ, 2545	สนทนา พลศรี , 2550	ทฤษฎี เพ็ชรกล้า , 2553
ด้านความพร้อมในการเรียนรู้				/			
ด้านแรงจูงใจ				/	/	/	/
ด้านเป้าหมายชีวิต	/						

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	ฉัตรชัย ขอนาม, 2537	คณะกรรมการประเมินศึกษา แห่งชาติ, 2541	รศ.วิชา บรรณสินธุ์, 2541	ประณี งามเลิศ และคณะ, 2545	สงวน สุทธิดิษฐ์, 2545	สนทนา พงษ์, 2550	หญิง พิษเกล้า, 2553
ด้านเวลา	/						
ด้านบทบาท	/		/				
ด้านค่านิยมและอุดมการณ์	/						
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	/						
ด้านสมรรถวิสัย				/			
ด้านปัญหาและอุปสรรค	/						
ด้านร่างกาย	/	/		/	/	/	/
ด้านจิตใจ		/	/		/		/
ด้านสังคม/สภาพแวดล้อม		/	/	/	/	/	/
ด้านความต้องการของตลาด					/		
ด้านวิชาชีพ/อาชีพ		/	/		/		
ด้านประสบการณ์				/			

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 1. การพัฒนา  
ด้านตนเองได้แก่ ด้านร่างกาย ความพร้อมในการเรียนรู้และแรงจูงใจ 2. การพัฒนาด้านจิตใจ 3. การ  
พัฒนาทางด้านสังคม และ 4. การพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาตนเอง จึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์สามารถเอาตัวรอด  
และสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองที่  
เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัยจากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก และการศึกษาค้นคว้า  
ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะทำได้ การพัฒนาตนเองจึงเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ตัว  
บุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ ให้มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้ที่พัฒนาแล้วย่อมได้รับความสุข  
และความเจริญ

#### 2.4 หลักในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของบุคคลแต่ละคน จำเป็นต้องมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้การ  
พัฒนาตนเองมีคุณภาพ และการพัฒนาตนเองสามารถทำให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและ  
การดำเนินชีวิตของตน มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงหลักในการพัฒนาตนเองไว้ว่า บุคคลที่รัก  
ความก้าวหน้า มีศักยภาพและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะมีพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่  
แสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์ ดังที่ อรุณี ร่มนุ่น (2539 อ้างถึงใน ประมวล พุทธนิรุกูล, 2548) กล่าวว่า

บุคคลที่จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องมีความเข้าใจในหลักพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง 20 ประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาเป็นการก้าวไปสู่การได้รับศักยภาพใหม่ๆ
2. การพัฒนาเป็นการหยุด หรือเลิกกระทำเรื่องบางอย่างที่ไม่เหมาะสมของตน
3. การพัฒนาจะต้องสามารถก้าวผ่านอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกได้
4. การทำท่ายที่เหมาะสมจากภายนอก (การได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม) เป็นสิ่งจำเป็น

ต่อการพัฒนาตนเอง

5. การรับรู้ความดี ความถูกต้องจากภายในของตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง
6. การพัฒนาตนเองเป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองของแต่ละบุคคล
7. การพัฒนาตนเองจะต้องยอมรับการทำท่ายเกี่ยวกับตนเองทั้งหมด
8. ผู้ที่พัฒนาตนเองเป็นผู้มีระเบียบวินัย ควบคุมตนเองได้
9. การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดการหยั่งรู้ที่สร้างสรรค์ของตน
10. การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับตนเอง
11. แรงจูงใจเบื้องต้นของการพัฒนาตนเองคือ ความสำเร็จและความสมหวัง ส่วนรางวัลจากภายนอก และการได้รับการลงโทษเป็นแรงจูงใจขั้นที่ 2
12. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องมีความพร้อมที่จะต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเสี่ยง
13. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องตัดสินใจได้ว่าความมุ่งมั่นตั้งใจของตน เพียงพอที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหรือไม่
14. ความสามารถในการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับระยะเวลา และความอดทนต่ออุปสรรคที่จะเข้ามาขัดขวางการพัฒนาตนเอง
15. ผู้ที่พัฒนาตนเองสามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองมีอิสระมากน้อยแค่ไหนที่จะพัฒนาตนเอง หรือต้องขึ้นอยู่กับอยู่ภายใต้การควบคุมของสิ่งอื่นใด
16. ผู้ที่พัฒนาตนเองต้องระลึกเสมอว่าไม่มีอะไรที่จะได้ผลสำเร็จโดยไม่สูญเสียอะไร
17. การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำจากผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต
18. การพัฒนาตนเองสามารถทำได้ดีที่สุด โดยผู้ที่ผ่านการพัฒนาโดยสมบูรณ์
19. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง ต้องการความรู้และเทคนิคพิเศษที่สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสม

20. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเกิดจากการทำงานที่ต้องใช้สมาธิของแต่ละบุคคล

จากหลักการแสดงให้เห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นในระดับปัญญาพิจารณาจนถึงระดับที่ทำให้เกิดศักยภาพในตน และการพัฒนาจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจากหน้ามือเป็นหลังมือ หรือเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น โดยนำเอาหลักการการพัฒนาตนเองมาช่วยจัดการ

ความคิดที่ขัดแย้งสับสน สร้างการเตรียมความพร้อม สร้างความมุ่งมั่น สามารถก้าวสู่การเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาตนเองได้ (ประมวล พุทฺธมิกุล, 2548)

## 2.5 เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลใดที่ต้องการ ความเจริญก้าวหน้าในชีวิตของตน ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนางานและคุณภาพ ชีวิตของตนเป็นหลักสำคัญ โดยบุคคลแต่ละคนจะมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

พจนี เพชรบุรณิน (2528) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบ อาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือ ตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือ ความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียม หรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะ ประสบความสำเร็จในชีวิตการงานนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความ รับผิดชอบและมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างเป็นสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวเกินไปจะต้อง มีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมี พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูงและหมู่คณะ นอกจากนี้คนในสังคมใดก็ควรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อใน สังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือสนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่นเพื่อให้การอยู่ ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข ฉะนั้นการช่วยเหลือสังคม เช่น การร่วม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อหมู่คณะ การสอน หรืออบรมบุคคลอื่นให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบ อาชีพ เป็นต้น

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2532 อ้างถึงใน ขวลา อรุณสวัสดิ์, 2545) กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการ พัฒนาส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพื่ออำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง

6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน

7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาตนเองมีว่ามี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ทักษะความชำนาญให้กับตนเอง ซึ่งเกิดจากการเตรียมพร้อม ในหลายๆด้าน รวมไปถึงการเข้าใจสภาพปัจจุบันของร่างกายตน การเรียนรู้ศาสตร์ที่จำเป็นแก่การ ประกอบอาชีพ ทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงปฏิบัติ

2. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดการเปิดใจกว้าง เสียสละ ให้เกียรติผู้อื่น ลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งก่อให้เกิดผลดี ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

ชวลา อรุณสวัสดิ์ (2545) กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาตนเองมีว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน

2. ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า

สุจิตรา ธนานันท์ (2554) กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาตนเองมีว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการพึ่งตนเอง

2. พัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

3. พัฒนาตนเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาจึงมุ่งเน้นไปที่ ความรู้ ความสามารถที่จะได้รับเพื่อนำมาใช้ใน การประกอบอาชีพ และการใช้ชีวิตประจำวันเพื่อสะสมความรู้ที่มีอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังสามารถ นำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในครอบครัว ชุมชน สังคม หรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมนั้นเองและเพื่อให้ การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข

## 2.6 กระบวนการการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีพื้นฐานมาจากความต้องการของบุคคลที่จะนำตนไปสู่เป้าหมายที่ตนเห็น ว่ามีคุณค่าตามที่ตนกำหนดไว้ และกระบวนการที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายนั้นเป็นกระบวนการที่ บุคคลแต่ละคนเห็นว่าเหมาะสมกับศักยภาพ และความสามารถตน หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนา

ตนเองเป็นการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านของความต้องการ แรงจูงใจ ตลอดจนวิธีการที่บุคคลใช้ในการเรียนรู้อันเป็นแบบฉบับเฉพาะตนของแต่ละบุคคล (วีรฉัตร สุปัญญา, 2548)

กระบวนการพัฒนาตนเอง จึงเป็นกิจกรรมที่บุคคลต้องการมีเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ก้าวหน้าขึ้น มีทิศทางที่ดีขึ้น โดยขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เริ่มจากการศึกษาความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง เพราะบุคคลทุกคนถ้ามีความต้องการก็จะเกิดการพัฒนาขึ้น จากนั้นต้องมีการวินิจฉัยตนเองเพื่อหาข้อเด่นข้อด้อยของตนเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง เริ่มตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งนั้นต้องมีความสอดคล้องกับจุดอ่อนจุดแข็งของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งต้องหาทรัพยากรและผู้สนับสนุนเพื่อช่วยเหลือ ควบคุมการควบคุมตนเองเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผล แล้วจึงทำการประเมินผลตนเองเป็นระยะๆ ดังที่นักวิชาการหลายๆท่านกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

Boydell (1985) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเองไว้ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สิ่งที่ทำให้วิตกกังวลจากงานหรืออุปสรรค เป็นการเริ่มจากสิ่งที่ทำให้วิตกกังวลอย่างแท้จริง เช่นปัญหาหรืองาน
2. ใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหา เพื่อเป็นการค้นหาคำตอบ คำอธิบายพร้อมหาหนทางที่จะแก้ปัญหา ซึ่งบางครั้งอาจจะต้องเอาปัญหาไปร่วมอภิปรายกับผู้อื่น
3. คิดพัฒนาคิดใหม่รับรู้ตนเอง เป็นการคิดใหม่ รวมทั้งการรับรู้ตนเองและสิ่งรอบตัวใหม่ การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ๆ เช่นทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม มีการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการแสดงออกทำให้ได้แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจใหม่ที่เกิดขึ้น
4. นำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติ ด้วยการทดลองนำเอาความคิดใหม่ๆไปใช้ในการทำงานด้วยความ รู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยดีและมีการพัฒนาเกิดขึ้น

Meggison and Pedler (1992) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนเองว่า มี 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ความต้องการในการเรียนรู้ (Desire to learn) เริ่มจากบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้ เพราะการพัฒนาตนเอง เริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และต้องการเข้าใจองค์การ ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้หากบุคคลไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะหากบุคคลขาดความต้องการหรือความมุ่งมั่นการพัฒนาก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ บุคคลจึงต้องการการเรียนรู้จะรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้
2. การวินิจฉัยตนเอง (Self – diagnosis) การเริ่มสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองและนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตนเอง
3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) เป็นขั้นการกำหนดเป้าหมายให้กับตนเองหลังจากการวินิจฉัยตนเองแล้ว โดยเป้าหมายที่กำหนดต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนา



4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) เป็นขั้นกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผ่านการศึกษา การแสวงหาความรู้ ค้นหาแหล่งเรียนรู้ แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีการฝึกปฏิบัติ โดยทรัพยากรนั้นๆต้องเหมาะสมกับตนเอง

5. การสรรหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ (Recruit of other people) เพื่อให้ความพยายามของตนเองประสบความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือคนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดๆ จึงนับว่าเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน และพยายามมุ่งมั่นเป็นความพยายามในระหว่างการเรียนรู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Strickability and perseverance) ในการพัฒนาตนเองนั้นผู้พัฒนาตนเองต้องมีความมุ่งมั่น อดทน ต่อสู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และต้องใช้เวลาให้คุ้มค่า มีการควบคุมตนเองเพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. การประเมินผลตนเอง (Self - evaluation) เป็นการประเมินว่าสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง

มนูญ วงศ์นารี (2516) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนเองว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สำรวจ วิเคราะห์ตนเองเพื่อรู้จักตัวเอง
2. กำหนดความคาดหวังใหม่และวางแผนในการเปลี่ยนแปลง
3. เริ่มเปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเอง
4. สร้างความเข้มแข็งโดยการมีโลกทัศน์กว้างขึ้น

คณะกรรมการการพัฒนาคณาจารย์ด้านการบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาตนเองไว้ 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การยอมรับและประเมินตนเอง
2. การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นไปได้เปลี่ยนแปลงได้ และท้าทายให้พัฒนา
3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นโดยไม่หวังผลเลิศ
4. การยกย่องตนเอง
5. การยกย่องผู้อื่น
6. การช่วยผู้อื่นยกย่องตัวของเขาเอง

ทองจันทร์ หงส์ลดาธรรม (2531) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเองไว้ 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. หาความจำเป็นของการเรียนรู้
2. การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้
3. การแสวงหาความรู้ทั้งที่เป็นวัสดุและบุคคล
4. การเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตน
5. การประเมินผลการเรียนรู้ตน

เรียม ศรีทอง และคณะ (2542) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเองไว้ 7 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. สำรวจพิจารณาตนเอง ซึ่งหมายถึงการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาวะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่มีการประเมินตนเองในด้านสุขภาพกาย สุขภาพอารมณ์ และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม สติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตน เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถของตนเอง เพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3. กำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงนั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตน และผู้อื่น

4. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางในการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลนั้นได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

5. เลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีก็ได้

6. ทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

7. ประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่าการทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด กรณีที่มีข้อบกพร่อง ให้ทบทวนดูว่ามีปัจจัยอะไรนอกเหนือจากที่วางแผนไว้ ย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลสำเร็จ ก็ให้พิจารณาต่อไปว่าจะยุติแผนงานและทำพฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นๆต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคนมี 4 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. การประเมินตนเอง (Self – appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Information gathering) ในขั้นนี้คือการต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่างๆในความก้าวหน้าก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปนี้เป็นขั้นการวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้นๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ปราณี รามสุต และจำรัส ดั่งสุวรรณ (2545) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเองว่ามีกระบวนการ 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่พัฒนาตนเองต้องตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต คือการพัฒนาในแง่ความรู้และในทุกด้านให้ดีขึ้นมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ขั้นการวิเคราะห์ตนเองโดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเองและสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รวมทั้งเปรียบเทียบบุคลิภาพที่สังคมต้องการ

3. ขั้นตอนการวางแผนและพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง  
สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเองว่ามี 10 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. สำรวจและศึกษาปัญหาหรือแนวทางการพัฒนาตนเอง บุคคลจะเริ่มไม่พึงพอใจในสภาพของตนเอง ทำให้เกิดวงจรวิตกกังวลไม่พบกับความสำเร็จและความสุข

2. ศึกษาปัจจัยและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง พิจารณาได้ตรงถึงสภาพของตนเอง ค้นหาสาเหตุที่มาของปัญหา

3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่พึงประสงค์

4. ตัดสินใจ เลือกปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา

5. สร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้

6. ทดสอบนวัตกรรม

7. ปฏิบัติจริง

8. วัดและประเมินผล

9. วางแผนปฏิบัติ

10. เขียนรายงานผลการพัฒนา

วีรฉัตร สุปัญญา (2548) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเองมี 5 ส่วนสำคัญดังนี้

1. การทำความเข้าใจตนเอง ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ ความสามารถ คุณลักษณะประจำตัวของตนเอง

2. การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สภาพสังคมและการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของตนเอง เพื่อมองเห็นความต้องการจำเป็นในการเสริม เติมเต็มความรู้

ทักษะ และเจตคติ เพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสภาพแวดล้อมที่ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย

3. กำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ การกำหนดลำดับความต้องการ กำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ถึงการเลือกวิธีการหรือช่องทางที่จะนำตนไปสู่เป้าหมายนั้น

4. การปฏิบัติและพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ การดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการหรือช่องทางที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

5. การประเมินการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ การพิจารณากระบวนการพัฒนาตนเองว่าสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือวิธีการที่จะให้การพัฒนาตนเองบรรลุสำเร็จยิ่งขึ้น

จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่ามีกระบวนการพัฒนาตนเองที่หลากหลายทั้งนี้การพัฒนานั้นๆจะขึ้นอยู่กับสภาพของตัวบุคคลที่พัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อม สังคมรอบตัว และการทำงานจึงสามารถสรุปออกมาเป็นตารางสังเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนเองในการพัฒนาตนเอง

Boydell, 1985	Meggison and Pedler, 1992	มธุภูมิกานต์, 2516	คณ.จุฬา, 2528	ทองจันทร์ พงษ์ธรรม, 2531	เริ่ม ศรีทอง และคณะ, 2542	งษ์ชัย สันติวงศ์, 2543	ปราณี รามสูต และจำรัส คำสุวรรณ, 2545	สงวน สุทธิเลิศอุดม, 2545	วีระชัย สุนทรไญ่, 2548	กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
สิ่งที่ทำให้วิตกกังวลจากงานหรืออุปสรรค	ความต้องการในการเรียนรู้						ตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง			1.ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้
ใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหา	วินิจฉัยตนเอง	สำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อรู้จักตัวเอง	ยอมรับและประเมินตนเอง	หาความจำเป็นของการเรียนรู้	สำรวจพิจารณาตนเองวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตน	ประเมินตนเอง	วิเคราะห์ตนเองโดยการสังเกตตนเอง	สำรวจและศึกษาปัญหา	ทำความเข้าใจตนเองทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม	2.วินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบัน
คิดพัฒนาคิดใหม่รับรู้ตนเอง	กำหนดเป้าหมาย	กำหนดความคาดหวังใหม่	กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้เปลี่ยนแปลงได้และท้าทายให้พัฒนา	ตั้งเป้าหมายการการเรียนรู้	กำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย	กำหนดเป้าหมาย	ตั้งเป้าหมาย	กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่พึงประสงค์	กำหนดเป้าหมาย	3. กำหนดเป้าหมาย

Boydell, 1985	Meggison and Pedler, 1992	มนุษย์ วงศ์บุรี, 2516	คอบ.จุฬา, 2528	ทองจันทร์ พงศ์ดามรงค์, 2531	เชียม ศรีทอง และคณะ, 2542	งชัย สันติวงศ์, 2543	ปราณี ราษฎร์ ตั้งสุวรรณ, 2545	สวาง สุทธิเลิศอรุณ, 2545	วีรภัทร์ สุปัญญา, 2548	กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
		วางแผนในการเปลี่ยนแปลง				วางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ	วางแผนพัฒนาตนเอง		วางแผนการพัฒนาตนเอง	4. ออกแบบวางแผนในการพัฒนาตนเอง
	แสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม				รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา	เสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ		ตัดสินใจเลือกปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา		
					รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา	เสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ		ตัดสินใจเลือกปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา		5. เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูล
	หาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ			เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตน	เลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง			สร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้		
นำแนวทาง การพัฒนามาปฏิบัติ		เปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเอง	ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นโดยไม่หวังผลเลิศ		ทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	ดำเนินการตามแผน	พัฒนาตนเอง	ปฏิบัติจริง	ปฏิบัติและพัฒนาตนเอง	6. ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง
	อดทนและพยายามมุ่งมั่นพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	สร้างความเข้มแข็ง โดยการมีโลกทัศน์กว้างขึ้น	ยกย่องตนเองและยกย่องผู้อื่นและช่วยผู้อื่นยกย่องตัวเอง							
	การประเมินผลตนเอง				ประเมิน			วัดและประเมินผล	ประเมินการพัฒนาตนเอง	

Boydell, 1985	Meggison and Pedler, 1992	บุญ วังคันที, 2516	คณ.จุทท., 2528	ทองจันทร์ พงศ์ดามรงค์, 2531	เตรียม ศรีทอง และคณะ, 2542	งษ์ชัย สันติวงศ์, 2543	ปราณี งามสุต และจรัส ด้วงสุวรรณ, 2545	สวาน สุทธิเลิศอรุณ, 2545	วีระชัย สุปโย, 2548	กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
	การประเมินผลตนเอง				ประเมิน			วัดและประเมินผล	ประเมินการพัฒนาตนเอง	7. ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา
				ประเมินผลการเรียนรู้ตน	ขยายผลการพัฒนาตนเอง			เขียนรายงานผลการพัฒนา		

จากตารางสังเคราะห์สรุปได้ว่ากระบวนการในการพัฒนาตนเองมี 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ หมายถึง นักการศึกษานอกกระบบทำการตรวจสอบสิ่งที่ตนต้องการที่จะศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยความต้องการในการเรียนรู้ที่เกิดจากการตระหนักในปัญหาในงาน ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ปัญหาความกังวลวิตก หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิต
2. วินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบัน หมายถึงนักการศึกษานอกกระบบทำการประเมิน สำนวณ สังเกต วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจสภาพแวดล้อมที่มี
3. กำหนดเป้าหมาย หมายถึง นักการศึกษานอกกระบบทำการกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้จริงและมีความเกี่ยวข้องกับงาน
4. ออกแบบวางแผนในการพัฒนาตนเอง หมายถึง นักการศึกษานอกกระบบทำการวางแผนในการพัฒนาตนเอง ตัดสินใจเลือกปัญหารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานกับปัญหา แนวทางวิธีการในการพัฒนาตนเอง
5. เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูล หมายถึง นักการศึกษานอกกระบบทำหาวิธีการ แนวทางในการพัฒนาตนเองและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง เป็นการเลือกทรัพยากรต่างๆทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรสื่อต่างๆ
6. ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง หมายถึง นักการศึกษานอกกระบบทำการพัฒนาตนเองเป็นขั้นตอนในการเริ่มดำเนินการตามแบบแผนการพัฒนาตนเองที่ตั้งไว้
7. ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา หมายถึง นักการศึกษานอกกระบบทำการประเมินตนเองเป็นการประเมินผลหลังจากที่ได้ดำเนินการตามแผนแล้ว และนำผลที่ได้ไปใช้ขยายผล

เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 2.7 วิธีการพัฒนาตนเอง

ประดินันท์ อุปรมัย (2526) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ครูจะใช้พัฒนาตนเองเพื่อประกอบวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพเพิ่มเติมอยู่เสมอ ด้วยการอ่านหนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ ติดตามข่าวความเคลื่อนไหวจากสื่อมวลชนทั้งวิทยุและโทรทัศน์ เข้าร่วมรับฟังการประชุม สัมมนา ฝึกอบรม แล้วนำมาปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

2. การเสริมสร้างทักษะด้านเทคนิควิธีด้วยการสังเกตการสอนจากเพื่อนครูแล้ววิเคราะห์เทคนิควิธีการสอนนั้นมาทดลองหรือใช้เท่าที่จำเป็นตามความสามารถของตน

3. การเสริมสร้างคุณลักษณะกับเจตคติที่ดีในวิชาชีพด้วยการปรับปรุงบุคลิกภาพในการสอน เช่น น้ำเสียง สีลาในการพูด การแต่งกาย การสร้างความสัมพันธ์และควบคุมพฤติกรรมในการแสดงออกในทางที่ดีกับนักเรียนผู้ปกครองตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

พจน์ เพชรบุรณิน (2528) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติมสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ควรกระทำดังนี้ 1. การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง 2. การร่วมประชุม หรือเข้ารับการศึกษา 3. การสอนหนังสือหรือบรรยายต่างๆ 4. การร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชนหรือองค์กรต่างๆ 5. การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน 6. การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเปิด 7. การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ 8. การเป็นผู้แทนในการประชุมต่างๆ 9. การจัดทำโครงการพิเศษ 10. การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า 11. การค้นคว้าหรือวิจัย และ 12. การศึกษาคูงาน

จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาตนเองมีรูปแบบที่หลากหลายทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมถึงการสร้างคุณลักษณะที่ดีเพื่อทำให้การพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ

## ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### 3.1 แนวคิดศักยภาพ ความหมาย หลักการ

ศักยภาพเป็นภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจพัฒนาหรือทำให้เห็นในเชิงประจักษ์ได้ โดยศักยภาพของบุคคลยังไม่ใช่ความสามารถที่บุคคลแสดงออกมา แต่น่าจะหมายถึงคุณสมบัติที่มีในตัวบุคคล โดยบุคคลจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตามแต่คุณสมบัตินั้นจะถูกนำออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และนำมาพัฒนาเพื่อให้ปรากฏผลอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในรูปแบบของความสามารถ (วีรฉัตร สุปัญญา, 2548)

เคียร์ เซเวต (2532) ได้ให้ความหมายของศักยภาพว่าเป็น การรู้จักตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ และสิ่งที่ทำอยู่นั้นถูกต้องหรือไม่ จงคิดดี ทำอะไรอย่างมีสติ และนำสิ่งที่มีอยู่เหล่านี้มาสร้างด้วยตนเอง ให้นำไปสู่ความสำเร็จ

ไพจิต อภัยจิต (2533) ได้ให้ความหมายของศักยภาพว่าเป็น ความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะ แสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏเมื่อมีโอกาสที่จะกระทำได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าศักยภาพไว้ ว่าเป็นภาวะแฝง อำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ ประจักษ์ได้ เช่น เขามีศักยภาพในการทำงานสูงน้ำตกขนาดใหญ่มีศักยภาพในการให้พลังงานได้มาก

กองวิจัยทางการศึกษา (2543) ได้ให้ความหมายของศักยภาพว่าเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดจาก กระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนผสมผสานกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่ตกตะกอนติดตัว นอกจากความรู้ในเนื้อหาวิชาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ 3 องค์ประกอบหลักรวมกัน และ 9 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในอนาคต ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะ การคิดทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ทักษะการ จัดการ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ความขยันอดทนประหยัดและอดออม และ 3. ทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ในการอยู่ร่วมกันในสังคม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การควบคุมตนเองได้ ความรับผิดชอบ และความ มีวินัยในตนเอง การช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ มุ่งมั่น และพัฒนา

เสรี พงศ์พิศ (2548) ได้ให้ความหมายของศักยภาพว่าเป็น ความสามารถที่ยังไม่พัฒนา หรือ ยังไม่พัฒนาเต็มที่ ศักยภาพเป็นพลังภายใน พลังที่ซ่อนไว้หรือพลังแฝงที่ยังไม่ได้แสดงออกมาให้ ปรากฏ หรือออกมาบ้างแต่ยังไม่หมด เช่น เมล็ดมะม่วงมีศักยภาพที่จะโตเป็นต้นมะม่วงถ้าหากได้ดินดี น้ำดี แดดดี ปุ๋ยดี เด็กจำนวนมากที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและเก่งถ้าหากได้รับการเลี้ยงดูที่ดี การศึกษาที่ดีสิ่งแวดล้อมที่ดีทางปรัชญา ศักยภาพ ( Potential-potentiality ) ตรงกันข้ามกับคำว่า กรรรตุภาพ หรือภาวะที่เป็นจริง ( Actual-actuality ) หรือเรียกกันด้วยภาษาง่ายๆว่า ภาวะแฝง ( Potential ) กับภาวะจริง ( Actuality ) ศักยภาพ (ภาษาละติน Potentia ) เป็นภาวะที่เปลี่ยนแปลง ได้ เป็นไปได้เกิดขึ้นได้ ตรงข้ามกับภาวะจริง( Actus ) ซึ่งในปรัชญาตะวันตกตั้งแต่อริสโตเติล พุดถึง ความสมบูรณ์ ( Perfection ) ว่าเป็นสภาวะความจริงที่บริสุทธิ์ Actus purus (Pure action) เปลี่ยนแปลงไม่ได้

ชูชัย สมितिโกร (2550) ได้กล่าวถึงความหมายของศักยภาพว่า เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ



ประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

เกษราพร ทิราวงศ์ และ อำนวยพร ไญยยิ่ง (2554) กล่าวว่าศักยภาพของบุคคลใด หมายถึงความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้นถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่ และถูกทางทั้งทางกายและทางจิต ดังนั้นความสามารถที่เรามีอยู่ในขณะนี้จึงยังไม่ใช่ศักยภาพของเรา เราจึงต้อง "พัฒนาความสามารถ" หรือ "พัฒนาสมรรถนะ" เพื่อที่จะเข้าไปใกล้ศักยภาพของเรา คนที่มีศักยภาพจึงเป็นคนที่มีความสามารถซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งหากได้รับการส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทาง ความสามารถสูงสุดก็จะปรากฏขึ้น เช่น ครูควรแนะแนวให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถตามศักยภาพของแต่ละคน ไม่ใช่ตามกระแสสังคม เด็กบางคนมีศักยภาพด้านดนตรี แต่หากไม่ได้ฝึกฝนหรือได้รับการสนับสนุนเพียงพอ ก็ไม่สามารถเป็นนักดนตรีที่ดีได้

ดังนั้นจึงควรใช้คำว่า "พัฒนาความสามารถ" หรือ "พัฒนาสมรรถภาพ" หรือ "พัฒนาสมรรถนะ" ให้เต็มศักยภาพ อีกทั้งกล่าวเพิ่มเติมว่า ศักยภาพ (Potentiality) เป็นพลังที่สั่งสมอยู่ในสมองของมนุษย์ เกิดขึ้นโดยการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม สะสม พัฒนา เชื่อมโยงเส้นใยประสาทเป็นประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ ศักยภาพของมนุษย์จะแสดงออกในลักษณะความสามารถ ซึ่งจะมีมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอน บทบาทของผู้สอนสู่ยุทธศาสตร์การสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การกระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้เต็มตามขีดความสามารถอย่างเป็นไปตามธรรมชาติ การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามขีดความสามารถได้นั้น มีปัจจัยที่เกื้อหนุนหลายด้านและโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมองของมนุษย์ซึ่งเป็นขุมพลังแห่งการเรียนรู้

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ศักยภาพหมายถึง ความสามารถที่ยังไม่พัฒนาที่ยังอยู่ในตัวของบุคคลหรือที่ซ่อนเร้นแฝงอยู่ในแต่ละคน ซึ่งสามารถแสดงออกมาในรูปแบบของความสามารถ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทั้งที่แบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว ผ่านการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนหรือการให้ความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อให้ศักยภาพที่มีแสดงออกมาได้มากที่สุด

### 3.2 องค์ประกอบของศักยภาพ

Bloom (1956) กล่าวว่าศักยภาพ เป็นการเรียนรู้ที่แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย คือความรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ด้านทักษะพิสัย ซึ่งเป็นส่วนของความสามารถและความชำนาญ และด้านจิตพิสัย ซึ่งเป็นเจตคติ ค่านิยม ความคิด ทักษะคิด ความเชื่อ ความสนใจต่างๆที่เป็นความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ

Spencer and Spencer (1993); McClelland (1999) ชูชัย สมितिไกร (2552) กล่าวว่า ศักยภาพเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ประเภท ดังนี้

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ที่แต่ละบุคคลประกอบด้วย

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดเฉพาะด้าน เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ

1.2 ทักษะต่างๆ (Skills) เป็นความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆที่บุคคลรู้ และสามารถทำได้เป็นอย่างดี

2. ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ประกอบด้วย

2.1 แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

2.2 ลักษณะนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชิน ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติ หรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.3 ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์คุณค่าที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร

2.4 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่น และต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร

กองวิจัยทางการศึกษา (2543) กล่าวว่าศักยภาพเป็น ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนผสมผสานกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่ตกตะกอนติดตัวแต่ละบุคคล โดยแสดงออกในรูปของความรู้ที่ได้รับ ความสามารถที่เป็นทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) กล่าวว่า ศักยภาพสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) และกลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สนั่น เกชาลี (2553 อ้างถึงใน รัญญาภรณ์ สุขวิเศษ, 2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของ ศักยภาพแบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนชำนาญ 2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล 3) ทศนคติ ค่านิยมและความ

คิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ตน (Self-concept) หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (Self-confidence) คือ คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) หมายถึง เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้นเช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ และ5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

ตารางที่ 5 สังเคราะห์องค์ประกอบของศักยภาพ

หัวข้อ	Bloom, 1956	Spencer&Spencer, 1993	McClelland, 1999	กรมวิชาการกองวิจัยทางการศึกษา, 2543	ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2550	ชูชัย สมิงพิภกร, 2552	ศพนัน เกตุลี, 2553
<b>1.ศักยภาพภายในตนเอง</b>							
เจตคติ	/	/			/		
ลักษณะพื้นฐาน(อุปนิสัย)			/		/		/
แรงจูงใจ			/			/	/
ความเชื่อ					/		
แรงผลักดันเบื้องต้น		/			/	/	
ภาพลักษณ์ตนเอง							
บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม		/					
<b>2 ศักยภาพที่สามารถเห็นได้และวัดได้</b>							
ความรู้	/	/		/	/	/	/
ความสามารถ						/	
ทักษะ	/	/		/	/	/	/
คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ด้านพฤติกรรมการทำงาน				/	/		

จากตารางสังเคราะห์แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของศักยภาพได้แก่ ความสามารถที่มองเห็นได้พัฒนาได้ง่าย และความสามารถที่มองเห็นยาก พัฒนาได้ยาก ซึ่งในส่วนของความสามารถที่เห็นได้ง่ายประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ที่เป็นข้อมูลความรู้เฉพาะด้านของบุคคล และทักษะ (Skills) ที่เป็นความชำนาญในด้านต่างๆที่เกิดจากการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ ในส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ทศนคติหรือเจตคติบทบาทที่แสดงออกทางสังคมหรือลักษณะนิสัยของแต่ละคน โดยมี 2 ส่วนหลักๆ ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือศักยภาพภายในตนเองซึ่งสามารถพัฒนาได้ยาก และมองเห็นได้ยาก คือทัศนคติหรือเจตคติ ลักษณะพื้นฐาน (อุปนิสัย) และ แรงจูงใจ

ส่วนที่ 2 ศักยภาพที่สามารถเห็นได้และวัดได้ซึ่งสามารถพัฒนาได้ง่าย ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ที่เป็นข้อมูลความรู้เฉพาะด้านของบุคคล และทักษะ (Skills) ที่เป็นความชำนาญในด้านต่างๆที่เกิดจากการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญ

### 3.3 แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต

การจัดการศึกษาต้องพัฒนาคนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือ การเป็นคนที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สมคิด อิศระวัฒน์ (2542 อ้างถึงใน นัตดา อังสุโวทัย, 2550)

กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความศรัทธา เจตคติ ค่านิยม และทักษะต่างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้สึนึกคิด และพฤติกรรมของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (นัตดา อังสุโวทัย, 2550) เมื่อกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลทั้งภายในตนเองและพฤติกรรมภายนอกของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้เรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่แท้จริง อีกทั้งหัวใจที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ คือความสามารถในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งวิธีการแสวงหาทรัพยากร วิธีการเรียนรู้เพื่อนำเอาความรู้มาใช้ในการแสวงหาความรู้ให้ตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการเรียนรู้เพื่อจะนำศักยภาพของตนมาใช้ในการพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม

แนวคิดของการจัดการศึกษาได้มีนักการศึกษาได้แบ่งวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ 3 ด้านคือ ด้านความรู้ (Cognitive domain) ด้านเจตคติ (Affective domain) และด้านทักษะ (Psychomotor domain)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคง เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ และเป็นการเตรียมประชากรของประเทศ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ที่จำเป็นที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากร อันจะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เช่นรายได้ การเลือกอาชีพสุขอนามัย ดังจะเห็นได้จากประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายต่างก็มุ่งที่จะใช้การศึกษาเป็นศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ โดยเร่งขยายการศึกษาในรูปแบบต่างๆเพื่อจัดบริการครอบคลุมประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532) เพราะฉะนั้นการจัดการศึกษามีส่วนเอื้อให้มนุษย์ได้เรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สามารถที่จะปรับและนำทางชีวิตที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังที่ Coombs (1969 อ้างถึงใน คณะกรรมการการศึกษา

แห่งชาติ, 2532) ที่กล่าวไว้ว่า “...การศึกษาเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในอันที่จะช่วยชี้นำให้บุคคลได้ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ถูกที่ควร...”

มนุษย์นั้นมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งที่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ซึ่งมีการจัดการมีรูปแบบ หลักสูตรและกระบวนการที่แน่นอน การเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการทำมาหากิน การทำงานการพักผ่อน และการเล่น ฯลฯ และการเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งจากครอบครัว ชุมชน โรงเรียน ที่ทำงาน ศูนย์การเรียนรู้ วัด มัสยิดโบสถ์ สถานประกอบการ ห้องสมุดหรือเรียนจากพ่อ แม่ พี่น้อง ครูอาจารย์ เพื่อน นักปราชญ์ ผู้อาวุโส พระผู้นำศาสนา ตลอดจนคนต่างๆ ทั่วไป และยังสามารถเรียนรู้ได้จากสื่อต่างๆ ทั่วไป ทั้งการฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ ภาพยนตร์ การใช้คอมพิวเตอร์ การอ่านหนังสือพิมพ์ ฯลฯ

สังคมมนุษย์จัดระบบของการเรียนรู้ เพื่อมุ่งหมายที่จะขัดเกลามนุษย์ให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมนั้นต้องการ รวมทั้งสืบทอดความรู้ ความคิด ค่านิยม ทักษะคติจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ด้วยการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของมนุษย์ ในทางวิชาการแบ่งออกได้เป็นรูปแบบของการศึกษาได้ตามองค์ประกอบการศึกษาตลอดชีวิตได้ 3 รูปแบบดังนี้

1. การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่มีระบบ แบบแผน หลักการ วัตถุประสงค์ หลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผลที่แน่นอนชัดเจน และมุ่งที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้พร้อมที่จะทำหน้าที่ทางสังคมในอนาคต

2. การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) เป็นการศึกษาที่พัฒนาขึ้นภายหลังยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาที่พัฒนาคนให้เป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ แก้ปัญหาความยากจน และความด้อยโอกาสเป็นสำคัญ จึงมีหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ การประเมินผล ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการศึกษามีความยืดหยุ่นปรับได้ตามสภาพของผู้เรียน

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยไม่จำกัดรูปแบบและวิธีการ ผู้เรียนอาจเรียนรู้โดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม อาจเรียนรู้จากสื่อบุคคล สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย (อุดม เขยกิจวงศ์, 2544)

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบก็ได้ และที่สำคัญต้องให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสามารถสะสมผลไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้แต่มีได้แบ่งแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด เพราะทั้ง 3 รูปแบบมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันอยู่ (สนอง โลหิตวิเศษ, 2544)

### 3.3.1 ความแตกต่างของการศึกษาตลอดชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิตจะมีความหมายที่ใกล้เคียงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่างกันเพียงตรงมิติของผู้จัดและผู้เรียน ดังที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555)

ได้อธิบายความแตกต่างและความสัมพันธ์ของการศึกษาตลอดชีวิตไว้ในหัวข้อ “การศึกษาตลอดชีวิตแตกต่างหรือสัมพันธ์กันกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ดังต่อไปนี้

การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) นั้นเป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันมาก แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดขึ้นจะพบว่ามี ความแตกต่างกัน เพราะการเรียนรู้ (Learning) มักใช้ในความหมายที่เกี่ยวกับการเกิด ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน หรือในตัวของบุคคลซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับความรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการเรียนรู้แ่งบวกและแ่งลบ ส่วนการศึกษา (Education) มักใช้ในความหมายเกี่ยวกับกระบวนการ กิจกรรมเหตุการณ์ หรือเงื่อนไขที่ทำให้ผู้เรียนหรือบุคคลได้พัฒนาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี การศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน

อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นการมองในแง่ของตัวผู้เรียน โดยมีความเชื่อว่าตัวบุคคล คือ ผู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมของผู้เรียน ส่วนคำว่าการศึกษาตลอดชีวิตจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางหรือการเป็นผู้จัดการศึกษาว่าจะต้องเตรียมกระบวนการหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตลอดชีวิตของผู้เรียน และเมื่อใช้คำว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต มักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวผู้เรียนในส่วนว่าหลังจากที่มีผู้จัดการศึกษาให้แล้ว ผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างไรเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไรในลักษณะใด

อย่างไรก็ตามจุดหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาตลอดชีวิตเป็นสิ่งเดียวกัน คือความต้องการให้บุคคลได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตน โดยเรียนรู้อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคม เพราะฉะนั้นการศึกษาตลอดชีวิตจึงแตกต่างกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งในส่วนของความหมายจะเห็นได้อย่างชัดเจนดังนี้

การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) เป็นการจัดเตรียมกระบวนการ หรือด้านประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตลอดชีวิต และในอีกด้านหนึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกิจกรรมของผู้เรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงต่างๆของชีวิต

“การเรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong learning) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในการตอบสนองหรือพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นทั้งหมดหรือบางส่วนจากประสบการณ์ ทั้งโดยตั้งใจ และไม่ตั้งใจ ตั้งแต่เกิดจนตาย การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นพฤติกรรมของผู้เรียนอาจเป็นฝ่ายจัดกระบวนการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ตนเองก็ได้ เช่น การวางแผนการเรียนเองใช้สื่อต่างๆด้วยตนเอง วิเคราะห์ และสรุปผลด้วยตนเอง หรือผู้เรียนอาจได้รับประสบการณ์จากผู้อื่นจัดให้ทั้งโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้นเน้นที่ตัวผู้จัดการศึกษา ในด้านการเตรียมกระบวนการ ประสบการณ์ กิจกรรม สื่อ จัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ

เป้าหมายคือเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั่นเอง โดยความรู้ที่ได้รับจะเป็นด้านที่ดีและนำไปใช้พัฒนาตน ในทางที่ดี แต่ในทางกลับกันการเรียนรู้ตลอดชีวิตเน้นที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งจาก วิถีชีวิต ประสบการณ์ที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งความรู้ที่ได้นั้นอาจเป็นความรู้ในด้านดีและไม่ดีก็ได้

### 3.3.2 การศึกษาตลอดชีวิตและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) นั้นประกอบไปด้วยคำสำคัญ 3 คำ คือ “Life” หรือ “ชีวิต” ชีวิตของบุคคลมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับปัจจัยหลายด้านทั้งด้าน สังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ และการเมือง “Lifelong” หรือ “ช่วงชีวิต หรือ ตลอดชีวิต” ช่วงเวลาการดำเนินชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตายจะผ่านช่วงวัยต่างๆ

“Education” หรือ “การศึกษา” คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดการสภาพแวดล้อม สังคม การ เรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สุมาลี สังข์ศรี, 2543)

UNESCO (1968) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่า เป็นการจัดการศึกษาที่จะ สนองความต้องการทางการศึกษาของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่การศึกษา สำหรับเด็กไปจนถึงการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

เบญจา ชันไพบุลย์ (2526) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่า เป็นการหลอมรวม ประสบการณ์ทางการศึกษา การทำงาน พักผ่อน ใช้เวลาว่าง และนำประสบการณ์ทุกชนิดเข้าด้วยกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ให้ความหมายการศึกษาตลอดชีวิตว่า เป็นการผสมผสานใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 เป็นการพิจารณาในแนวตั้งว่าการศึกษามีความจำเป็นแก่ บุคคลในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเฉพาะเมื่อบุคคลอยู่ในวัยเรียนเท่านั้น มิติที่ 2 เป็นการ พิจารณาในแนวนอนว่าการศึกษากับชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน การศึกษาหรือการเรียนรู้จึงควร ผสมผสานกลมกลืนเข้ากับการดำเนินชีวิต ซึ่งนั่นคือการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลในทุกๆด้านอย่างสมบูรณ์

สุมาลี สังข์ศรี (2543) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่าเป็นการศึกษาในภาพรวม ทั้งหมดครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็น การศึกษาที่จัดให้แก่บุคคลทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตาย โดยในแต่ละช่วงชีวิตบุคคลอาจได้รับ การศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบผสมผสานกันจึงเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับวิถีการ ดำเนินชีวิตของบุคคล สัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง ทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีความรู้ทักษะ และ ประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่าเป็นการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สนอง โลหิตวิเศษ และ สุนทร สุนันท์ชัย (2548) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่าเป็นการจัดกระบวนการอันบังเกิดผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล ซึ่งอาจทำโดยการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อมุ่งให้คนเราได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบันและพัฒนาต่อไปให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล การศึกษาลักษณะนี้ผู้เรียนจะต้องมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะต้องวางแผนการเรียนของตนเองที่มีลักษณะดังนี้

1. เป็นการดำเนินการตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล
2. เป็นการจัดที่มีการวางแผนทำให้ได้รับความรู้ทักษะและเจตคติอันจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาจนในที่สุดทำให้บุคคลได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ
3. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของผู้เรียนที่จะเรียนด้วยตนเอง
4. ใช้แหล่งการเรียนรู้ทุกประเภท ทั้งส่วนของในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

อาชญญา รัตนอุบล (2551b) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตว่าเป็นกระบวนการศึกษาที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมีเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน การศึกษาประเภทใดประเภทหนึ่งเพียงอย่างเดียว หรือประเภทเดียวจึงไม่เพียงพอต่อการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การศึกษาตลอดชีวิตจึงมีลักษณะที่เป็นการบูรณาการ การประสานประสมระหว่างกิจกรรมต่างๆในสังคมไม่ว่าเป็นกิจกรรมการศึกษาในโรงเรียน กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน และกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นภาพรวมของการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาทั้ง 3 รูปแบบนี้มีการบูรณาการกันเพื่อส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาคุณภาพชีวิตในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาตลอดชีวิตยังเป็นกิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นที่มีวิธีการหลากหลาย มีกระบวนการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และทรัพยากรสนับสนุนที่เข้ามาสนับสนุนในกระบวนการเรียนรู้ ที่จะทำให้บุคคลสามารถศึกษาได้ตามความต้องการและความสนใจของตนได้ ต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตายของมนุษย์ผ่านแรงจูงใจของผู้ศึกษาเป็นหลักโดยได้รับความรู้จากประสบการณ์ การทำงาน สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งความรู้ที่แต่ละบุคคลได้รับจะนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งความรู้ที่เกิดขึ้นจะมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลได้ตลอดช่วงชีวิตของบุคคลนั้นๆ



### 3.3.3 หลักการของการศึกษาตลอดชีวิต

หลักการการศึกษาตลอดชีวิตนับเป็นส่วนสำคัญหลักในการจัดการศึกษาของประเทศไทยตั้งในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีนักการศึกษาและหน่วยงานต่างๆกล่าวถึงหลักการการศึกษาตลอดชีวิตไว้ดังนี้

สุมาลี สังข์ศรี (2543) ได้กล่าวถึงหลักการของการศึกษาตลอดชีวิตไว้ หลักการการศึกษาตลอดชีวิตในเชิงทฤษฎีสรุปได้ว่า

1. การศึกษานั้นมีความจำเป็นสำหรับบุคคลในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายบุคคลจึงมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตการศึกษาจึงไม่สิ้นสุดเมื่อจบจากโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา
2. การศึกษาตลอดชีวิต เป็นภาพรวมของการศึกษาทั้งหมดครอบคลุมการศึกษาทุกประเภททุกระดับ
3. การศึกษาตลอดชีวิตจะเน้นความเสมอภาคความเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา
4. การศึกษาตลอดชีวิตควรมีความยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบ และวิธีการ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ทุกเวลา
5. ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเห็นความสำคัญของการเรียนรู้
6. จัดการศึกษาหรือการเรียนรู้ให้ผสมกลมกลืนไปกับการดำเนินชีวิต ให้อิสระแก่บุคคลในการเลือกสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้สามารถเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน
7. การศึกษาตลอดชีวิตมุ่งให้บุคคลได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตและพึ่งตนเองได้
8. สิ่งที่ทำให้บุคคลเรียนรู้ควรสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับชีวิตควรได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ รวมทั้งทักษะในการแสวงหาความรู้ หรือมีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ต่อไป
9. การศึกษามีได้เกิดขึ้นเฉพาะในสถาบันเท่านั้นแต่สามารถเกิดขึ้นได้ที่บ้าน ศาสนสถาน ที่ทำงาน สวนสาธารณะ และในชุมชน เพราะฉะนั้นบ้านและชุมชนจึงเป็นแหล่งการศึกษาตลอดชีวิตและที่สำคัญ การศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่ายทุกแห่งเรียนรู้รวมทั้งประชาชนในชุมชน

อีกทั้งสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2555 ได้สรุปหลักการการศึกษาตลอดชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดการศึกษาให้บุคคลได้รับการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางกาย ปัญญา สังคม อารมณ์ และจิตใจ
2. จัดให้ครอบคลุมวิถีชีวิตในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นครอบครัว การทำงาน ชุมชนและสังคม การใช้เวลาว่าง พักผ่อน หรือท่องเที่ยว

3. จัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลายในเนื้อหาสาระ ครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดให้ต่อเนื่องไปตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

4. จัดให้มีลักษณะยืดหยุ่น หลากหลายโดยต้องมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Environment)

5. มีแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลาย

6. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสนใจใฝ่รู้ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าหลักการการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งเน้นความต่อเนื่อง ความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล โดยผ่านวิธีการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสสำหรับทุกคน เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา โดยมุ่งเน้นให้คนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจะได้มีแรงจูงใจในการเรียน และเพื่อให้นำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาตลอดชีวิตนี้ไปใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มทักษะในการทำงาน การเรียน และการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างตรงจุด โดยความรู้จะได้อาจมาจากสภาพแวดล้อมรอบๆตัว ทั้งบุคคล การทำงาน การใช้ชีวิตประจำวัน ชุมชน แหล่งการเรียนรู้ โดยผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเป็นหลัก

### 3.3.4 เป้าหมายการศึกษาตลอดชีวิต

เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน.ได้กล่าวถึงเป้าหมายและแนวคิดสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตว่ามีแนวคิด 8 ประการคือ

1. เพื่อให้บุคคลพัฒนาเต็มเต็มตามขีดความสามารถของตนและเป็นสมาชิกที่ดีในสังคมที่ตนอาศัยอยู่

2. ให้เป็นการศึกษาทั้งชีวิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย

3. ให้บุคคลมีอิสรภาพที่จะเลือกเรียนรู้จากการศึกษารูปแบบต่างๆที่เหมาะสม และสอดคล้องกับตนเอง

4. มุ่งพัฒนาให้บุคคลได้พัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

5. ให้เป็นการศึกษาที่จัดให้แก่ทุกกลุ่มอายุตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ

6. ให้เป็นการจัดการศึกษาที่บริการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกคนในแต่ละช่วงวัย ตลอดชีวิต

7. ให้เป็นการจัดกิจกรรมการศึกษาที่ต่อเนื่องสอดคล้องกับชีวิตจริง

8. ให้เป็นการจัดกิจกรรมการศึกษาที่กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการดำเนินชีวิตและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

สุมาลี สังข์ศรี (2543) ยังกล่าวถึงเป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิตไว้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตของไทยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาที่ผสมกลมกลืนไปกับวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาบุคคลในทุกช่วงอายุทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม

สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้มีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพให้มีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องเลือกรับความรู้ข้อมูลข่าวสารและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวดูแลสุขภาพที่ถูกต้องและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ในทุกช่วงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศ

ดังนั้นผู้ที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตจึงควรจัดให้ครอบคลุมเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างสูงที่สุดและตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง โดยครอบคลุมทั้งช่วงชีวิตและสอดคล้องกับสภาพชีวิตและการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามา อีกทั้งมุ่งเน้นให้คนเกิดการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อนำเอาข่าวสารข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาตนพัฒนางานต่อไป

### 3.3.5 รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต

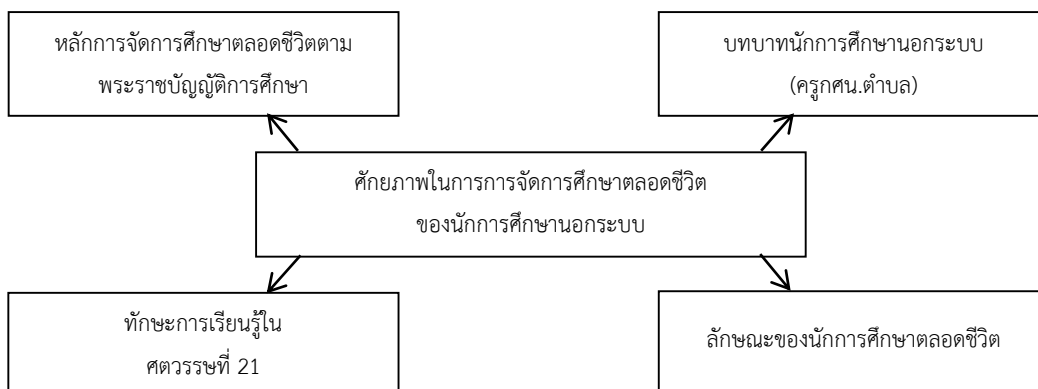
กิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตมีรูปแบบหลักๆ ได้แก่ 1) การศึกษาวิชาสามัญ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การสอนอ่านเขียนเพื่อการอ่านออกเขียนได้ การศึกษาที่เทียบเท่าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาในระดับอุดมศึกษา 2) การศึกษาทางด้านวิชาชีพ ซึ่งมีการจัดอบรมวิชาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาวในหลายสาขาอาชีพแบบมีประกาศนียบัตร และไม่มีประกาศนียบัตร และ 3) การให้ความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวันด้วยการอบรมโดยวิทยากรและโดยสื่อต่างๆ

การจัดกิจกรรมจะมีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎ ระเบียบต่างๆ โดยรับผู้เรียนไม่จำกัดเพศ อายุ พื้นฐานการศึกษา อาชีพ ความสนใจ มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาเรียน สถานที่เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ มุ่งสนองความต้องการของผู้เรียนในแต่ละชุมชนและสังคม การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ไม่จำกัดเวลา โดยมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและพัฒนาการของผู้เรียน (www.krukorsornor.com : ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 9 พฤษภาคม 2555) สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตไว้ว่า รูปแบบกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตนั้นต้องยึดหลักแห่งความเสมอภาค ยืดหยุ่นมีความหลากหลาย และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสมและสามารถสนองความต้องการของผู้เรียนได้ทุกระดับ ยุทธศาสตร์ในการจัดกิจกรรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธีหรือผสมผสานบูรณาการ โดยใช้สื่อประเภทต่างๆ หรือสื่อประสม เช่น เรียนรู้จากครูผู้สอน วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ คอมพิวเตอร์ แบบเรียนสำเร็จรูป หนังสือพิมพ์ การประชุม การอบรม ฯลฯ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคคลนั้นๆ

จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตนั้นเน้นความรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพของประชาชนหรือบุคคลนั้นๆให้สามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำรงชีวิต และกิจกรรมที่จัดขึ้นมักสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก มีความยืดหยุ่นสูง และอาจมีการได้รับการประเมินผลหรือไม่ก็ได้ซึ่งรูปแบบการศึกษาจะมาจากบุคคล การทำงาน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบหมายถึง นักรักศึกษานอกระบบจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนในส่วนของศักยภาพภายในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติหรือเจตคติ ลักษณะพื้นฐาน (อุปนิสัย) และ แรงจูงใจ และในส่วนของศักยภาพที่สามารถเห็นได้และวัดได้ ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ที่เป็นข้อมูลความรู้เฉพาะด้านของบุคคล และทักษะ (Skills) ที่เป็นความชำนาญในด้านต่างๆที่เกิดจากการฝึกฝน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อนำเอาศักยภาพที่เกิดขึ้นไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ครอบคลุมการศึกษาทั้ง 3 ระบบ คือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายคือเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยความรู้ที่ได้รับจะเป็นด้านที่ดีและนำไปใช้พัฒนาตนในทางที่ดีเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น

การพัฒนาใดๆต้องเกิดจากการพัฒนาสิ่งที่จำเป็นในชีวิตของตนและการพัฒนานั้นต้องครอบคลุมทั้ง 3 ด้านคือ การพัฒนาทางด้านความรู้ความจำ เจตคติ และทักษะที่พึงมีและเมื่อก้าวถึงศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบ ในตัวผู้วิจัยเองได้วิเคราะห์เอกสารที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการหาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตดังกล่าว โดยทำการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนดังแผนภาพด้านล่างนั้น 1) การพัฒนาศักยภาพผ่านบทบาทหน้าที่การทำงานของตน เพราะครู กศน.ตำบล คือบุคคลที่มีหน้าที่หลักในการช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาชีวิตแก่ผู้เรียน 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นให้การจัดการศึกษาเป็นไปตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ 3) ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่เข้ามาช่วยรองรับการใช้ชีวิตในโลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4) ลักษณะของนักรักจัดการศึกษาตลอดชีวิต



แผนภาพที่ 2 ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักเรียนนอกระบบ

ส่วนที่ 1 การพัฒนาศักยภาพผ่านบทบาทหน้าที่การทำงานของตน เพราะครู กศน. ตำบล คือบุคคลที่มีหน้าที่หลักในการช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาชีวิตแก่ผู้เรียน ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า กศน. ตำบล และบทบาทครู กศน. ตำบล ทั้ง 5 ด้าน ที่จำเป็นต้องใช้ทั้งหัวหน้า กศน. ตำบล และครู กศน. ตำบล เนื่องจากบางตำบลหัวหน้า กศน. ตำบลได้ดำรงตำแหน่งครู กศน. ตำบลด้วย ดังที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยปี พ.ศ. 2553 กำหนดไว้ต่อไปนี้

### บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า กศน. ตำบล

#### 1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 จัดทำฐานข้อมูลชุมชน 1.2 จัดทำแผนพัฒนา กศน. ตำบล 1.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

#### 2. การจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.1 จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ได้แก่ การส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่อง

2.2 จัดและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ ส่งเสริมการอ่าน จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ บริการข่าวสารข้อมูล และสื่อทุกประเภท และ จัดส่งเสริมกิจกรรมห้องสมุดประชาชน ตำบล ห้องสมุดชุมชน มุมหนังสือ

#### 3. บริการการเรียนรู้ในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่าย

3.1 ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) ร่วมกับ (สอศ.) 3.2 ชมรมคุ้มครอง ผู้บริโภคร่วมกับ (สคบ.) 3.3 ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน ร่วมกับ (กระทรวงไอซีที) 3.4 มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิตร่วมกับ (สสวท.) 3.5 หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ร่วมกับโรงพยาบาล สถานีอนามัย 3.6 ธนาคารเคลื่อนที่ 3.7 การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยร่วมกับกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย 3.8 อำเภอกเคลื่อนที่ร่วมกับอำเภอ

4. สร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยการประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่านเป็นต้น

5. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนงาน โครงการ กิจกรรมและผลการดำเนินงานของ กศน. ตำบลในรูปแบบต่างๆ

6. รายงานผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบและระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน.ตำบล

### **บทบาทครู กศน.ตำบลทั้ง 5 ด้าน**

#### **1.วางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต**

1.1 ศึกษาสำรวจชุมชนโดยละเอียดเพื่อจัดทำฐานข้อมูลชุมชน  
 1.2 จัดทำเวทีประชาคมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ  
 1.3 จัดทำโครงการด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มาจากแผนชุมชน เสนอต่อศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อขอรับการสนับสนุน และประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

1.4 ประสานงานแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนอาสาสมัครต่างๆ เพื่อร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชนที่รับผิดชอบ

#### **2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน. ตำบล**

2.1 การส่งเสริมการรู้หนังสือ  
 2.2 การจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 2.3 การจัดการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต และการพัฒนาสังคมและชุมชน

#### **2.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน**

2.5 การจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ให้บริการการเรียนรู้ใน กศน.ตำบลโดยเฉพาะกิจกรรมศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน ศูนย์บริการชุมชน

#### **3.1 กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และมุมห้องสมุดชุมชน**

3.2 การให้บริการสื่อการเรียนรู้ต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วีดิทัศน์ รายการวิทยุเพื่อการศึกษา

3.3 การประสานงานสนับสนุนศูนย์ซ่อมสร้าง (Fit it Center) หรือช่างชนบท

#### **4. สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี**

4.1 สนับสนุนการใช้บริการของประชาชนในชุมชนเพื่อเป็นที่พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในชุมชน

4.2 ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมในชุมชน เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน ชมรมผู้สูงอายุ ชมรม คุ่มครองผู้บริโภครักษาเด็กและเยาวชนและองค์กร นักศึกษา กศน.

#### 5. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อร่วมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่านเป็น

จากบทบาทที่มี ครู กศน.ตำบลจะได้รับการประเมินศักยภาพประจำปีผ่านแบบประเมินสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากรวบรวมความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะ (Character) ทักษะ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยสมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1. ความรู้ 2. ทักษะ และ 3. คุณลักษณะส่วนบุคคลสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปี 2553 ได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะครู โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทประกอบด้วย

#### ส่วนที่ 1 สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. สมรรถนะหลัก คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ คือ สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลและแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครู ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน

3. สมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ เป็นการรวมระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่กับสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ เน้นในเรื่องความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดรายละเอียดของสมรรถนะครูไว้ดังนี้

#### ด้านสมรรถนะหลัก

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็น 1.1 ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในการวางแผน และการวางแผนในการปฏิบัติงานแต่ละภาระงาน 1.2 เรื่องความสามารถในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และการทำการปรับปรุงแก้ไขงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน และ 1.3 ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ผลการปฏิบัติงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์

2. การบริการที่ดี แบ่งออกเป็น 2.1 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ซึ่งจะต้องศึกษาความต้องการของผู้เข้ารับบริการ รวมทั้งจัดระบบการให้บริการโดยอิงกับความต้องการของผู้เข้ารับบริการเป็นหลัก 2.2 ความสามารถในการให้บริการ คือ มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ และมีการศึกษาผลการให้บริการเพื่อปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ

3. การพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองในเรื่องของจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และหาวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง 3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อสื่อสารในเรื่องการจับใจความ การสรุปจากการอ่านและการฟัง การยกตัวอย่างและอธิบายได้อย่างชัดเจน และมีการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น 3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อแสวงหาความรู้ในเรื่องการจับใจความ การสรุปจากการอ่านและการฟัง การยกตัวอย่างและอธิบายได้อย่างชัดเจน และมีการตั้งคำถามได้ตรงประเด็น 3.4 เรื่องการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพ ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้อีเมล การเลือกใช้แหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และ 3.5 ความสามารถในการประมวลความรู้และการนำเอาความรู้ไปใช้แบ่งออกเป็นการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาในงาน การผลิตหรือนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 4.1 ความสามารถในการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ยอมรับข้อตกลงร่วมของผู้อื่น 4.2 ความสามารถในการภาคปฏิบัติงานร่วมกัน คือ มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของตนเอง พร้อมทั้งมีความเป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท มีทักษะในการแก้ไขปัญหาพร้อมๆกับผู้อื่น มีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นอย่างเหมาะสม

#### **ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่**

5. การจัดการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5.1 ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และการนำเอาหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร 5.2 ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ในส่วนเฉพาะกลุ่มสาระที่สอนทั้ง 8 สาระการเรียนรู้และอื่นๆ 5.3 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบและมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น การปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ มีการใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 5.4 ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ



เรียนรู้ในส่วนของการเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ และมีการหาประสิทธิภาพและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5.5 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในส่วนของการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ และการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

6. การพัฒนาผู้เรียน แบ่งออกเป็น 6.1 ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จัดกิจกรรมได้เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน สอนแบบสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ได้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ 6.2 ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต คือการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลสุขภาพกาย หรือสุขภาพจิตเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี มีการฝึกแก้ไขปัญหาชีวิตประจำวันมีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้ผู้เรียนติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ในสังคม 6.3 มีความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยในส่วนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับมติที่ประชุม จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้เหตุผล ไตร่ตรองในการตัดสินใจ และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน 6.4 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทยโดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนยอมรับเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชาติ 6.5 ความสามารถในการจัดระบบดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน

7. การบริหารจัดการชั้นเรียน แบ่งออกเป็น 7.1 ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ 7.2 ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารฯ และ 7.3 ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน

8. การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยในชั้นเรียน แบ่งออกเป็น 8.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ 8.2 ความสามารถในการสังเคราะห์ 8.3 ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ และ 8.4 ความสามารถในการวิจัย

9. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน แบ่งออกเป็น 9.1 ความสามารถในการนำชุมชนมามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา 9.2 ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

10. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 10.1 การมีวินัย 10.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 10.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 10.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และ 10.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพจากที่กล่าวมาข้างต้นครู กศน.ตำบล หรือนักการศึกษานอกระบบควรมีศักยภาพเพียงพอเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การจัดการ

ศึกษาตลอดชีวิตนั้นต้องทำการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิตดังต่อไปนี้

เอกสารสาระหลักการ และแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน. ได้

กล่าวถึงเป้าหมายและแนวคิดสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตว่ามีแนวคิด 8 ประการคือ

1. เพื่อให้บุคคลพัฒนาเต็มเต็มตามขีดความสามารถของตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีในสังคมที่ตนอาศัยอยู่
2. ให้เป็นการศึกษาทั้งชีวิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย
3. ให้บุคคลมีอิสรภาพที่จะเลือกเรียนรู้ จากการศึกษารูปแบบต่างๆที่เหมาะสม และสอดคล้องกับตนเอง
4. มุ่งพัฒนาให้บุคคลได้พัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข
5. ให้เป็นการศึกษาที่จัดให้แก่ทุกกลุ่มอายุตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ
6. ให้เป็นการจัดการศึกษาที่บริการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกคนในแต่ละช่วงวัยตลอดชีวิต
7. ให้เป็นการจัดกิจกรรมการศึกษาที่ต่อเนื่องสอดคล้องกับชีวิตจริง
8. ให้เป็นการจัดกิจกรรมการศึกษาที่กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการดำเนินชีวิตและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

โดยการจัดการศึกษาต้องผ่านโครงสร้างทางการศึกษาตลอดชีวิตที่มีองค์ประกอบในการจัดการศึกษา คือวัตถุประสงค์การจัดการศึกษา หลักสูตรหรือโปรแกรมที่จัด เนื้อหา รูปแบบและวิธีการ แหล่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้จัดการศึกษา และการวัดและการประเมินผลการศึกษา

**ส่วนที่ 3 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21** เป็นทักษะที่เข้ามาช่วยรองรับการใช้ชีวิตในโลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ได้มีไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

#### **ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**

การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงควรปฏิรูปกระบวนทัศน์ด้วย ซึ่งภายใต้กระบวนทัศน์ใหม่นี้ “กระบวนกรเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้” และ “ครูมิใช่ผู้มอบความรู้” แต่เป็น “ผู้ออกแบบกระบวนกรเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็กและเยาวชน” เป้าหมายของการเรียนรู้มิใช่ตัวความรู้อีกต่อไป เพราะตัวความรู้นั้นมีมายมายมหาศาลเกินกว่าที่จะมอบให้นักเรียนแต่ละชั้นปีได้ อีกทั้งนักเรียนในศตวรรษใหม่มีหนทางค้นหาความรู้ด้วยตนเองจากทุกหนแห่งทั้งในสิ่งแวดล้อมและอินเทอร์เน็ต

หากการศึกษาไทยยังย่ำอยู่กับกระบวนทัศน์เดิม คือมอบความรู้เป็นรายวิชา ก็จะไม่ทันสถานการณ์โลก โดยสิ่งที่ควรทำ คือ มีกระบวนทัศน์ใหม่ที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต เด็กและเยาวชนจะเรียนรู้อะไรบ้างขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละคน แต่ที่ทุกคนควรมี คือ ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดเวลา ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 โดยคุณลักษณะครูรุ่นใหม่ที่สำคัญและเป็นจุดเด่นในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความสนใจเสาะแสวงหาความรู้ กระตือรือร้นที่อยากเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. มีความรอบรู้ด้านปรัชญาการศึกษา นโยบายทางการศึกษา กฎหมายการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการศึกษา จิตวิทยาการศึกษาและหลักสูตรการสอนทั่วไป
3. มีความรอบรู้ความสามารถที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถเชื่อมโยงสภาพท้องถิ่นเข้ากับมาตรฐานสากลในลักษณะสหวิทยาการ
4. มีความรู้ความสามารถในวิธีการแสวงหาความรู้
5. รู้จักและเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียน
6. มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่สอนอย่างลุ่มลึกชัดเจน สามารถสอนแล้วผู้เรียนเข้าใจมีความสามารถเรียนรู้ได้และสนุกกับการเรียนรู้ สอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลาและเต็มหลักสูตร
7. มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจใฝ่รู้และมีความสุข สนุกในการเรียนการสอนมีความสามารถในการสังเกตและรู้จักแก้ไขพฤติกรรม การเสริมแรงและการลงโทษที่เหมาะสม
8. มีทักษะในการสอนอย่างเชี่ยวชาญและสร้างสรรค์การเรียนรู้จนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปลูกเร้าให้ผู้เรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เน้นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสนองผู้เรียนเป็นสำคัญ
9. มีความรู้และความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการของหลักสูตรและการสอน
10. มีความสามารถในการออกแบบ การวางแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยและพัฒนาการสอน มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถวัดผลประเมินผลพัฒนาการของการเรียนรู้ได้หลายวิธีได้อย่างเหมาะสม สม่่าเสมอ
11. มีความรัก ศรัทธาที่จะเป็นครู มีความเมตตากรุณาและเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์
12. มีจริยธรรม มีกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย วางตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเยี่ยมด้วยคุณธรรมฝึกปฏิบัติตนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยชี้แนะทางถูกต้องแก้ไขสิ่งผิดและยึดมั่นตามหลักศาสนา
13. มีบุคลิกภาพดีเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับเด็กและสาธารณชน ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการดำรงชีวิต
14. มีความรับผิดชอบในหน้าที่มุ่งมั่นในการทำงานทำงานเป็นระบบ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
15. มีความสามารถในการปลูกฝังวินัย คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดี และถูกต้องต่อผู้เรียน

16. ความสามารถในการจัดระเบียบเนื้อหาสาระการเรียนรู้และจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการเรียนรู้และมีความสามารถพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นได้ตรงความต้องการของท้องถิ่น

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เกี่ยวกับครูไว้ว่า ครูจะอยู่ในฐานะช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ

โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

#### **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21**

ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับโลก (Global awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health literacy) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental literacy) โดยทักษะที่พึงมีประกอบด้วย

**ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม** จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ

**ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี** เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลายโดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน คือความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

**ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ** ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ คือความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง

**ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม** การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

สุมาลี สังข์ศรี กล่าวไว้ในยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 ว่า ส่วนหนึ่งที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตคือ พัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการศึกษาตลอดชีวิต ให้รู้บทบาทและสามารถ ดำเนินบทบาทของตนในการจัดและส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างเต็มที่ บุคลากรนี้ครอบคลุม บุคคลหลายกลุ่มตั้งแต่ครูอาจารย์ นักการศึกษา บุคลากรของแหล่งการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนพ่อแม่ ผู้ปกครองโดยประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การศึกษาตลอดชีวิตให้แก่สังคม
2. การปรับเปลี่ยนเจตคติด้านการศึกษาของผู้ให้ และผู้รับในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่ โดยการให้ความสำคัญกับการศึกษาตลอดชีวิต
3. ส่งเสริมให้ตระหนักถึงความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น โดยใช้ภูมิปัญญาชุมชนเพื่อชุมชนเกิดการเรียนรู้และสร้างแหล่งความรู้ซึ่งมีสื่อที่หลากหลายเพื่อการถ่ายทอดความรู้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
4. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ให้บุคคลและชุมชนเข้าใจความหมายที่แท้จริงและความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องอาศัยสื่อมวลชนเป็นผู้ส่งสารไปถึงประชาชนทุกพื้นที่ โดยทั้งประชาชน หน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันทำงานประชาสัมพันธ์

#### ส่วนที่ 4 ลักษณะของนักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

อาชัญญา รัตนอุบล (เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้) กล่าวว่า บุคคลทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตั้งแต่เกิดจนตาย สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตของบุคคลคนนั้นการเรียนรู้จึงสามารถเกิดขึ้นได้แม้ภายหลังจากที่บุคคลดังกล่าวสำเร็จการศึกษาจากในระบบโรงเรียนแล้วก็ตาม ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น อาจเรียกบุคคลดังกล่าวได้ว่าเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator) หรือเป็น ผู้ที่ทำงานการศึกษาต่อเนื่อง (Extension Worker) หรือเป็น “นักการศึกษานอกระบบโรงเรียน” (Non-Formal Educator) หรือเป็น “นักการศึกษาผู้ใหญ่” (Adult Educator) แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเรียกบุคคลนั้นในลักษณะใดก็ตาม บุคคลดังกล่าวก็จะมีหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในการเป็นเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน กล่าวคือจะเป็นผู้ที่ร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมไปกับผู้เรียน และมีใจเปิดกว้างที่จะยอมรับการเรียนรู้ร่วมกัน “เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้” จะทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความเข้าใจ และความเห็นใจในผู้ที่ตนทำงานเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ ทฤษฎีการเรียนรู้ การศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบโรงเรียน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนเกี่ยวข้องอยู่เป็นสำคัญ ทั้งนี้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของ Facilitator of adult education ไว้ดังนี้

Tough (1979) ได้กล่าวถึงลักษณะของ Facilitator of adult education ไว้ว่ามี 4 ลักษณะ ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีความรัก ความอบอุ่น ช่วยเหลือและเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน
2. การให้เกียรติผู้เรียนในเรื่องความสามารถในด้านการวางแผนตนเอง (Self-planning) ของผู้เรียน
3. มองตนเองในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการสนทนาและผู้เรียนและตนเองมีสิทธิเท่าเทียมกัน
4. เป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากกิจกรรมที่เข้าไปมีส่วนร่วม

Pratt (1981) ได้กล่าวถึงลักษณะของ Facilitator of adult education ไว้ว่ามี 5 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. พัฒนาผู้ใหญ่ให้พัฒนานั้นสัมพันธ์กับงาน
2. พัฒนาความเข้าใจและความรับผิดชอบในการสอน
3. รับมือกับความใกล้ชิด และการสิ้นสุดสรุปผลการเรียนรู้และระบุการเรียนรู้ในอนาคต
4. สร้างความชัดเจนในบทบาทและความน่าเชื่อถือ
5. ทำให้การเรียนการสอนที่อยู่ภายในขอบเขตที่ตกลงกันได้

อาชญญา รัตนอุบล (เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิต หรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ คุณสมบัติส่วนตัวและทักษะทั่วไปที่ผู้ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิต หรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้พึงมีประกอบด้วย

#### ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

1. การเข้าถึงได้ หมายถึง ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้เมื่อผู้เรียนต้องการไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเรียน หรืออยู่ภายนอกชั้นเรียน อย่างไรก็ตามก็เป็นการยากเช่นกันที่จะตัดสินใจว่ากิจกรรมทางสังคมใดที่ ควรจะไปเข้าร่วมกับผู้เรียนบ้าง หากเพียงแต่ขอให้ระลึกร่างๆว่าเมื่อ “ผู้เรียนต้องการจะพบควรจะต้องได้พบ” และมีเวลาให้แก่ผู้เรียนอย่างเพียงพอ

2. เข้าใจในบทบาทของตน หมายถึงความเข้าใจในบทบาทที่จำเป็นในแต่ละสถานการณ์ของผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ได้แก่ บทบาทของผู้สอน บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก หรือบทบาทของผู้ให้การฝึกอบรม หรือบทบาทของผู้ทำงานในองค์กรและประการที่สำคัญที่สุด “บทบาทของการเป็นผู้เรียนเอง” ก็ตาม ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้จึงควรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในบทบาทของตน เพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของทุกฝ่าย

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง เพราะกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนหรือการศึกษาตลอดชีวิตจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่หลากหลาย รวมทั้งกลุ่มผู้เรียนเองต่างก็มีความหลากหลายแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ จึงควรจะมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำเสนอ “กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย” และเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกัน

4. ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ผู้ที่ทำงานการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ เป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มผู้เรียนต่างๆ ด้วยเหตุนี้จึงควรที่จะมีความตระหนักถึง มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้เรียน ซึ่งหนทางหนึ่งที่จะทำได้คือ “การรับรู้รับฟัง” ผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ

5. ความกระตือรือร้น หมายถึงผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิต หรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ที่ขาดความกระตือรือร้นในสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่จะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่และบทบาทของตนได้อย่างไร ความสุข และในที่สุดตัวผู้เรียนเองก็จะมองเห็นความเฉื่อยชา และท้ายที่สุดตัวผู้เรียนเองก็จะ “ทำตามแบบอย่าง” ของผู้สอนและขาดความกระตือรือร้นตามไปด้วยในที่สุด

6. การปรับอารมณ์ หมายถึง การผสมผสานระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่น ซึ่งจะนำไปสู่ “การตัดสินใจที่เหมาะสม” เมื่อมีสถานการณ์บางสถานการณ์เกิดขึ้น เช่น เมื่อมีการซักถามโดยผู้เรียนในเรื่องที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอน ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรจะต้องพิจารณาว่าจะทำอย่างไรจะตอบคำถามต่างๆที่ตัวเองไม่ทราบ หรือจะเลื่อนคำตอบออกไปภายหลัง

7. การตรงต่อเวลา หมายถึง หากผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ต้องการให้ผู้เรียนมาถึงสถานที่เรียน หรือห้องเรียนได้ตรงเวลา ตัวผู้ทำงานการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้เอง ก็ควรจะต้องเป็น “ต้นแบบที่ดี” ให้กับผู้เรียนในเรื่องดังกล่าว

8. ปฏิบัติในสิ่งที่สอน หมายถึง ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ จะถูกผู้เรียนเฝ้ามองการปฏิบัติหรือการกระทำในสิ่งที่พูด สิ่งที่สอนอยู่เสมอ การเรียนจึงรู้จะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ มีทัศนคติว่า “จงอย่าทำตามสิ่งที่ครูทำ แต่จงทำตามสิ่งที่ครูสอน” อย่างไรก็ตาม ไม่มีผู้สอนคนใดจะสมบูรณ์แบบได้อย่างหมดจด แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ “การรู้จักการยอมรับความผิดพลาด” ที่เกิดขึ้น และสามารถอธิบายเหตุผลของความผิดพลาดดังกล่าวได้

9. การตระหนักถึงตนเอง หมายถึง ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรจะต้องถามคำถามตัวเองอยู่เสมอว่าตนเองได้ตระหนักถึง “ความเป็นจริง” ในพฤติกรรมของตนเองมากน้อยเพียงใด เข้าใจในการกระทำของตนเองมากน้อยเพียงใด อธิบายพฤติกรรมของตนเองได้หรือไม่ และอย่างไร

10. การพัฒนาการจูงใจในตนเอง หมายถึง การเรียนรู้เป็นผลจากการจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ จึงต้องมีการจูงใจตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อนที่จะไปชักจูงให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้

11. ความไวต่อการรู้สึก หมายถึง ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรมีความไวต่อความรู้สึกของผู้เรียน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องให้ผู้เรียนมาพูดมากแล้ว หรือมาอธิบายความรู้สึกหรืออารมณ์ของตนเองด้วยวาจา เพียงแต่ควรรู้จักการสังเกตสีหน้า แววตา ทักษะคติ หรือพฤติกรรมของผู้เรียน ก็น่าจะมีความเข้าใจในตัวของผู้เรียนได้บ้าง

12. ความผูกพัน หมายถึง ผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรต้องมีความผูกพันร่วมกันให้ความสำคัญร่วมกันต่อโครงการการศึกษาตลอดชีวิตที่จัดขึ้น เนื่องจากจะทำให้บุคคลทุกฝ่ายเกิดความรู้สึก “เป็นเจ้าของร่วมกัน” ในโครงการนั้นๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของกิจกรรมดังกล่าวต่อไป

13. ความน่าเชื่อถือได้ หมายถึง ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรจะต้องทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม หรือผู้เรียนเกิดความนับถือและน่าเชื่อถือ โดยการมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ ความชำนาญในเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่

14. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นของผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ จะเกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากกลุ่มผู้เรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียนแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน หากผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ จัดกิจกรรมโดยปราศจากความยืดหยุ่น เมื่อถึงสถานการณ์ที่ควรจะมีการปรับเพื่อความเหมาะสมกับความหลากหลายของผู้เรียน ก็จะทำให้ความสนใจในโครงการดังกล่าวของผู้เรียนลดลงไปและอาจจะไม่เข้าร่วมในโครงการนั้นต่อไป

15. ทักษะทางบวก หมายถึง มีทักษะทางบวกต่อสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะต่อตัวผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้พึงต้องมี ตลอดจนควรต้องพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับองค์กรที่สังกัดอยู่ และทักษะต่างๆไปที่จะจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

16. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึงผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ควรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนมีอารมณ์ขัน รู้จักใช้สถานการณ์ลดความตึงเครียด บริหารความขัดแย้ง

### **ด้านทักษะทั่วไป**

1. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรจะต้องมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียน สามารถจัดการกับผู้เรียนที่ไม่มีเหตุผล “สามารถพูดจาโน้มน้าวผู้เรียน” รู้จักการประนีประนอม และจูงใจผู้เรียนได้



2. ทักษะและความรู้ในการเรียนการสอน หมายถึง ผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นจะต้องใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นสำคัญ ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม “คงอยู่” ในกิจกรรมที่จัดด้วยความเต็มใจและมีความสุข โดยได้รับความรู้ และเนื้อหาสาระอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

3. ทักษะในการนำเสนอมีความชัดเจนในการนำเสนอ ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าใจสิ่งที่ผู้ทำงานกับการ ศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ นำมาเสนอได้อย่างชัดเจน เมื่อตัวผู้นำเสนอเอง มีความเข้าใจในเนื้อหาที่ตนนำมาเสนอนั้นอย่างแท้จริง สามารถพูดหรือนำเสนอได้อย่างชัดเจน มีเหตุ และมีผล มีลำดับขั้นตอน เข้าใจได้ง่าย

4. ทักษะการทำงานเป็นทีม ในส่วนของการสนุกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึงผู้ที่ทำงานกับการศึกษาตลอดชีวิตหรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ ควรจะ “รักที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น” สนุกกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของโครงการการศึกษาตลอดชีวิตดังกล่าว

5. ทักษะในการออกแบบโครงการ หมายถึงทักษะการออกแบบโครงการการศึกษาตลอดชีวิต ความเข้าใจในวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับโครงการการศึกษาตลอดชีวิตที่จัดควรจะต้องหาทางแก้ไขปัญหา ไม่ปล่อยให้ปัญหามีผลต่อการปฏิบัติงานของตน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553) ได้กล่าวไว้ว่าการ เป็นครู กศน.ที่ดีมีข้อเสนอแนะไว้ 9 ประการ คือ

1. สอนสนุก คือ มีความรู้สึกรักสนุกที่จะเป็นครูกศน.ต้องมีความรักความศรัทธาในอาชีพครู ใน การทำหน้าที่ครู มีความรักและเข้าใจ ผู้รับบริการ

2. บุกริไม่เบื่อ คือ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพัฒนาวิธีสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. เอื้อวิชา คือ จะต้องมีความรอบรู้ รู้จำ รู้จัก รู้จริง และรู้แจ้ง

4. กล้ายืนหยัด คือ จะต้องมีความมั่นใจในตนเอง มั่นใจในความถูกต้อง กล้ารับผิดชอบ รับชอบ

5. ถนัดกิจกรรม คือ รู้จักใช้เทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

6. ทำอุปกรณ์ คือ รู้จักทำและใช้อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน

7. สอนการใช้ คือ มีเทคนิคในการแนะนำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ บอกให้จำ (Telling) ทำ ให้ดู (Showing) ให้เขาฝึกทำเอง (Doing) ตรวจสอบดูว่าเขาทำได้หรือไม่ (Checking) กระตุ้นให้เขา อยากเรียน อยากคิด อยากทำ (Motivating) มอบหมายงานให้เขาได้ทำ (Assigning)

8. ให้หลักเกณฑ์ คือ สรุปสาระสำคัญให้ถูกต้องตามหลักวิชา

9. เป็นปัจจุบัน คือ มีความถูกต้อง ทันสมัยทันเหตุการณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าลักษณะของนักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือ เป็น ผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เป็น

ผู้ให้เกียรติผู้เรียน ตนเอง และเปิดใจยอมรับฟัง มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวก ช่วยเหลือ และยอมรับผู้เรียน ผ่านลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอน น่าเชื่อถือ มีทัศนคติที่ดี เข้าใจบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีความคิดสร้างสรรค์ ควบคุมอารมณ์ตนได้ดี รู้จักตน เชื่อมั่นในตนเอง และมีความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งลักษณะที่ดีนี้ส่งผลต่อการเกิดทักษะในการปฏิบัติงานทั้ง ทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ต่างๆ และการนำข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและนำมาใช้ในการจัดการศึกษาได้

### 3.3.6 ช่วงระยะเวลาของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

สุมาลี สังข์ศรี (2543) ยังได้วิเคราะห์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตว่าในช่วงต่างๆของชีวิตมนุษย์ พบว่าบทบาทการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีมากน้อยแตกต่างกันไปดังนี้

ช่วงวัยอายุ 0-3 ปี การจัดการศึกษาตลอดชีวิต จะอยู่ในช่วงของรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนใหญ่

ช่วงวัยอายุ 3-6 ปี จะได้รับการศึกษาทั้งรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ

ช่วงวัยอายุ 6 ปีขึ้นไป ได้รับการศึกษาในระบบเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ช่วงวัยอายุ 22 ปีขึ้นไป ได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยส่วนใหญ่ อาจมีการศึกษานอกระบบบ้าง

ช่วงวัยอายุ 60 ปีขึ้นไป ได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนใหญ่ และอาจมีการศึกษานอกระบบบ้าง

การศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นรูปแบบของการศึกษาที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต นับตั้งแต่วัยแรกเกิดจนกระทั่งสิ้นชีวิต ที่ครอบคลุมการจัดการศึกษา 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ (Formal education) ที่มีโครงสร้างชัดเจนแน่นอน มีการแบ่งชั้นเรียนตามอายุ จัดการเรียนการสอนตามลำดับชั้น มีหลักสูตร เวลาเรียนที่แน่นอน มีการวัดผลประเมินผลเพื่อรับประกาศนียบัตร การศึกษานอกระบบ (Non-formal education) ที่มีการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายเน้นการจัดการเรียนรู้เรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อการแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน มีเวลาเรียนที่ยืดหยุ่นและการศึกษาตามอัธยาศัย

### 3.3.7 โครงสร้างการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ในส่วนโครงสร้างของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้น สนอง โลหิตวิเศษ (2544) กล่าวไว้ว่า ลักษณะโครงสร้างการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจำแนกตามรูปแบบการศึกษาได้ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### 3.3.8 การนำเอาการศึกษาตลอดชีวิตไปปฏิบัติ

สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้เสนอแนวทางการนำเอาการศึกษาตลอดชีวิตไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีแนวปฏิบัติ 13 ประการดังต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้ชัดเจน
2. ทำการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน
3. จัดการศึกษาทุกประเภทให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ
4. จัดแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย เปิดกว้างและประชาสัมพันธ์
5. ผู้จัดการศึกษาตลอดชีวิตควรประสานความร่วมมือระหว่างกัน
6. เนื้อหาหลักสูตรจะต้องเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับชีวิตจริงและความต้องการของประชาชน
7. การศึกษาควรมีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเรียนตามความต้องการและความสะดวก
8. ใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมต่อเนื่องตลอดชีวิต
9. พัฒนาครูให้รู้บทบาทและมีทักษะในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
10. การวัดและประเมินผลควรใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

11. สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายให้เป็นผู้ใฝ่รู้
12. สร้างนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชน
13. ส่งเสริมให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การจะนำเอาการศึกษาตลอดชีวิตไปปฏิบัตินั้น ผู้จัดจึงควรคำนึงถึงความชัดเจนของเป้าหมายในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วม พร้อมทั้งเนื้อหาต้องสอดคล้องกับผู้เรียนและต้องใช้สื่อในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างให้คนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และที่สำคัญนั้นการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต้องได้รับความร่วมมือจากผู้จัดหลายภาคส่วนการส่งเสริมให้ชุมชน สังคม และครูผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาตลอดชีวิตต้องเข้าใจรับรู้ในบทบาท พร้อมทั้งมีทักษะที่พอเพียงในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อจะบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตคือ การที่ครู กศน ตำบลมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ที่เป็นความชำนาญในด้านต่างๆที่เกิดจากการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญ และทัศนคติหรือเจตคติ บทบาทที่แสดงออกทางสังคมหรือลักษณะนิสัยของแต่ละคนในการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบผ่านหลักการศึกษาตลอดชีวิตคือ 1. จัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 2. ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา 3. มีการสร้างแรงจูงใจในการเรียน 4. จัดการศึกษาต้องกลมกลืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิต 5. เปิดโอกาสให้คนมีอิสระที่จะเรียน 6. เสริมสร้างให้คนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ และ 7. ทุกภาคส่วนและทุกภาคฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### ตอนที่ 4 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory)

อาชัญญา รัตนอุบล (2546) ให้ความหมายของผู้ใหญ่ไว้ว่า ผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ตามวัยที่เหมาะสมของตน

Knowles (1980) ได้กล่าวถึงการพิจารณาตัดสินว่าใครจะเป็นผู้ใหญ่หรือไม่นั้นสามารถพิจารณาจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีพฤติกรรมและบทบาททางสังคมที่เหมาะสมกับวัยผู้ใหญ่
2. ผู้ที่มีอัตมโนทัศน์ (Self-concept) หรือการรับรู้ตนเองว่าเป็นผู้ใหญ่ โดยมี

ลักษณะสำคัญของผู้ใหญ่ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือลักษณะความเข้าใจตนเองหรือมีมโนภาพแห่งตน (Self-concept) ผู้ใหญ่มีความคิดว่าสามารถนำตนเองได้ รู้จักเหตุผล ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้ใหญ่จึงต้องการให้คนอื่นยอมรับและปฏิบัติตนด้วยความยกย่องนับถือ ให้โอกาสตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถจะประยุกต์แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้ใหญ่ได้ คือ 2.1 การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง เป็นมิตร ให้การยอมรับในประสบการณ์ และรับฟัง

ความคิดเห็นของผู้ใหญ่ 2.2 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามวัยของผู้ใหญ่ โดยการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับฐานะและบทบาทของผู้เรียนและบทบาทของผู้เรียนและสามารถนำไปใช้ได้จริง 2.3 การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ วิธีการ และเนื้อหาวิธีการประเมินความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม 2.4 การดำเนินการเรียนการสอนที่เป็นการรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ และ 2.5 การประเมินผลการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถประเมินผลด้วยตนเองได้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง และวางแผนแก้ไขปรับปรุงด้วยตนเอง

3. ประสบการณ์ (Experiences) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการสะสมด้วยวิธีการที่แตกต่างกันมาตั้งแต่ในอดีตและถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเป็นแหล่งทรัพยากรซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ 3.1 ผู้ใหญ่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์กับผู้อื่นซึ่งเป็นการขยายโลกทัศน์ของผู้ใหญ่ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นได้ ดังนั้น จึงควรให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นการสร้างการยอมรับทางสังคมเกิดความภูมิใจเห็นคุณค่าในตนเอง 3.2 ผู้ใหญ่สามารถนำเอาประสบการณ์เดิมมาเป็นพื้นฐานและนำไปเชื่อมโยงให้สัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ ซึ่งทำให้ประสบการณ์ใหม่มีความหมายมากขึ้น ดังนั้นจึงควรให้นำการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ และ 3.3 ผู้ใหญ่มีความเคยชินกับประสบการณ์เดิมที่ผ่านมา ซึ่งทำให้ผู้ใหญ่เปลี่ยนแปลงอะไรได้ยาก ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยพิจารณาจากความสามารถที่เป็นประสบการณ์ของตนเอง

4. ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสิ่งที่เรียนนั้นเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นที่จะ ต้องรู้ รวมทั้งมีแรงผลักดันจากความความต้องการที่จะต้องพัฒนาตามภารกิจ ซึ่งเกี่ยวข้อง กับบทบาททางสังคมก็จะส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 4.1 กำหนดเวลาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในช่วงวัยเวลาของผู้ใหญ่แต่ละคน
- 4.2 กำหนดกลุ่มผู้เรียนและกิจกรรมให้ไปในทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน
- 4.3 ให้แรงเสริมเพื่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง
- 4.4 กำหนดเวลาในการเรียนการสอนไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

5. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่จะมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการในการเรียนรู้ที่มุ่งหวังจะให้เกิดการนำไปปฏิบัติได้ผลจริงในปัจจุบันนั้น เป็นการเรียนรู้เพื่อตอบสนองการแก้ไขในปัญหาชีวิตประจำวัน

Brookfield (1986) ได้อธิบายลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดังนี้

- 1) ลักษณะกิจกรรมจะแสดงออกทางกายภาพ เช่น ทักษะการฟัง ทักษะการคิด
- 2) การสะท้อนความคิดและการไตร่ตรองผ่านกิจกรรม
- 3) การร่วมกันวิเคราะห์กิจกรรม
- 4) การสร้างกิจกรรมใหม่
- 5) การสะท้อนไปข้างหน้า
- 6) การวิเคราะห์ความร่วมมือ

Knowles (1975, 1980); Brookfield (1986) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่มีความต้องการและโน้มเอียงที่จะชี้ว่าตนเองในการเรียนรู้ และอาจขึ้นอยู่กับสถานะแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ตนประสบอยู่
2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ ถือเป็นแหล่งทรัพยากรที่ทรงคุณค่าต่อการเรียนรู้ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ประสบการณ์เป็นเทคนิคในการเรียนรู้ เช่น การอภิปรายร่วมกัน โดยใช้ประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยน
3. ผู้ใหญ่ตระหนักในการเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เพื่อชีวิต และการแก้ปัญหา ดังนั้นการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ จึงควรเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของผู้ใหญ่
4. ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการนำไปใช้ในการเพิ่มทักษะ หรือความรู้ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ประสบอยู่ จึงควรใช้งานเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้

#### 4.1 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ( Self-Directed Learning )

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นรูปแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีจุดมุ่งหมายหลัก คือให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีความเชื่อเรื่องของความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างไร้ขีดจำกัด และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ( Elias and Marriam, 1980 )

Knowles (1975) ได้ชี้ว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้สอนแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าการสอน ในขณะที่ Oddi (1987); Kasworm (1983) and Willer (1986) ได้ให้ความสำคัญของผู้เรียน โดยเฉพาะบุคลิกภาพและความเห็นชอบของแต่ละบุคคลว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความคิดริเริ่ม ซึ่ง

เป็นจุดเริ่มต้นในการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้ของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Brockett and Hiemstra (1991) ที่ได้เสนอว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลและวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลโดย Brockett (1983) พบว่า คุณลักษณะที่มีผลต่อการเรียนรู้เกิดจากการสร้างแรงจูงใจการรับรู้ และภาวะอารมณ์ของบุคคลนั้น และสอดคล้องกับ Garrison (1997) ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง

Knowles (1975, 1980) ได้ให้ความหมาย การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการสำรวจความต้องการเรียนรู้ การวางแผนกำหนดเป้าหมายและแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบ แสวงหาทรัพยากร การเลือกและนำมาประยุกต์เป็นวิธีการในการเรียนรู้ และมีการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ เพราะโลกในปัจจุบันเป็นโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของมนุษย์ จำเป็นต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนต้องเรียนรู้ให้ได้ทักษะพื้นฐานที่สำคัญคือ ทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ และการสืบค้นความรู้ด้วยตนเอง (Self-directed inquires) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการช่วยส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้ต่อไป อย่างไม่มีข้อจำกัดของสถานที่ และเวลา และความต้องการของตนเป็นหลักจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่สิ้นสุด

Skager (1978) ได้ให้ความหมาย การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ การวางแผนปฏิบัติ และการประเมินผลของกิจกรรมของการเรียนรู้ ทั้งในลักษณะที่เป็นเฉพาะบุคคลและฐานะที่เปี่ยมมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน

อาชญญา รัตนอุบล (2551) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน โดยการกำหนดความต้องการและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งการออกแบบประสบการณ์และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของตนตลอดจนการประเมินผลด้วยตนเอง

สรุปความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ว่า เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่การค้นหาความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนปฏิบัติการ จัดหาแหล่งทรัพยากร และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งหมด เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้แสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

## 4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Knowles (1975) ได้เสนอว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ คือ

1. ผู้เรียน (Learner) ผู้เรียนต้องแสดงบทบาทในการชี้นำตนเองการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตั้งแต่การกำหนดความต้องการ การเรียนรู้ การออกแบบแผนการเรียนรู้ กำหนดทรัพยากรการเรียนรู้ และการกำหนดวิธีการวัดและการประเมินผล

2. ผู้สอน (Instructor) ผู้สอนต้องแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นผู้กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต่างๆ (Learning resources) เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ หรือแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Houle (1980) ได้นำเสนอรูปแบบกระบวนการในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า สามารถแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้ผ่านบทเรียนที่กำหนดขึ้น 2) การเรียนรู้ผ่านแหล่งข้อมูล และ 3) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

Garrison (1970) ได้อธิบายแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นผลการผลักดันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ

1. การจูงใจเริ่มต้น (Motivation : Entering) เป็นการจุดเริ่มต้นและดำรงรักษาความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การกำกับตนเอง (Self monitoring: Responsibility) การรับผิดชอบเป็นปัจจัยภายในในการกำกับตนเองของแต่ละบุคคล

3. การจัดการด้วยตนเอง (Self management: Task Control Issue) เป็นปัจจัยภายนอกของบุคคลในการจัดการควบคุมงานต่างๆ จากองค์กร

รุ่ง แก้วแดง (2540 วีรฉัตร สุปัญญา, 2548) ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่เรียนรู้แบบนำตนเองนั้นจะต้องตอบคำถามดังต่อไปนี้

1. ส่วนแรงจูงใจ จะต้องตอบคำถามว่า “ฉันต้องการอะไร”
2. ส่วนเป้าหมาย จะต้องตอบคำถามว่า “เมื่อไปถึง ณ จุดนั้น จะเป็นอย่างไร”
3. ส่วนภารกิจ จะต้องตอบคำถามว่า “ฉันต้องทำอะไร เพื่อให้ไปถึง ณ จุดนั้น”
4. ส่วนยุทธศาสตร์ จะต้องตอบคำถามว่า “แล้วฉันจะต้องทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ”

## 4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย (ไม่ปรากฏปี) กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่แต่ละบุคคลเรียนรู้ร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหาผ่านกระบวนการของการ



เรียนรู้และการสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานบนปัญหาจริง และสะท้อนกลับบนประสบการณ์ของตนเอง เสนอแนวทางการแก้ปัญหาและนำแนวทางการแก้ปัญหาที่ผ่านการพิจารณาแล้วไปปฏิบัติ

#### 4.3.1 ความเป็นมาของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เกิดจากการริเริ่มของ Reg Revans นักฟิสิกส์ชาวอังกฤษผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยได้คิดค้นขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ราวทศวรรษ 1920 ที่ประเทศอังกฤษ (McGill and Brockbank, 2004) จากการทำงานเป็นผู้จัดการของเหมืองถ่านหิน Revans ได้ค้นพบว่าเทคนิคต่างๆ ในการอบรมที่ทำกันโดยทั่วไปหรือองค์ความรู้ต่างๆ ไม่สามารถแก้ปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ องค์กรไม่ได้เรียนรู้ และสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น แนวคิดของ Revans ได้พัฒนาจากการปฏิบัติและการเรียนรู้ของกลุ่มการตั้งคำถาม การสะท้อนความคิดและการสร้างความรู้ใหม่ (Sillis and Jones, 2002)

#### 4.3.2 แนวคิดและความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ คือกระบวนการสะท้อนความคิดจากการทำงานและความเชื่อของบุคคลในสภาพแวดล้อมที่ได้รับการสนับสนุนตลอดช่วง การเรียนรู้แบบปฏิบัติการบุคคลแต่ละคนจะได้เรียนรู้จากคนอื่นๆ โดยการทำงานกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และสะท้อนประสบการณ์ของตนเองนำไปสู่การที่บุคคลค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยกัน มีฐานจากความเชื่อในศักยภาพของบุคคลแต่ละคน วิธีการเรียนรู้จากการกระทำของตนและสิ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง และอยู่รอบตัว ใช้เวลากับคำถามการสร้างความเข้าใจและการสะท้อนความคิด สร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง การปฏิบัติต้องได้รับการเรียนรู้เป็นเข้าถึงแต่ละคนเป็นรายบุคคลในช่วงการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยการสร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาความรู้และความเข้าใจในระยะเวลาที่เหมาะสมที่มีพื้นฐานจากการตอบสนองความต้องการในทันที

#### 4.3.3 องค์ประกอบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Marquardt, 1999)

##### 4.3.3.1 ปัญหา (A Problem) การเรียนรู้จากการปฏิบัติสร้างอยู่รอบๆ

ปัญหา (โครงการ การแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง ประเด็นหรืองาน) วิธีการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของบุคคล ทีม และ/หรือองค์กร ปัญหาควรมีลักษณะที่สำคัญ อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของทีม และจัดให้มีโอกาสสำหรับการเรียนรู้ การเลือกปัญหาเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพราะบุคคลเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อเข้าไปปฏิบัติซึ่งจะได้รับผลสะท้อนกลับมา ลักษณะของปัญหาประกอบด้วย 1) เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือหน่วยงาน 2) เกี่ยวข้องกับการจัดการและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และ 3) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของแต่ละบุคคล เช่น คุณภาพ ความสามารถ หรือพฤติกรรมที่บุคคลค้นหาเพื่อที่จะปรับปรุง

การคัดเลือกปัญหาที่เหมาะสมกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีเงื่อนไขหลายอย่างดังนี้

1) โครงการที่ถูกเลือกโดยกลุ่มจะต้องเป็นปัญหางาน หรือประเด็นจริงในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและเกิดขึ้นในกรอบของเวลาจริง ซึ่งควรมีความสำคัญอย่างแท้จริงและไม่เป็นเพียงแค่ปัญหาทางสมมุติฐาน

2) โครงการต้องมีความเป็นไปได้ คือ โครงการต้องอยู่ภายใต้ความสามารถของกลุ่ม ในการเข้าใจถึงปัญหาและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้

3) ปัญหาควรอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่ม หรือกลุ่มต้องได้รับการมอบอำนาจ ในการกระทำบางสิ่งเกี่ยวกับปัญหา ซึ่งควรจะเป็นปัญหาหรืองานที่ผู้มีส่วนร่วมมีความสนใจในสิ่งนั้น และถ้าสามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้เกิดความแตกต่าง

4) โครงการต้องให้ออกโอกาสการเรียนรู้สำหรับสมาชิก และควรเป็นสิ่งที่เป็นไปได้กับ ส่วนอื่นขององค์กร นอกจากนี้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติยังแนะนำว่าผู้มีส่วนร่วมมาจาก สถานที่ต่าง ๆ กัน ปัญหาและประสบการณ์กับที่แตกต่างกัน จะเกิดการตั้งคำถามใหม่ๆ และนำไปสู่ วิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีกว่า

**4.3.3.2 กลุ่ม (The group)** แกนหลักในการเรียนรู้จากการปฏิบัติคือ กลุ่ม การเรียนรู้จากการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยสมาชิก 4 – 8 คน ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่มี สมาชิกน้อยกว่า 4 คน จะไม่ทำให้เกิดความแตกต่าง การสร้างสรรค์ และการแสดงความคิดเห็นที่ ชัดแย้งที่เพียงพอ และกลุ่มที่มากกว่า 8 คน จะมีความซับซ้อนเกินไป การสร้างกลุ่มที่มีความแตกต่าง กันจะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างกันจำนวนมากและได้รับมุมมองใหม่ๆ กลุ่มประกอบด้วยบุคคลจาก บทบาทและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับชนิดของปัญหาในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งในบาง สถานการณ์กลุ่มอาจประกอบด้วยบุคคลที่มาจากองค์กรอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ การนำบุคคลจาก สถานที่ต่าง ๆ กันในองค์กรให้มาอยู่ด้วยกัน จะทำให้ได้รับความใหม่ และสร้างการผสมผสานของ องค์กรผ่านการสร้างเครือข่ายที่ไม่เคยมีมาก่อน

คุณลักษณะของกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ควรเป็นดังนี้ 1) การได้รับมอบหมายในการ แก้ปัญหา 2) ความสามารถในการรับฟัง การถามคำถามตนเองและผู้อื่น 3) ความเต็มใจในการเปิดใจ กว้างและเรียนรู้จากสมาชิกกลุ่มอื่น 4) คุณค่าของบุคคลอื่นและการให้ความนับถือแก่บุคคลอื่น 5) การได้รับมอบหมายในการลงมือปฏิบัติและการได้รับความสำเร็จ และ 6) การตระหนักถึงตนเอง และความสามารถของผู้อื่นในการเรียนรู้และการพัฒนา

**4.3.3.3 กระบวนการถามคำถามและการสะท้อนกลับ (The questioning and reflection process)** โดยเน้นการถามคำถามที่ถูกตั้งมากกว่าการตอบคำถามที่ถูกตั้ง การ เรียนรู้จากการปฏิบัติจะจัดการกับปัญหาผ่านกระบวนการที่รวมถึงการถามคำถามในตอนเริ่มต้น การ ทำปัญหาให้ชัดเจน การสะท้อนกลับและการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

การถามคำถาม (Asking question) การถามคำถามจะทำให้บุคคลได้คิด โดยจัดให้คำถามถูกถามในลักษณะของการสนับสนุนไม่สนับสนุนตัวเอง คำถามแบบช่วยเหลือจะช่วยให้บุคคลได้คิดอย่างลึกซึ้งมากขึ้น การถามคำถามในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ นั้น ลักษณะคำถามไม่ใช่การค้นหาคำตอบ เป็นการค้นหาที่ลึกลงไปอีก การถามคำถามไม่ใช่เพียงแค่การสืบหาวิธีการแก้ปัญหาแต่เป็นโอกาสในการสำรวจ

การสะท้อนกลับถือเป็นหัวใจของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสะท้อนกลับจะสร้างการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกกลุ่มฟังอย่างตั้งใจ และเขียนประสบการณ์ของผู้อื่นแต่ละคนออกมาและพิจารณาในเรื่องของการปฏิบัติ กระบวนการถามคำถามและการสะท้อนกลับจะช่วยสนับสนุนสมาชิกในการมองซึ่งกันและกันเหมือนกับเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สมาชิกควรจะเปิดใจในการลองใช้แนวทางใหม่ๆ ของการทำสิ่งต่างๆ การทดลอง การสะท้อนกลับบนประสบการณ์ การพิจารณาผลลัพธ์ หรือผลของประสบการณ์ และทำซ้ำวงจรโดยการลองใช้ความรู้ที่ได้รับใหม่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

**4.3.3.4 การลงมือปฏิบัติ (The resolution to take action)** จากคำกล่าวของการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ว่า ไม่มีการเรียนรู้ที่แท้จริงโดยปราศจากการปฏิบัติ บุคคลจะไม่มั่นใจว่าแนวคิดหรือแผนการจะมีประสิทธิภาพจนกระทั่งแนวคิดหรือแผนการนั้นจะถูกนำไปใช้ สมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะต้องมีอำนาจในการปฏิบัติ หรือมั่นใจว่าคำแนะนำของสมาชิกจะถูกนำไปใช้ ดังนั้นกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแนวคิดและคำแนะนำของกลุ่ม และการทดสอบแนวคิดในการปฏิบัติจะทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้ว่าแนวคิดของสมาชิกมีประสิทธิภาพและนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ Dixon (1998) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดเกิดขึ้นเมื่อผู้มีส่วนร่วมสะท้อนบนการปฏิบัติของตนเองไม่ใช่บนการวางแผนของตนเอง การปฏิบัติในการเรียนรู้จากการปฏิบัติไม่ใช่การพัฒนาการให้คำแนะนำ แต่เป็นการลงมือปฏิบัติ

**4.3.3.5 วิทยากรกระบวนการ (Facilitator)** บางทีเรียกว่ากลุ่มผู้ให้คำแนะนำอาจเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงาน (ที่เป็นเจ้าของปัญหาที่อภิปราย) หรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมจากภายนอก (ไม่จำเป็นต้องเข้าใจปัญหาหรือบริบทองค์กร แต่เป็นเจ้าของทักษะในการอำนวยความสะดวก) วิทยากรกระบวนการเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการช่วยผู้มีส่วนร่วมในการสะท้อนว่าบุคคลกำลังเรียนรู้อะไร และบุคคลจะแก้ไขปัญหได้อย่างไร

วิทยากรกระบวนการควรได้รับการฝึกอบรมและทำความเข้าใจว่า การปฏิบัติของวิทยากรกระบวนการสามารถช่วยในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิทยากรกระบวนการจะมีความสามารถและความมั่นใจเพียงพอที่จะทำงานกับกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติรวมทั้ง 4 การจัดให้มีสถานที่สำหรับสมาชิกทุกคน โดยการเน้นไปที่งานหรือโครงการที่ทำอยู่

การใช้วิธีการถามคำถาม การมีความตั้งใจในการฟัง การให้เวลาสำหรับการสะท้อนกลับ การสร้างที่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้และการหลีกเลี่ยงการพิจารณา

#### 4.3.4 ขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

**4.3.4.1 กำหนดสถานการณ์ของปัญหา** โดยเป็นปัญหาทางาน หรือประเด็นจริงในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและเกิดขึ้นในกรอบของเวลาจริง และต้องมีความเป็นไปได้และอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่ม

**4.3.4.2 การถามคำถามและการสะท้อนการเรียนรู้** โดยเน้นการถามคำถามที่ถูกต้องมากกว่าการตอบคำถามที่ถูกต้อง ซึ่งลักษณะคำถามจะไม่ใช่การค้นหาคำตอบ แต่จะเป็นการค้นหาที่ลึกลงไปอีก และมีการสะท้อนคิดอย่างวิเคราะห์ผ่านประสบการณ์ในอดีต เพื่อค้นหาแนวคิดที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ และช่วยในการค้นหาแนวทางใหม่ของการปฏิบัติ

**4.3.4.3 การวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหา** โดยสมาชิกในทีมจะร่วมกันเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ผ่านการอภิปรายกลุ่ม การค้นพบ และการเรียนรู้จากกันและกัน และคัดเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีความเป็นไปได้ พร้อมกับวางแผนเพื่อนำแนวทางแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ

**4.3.4.4 การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ** โดยนำแนวทางแก้ไขปัญหาที่ได้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง

**4.3.4.5 การประเมินผล** โดยประเมินผลที่ได้รับภายหลังจากการนำแนวทางแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขที่ดีที่สุดต่อไป

### ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร องค์ประกอบ และสิ่งต่างๆที่สอดคล้องกัน เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจกับสิ่งที่เป็นนามธรรม มีวัตถุประสงค์ในการสร้างเพื่อพัฒนาแนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” หรือ Model เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วรูปแบบจะหมายถึงสิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลอง สิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท เป็นต้น

พจนานุกรม Contemporary English Longman (1981) ให้ความหมาย 3 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งเท่ากับแบบจำลอง
2. รูปแบบที่หมายถึง สิ่งของหรือคนที้นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง
3. รูปแบบ หมายถึง รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ

Bardo and Hardman (1982 อ้างถึงใน ปวีณา หมตราคี, 2552) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งทีพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมกับรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัวขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างรวมทั้งวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้น

Takao Miyakawa (1986) and Willer (1986) กล่าวว่า รูปแบบคือการแสดงสภาพความเป็นจริงการสร้างความคิดรวบยอดสิ่งทีเรากำลังศึกษาค้นคว้าออกมาในลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการอธิบายการพยากรณ์หรือการควบคุม แสดงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบที่เกี่ยวข้องหรือโครงสร้างและการเคลื่อนไหวของสภาพความเป็นจริงทีสนใจค้นคว้าอยู่

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบเป็นแบบแผนโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร เหตุ และผลของปรากฏการณ์ต่างๆทีเกิดขึ้น เพื่อบรรยาย หรืออธิบายนิยามทีแสดงความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ทีเกิดขึ้น

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2536) ได้ให้ความหมายของ รูปแบบ ว่าเป็น วิธีทีบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มิต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏในลักษณะของการสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง รูปแบบจึงเป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ หรือเป็นตัวแบบทีใช้เป็นแบบอย่างเป็นแผนผังหรือแบบแผนของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ

อุทุมพร จามรมาน (2540) กล่าวว่า รูปแบบคือโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้นรูปแบบใดๆจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติหลายตัวแปร และตัวแปรแต่ละตัวต่างมีความเกี่ยวข้องเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลกัน

ทิตินา แคมมณี (2551) กล่าวว่า รูปแบบเป็นตัวแทนทีสร้างเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งทีเป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดทีบุคคลใช้ในการหาความรู้ความเข้าใจปรากฏการณ์ โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ หรือจากหลักการต่างๆ

ปวีณา หมตราคี (2552) กล่าวว่า รูปแบบสามารถจัดกลุ่มความหมายได้ 4 ลักษณะดังนี้

1. รุ่ยย่อของความจริงทีเป็นวัตถุ เช่นแบบจำลองเครื่องบิน แบบจำลองอาคารหรือสถาปนิก
2. รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ทีได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะสำคัญทีแสดงออกผ่านสัญลักษณ์บางอย่างเพื่อให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจน
3. รูปแบบจะมีองค์ประกอบต่างๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบทีต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ
4. รูปแบบมีการแสดงความเกี่ยวข้องของหน่วยต่างๆหรือตัวแปรต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อบรรยายอธิบายสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ หรือเป็นองค์ประกอบของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือสร้างขึ้นหรือพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้าง หรือศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง ชัดเจนขึ้น หรือเป็นวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการหาความรู้ความเข้าใจ

## 5.2 ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988) แบ่งประเภทรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 4 รูปแบบดังนี้คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นรูปแบบที่ใช้การเปรียบเทียบปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมนั้นๆ ตัวอย่างเช่น รูปแบบที่ทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อแสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เป็นปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน หรือรูปแบบการสอน เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ ถ่ายทอดและแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้ นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา ศึกษาศาสตร์ และด้านการบริหารการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์ส่วนหรือเส้นทาง (Path analysis) โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆมาหาความสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

ปวีณา หมตราคี (2552) กล่าวว่า รูปแบบสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นแบบจำลองของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีขนาดย่อส่วนลงมา หรือแบบจำลองต้นแบบของสินค้าที่สร้างแบบจำลองเท่าของจริง และลักษณะที่ 2 เป็นแบบจำลองเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่นการทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทดลองจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ซึ่งมี 5 ลักษณะได้แก่ รูปแบบที่ 1 รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ รูปแบบที่ 2 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบที่ 3 รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบที่ 4 รูปแบบเชิงสาเหตุ รูปแบบที่ 5 รูปแบบเชิงแนวคิด

## 5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบโดยใช้แนวคิดเชิงระบบขององค์กรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี

(Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการบริหาร (Management Process) และ 5) การทำการตัดสินใจ (Decision-Making)

Keeves (1988) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 5 องค์ประกอบคือ 1) แนวคิดและหลักการ 2) แสดงวัตถุประสงค์ ในการเปรียบเทียบปรากฏการณ์ 3) แสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เป็นปรากฏการณ์นั้นๆ 4) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และ 5) สรุปผลของปรากฏการณ์

รุ่งนภา จิตรโรจน์ (2548 อ้างถึงใน ปวีณา หมตราคี 2552) ได้แสดงรูปแบบการบริหารของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทยประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย ส่วนที่ 2 คือแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 3 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ

ทิตนา แชมมณี (2551, 2554) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อพื้นฐานของรูปแบบ 2) มีเนื้อหาแสดงความสัมพันธ์ที่สามารถบรรยายและอธิบายสภาพปรากฏการณ์ หรือลักษณะที่เกิดขึ้นได้สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) มีวัตถุประสงค์ของเรื่องที่กำลังทำการศึกษา 4) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนมีการสร้างความคิดรวบยอด อธิบายหรือที่จะช่วยให้กระบวนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 5) มีการจัดระบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง องค์ประกอบ กระบวนการและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ และ 6) มีการประเมินผลกระบวนการเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายรูปแบบหรือกระบวนการนั้นๆ ได้

ปวีณา หมตราคี (2552) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบของรูปแบบตามหลักการของ Keeves (1988) และ ทิตนา แชมมณี (2551) เพราะเป็นองค์ประกอบของรูปแบบทางการศึกษาที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นแบบแผนทางโครงสร้างความคิด ที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่เป็นตัวแทน เพื่ออธิบายพฤติกรรม หรือลักษณะบางสิ่งบางอย่างของสิ่งที่ทำการศึกษาที่เกิดขึ้นจริง และ พฤติกรรม หรือลักษณะบางสิ่งบางอย่างนั้นใช้เป็นเครื่องมือทางความคิด ที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจจากประสบการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสรุปเป็นตารางสังเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	Keeves (1988)	พิศนาคะ (2551)
1. แนวคิดพื้นฐาน หรือหลักการของรูปแบบ	/	/
2. ภาพโครงสร้างความคิด	/	
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	/	/
4. เนื้อหาของรูปแบบ	/	/
5. อธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอน		/
6. องค์ประกอบของรูปแบบ	/	/
7. กระบวนการของรูปแบบ	/	/
8. การจัดระบบ		/
9. การประเมินผลของรูปแบบ	/	/

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบสรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 5) กระบวนการของรูปแบบ และ 6) การประเมินผลของรูปแบบ

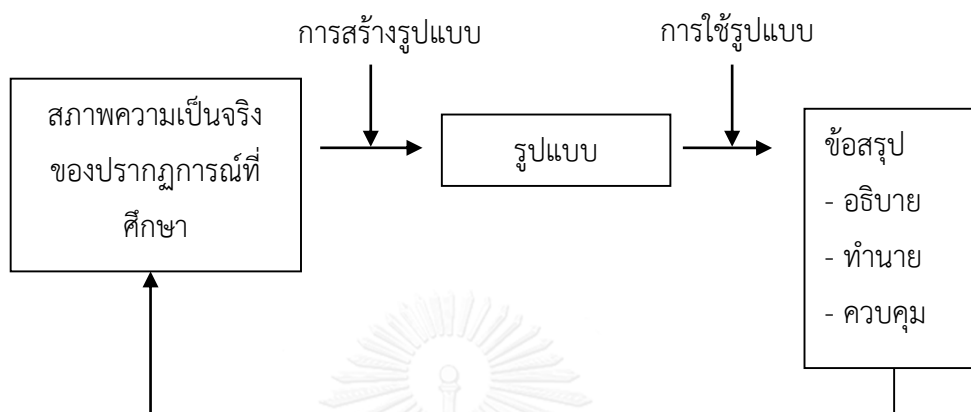
#### 5.4 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้าง แสดงขั้นตอน หรือการปรับปรุงข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เอกสาร การลงพื้นที่และการพบเจอปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นระบบและเห็นภาพเชิงรูปธรรมของสิ่งต่างๆได้มากยิ่งขึ้น โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบดังต่อไปนี้

Meason, Albert and Khedourri (1985 อ้างถึงใน กนิษฐา นาวารัตน์, 2549) ได้กำหนดขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 เป็นขั้นรวบรวมสภาพปัญหาเพื่อหาว่าปัญหาที่แท้จริงเป็นอย่างไร ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนารูปแบบ ซึ่งขั้นนี้จะดำเนินการหลังจากการรวบรวมสภาพปัญหาจากขั้นที่ 1 ขั้นที่ 3 ขั้นการทดลองรูปแบบ โดยเมื่อสร้างรูปแบบเสร็จจะต้องพิจารณาถึงความตรงตามสถานการณ์จริง รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของการแก้ปัญหาด้วย และการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อผ่านการทดสอบแล้วสามารถที่จะนำไปใช้ และขั้นที่ 4 ขั้นการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบ



Takao Miyakawa (1986) เสนอว่าการสร้างรูปแบบเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การศึกษาปรากฏการณ์ดังกล่าวอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงแต่สามารถศึกษาโดยวิธีการสร้างรูปแบบขึ้นและหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาขึ้นตอนการพัฒนา



แผนภาพที่ 4 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) กำหนดว่าขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ออกเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาในการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งหัวข้อที่ต้องการพัฒนา ขั้นที่ 2 ขั้นการสร้างรูปแบบ เป็นการนำข้อมูลจากหลายแหล่งมาสังเคราะห์สร้างรูปแบบตามกรอบแนวคิด ขั้นที่ 3 เป็นขั้นประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองด้วยวิธีการต่างๆที่เหมาะสมกับลักษณะงานวิจัยที่สร้างขึ้น

ศักดา สถาพร (2549) ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนานารูปแบบ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ขั้นที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบ ขั้นที่ 4 การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนานารูปแบบให้สมบูรณ์

ปวีณา หมตราคี (2552) ได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหาและข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยขั้นการสังเคราะห์สร้างรูปแบบตามกรอบแนวคิด ร่างแบบจำลอง ร่างรูปแบบเบื้องต้นหรือนำเสนอ ขั้นที่ 4 ตรวจสอบรูปแบบ โดยดูความเหมาะสมของรูปแบบและประเมินความเป็นไปได้ รวมทั้งการประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยผู้บริหาร และขั้นที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนานารูปแบบตามข้อเสนอแนะ

โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบตามการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบของ Meason, Albert and Khedourri (1985); Takao Miyakawa (1986); วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547); ศักดา สถาพร (2549) และปวีณา หมตราคี (2552) ดังมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ

ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ	Meason, Albert & Khedouri, 1985	พาคาโอะ มิยาซากะ, 1986	วิสุทธ์ วิจิตรพิชฌน์, 2547	ศศิตา สกภาพร, 2549	ปริมา หนเดรที, 2552
1. ทำการศึกษาสภาพปัญหาในการดำเนินการ - สภาพ ปัญหา ข้อมูลพื้นฐาน				/	/
2. ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง - องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง - กำหนดองค์ประกอบรูปแบบ - กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและหลักการของรูปแบบ	/	/	/	/	
3. การพัฒนาารูปแบบ - สร้างรูปแบบจากการสังเคราะห์ตามกรอบแนวคิด - ร่างแบบ - สร้างรูปแบบร่าง	/	/	/	/	/
4. ตรวจสอบรูปแบบ - ตรวจสอบความเป็นไปได้ - ตรวจสอบความเหมาะสม - ประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญหรือการทดลอง	/	/	/	/	/
5. การแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะ	/		/	/	/

จากขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบที่ได้จากตารางสังเคราะห์ข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการพัฒนาารูปแบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาองค์ความรู้และกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ 2) สร้างรูปแบบสังเคราะห์ตามหลักการ 3) ตรวจสอบรูปแบบ และ 4) แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยได้นำทั้ง 4 ขั้นตอนมาใช้เป็นขั้นตอนในการพัฒนาารูปแบบเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักเรียนนอกระบบต่อไป

### 5.5 การตรวจสอบรูปแบบ

Eisner (1976) กล่าวไว้ว่าการตรวจสอบรูปแบบนั้นสามารถทดสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง ในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาขึ้นอยู่กับวิจารณ์ของของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. การประเมินที่เป็นความเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมินเนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจวัดด้วยเครื่องมือใดๆจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

3. การใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินจะต้องเชื่อถือว่าคุณวุฒิที่มีความเที่ยงตรงและมีเหตุผลที่ดี

4. การใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องยอมรับในความยืดหยุ่นของกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตรงตามการนำเสนอ

จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่า รูปแบบที่สร้างนั้นจะไม่สามารถนำไปใช้ได้ถ้ายังมีได้ผ่านการตรวจสอบรูปแบบโดยการตรวจสอบรูปแบบนั้น ถ้าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเฉพาะทางควรได้ระบบการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกมาจะต้องเป็นผู้ที่เชื่อถือได้และความเหมาะสม

## ตอนที่ 6 เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย (Futures Research)

การวิจัยแบบเดลฟาย เป็นส่วนหนึ่งของเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตที่ต้องการมุ่งของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่ต้องการทำการศึกษาลึกซึ้ง เพื่อหาข้อสรุปหรือที่เรียกว่า “ฉันทามติ” โดยผู้เชี่ยวชาญมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในส่วนตน โดยการวิจัยอนาคต แบบเดลฟายมีความเป็นมาและความสำคัญดังต่อไปนี้

### 6.1 ความเป็นมาการวิจัยอนาคต (Futures Research)

ความหมายของการวิจัยอนาคต อนาคตศาสตร์ (Futurism) เป็นศัพท์บัญญัติศาสตร์สาขาใหม่ กำลังเป็นที่สนใจของนักวิทยาศาสตร์ในปัจจุบัน แต่ปรัชญาและมีนัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคตศาสตร์มีมานานแล้ว วิทยาการแขนงนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์อนาคตด้วยเทคนิควิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตได้ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การควบคุมและผลักดันในอนาคตให้เป็นไปทางที่มนุษย์ต้องการได้ เป้าหมายที่สำคัญของอนาคตศาสตร์มี 3 ประการ คือ ประการที่ 1 สร้างภาพอนาคตที่จะเป็นและที่ควรจะเป็น ประการที่ 2 แสวงหาทางเลือกที่จะดำเนินการในอนาคต และประการที่ 3 กระตุ้นให้ตระหนักถึงภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและหาแนวทางการแก้ไข

ซึ่งในงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาดตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบนี้สอดคล้องกับการใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตเพื่อแสวงหาทางเลือกที่จะดำเนินการในอนาคต โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

ในระยะแรกนั้นเทคนิคเดลฟายเกิดขึ้นก่อน มีรากฐานของเทคนิคเดลฟายนี้สร้างมาจากจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการตัดสินใจของกลุ่ม เป็นเทคนิคที่ใช้ในการวิจัยแบบที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องมาประชุมกันแบบเผชิญหน้ากัน (ประยูร ศรีประสาธน์, 2523; ชนิตา รักษพลเมือง, 2541; Wonderbourges, 1991 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย บาลศิริ, 2543) เทคนิคเดลฟายจึงเป็นกระบวนการตรวจสอบการได้รับความคิดเห็นหรือฉันทามติจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด และเป็นเทคนิคการวิจัยที่มีการเพิ่มแรงกระตุ้นเพื่อให้บุคคลได้รับฉันทามติด้วยแบบสอบถามที่มีการให้ข้อมูลกลับคืนเกี่ยวกับคำตอบของกลุ่ม (Wright and Bolger, 1991)

ในระยะแรกๆนั้นเทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการวิจัยสำหรับการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อมาได้นำไปใช้ในทางการแพทย์ ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตนี้ไม่ใช่การทำนายที่ถูกต้อง แต่ต้องการสำรวจเพื่อศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่าเราสามารถที่จะสร้างอนาคตได้ตั้งแต่ปัจจุบัน อนาคตคือปัจจุบัน เพราะฉะนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอนาคตนี้จึงมีประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจตลอดไปจนถึงวิธีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ (จุมพล พลภูธรชีวิน, 2548)

## 6.2 เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เทคนิคการวิจัยแบบ Delphi Technique นั้นมีข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการคือ การตัดสินใจของกลุ่มบุคคลจะมีความถูกต้องมากกว่าการตัดสินใจของบุคคลเพียงคนเดียว และการตัดสินใจของกลุ่มบุคคลจะมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น เมื่อกลุ่มบุคคลนั้นเป็นผู้เชี่ยวชาญในประเด็นที่ต้องตัดสินใจ และอีกประการหนึ่งคือ การตัดสินใจของกลุ่มบุคคลจะมีความเที่ยงมากกว่าการตัดสินใจของบุคคลเพียงคนเดียว แต่ถ้าหากสมาชิกต้องเผชิญหน้ากันในระหว่างตัดสินใจ บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเผชิญหน้า เช่นการใช้อำนาจหน้าที่ ความลำเอียงมีอคติของกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้ความคิดเห็นที่ได้เกิดเป็นด้านลบต่อประสิทธิภาพของการตัดสินใจของกลุ่ม (Lanford, 1972; Brooks, 1979 ; Martino, 1983 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย บาลศิริ, 2543) อีกทั้ง Delphi Technique ยังเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ที่ส่วนใหญ่มักไม่มีเวลามานั่งแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยตรง ด้วยวิธีการประชุมสัมมนา ระดมสมอง

## 6.3 ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

Johnson (1993) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่าเป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม

สมจิตร์ อุตม (2549) ได้กล่าวถึงเทคนิคเดลฟายว่า หมายถึง วิธีการวิจัยเพื่อคาดการณ์อนาคตของเหตุการณ์ต่างๆ สรุปรวบรวมความคิดเห็นภาพของอนาคตของเหตุการณ์ที่จำเป็นต้อง

ศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษาอย่างแท้จริงผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักถึงความสำคัญมีความสนใจในเรื่อง และประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษาพร้อมยินดีให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามครบจำนวนตามขั้นตอน ในทางปฏิบัติที่สำคัญผู้วิจัยจะต้องไม่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับทราบชื่อซึ่งกันและกัน และไม่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเผชิญหน้ากันเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ความรู้ความสามารถข้อคิดเห็นอย่างอิสระลดความขัดแย้งและเหตุผลทางความคิดเห็นด้วยกันทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือละเอียดตรงประเด็น

จากความหมายของเทคนิคเดลฟายที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าเดลฟายเป็นเทคนิคที่รวบรวมแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญหลายๆท่าน ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องใดๆที่ทำการศึกษา โดยทำให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ อีกทั้งเทคนิคเดลฟายนั้นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิสามารถให้ข้อมูลความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเป็นตัวของตัวเอง

#### 6.4 กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยแบบเดลฟาย

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ได้เสนอกระบวนการในการเก็บข้อมูลการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังนี้ รอบที่ 1 คณะทำงานจะส่งแบบสอบถามปลายเปิดไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิตอบในรอบนี้เป็นการถามอย่างกว้างๆ เพื่อต้องการเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน เช่น 1) ในสภาพของสังคมปัจจุบันท่านคิดว่าผู้เรียนในระดับประถมศึกษามีปัญหาและความต้องการตลอดจนความสนใจอะไร 2) ท่านคิดว่าหลักสูตรในระดับประถมศึกษาที่ใช้อยู่ในขณะนี้สามารถสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนได้หรือไม่ เพราะเหตุใด และ3) ท่านคิดว่าความคาดหวังของสังคมต่อการศึกษาของผู้เรียนในระดับประถมศึกษาเป็นอย่างไร เป็นต้น

คณะทำงานอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและไม่จำกัดคำตอบ (Non-directive, open-ended, semi-structured interview) กล่าวคือ มีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นที่จะถามไว้ล่วงหน้า ไม่ถามแบบชี้หน้า แต่จะปล่อยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ผู้สัมภาษณ์มีหน้าที่เพียงบันทึก และตั้งใจฟังและทำการสรุปการสัมภาษณ์จากบันทึกที่จดไว้เมื่อจบหัวข้อที่สัมภาษณ์ในข้อหนึ่งๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ปรับปรุงแก้ไขคำสัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์มีความเชื่อมั่นว่าได้ข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้

รอบที่ 2 หลังจากที่ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ในรอบแรกจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว คณะทำงานจะรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดเข้าด้วยกัน และนำมาวิเคราะห์พิจารณารวมทั้งตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก จากนั้นก็จัดสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งกลับไปยังกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นอีกครั้ง แบบสอบถามรอบนี้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนต้องลงมติจัดระดับความสำคัญของแต่ละข้อในรูปแบบของการให้เปอร์เซ็นต์ (Percentage) หรือแบบมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) รวมทั้งเขียนเหตุผลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแต่ละข้อลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ตอนท้ายประโยค นอกจากนี้หากมีคำถามข้อใดที่ไม่ชัดเจนหรือควรมีการแก้ไขสำนวนผู้ทรงคุณวุฒิสามารถเขียนคำแนะนำลงในช่องว่างดังกล่าวได้อีกด้วย

รอบที่ 3 หลังจากได้รับแบบสอบถามรอบที่ 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิคืนแล้วคณะทำงานจะนำคำตอบแต่ละข้อค่านวนหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วสร้างแบบสอบถามใหม่โดยใช้ข้อความเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 2 เพียงแต่เพิ่มตำแหน่ง Median Interquartile Range และตำแหน่งที่ผู้ตอบท่านนั้น ได้ตอบในแบบสอบถามฉบับรอบที่ 2 แล้วส่งกลับไปให้ผู้ตอบท่านนั้นๆ อีกครั้งหนึ่ง จุดประสงค์ของแบบสอบถามรอบนี้เพื่อให้ผู้ตอบได้เห็นความแตกต่างระหว่างคำตอบเดิมของตัวเอง Median และ Interquartile Range ของคำตอบที่ได้จากกลุ่มผู้ตอบทั้งหมด แล้วพิจารณาทบทวนอีกครั้งว่าต้องการยืนยันคำตอบเดิมหรือต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ หากต้องการยืนยันคำตอบเดิม ก็ได้รับการขอร้องให้เขียนเหตุผลสั้นๆ ลงตอนท้ายของแต่ละข้อด้วย การส่งแบบสอบถามในรอบนี้นั้น จะจัดส่งไปให้กับผู้ที่ตอบและส่งคืนแบบสอบถามรอบที่ 2 แล้วเท่านั้น

### 6.5 การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิของเทคนิคเดลฟาย

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการวิจัยที่นำมาใช้ เพื่อการคาดการณ์อนาคตของเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ในเรื่องที่ต้องการศึกษาวิจัย กระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจะทำให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ โดยไม่ต้องมีการนัดหมายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มาพบปะกัน แต่ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในประเด็นข้อคำถามโดยการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้โดยไม่มีข้อจำกัด นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนยังสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดเห็นของผู้อื่นหรือของกลุ่ม ซึ่งเป็นเสียส่วนใหญ่ ดังนั้นการเลือกใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บข้อมูลมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาและตัดสินใจ ได้แก่ การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือและจำนวนรอบที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการกำหนดการยุติกระบวนการเดลฟาย

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการวิจัยแบบเดลฟาย คือ การเลือกสรรผู้ทรงคุณวุฒิ เพราะผลการวิจัยจะถูกต้องหรือไม่ ตลอดจนเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย คือ การอาศัยข้อคิดเห็นจากการตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยจะน่าเชื่อถือหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกสรรมานั้น สามารถให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้เพียงใด ดังนั้นสิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงในการเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ความสามารถของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ความร่วมมือของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิและวิธีการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

วิธีการกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญนั้นไม่ได้มีการกำหนดอย่างแน่นอนว่าจะต้องใช้กี่คน ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นสำคัญ จากการศึกษา งานวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการวิจัยนั้นมีตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จนถึงจำนวนเป็นร้อยหรือเป็นพัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วย ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความแตกต่างกันมากก็อาจจะต้องใช้จำนวนผู้เชี่ยวชาญมาก อย่างไรก็ตาม Macmillan (1971) ได้เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญที่จะใช้ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายว่า เมื่อมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะน้อยมากดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 จำนวนผู้เชี่ยวชาญกับการลดลงของช่วงความคลาดเคลื่อนและขนาดความคลาดเคลื่อน

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ช่วงการลดของความคลาดเคลื่อน	ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ลดลง
1 - 5	1.20 - 0.70	0.50
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.04
13 - 17	0.54 - 0.50	0.04
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

ที่มา: จุมพล พลุภัทรชีวิน (2546)

จากตารางแสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17-20 คนขึ้นไปจะมีขนาดของความคลาดเคลื่อนลดลงอย่างคงที่และน้อยมาก เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนของผู้เชี่ยวชาญอยู่ที่จำนวนมากกว่า 17-20 คนขึ้นไป

#### 6.6 ข้อเด่นและข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย

อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ (2546) กล่าวว่า ส่วนของข้อเด่นของเทคนิคเดลฟายนั้นคือ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ไม่ถูกควบคุมทางความคิดทำให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงถึงความคิดเห็นตามความคิดเห็นของตนเองอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อยุติของความคิดเห็นที่สอดคล้อง เช่น ขจัดปัญหาด้านการนัดหมายให้ผู้เชี่ยวชาญมารวมกลุ่มโดยพร้อมหน้า ขจัดปัญหาด้านงบประมาณค่าที่พัก ค่าเดินทาง และที่สำคัญความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญได้รับการยอมรับเพราะเป็นความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในประเด็นนั้นๆรวมทั้งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม

ในส่วนของข้อจำกัดของเทคนิคเดลฟาย คือผู้เชี่ยวชาญต้องตอบคำถามในลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันมาก และเป็นคำถามในประเด็นเดียวกันหลายๆรอบ หรือในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญถูกรบกวนด้วยงานวิจัยที่รวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายหลายๆครั้ง อาจส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายได้ต่อการแสดงความคิดเห็นได้ และที่สำคัญอาจต้องใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละรอบ เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญไม่มีเวลาสำหรับตอบแบบสัมภาษณ์หรือแบบสอบถาม

เมื่อส่วนข้อเสียของเทคนิคเดลฟายทำการให้เทคนิคการวิจัยนี้ยังไม่สมบูรณ์อย่างเต็มที่ จุมพล พูลภัทรชีวิน ประจําภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงพัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ขึ้นในปี พ.ศ. 2522 โดยนำเอาเทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเดลฟาย (Delphi) ผสมผสานเข้าด้วยกัน EDFR จึงเป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และเทคนิค Delphi เข้าด้วยกัน ซึ่งการผสมผสานทั้งสองเทคนิคนี้ช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละเทคนิคได้เป็นอย่างดี

สรุปการศึกษานาคนั้นเกี่ยวข้องกับเทคนิค 3 ประเภทคือ Delphi Technique EFR และ EDFR ซึ่งสรุปได้เป็นตารางเปรียบเทียบความเหมือนความต่างในแต่ละหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ข้อแตกต่างระหว่าง Delphi Technique, EFR, และ EDFR

ข้อแตกต่าง	Delphi	EFR	EDFR
1. ด้านเครื่องมือ	ใช้แบบสอบถาม	ใช้การสัมภาษณ์	ใช้แบบสอบถาม/ การสัมภาษณ์
2. ด้านวิธีการเก็บข้อมูล	การสอบถาม	การสัมภาษณ์	สอบถาม/สัมภาษณ์
3. ด้านจำนวนการเก็บข้อมูล	3 รอบขึ้นไป	1 รอบ	3 รอบขึ้นไป
4. ด้านการตั้งคำถาม	ผู้วิจัยกำหนด	ผู้ให้ข้อมูลกำหนด	ผู้วิจัย/ผู้ให้ข้อมูล
5. ด้านลักษณะการเก็บข้อมูล	แบบสอบถาม ปลายเปิด	แบบสัมภาษณ์ - แบบเปิดและไม่ชี้นำ - แบบกึ่งมีโครงสร้าง - การสรุปสะสม	EDFR กับ Delphi
6. ด้านข้อมูลที่ต้องการ	ผู้วิจัยกำหนด/ ความเชี่ยวชาญ ของผู้ให้ข้อมูล	- การคิดภาพบวก - การคิดภาพลบ - ภาพที่เป็นไปได้ที่สุด	EDFR กับ Delphi EDFR Delphi

ที่มา: เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ของจุมพล พูลภัทรชีวิน (2532)



ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ผ่านการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 3 รอบ

### 6.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัยของเทคนิคเดลฟาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเกี่ยวกับแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และค่าฐานนิยม (Mode) สถิติที่มักใช้ในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ มัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ส่วนการใช้ค่าเฉลี่ยนั้นไม่เหมาะสม เนื่องจากมาตราที่ใช้กับคำตอบมีเพียงเล็กน้อยจะใช้ค่ามัธยฐานมากกว่า โดยเฉพาะกรณีที่ใช้ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ สถานการณ์ (อัมพร พงษ์กังสนานันท์, 2550)

### 6.8 ประโยชน์ของเทคนิคเดลฟาย

6.8.1 เทคนิคเดลฟายเหมาะที่จะใช้ในกรณีของกลุ่มไม่สามารถที่จะพบและประชุมร่วมกันได้ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องเวลาและความห่างไกล

6.8.2 เทคนิคเดลฟายเหมาะที่จะใช้ในกรณีที่สมาชิกของกลุ่มไม่ลงรอยกัน และการประชุมรูปคณะ กรรมการจะปราศจากความหมายในการแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อมูล

6.8.3 ในกรณีที่มีความจำเป็นเฉพาะอย่าง ที่ต้องการให้คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ถูกเก็บไว้เป็นความลับ (เช่นอิสระในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของบุคคลต่างระดับในองค์กร)

6.8.4 ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากกลุ่มก็จะไม่ได้รับการคุกคามใดๆ

6.8.5 ฉันทามติของกลุ่มไม่ได้รับอิทธิพลจากกลุ่มย่อยหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนมีอิสระในการออกความคิดเห็น

6.8.6 ลักษณะของเทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการทำวิจัยซึ่งผลที่ได้ในแต่ละรอบ จะสามารถใช้เป็นข้อมูลในรอบถัดไป

6.8.7 เทคนิคเดลฟายยืดหยุ่นและสามารถประยุกต์ได้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือปัญหาการวิจัย

## ตอนที่ 7 นักการศึกษาในระบบ (ครู กศน. ตำบล)

ครู กศน. ตำบล บุคคลสำคัญในฐานะพนักงานราชการ ที่เป็นตัวแทนของภาครัฐที่เข้าไปปฏิบัติงานในชุมชน โดยใช้ กศน.ตำบลเป็นฐาน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนและ

คนในชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย ยึดหยุ่นเหมาะสมตามบริบทพื้นที่ เพื่อให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 7.1 ความหมาย กศน. ตำบล

กศน.ตำบล หมายความว่า เป็นหน่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ตั้งอยู่ในระดับตำบล/แขวง

### 7.2 หลักการ กศน. ตำบล

หลักการทำงาน กศน. ตำบล ยึดชุมชนเป็นฐานในการดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้โดยใช้ต้นทุนของชุมชน เช่น อาคาร สถานที่ แหล่งวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี มีการประสานเครือข่ายในชุมชนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชนหรือสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรม กศน. ตำบล ทั้งในฐานะผู้ให้บริการ ผู้รับบริการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา บูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน มีคณะกรรมการ กศน. ตำบลที่เป็นคนในชุมชนให้การส่งเสริม สนับสนุน ติดตามดูแลและร่วมประเมินผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล

### 7.3 วัตถุประสงค์ กศน. ตำบล

กศน. ตำบล จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 2) สร้างและขยายภาคีเครือข่ายในการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของภาคีเครือข่าย
- 4) ประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานจัดการศึกษาร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน

### 7.4 การดำเนินงาน กศน. ตำบล

กศน. ตำบล เป็นหน่วยจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือห้องเรียนของ กศน. อำเภอ/เขต ซึ่งตั้งอยู่ในระดับตำบล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของประชาชนในชุมชนและพัฒนา กศน. ตำบล เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชนได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1. ด้านการบริหารจัดการ 2. กิจกรรมหลักของ กศน. ตำบล 3. การมีส่วนร่วมของชุมชน 4. การนิเทศ ติดตาม และรายงานผล

## 1. ด้านการบริหารจัดการ

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
<p>1. ด้านกายภาพ</p> <p>1.1 อาคารสถานที่</p> <p>1.2 สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์</p>	<p>หัวหน้า กศน.ตำบล และครู กศน.ร่วมกันปรับปรุงอาคารสถานที่ทั้งภายในและภายนอกให้มีความพร้อมในการให้บริการ มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย เหมาะสมและมีบรรยากาศเอื้อต่อการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>1. จัดหา วัสดุ และครุภัณฑ์ พื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เพียงพอกับความต้องการ เช่น คอมพิวเตอร์ สำหรับบริการสืบค้นข้อมูล โปรเจ็กเตอร์ โทรทัศน์ เครื่องเล่นดีวีดี อุปกรณ์รับสัญญาณดาวเทียม วิทยุ ฯลฯ</p> <p>2. ดูแล บำรุงรักษาวัสดุ และครุภัณฑ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน</p> <p>3. จัดหาสื่อการเรียนรู้ทุกประเภท เช่น หนังสือ แบบเรียน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ชุดการเรียน หนังสือทั่วไป ฯลฯ</p>
<p>2 ด้านบุคลากร</p> <p>2.1 หัวหน้า กศน. ตำบล</p> <p>2.2 ครู กศน. ตำบล</p>	<p>1. ส่งเสริมสนับสนุน และประสานการทำงานกับครู ครรช. ชุมชนและภาคีเครือข่าย</p> <p>2. ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ในพื้นที่ กศน. ตำบล ที่รับผิดชอบ</p> <p>3. ได้รับการอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแผนที่ กศน.อำเภอหรือจังหวัด กำหนด</p> <p>1. จัดกิจกรรม กศน. ในหมู่บ้าน/ชุมชน ที่รับผิดชอบ</p> <p>2. ประสานงานร่วมกับหัวหน้า กศน.ตำบล ชุมชน และภาคีเครือข่าย</p>
<p>2.3 คณะกรรมการ กศน.ตำบล</p> <p>2.4 อาสาสมัคร กศน.ตำบล</p>	<p>- สรรหาและ เสริมสร้างแรงจูงใจ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกศน. ตำบล</p>

2.5 ภาคิครือช่ย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แสวงหา รวบรวมและจัดทำทำเนียบภาคิครือช่ยในระดับตำบล</li> <li>2. สร้างความเข้าใจให้แก่ภาคิครือช่ยเกี่ยวกับการดำเนินงาน กศน.ตำบล</li> <li>3. เสริมสร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม กศน.ตำบล</li> </ol>
-----------------	--

## 2. กิจกรรมหลักของ กศน. ตำบล

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
<p><b>1. ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ ชุมชน (Information center)</b></p> <p>1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศระดับชุมชน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย</p> <p>1.2 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ กศน. ตำบล และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>1.3 นำเสนอความรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศของชุมชนให้ถูกต้องและทันสมัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยใช้แบบของ สำนักงาน กศน.</li> <li>2. ประมวลผลเป็นรายตำบล และจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนำมาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรม</li> <li>1. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ กศน.ตำบล</li> <li>2. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี</li> <li>3. นำเสนอแผน ต่อคณะกรรมการ กศน. ตำบล และภาคิครือช่ย</li> <li>4. กศน. ตำบล นำเสนอแผนให้ กศน. อำเภอ / เขตพิจารณา อนุมัติ</li> <li>1. นำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่นการตลาดชุมชน สินค้าชุมชน การแนะแนวอาชีพ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ฯลฯ</li> <li>2. จัดแสดงข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร แผนภูมิ แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ เป็นต้น</li> <li>3. สืบค้นและการเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต</li> </ol>

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
	4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีทักษะความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล
<p><b>2. ศูนย์สร้างโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity Center)</b></p> <p>2.1 ประสานความร่วมมือในแนวราบกับภาคีเครือข่าย</p> <p>2.2 เชื่อมโยงรูปแบบการให้บริการของหน่วยงานภาคีเครือข่าย กับ กศน. ตำบล</p> <p>2.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>	<p>1. ประสานงาน/วางแผนร่วมกับภาคีเครือข่ายในชุมชน เช่น คณะกรรมการชุมชน อบต. พัฒนาที่ดิน สถานีอนามัย พัฒนาการตำบล สหกรณ์ ปศุสัตว์ ประมง ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อสม. อาสาสมัคร ส่งเสริมการอ่าน วัด มัสยิด โรงเรียนตีประจำตำบล ฯลฯ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชน</p> <p>2. รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ของภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้</p> <p>1. ส่งเสริมและหรือจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย เช่น ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it center)(สอศ.) ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน (กระทรวงไอซีที) มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิต (สสวท.)บริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ธนาคารเคลื่อนที่ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยอำเภอเคลื่อนที่ ฯลฯ กิจกรรมนี้จึงเป็นเสมือนที่นัดพบระหว่างประชาชนกับหน่วยงานบริการต่างๆ ของรัฐหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ของประชาชน</p> <p>2. พัฒนารูปแบบกิจกรรมให้หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในชุมชน</p> <p>2.1 จัดทำเว็บไซต์ กศน.ตำบล</p> <p>2.2 ใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการติดต่อกับผู้เรียน/ผู้รับบริการ ที่อยู่ต่างหมู่บ้าน/ชุมชน</p>

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
	<p>2.3 สืบค้น รวบรวมและการเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และแหล่งข้อมูลอื่นๆ เช่น ราคากลางของวัตถุดิบ ราคาผลผลิตทางการเกษตร ราคาสินค้า เป็นต้น</p>
<p><b>3. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Learning Center)</b></p> <p>3.1 ออกแบบกิจกรรม/โปรแกรมการศึกษาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>3.2 จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในชุมชน</p> <p>3.2.1 ส่งเสริมการรู้หนังสือ</p> <p>3.2.2 การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>3.2.3 การศึกษาต่อเนื่อง</p> <p>1) การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ (ดำเนินการเป็นลำดับแรก)</p>	<p>1. กศน. ตำบล และกศน. อำเภอ ร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้เรียน ผู้รับบริการออกแบบกิจกรรม/โปรแกรมหรือโครงการในลักษณะบูรณาการระหว่างวิถีชีวิตการทำงานและการเรียนรู้</p> <p>2. เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน</p> <p>1. จัดทำแผนการแก้ปัญหาผู้ไม่รู้หนังสือสำหรับกลุ่มเป้าหมาย ในตำบล ที่ชัดเจน</p> <p>2. จัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้หนังสือ ในกลุ่มอายุ 15-59 ปี เป็นลำดับแรก</p> <p>1. จัดทำแผนยกระดับการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแยกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น เด็กออกกลางคัน เด็กเร่ร่อน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ กลุ่มผู้ย้ายถิ่น ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ ประชากรวัยแรงงาน เป็นต้น</p> <p>2. วางแผนการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับภาคีเครือข่าย</p> <p>3. จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>4. รายงานผลการดำเนินงาน</p> <p>- จัดทำแผนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ/หลักสูตรอาชีพระยะสั้น ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนโดยเน้นการเพิ่มทักษะทางด้านเทคโนโลยี</p>

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
<p>2) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต</p> <p>3) การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน</p> <p>3.2.4 การศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>1) การส่งเสริมการอ่าน</p> <p>2) จัดบริการสื่อ</p>	<p>สมัยใหม่และอาชีพใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>- จัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นของชุมชน เช่น การป้องกัน สาธารณภัย สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน คุณธรรมจริยธรรม การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น</p> <p>1. จัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน โดยใช้รูปแบบ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการ ฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรูปแบบอื่นๆ เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริม ประชาธิปไตย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในการเป็น พลเมืองดีของชุมชน สังคม ของประเทศ เพื่อนำไปสู่ ความปรองดองสมานฉันท์ เศรษฐกิจชุมชน และการ อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>2. จัดการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรเชิงบูรณาการ เพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>- จัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ใน รูปแบบต่างๆ เช่น ครอบครัว รักการอ่าน มุมส่งเสริม การอ่านในชุมชน กศน.ตำบลเคลื่อนที่ อาสาสมัคร ส่งเสริมการอ่าน เป็นความรู้สู่ชุมชนหนังสือสู่หมู่บ้าน จุดบริการการอ่านชุมชน มุมอ่านหนังสือที่ท่ารถ ร้าน เสริมสวย ร้านตัดผม สถานีอนามัย เป็นต้น</p> <p>1.จัดบริการสื่อทุกประเภท เช่น สื่อสิ่งพิมพ์(นสพ.) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสาธิต สื่อทดลอง วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว เป็นต้น</p> <p>2.บริการ Student Channel เพื่อเสริมศักยภาพ ให้กับโรงเรียนตีประจำตำบล</p>

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
	3.บริการการศึกษาทางไกล (ETV) ให้แก่นักศึกษา กศน. และประชาชนทั่วไป
4. ศูนย์ชุมชน (Community Center)	- จัดและส่งเสริมให้ กศน. ตำบล เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของชุมชน เช่น เวทีชาวบ้าน สภากาแฟ สถานที่พบปะเสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลาดนัดอาชีพ กิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม เวทีประชาธิปไตย กีฬา ฯลฯ โดยครู กศน.ตำบล เป็นผู้ดำเนินการจัดให้มีกิจกรรมเหล่านี้ขึ้น เป็นการทำงานร่วมกันกับภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้ง อบต. อบจ. เทศบาล ตลอดจนภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้ง อาสาสมัครต่างๆ ในชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) อาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้าราชการ บำนาญ เยาวชน ผู้นำท้องถิ่น เข้ามาร่วมกันทำงาน เพื่อให้ เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### 3. การมีส่วนร่วมของชุมชน

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
การมีส่วนร่วมของชุมชน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างกระแสให้ประชาชน และทุกภาคส่วนของชุมชน เห็นความสำคัญ และเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรม กศน. ตำบล และจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น</li> <li>2. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนางาน กศน. ตำบล อย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล</li> </ol>



	3. เสริมสร้างและพัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ ภายในตำบล และระหว่างตำบล เช่น แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงเรียนดีประจำตำบล ศูนย์ ICT ตำบล เป็นต้น
--	--

#### 4. การนิเทศ ติดตามและรายงานผล

งาน/กิจกรรม	วิธีการดำเนินงาน
1. การนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี	1. จัดทำแผนการนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมในพื้นที่ 2. ประสานภาคีเครือข่ายร่วมนิเทศ ติดตามผล 3. จัดให้มีประชานิเทศกิจกรรมในพื้นที่
2. การรายงานผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี	1. จัดทำปฏิทินการรายงานผลการจัดกิจกรรม 2. จัดเก็บข้อมูลและรวบรวมผลการจัดกิจกรรม 3. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน - รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด - รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 7.5 บทบาทหน้าที่ กศน. ตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กศน.ตำบล เป็นหน่วยงานในสังกัด กศน. อำเภอ มีฐานะเป็นหน่วยจัดกิจกรรมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชนมีบทบาทและภารกิจของ กศน. ตำบล กศน. ตำบล มีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

7.5.1 จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ในชุมชน อย่างน้อยปีละ 560 คน โดยจำแนกเป็นรายกิจกรรม ดังนี้

##### 7.5.1.1 การศึกษานอกระบบ 260 คน ประกอบด้วย

- 1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 60 คน
- 2) การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จำนวน 200 คน
- 3) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จำนวน 20 คน
- 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จำนวน 60 คน

#### 7.5.1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 300 คน

7.5.2 สร้าง และขยายภาคีเครือข่าย เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชน

7.5.3 ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในชุมชนของภาคีเครือข่าย ทั้งในแง่ของความเข้มแข็งและความต่อเนื่องในการมีส่วนร่วม และศักยภาพในการจัดการศึกษา

7.5.4 จัดทำระบบข้อมูล สถิติและสารสนเทศ เกี่ยวกับประชากรกลุ่มเป้าหมายและ ผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาและ แผนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งในระดับชุมชนหรือระดับจุลภาค ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และภาพรวมระดับประเทศของสำนักงาน กศน.

7.5.5 จัดทำแผนงานโครงการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมายและชุมชน และพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามกรอบ จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงาน กศน. สำนักงานกศน. จังหวัด และ กศน. อำเภอ ที่สังกัด เพื่อ การสนับสนุนงบประมาณ จากกศน. อำเภอ ที่สังกัดโดยในกรณีของการจัดกิจกรรมการศึกษาขั้น พื้นฐาน ให้ยึดค่าใช้จ่ายรายหัวตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด คุณด้วยจำนวนนักศึกษา 60 คน สำหรับ กิจกรรมอื่น ๆ นั้น จัดทำแผนงานโครงการเพื่อเสนอของบประมาณ ให้ดำเนินการตามที่ได้รับ มอบหมายจาก กศน. อำเภอ

7.5.6 ประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการ ศึกษาตามอัธยาศัยของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และภาคีเครือข่ายในตำบล โดยมีการประสาน แผนการดำเนินงานภายในตำบลที่รับผิดชอบและกับ กศน. อำเภอ ที่สังกัดตามกรอบจุดเน้นการ ดำเนินงาน บนพื้นฐานของความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ

7.5.7 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยในความรับผิดชอบต่อระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรับรองการประกัน คุณภาพภายนอกของกศน. อำเภอที่สังกัด

7.5.8 รายงานผลการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่อ กศน. อำเภอ ที่สังกัดตามแผนหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

7.5.9 ปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย จาก กศน. อำเภอ สำนักงาน กศน. จังหวัด หรือ สำนักงาน กศน. และตามที่กฎหมายกำหนด

กศน.ตำบล มีบทบาทสำคัญในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน โดยมีหัวหน้า กศน.ตำบล เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน กศน.ตำบล ดังนี้

## 7.6 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้า กศน. ตำบล

### 7.6.1 การวางแผน

#### 7.6.1.1 จัดทำฐานข้อมูลชุมชน

#### 7.6.1.2 จัดทำแผนพัฒนา กศน. ตำบล

#### 7.6.1.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

### 7.6.2 การจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

#### 7.6.2.1 จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบ ดังนี้

- การส่งเสริมการรู้หนังสือ
- การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- การศึกษาต่อเนื่อง

#### 7.6.2.2 จัดและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย

- ส่งเสริมการอ่าน
- จัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- บริการข่าวสารข้อมูล และสื่อทุกประเภท
- จัดและส่งเสริมกิจกรรมห้องสมุดประชาชนตำบล ห้องสมุดชุมชน

มุมหนังสือ

### 7.6.3 บริการการเรียนรู้ในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่าย

#### 7.6.3.1 ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) ร่วมกับ (สอศ.)

#### 7.6.3.2 ชมรมคุ่มครองผู้บริโภคร่วมกับ (สคบ.)

#### 7.6.3.3 ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน ร่วมกับ (กระทรวงไอซีที)

#### 7.6.3.4 มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิต ร่วมกับ (สสวท.)

#### 7.6.3.5 หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ร่วมกับโรงพยาบาล สถานีอนามัย

#### 7.6.3.6 ธนาคารเคลื่อนที่

#### 7.6.3.7 การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับกรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

#### 7.6.3.8 อำเภอเคลื่อนที่ ร่วมกับอำเภอ

7.6.4 สร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยการประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน เป็นต้น

7.6.5 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนงาน โครงการ กิจกรรมและผลการดำเนินงาน ของ กศน. ตำบล ในรูปแบบต่างๆ

7.6.6 รายงานผลการปฏิบัติงาน

7.6.6.1 รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด

7.6.6.2 รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบล

## 7.7 บทบาทครู กศน.ตำบลทั้ง 5 ด้าน

7.7.1 วางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

7.7.1.1 ศึกษาสำรวจชุมชนโดยละเอียดเพื่อจัดทำฐานข้อมูลชุมชน

7.7.1.2 จัดเวทีประชาคมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ

7.7.1.3 จัดทำโครงการด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มาจากแผนชุมชนเสนอต่อศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อขอรับการสนับสนุน และประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

7.7.1.4 ประสานงาน และแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนอาสาสมัครต่างๆ เพื่อร่วมจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชนที่รับผิดชอบ

7.7.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน. ตำบล

7.7.2.1 การส่งเสริมการรู้หนังสือ

7.7.2.2 การจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้น

พื้นฐาน

7.7.2.3 การจัดการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิตและการพัฒนาสังคมและชุมชน

7.7.2.4 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน

7.7.2.5 การจัดกิจกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7.7.3 ให้บริการการเรียนรู้ใน กศน.ตำบล โดยเฉพาะกิจกรรมศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน ศูนย์บริการชุมชน

7.7.3.1 กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และมุมห้องสมุดชุมชน

7.7.3.2 การให้บริการสื่อการเรียนรู้ต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วีดิทัศน์ รายการวิทยุเพื่อการศึกษา

7.7.3.3 การประสานงานสนับสนุนศูนย์ซ่อมสร้าง (Fit it Center) หรือช่างชนบท

7.7.4 สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี

7.7.4.1 สนับสนุนการใช้บริการของประชาชนในชุมชนเพื่อใช้เป็นที่พบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในชุมชน

7.7.4.2 ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมในชุมชน เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมคัมภีร์ผู้บริโภคร สภาเด็กและเยาวชน และองค์กร นักศึกษา กศน.

7.7.5 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชนผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อร่วมเป็นอาสาสมัคร กศน. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่านเป็น

## 7.8 บทบาทหน้าที่ของ กศน. อำเภอ/เขต ที่มีต่อ กศน. ตำบล

7.8.1 สร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตของคนในชุมชน ตั้งแต่เด็กวัยก่อนเรียนจนถึงวัยผู้สูงอายุ

7.8.2 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายจุดเน้นของ สำนักงาน กศน.

7.8.3 สนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบล

7.8.4 จัดซื้อ หารื้อ วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการ

ให้บริการ

7.8.5 พัฒนาหัวหน้า กศน.ตำบล อาสาสมัคร กศน.ตำบล คณะกรรมการ กศน. ตำบล

7.8.6 ประสานภาคีเครือข่ายเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบล

7.8.7 ร่วมกับ กศน. ตำบล จัดกิจกรรมการเรียนรู้

7.8.8 จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของ กศน. ตำบล

7.8.9 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล

7.8.10 สรุปวิเคราะห์ผลดำเนินงาน กศน.ตำบล ระดับอำเภอ รายงานสำนักงาน กศน.

7.8.11 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่างๆ

## 7.9 บทบาทหน้าที่ของ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กทม. ที่มีต่อ กศน. ตำบล

7.9.1 ชี้แจงนโยบายจุดเน้นการดำเนินงาน

7.9.2 สนับสนุนงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบล

7.9.3 พัฒนาหัวหน้า กศน.ตำบล อาสาสมัคร และคณะกรรมการ กศน. ตำบล

7.9.4 ประสานภาคีเครือข่ายระดับจังหวัดเข้าร่วมจัดกิจกรรมระดับตำบล

7.9.5 จัดและพัฒนาระบบงานธุรการของ กศน. ตำบล

7.9.6 กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล

7.9.7 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่างๆ

## 7.10. บทบาทหน้าที่ของ สถาบัน กศน. ภาค ที่มีต่อ กศน. ตำบล

- 7.10.1 สนับสนุนสื่อการเรียนรู้
- 7.10.2 ร่วมพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษานอกระบบ
- 7.10.3 จัดเวทีแสดงผลงานทางวิชาการระดับภาค
- 7.10.4 ร่วมพัฒนาครู กศน. ตำบล
- 7.10.5 วิจัยเพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน กศน. ตำบล

## 7.11 มาตรฐาน กศน.ตำบล ปี 2554 ของ สำนักงาน กศน.

มาตรฐาน กศน.ตำบล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

**7.11.1 ด้านการบริหารจัดการ** มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. อาคาร สภาพเหมาะสม มั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 2. สื่อ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ 3. การบริหารงบประมาณ 4. บุคลากร ปฏิบัติงานครอบคลุมตามภารกิจที่กำหนด

**7.11.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้** มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน (Information Center) 2. เป็นศูนย์สร้างโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity Center) 3. เป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน(Learning Center) และ 4. เป็นศูนย์ชุมชน (Community Center)

โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นที่กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. ใช้ปัญหาหรือความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นฐาน (Problem or Need-based) ในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนหรือผู้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เกิดทักษะกระบวนการตัดสินใจตามหลัก "คิดวิเคราะห์เป็น" โดยถือเป็นจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ที่จำเป็นประการหนึ่งด้วย

3. การจัดระบบหรือกระบวนการเรียนรู้เน้นระบบหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนหรือผู้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความใฝ่รู้ รักในการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้จนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต

4. จัดสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศใน กศน. ตำบล หรือ ศรช. ในชั้นเรียนและชุมชน โดยใช้แผนชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการประสานการมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานทั้งในฐานะผู้รับผิดชอบหรือเจ้าภาพหลัก และผู้มีส่วนร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในชุมชน

5. ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียน และการจัดความรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ใช้ทุนทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และภาคส่วนต่างๆทางสังคมในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6.1 จัดการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ

6.1.1 จัดการเรียนการสอนการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน

6.1.2 จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา

6.1.3 จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

6.2 จัดการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียน สายอาชีพและกลุ่มสนใจ

6.2.1 จัดหาและประสานงานผู้สอน

6.2.2 จัดหาและประสานงานกลุ่มผู้เรียน

6.2.3 จัดหาผู้รู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.3 ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียนตามอัยาศัย

6.3.1 พัฒนาที่อ่านหนังสือพิมพ์หรือวารสารประจำหมู่บ้าน

6.3.2 พัฒนาห้องสมุดประชาชน

6.3.3 พัฒนาศูนย์การเรียนชุมชนตำบลหรือหมู่บ้าน

6.3.4 จัดและพัฒนาการศึกษาชุมชน

6.4 ดำเนินงานกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

6.4.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงาน กศน.

6.4.2 ดูแลและนิเทศงาน กศน.ระดับตำบล ระดับหมู่บ้าน

6.4.3 ประสานงานเครือข่าย กศน.ระดับตำบล ระดับหมู่บ้าน

6.4.4 จัดทำระบบข้อมูล รายงาน งาน กศน. ระดับตำบล ระดับหมู่บ้าน

## 7.11.2 กิจกรรมหลักของ กศน. ตำบล

### 7.11.2.1 ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของชุมชน (Information center) ประกอบด้วย

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศระดับชุมชน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัยโดยใช้แบบเก็บข้อมูลของสำนักงาน กศน. จัดเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ประมวลผลเป็นรายตำบล จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและนำมาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรม

2) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ กศน. ตำบล และแผนปฏิบัติการประจำปี นำเสนอแผนต่อคณะกรรมการ กศน. ตำบล และภาคีเครือข่าย และเสนอแผนให้กศน. อำเภอหรือเขต พิจารณานุมัติ

3) เสนอความรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศของชุมชนให้ถูกต้องและทันสมัย โดยเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้

ในชุมชนการตลาดชุมชน สินค้าชุมชน ฯลฯ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร แผนภูมิแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ เป็นต้น

#### 7.11.2.2 ศูนย์สร้างโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity Center) ประกอบด้วย

1) ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยประสานงานหรือวางแผนร่วมกับภาคีเครือข่าย ในชุมชนเช่นคณะกรรมการชุมชน อบต. พัฒนาที่ดิน สถานีอนามัย พัฒนาการ ตำบล สหกรณ์ ปศุสัตว์ประมง ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อสม. อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน วัด มัสยิด โรงเรียน ฯลฯ เพื่อจัดกิจกรรมบริการชุมชนรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ของภาคีเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้

2) เชื่อมโยงรูปแบบการให้บริการของหน่วยงานภาคีเครือข่าย กับ กศน. ตำบลโดย ส่งเสริมและหรือจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย เช่น ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it center) (สอศ.) ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน (กระทรวงไอซีที) มุมวิทยาศาสตร์เพื่อชีวิต (สสวท.) บริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ธนาคารเคลื่อนที่การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย อำเภอเคลื่อนที่ ฯลฯ พัฒนารูปแบบกิจกรรมให้หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนเพื่อสร้างโอกาส การเรียนรู้ให้กับประชาชน

3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารโดยจัดทำเว็บไซต์กศน.ตำบลใช้ประโยชน์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อกับผู้เรียนหรือผู้รับบริการ สืบค้น รวบรวม และการเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และแหล่งข้อมูลอื่นๆ

#### 7.11.2.3 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (Learning Center) ประกอบด้วย

1) ออกแบบกิจกรรมหรือโปรแกรมการศึกษาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดย กศน. ตำบล และกศน. อำเภอ ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายในการออกแบบกิจกรรมหรือโปรแกรมหรือโครงการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและชุมชน กิจกรรมหรือโปรแกรมหรือโครงการควรมีลักษณะที่บูรณาการระหว่างวิถีชีวิตการทำงานและการเรียนรู้

2) จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในชุมชน ได้แก่ 2.1 ส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือ โดยจัดทำแผนการแก้ปัญหาผู้ไม่รู้หนังสือสำหรับกลุ่มเป้าหมายในตำบลอย่างชัดเจน จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือในกลุ่มเป้าหมายอายุ 15-59 ปีเป็นลำดับแรก 2.2 การศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนยกระดับการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น ผู้เรียนที่ออกกลางคัน เด็กเร่ร่อน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ กลุ่มผู้ย้ายถิ่น ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ ประชากรวัยแรงงาน เป็นต้น วางแผนการจัดการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับภาคีเครือข่าย จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรายงานผลการดำเนินงาน 2.3 การศึกษาต่อเนื่องการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพจะต้องให้ความสำคัญและดำเนินการจัด



การศึกษาต่อเนื่องประเภทการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นลำดับแรกโดย จัดทำแผนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพหรือหลักสูตรอาชีพระยะสั้นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยเน้นการเพิ่มทักษะทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และอาชีพใหม่ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต จัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการ ความจำเป็นของผู้เรียนและชุมชน เช่น การป้องกันสาธารณสุข สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินคุณธรรมจริยธรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน จัดทำแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย จัดกระบวนการเรียนรู้ในการเป็นพลเมืองดีของชุมชนสังคมของประเทศ เพื่อนำไปสู่ความปรองดองสมานฉันท์ เศรษฐกิจชุมชน และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และจัดการศึกษาต่อเนื่องโดยใช้หลักสูตรบูรณาการ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2.4 การศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริมการอ่านโดยจัดทำแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ในรูปแบบต่างๆ เช่น ครอบครัวรักการอ่าน มุมส่งเสริมการอ่านในชุมชน กศน.ตำบล เคลื่อนที่อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน กระจเป่าความรู้สู่ชุมชน หีบหนังสือสู่หมู่บ้าน จุดบริการการอ่านชุมชน มุมอ่านหนังสือที่ท่ารถ ร้านเสริมสวย ร้านตัดผม สถานีอนามัย เป็นต้นจัดบริการสื่อ โดยจัดบริการสื่อประเภทต่างๆ ที่เหมาะสมและหลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ (นสพ.) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสาริต สื่อทดลอง วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว เป็นต้น บริการ StudentChannel เพื่อเสริมศักยภาพให้กับโรงเรียนตีประจำตำบล บริการการศึกษาทางไกล (ETV) ให้กับนักศึกษา กศน. และประชาชนทั่วไป

#### 7.11.2.4 ศูนย์ชุมชน (Community Center)

จัดและส่งเสริมให้ กศน. ตำบล เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของชุมชน เช่น เวทีชาวบ้าน สภากาแฟ สถานที่พบปะเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลาดนัดอาชีพ กิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม เวทีประชาธิปไตย กีฬา ฯลฯ โดย ครู กศน.ตำบล เป็นผู้ดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้ง อบต. อบจ. เทศบาล ตลอดจนภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งอาสาสมัคร ในชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) อาสาสมัคร กศน.อาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ เยาวชน ผู้นำท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรมเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

**7.11.2.4.1 ด้านการมีส่วนร่วม** มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม กศน. ตำบล 2. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ในตำบล และต่างตำบล และ 3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการดำเนินงาน กศน.ตำบล

โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างกระแสให้ประชาชนและทุกภาคส่วนของชุมชนเห็นความสำคัญ และเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรม กศน. ตำบล และจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นต้น

2. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนางาน กศน. ตำบลอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน กศน. ตำบล

3. เสริมสร้างและพัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ภายในตำบล และระหว่างตำบล เช่น แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงเรียนดีประจำตำบลศูนย์ ICT ตำบล เป็นต้น

#### 7.11.2.4.1 ด้านการติดตาม ประเมินผลและรายงานผล มี 2 ตัวบ่งชี้

ได้แก่ 1. การติดตาม และประเมินผล และ 2. การสรุปผลและการรายงานผล โดยการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลนั้น ประกอบด้วยการนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีโดยจัดทำแผนการนิเทศ ติดตามผลการจัดกิจกรรมในพื้นที่ประสานภาคีเครือข่ายร่วมนิเทศ ติดตามผล จัดให้มีประชานิเทศกิจกรรมในพื้นที่ และการรายงานผลการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดทำปฏิทินการรายงานผลการจัดกิจกรรมจัดเก็บข้อมูล และรวบรวมผลการจัดกิจกรรม จัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของ กศน. ตำบล

### ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ภาษาไทย

#### ด้านการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาตลอดชีวิต

นิตยา สำเร็จผล (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในขอบเขตของอุดมศึกษา ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน

1. การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ในการศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 16 คน 3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากการสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่นำไปใช้ในการคัดเลือก ในตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 มิติ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมี 13 องค์ประกอบ 86 ตัวบ่งชี้ และการจัดโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 23 ตัวบ่งชี้

2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยวิธีการนิยามเชิงทฤษฎี แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ชั้น คือ 1. คัดเลือกตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้จากชั้นที่ 1 โดยใช้ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ประเมินความตรง ความชัดเจน ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น โดยพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.75 พบว่า มีตัวบ่งชี้ที่ผ่านการคัดเลือก 100 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ มิติการพัฒนาผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 13 องค์ประกอบ 80 ตัวบ่งชี้ และมีจัดการโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมี 6 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ ชั้นที่ 2 การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ผ่านการคัดเลือกโดยผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบเป็นค่าร้อยละและใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ผู้เรียนหรือผู้สำเร็จการศึกษา (ร้อยละ 24.50) และมีจัดการโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (ร้อยละ 21.53) ตัวบ่งชี้ในทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักสำคัญในระดับมากถึงมากที่สุด เฉลี่ย 3 .79 ถึง 4.79

3. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แบ่งเป็น ชั้นที่ 1 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญา (คณะ) และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาและต่ำกว่า (วิทยาเขต) สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 450 คน ประเมินระดับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพิจารณาความตรงโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.40 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตัวบ่งชี้ในทุกองค์ประกอบ มีระดับความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความตรง ชั้นที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 434 คน ประเมินระดับการปฏิบัติจริงของตัวบ่งชี้ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสรล 8.30 ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืน ประกอบด้วยมิติการพัฒนาผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 13 องค์ประกอบ มิติจัดการโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ในทุกองค์ประกอบมีการปฏิบัติจริงในระดับปานกลาง เมื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยหาค่าความแตกต่างระหว่างระดับที่ต้องการ คือค่าน้ำหนักความสำคัญตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับระดับที่ปฏิบัติจริงที่ได้จากการประเมินโดยกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวบ่งชี้ในทุกองค์ประกอบมีค่าความแตกต่างระหว่างระดับที่ต้องการกับระดับการปฏิบัติจริง

ผลการวิจัย พบว่าตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ 100 ตัวบ่งชี้ จำแนกตามการวิเคราะห์เชิงระบบแบ่งเป็น 1. ด้านปัจจัยตัวป้อน 4 องค์ประกอบเรียงลำดับตามน้ำหนักความสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบภูมิหลังผู้เรียน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบผู้สอน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบผู้บริหาร จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบบุคลากรสนับสนุน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ 2. ด้านกระบวนการ 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักความสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการประชุมการเรียนการสอน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบนโยบายและกลไกการบริหารจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการจัดหลักสูตร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบการสนับสนุนให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนผู้สอน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 3. ด้านผลลัพธ์ คือ คุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 4 องค์ประกอบเรียงลำดับตามน้ำหนักสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเจตคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบทักษะและความสามารถที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ตัวบ่งชี้ 4. ด้านการจัดโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบการจัดโอกาสและกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบคุณภาพของการจัดโอกาสการเรียนรู้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สร้างรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2. ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1. สร้างรูปแบบได้วิจัยตามกระบวนการเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน และ 2. ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 124 คน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบ สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสถิติ t-test ระดับนัยสำคัญที่ .01

ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอนสร้างรูปแบบผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันระดับมากที่สุด และขั้นตอนประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ พบว่า มีความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สูงกว่าผู้บริหารที่มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกองค์ประกอบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 138 ข้อ และมีจำนวน 1 ข้อที่ไม่แตกต่างกัน

รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษาเป็นการผสมผสานความเชื่อและความคิดของปรัชญา เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. หลักสูตร มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพปัญหาผู้เรียน เน้นคุณธรรม จริยธรรม 3. การจัดการเรียนรู้ โดยในด้านการจัดวิธีการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพร้อมในการจัดแบบชั้นเรียนมากกว่าวิธีอื่นๆ 4. การประเมินผลการเรียนรู้ ประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ คุณธรรมจริยธรรม และผู้เรียนต้องได้รับการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน 5. การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา ให้ผู้เรียนนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มากเทียบโอน เพื่อศึกษาต่อในระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงขึ้น 6. การบริหารและการจัดการศึกษา ต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการจัดการศึกษานอกระบบ 7. กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เรียนในวัยเรียนที่มีปัญหาในด้านต่างๆ ผู้ที่ออกจากโรงเรียนกลางคันด้วยเหตุใดก็ตาม และ 8. การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน ต้องให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุตรหลานร่วมกิจกรรมและสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน

ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำเร็จ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ต้องร่วมกันกำหนดนโยบาย ให้ความรู้ความเข้าใจ จัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือการปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งมีความพร้อมทั้งอาคาร สถานที่ บุคลากรคิดเป็นร้อยละ 61.90 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความพร้อมมากที่สุด โดยผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษานอกระบบ

คมกฤช จันทร์ขจร (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1. การสร้างแนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามอัธยาศัยทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ นำมาร่างเป็นกรอบแนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และเนื้อหา 2. ประเมินแนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนจำนวน 274 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำแนวทางไปปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้องและผู้บริหารเห็นว่่านำไปปฏิบัติได้ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1. หลักการจัดการ

ศึกษาตามอรรถาธิบายประกอบด้วย ปรัชญา นิยาม ความหมาย การเรียนรู้ ลักษณะการจัดและผู้จัด

2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ประกอบด้วย โปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

3. การจัดปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบด้วยการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

4. การเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วย ประเภทของประสบการณ์ วิธีการ หลักการ และจุดมุ่งหมายของการประเมินความรู้จากประสบการณ์ การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าองค์ประกอบย่อยที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ได้แก่ นิยาม และความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามอรรถาธิบาย การเรียนรู้ตามอรรถาธิบาย การจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการ และจุดมุ่งหมายของการประเมินความรู้จากประสบการณ์องค์ประกอบย่อยที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยในการปฏิบัติในระดับมาก แต่ระดับของความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปรัชญาของการศึกษาตามอรรถาธิบายผู้จัดการศึกษาตามอรรถาธิบาย ความหมาย องค์ประกอบ และประเภทของโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามอรรถาธิบาย ประเภทของกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ หลักการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามอรรถาธิบาย และประเภทของการเรียนรู้จากประสบการณ์

อารักษ์ อินทร์พยุง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างตัวบ่งชี้การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประเมินตัวบ่งชี้การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่สร้างขึ้น และ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ผลการวิจัยพบว่า 1. ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 92 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลัก ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษามี 2 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษา 11 ตัวบ่งชี้ และหลักการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลัก ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนมี 6 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะใน การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเอง 5 ตัวบ่งชี้ เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ 4 ตัวบ่งชี้ ความรู้พื้นฐานและความสามารถที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4 ตัวบ่งชี้ การประกอบอาชีพบนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ 4 ตัวบ่งชี้การใช้ทักษะชีวิตจัดการกับปัญหาและสิ่งท้าทาย 3 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาสังคมและชุมชน 3 ตัวบ่งชี้

3) องค์ประกอบหลัก กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้มี 3 องค์ประกอบย่อย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร 9 ตัวบ่งชี้ การนำหลักสูตรไปใช้ 22 ตัวบ่งชี้ และการประเมินหลักสูตร 2 ตัวบ่งชี้

4) องค์ประกอบหลัก ปัจจัยเกื้อหนุนการจัดการศึกษา มี 6 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ภาควิชา 3 ตัวบ่งชี้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6 ตัวบ่งชี้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ 2 ตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วมของชุมชน 3 ตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพการศึกษา 2 ตัวบ่งชี้ และการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการประเมินตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากร กศน.ตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้ไปปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากร กศน.ตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้ ไปปฏิบัติ ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบหลัก ประชญาและหลักการจัดการศึกษาแตกต่างกัน 3 ด้านคือ ด้านองค์ประกอบหลัก ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน ด้านองค์ประกอบหลัก กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านองค์ประกอบหลักปัจจัยเกื้อหนุนการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

#### งานวิจัยด้านครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และครู กศน.ตำบล

กอบกุล กลั้วอำไพ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามาตรฐานด้านปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มาตรฐานด้านผลผลิตและมาตรฐานด้านกระบวนการตามลำดับ และในด้านปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตามมาตรฐานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สรุปได้ว่าแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. มาตรฐานด้านผลผลิต โดยรวมพบว่าผู้รับบริการไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่มีทักษะความรู้พื้นฐาน ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วนทุกกิจกรรม ไม่ได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองในการสร้างงาน สร้างอาชีพ ไม่เคารพกฎ ระเบียบ ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้นในการรับรู้ความรู้ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากภูมิปัญญา และแหล่งเรียนรู้ นักศึกษาสอบตกเป็นจำนวนมาก ไม่มีความตระหนักในคุณค่าหรือประโยชน์ในกิจกรรมการเรียนรู้

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ โดยภาพรวมพบว่า ไม่ได้มีการสำรวจสภาพปัญหาความต้องการของคนในชุมชน ไม่ได้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ ไม่มีระบบนิเทศติดตาม ภาศิเครือข่ายไม่ได้ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม การสนับสนุน วัสดุงบประมาณ อุปกรณ์ ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน คณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานด้านปัจจัย โดยภาพรวมพบว่า สภาพอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตั้งอยู่ห่างไกลชุมชน อาคารไม่เป็นเอกเทศ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และไม่มีข้อมูลสารสนเทศ

อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะสำหรับครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ดังนี้

1. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้ได้มาตรฐานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น อบรม การประชุม สัมมนา และการศึกษาดูงาน 2. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้องบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้เป็นไปตามมาตรฐานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งแต่ละมาตรฐานมีความสำคัญมากทุกมาตรฐาน ซึ่งครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้องบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้เป็นไปอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทุกด้าน 3. ครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ต้องดำเนินการประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ภูมิปัญญา องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้การสนับสนุน ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

นุรัต วรรณ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานนอกระบบสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อเพื่อพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น ให้มีความรู้ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษาพื้นฐานนอกระบบ สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพผู้เรียน และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมโดยใช้เป็นการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของเคมิสและแม็คแท็กการ์ท ดำเนินการ 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสังเกต และการสะท้อนผล กลยุทธ์ที่ใช้คือการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเป็นครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 5 คนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเป็นนักศึกษาพื้นฐานนอกระบบ จำนวน 75 คน

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานนอกระบบ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น



ในวงรอบที่ 1 ได้ดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลการดำเนินการทำให้ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2546) เพิ่มมากขึ้น สามารถวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร เพื่อมาเขียนแผนการเรียนรู้และออกแบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพผู้เรียนด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ สามารถทำแผนการเรียนรู้ได้ถูกต้องตามหัวข้อที่กำหนด สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้ตามแผนการเรียนรู้ แต่ยังมีครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนส่วนน้อยไม่สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ครอบคลุมหัวข้อที่กำหนด และการออกแบบการเรียนรู้ยังไม่สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน จึงมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 วงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการใช้กิจกรรมการจัดทำเอกสารส่งให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเพิ่มเติมเป็นเวลา 1 วัน และจัดประชุมเพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมทำให้ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีความรู้ความชำนาญในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและสภาพของผู้เรียน และสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานนอกระบบได้อย่างเหมาะสม

ขจรศักดิ์ สังข์เจริญ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน และสมรรถนะการบริหารกลุ่มผู้เรียนของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
2. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการเรียนรู้แบบเร่งรัดเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านสำหรับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
3. ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้น
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้รูปแบบการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและการบริหารกลุ่มผู้เรียนของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนคือ การขาดความรู้ด้านศาสตร์การสอนผู้ใหญ่และมีความต้องการการอบรมในหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ การสร้างสื่อนวัตกรรม และการใช้สัญญาณการเรียนรู้
2. รูปแบบการฝึกอบรมในการพัฒนาสมรรถนะ
3. ด้านให้แก่ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน ภารกิจ ความต้องการ ลักษณะทางกายภาพ การออกแบบหลักสูตร การออกแบบการประเมินผล การออกแบบกิจกรรม การออกแบบกายภาพ และการดำเนินการอบรมตามขั้นตอน ACCELERATE
3. ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าว พบว่าสามารถเสริมสร้างสมรรถนะ 3 ด้าน ของกลุ่มทดลองให้มีระดับที่สูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมที่ระดับนัยสำคัญ .05
4. ปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้รูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ บรรยากาศ เนื้อหา กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ วิทยากร

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคการใช้รูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ ข้อจำกัดด้านสถานที่ เวลา วิทยากรขาดความสามารถ ขาดแหล่งเรียนรู้ ขาดงบประมาณ

วงศ์กรณ์ สมศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอประทายจังหวัดนครราชสีมาโดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อพัฒนาครู อาจารย์ ผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการจัดการกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน โดยการฝึกอบรม และการนิเทศการสอนภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือขั้นวางแผน (Plan) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ขั้นสังเกตผล (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 คน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน การพัฒนาด้านพฤติกรรมจัดการกระบวนการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอประทายของครู อาจารย์ และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยมีจุดเน้น 5 ด้าน คือด้านการจัดการเรียนรู้โดยการพบกลุ่ม ด้านการจัดการเรียนรู้โดยกิจกรรมเรียนรู้ต่อเนื่องด้านการจัดการเรียนรู้โดยการทำโครงการ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยการสอนเสริม และด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต พบว่า ครู อาจารย์ และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้พัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการกระบวนการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนได้ดีขึ้น และมีการพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียนผู้เรียนผู้จัดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้รู้จักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมพัฒนาปรับปรุง ส่งผลทำให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพทางการเรียนและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต่อผู้เรียนในกลุ่ม และต่อสังคมได้อย่างมากขึ้นอีกทั้งยังมีผลทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครู อาจารย์ ผู้สอนได้ดียิ่งขึ้น

อนงค์ ชูชัยมงคล (2554) ได้ศึกษาเรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสำนักงาน กศน.จังหวัดอุทัยธานี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการและนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุทัยธานี การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาความต้องการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 9 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจำนวน 62 คนรวม 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

อุทัยธานี โดยการประชุมสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุทัยธานี ในภาพรวมมีความต้องการพัฒนาด้านบริหารจัดการ มีความต้องการมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความต้องการพัฒนาในเรื่องการวางแผนและการจัดทำโครงการ การประเมินโครงการ งานธุรการ การเงินบัญชีและพัสดุ การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสื่อสารตามลำดับ 2. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และการประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามลำดับ

พรพิพัฒน์ ชื่อสัตย์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล ในเขตภูมิภาคตะวันตก โดยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการที่คาดหวังและปัญหาในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของ ครู กศน. ตำบล และเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของ ครู กศน. ตำบลในเขตภูมิภาคตะวันตก การดำเนินงานประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการที่คาดหวังและปัญหาขั้นที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของ ครู กศน. ตำบล โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู กศน.ตำบล จำนวน 223 คน

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมของสภาพการปฏิบัติงาน และความต้องการที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัญหาพบว่า ด้านการให้บริการเรียนรู้มีระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนกิจกรรมสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของ ครู กศน. ตำบล ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการวางแผนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ 1. กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน 2. ประสานข้อมูล ด้านที่ 2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1. จัดอบรมการวิเคราะห์หลักสูตร 2. อบรมวิทยากรและทักษะใหม่ๆ ด้านที่ 3 ด้านให้บริการการเรียนรู้ ได้แก่ 1. กำหนดสื่อที่จำเป็น 2. จัดอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้านที่ 4 ด้านสนับสนุนกิจกรรมสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ได้แก่ 1. บูรณาการกิจกรรม 2. ศึกษาดูงานภูมิปัญญาและด้านที่ 5 ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ 1. อบรมเชิงปฏิบัติการ 2. จัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

## ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้อัตนศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน แบ่งออกเป็น 4 กระบวนการ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

### ปัจจัยนำเข้า ได้แก่

**1.1 แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)** ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักการศึกษา 4 ท่านดังนี้ ฮันซา(1966 อ้างถึงใน อาร์ักษ์ อินทร์พยุง, 2554); UNESCO (1972); Cropley and Dave (1978) และสุมาลี สังข์ศรี (2545) เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด รูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับนักศึกษานอกกระบวน (ครู กศน. ตำบล) ผู้ซึ่งเป็นบุคคลที่มีภาระงานที่หลากหลาย และจำเป็นต้องทำงานนอกพื้นที่ตามบริบทพื้นที่เป็นหลัก การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นครอบคลุมทั้งในระบบ นอกกระบวน และตามอัธยาศัย เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านการพบเจอประสบการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตของคนนั้นๆ โดยการรับความรู้จะอยู่ในรูปความรู้ ทักษะ และเจตคติตั้งแต่เกิดจนตาย การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ให้กับตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ดังนั้นการที่นักศึกษานอกกระบวน จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อใช้ดำเนินชีวิตประจำวันในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่บทบาทที่ได้รับในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้นอกจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้วนักศึกษานอกกระบวนยังจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิตรวมทั้งเข้าใจกระบวนการและลักษณะการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้วย

**1.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Self-Development)** เนื่องจากการปฏิบัติงานของนักศึกษานอกกระบวนจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต นักศึกษานอกกระบวนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เพื่อดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยใช้หลักกระบวนการพัฒนาตนเองของ Boydell , 1985; Megginson and Pedler, 1992; มนุญ วงศ์นารี, 2516; คบบ.จุฬา, 2528; คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541; เรียม ศรีทอง และคณะ, 2542; ธงชัย สันติวงศ์, 2543; ปราณี รามสูต และจำรัส ต้วงสุวรรณ, 2545; สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545; วีระวัตร สุปัญญา, 2548 สามารถแบ่งกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองออกเป็น 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ หมายถึง นักการศึกษานอกระบบทำการตรวจสอบสิ่งที่ตนต้องการที่จะศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยความต้องการในการเรียนรู้ที่เกิดจากการตระหนักในปัญหาในงาน คือสิ่งที่ปัญหาความกังวลวิตก หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิต
2. วินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบัน หมายถึง นักการศึกษานอกระบบทำการประเมิน สำนวณ สังเกต วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจสภาพแวดล้อมที่มี
3. กำหนดเป้าหมาย หมายถึง นักการศึกษานอกระบบทำการกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้จริงและมีความเกี่ยวข้องกับงาน
4. ออกแบบวางแผนในการพัฒนาตนเอง หมายถึง นักการศึกษานอกระบบทำการวางแผนในการพัฒนาตนเอง ตัดสินใจเลือกปัญหารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานกับปัญหา แนวทางวิธีการในการพัฒนาตนเอง
5. เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูล หมายถึง นักการศึกษานอกระบบทำหาวิธีการ แนวทางในการพัฒนาตนเองและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง เป็นการเลือกทรัพยากรต่างๆทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรสื่อต่างๆ
6. ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง หมายถึง นักการศึกษานอกระบบทำการพัฒนาตนเอง เป็นขั้นตอนในการเริ่มดำเนินการตามแบบแผนการพัฒนาตนเองที่ตั้งไว้
7. ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา หมายถึง นักการศึกษานอกระบบทำการประเมินตนเองเป็นการประเมินผลหลังจากที่ได้ดำเนินการตามแผนแล้ว และนำผลที่ได้ไปใช้ขยายผลเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

#### แนวคิดศักยภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพเพื่อใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพการศึกษานอกระบบ (ครูกศน.ตำบล) ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ และความหมายของศักยภาพของ Bloom (1956) ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) และ ชูชัย สมितिไกร (2552) ที่กล่าวว่าศักยภาพประกอบด้วยด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) และชูชัย สมितिไกร (2552) กล่าวว่าองค์ประกอบของศักยภาพแบ่งออกเป็นความสามารถที่มองเห็นได้ พัฒนาได้ง่าย และความสามารถที่มองเห็นยาก พัฒนาได้ยาก ซึ่งในส่วนของความสามารถที่เห็นได้ง่ายประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ที่เป็นข้อมูลความรู้เฉพาะด้านของบุคคลและทักษะ (Skills) ที่เป็นความชำนาญในด้านต่างๆที่เกิดจากการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญในส่วนที่มองเห็นได้ยากคือ ทักษะหรือเจตคติ บทบาทที่แสดงออกทางสังคม หรือลักษณะนิสัยของแต่ละคน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสังเคราะห์เป็นศักยภาพของนักการศึกษานอกระบบ

2 ส่วนคือ 1. ศักยภาพภายในตนเอง เจตคติ แรงจูงใจและคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล 2. ศักยภาพที่สามารถเห็นได้และวัดได้ คือความรู้ และทักษะ

### แนวคิดการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและหลักการการศึกษาตลอดชีวิตของ สุมาลี สังข์ศรี (2543) และ สำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) คือหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 7 ประการคือ 1) จัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย ทั้งในการศึกษาในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย 2) ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา 3) มีการสร้างแรงจูงใจในการเรียน 4) จัดการศึกษานั้นกลมกลืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิต 5) เปิดโอกาสให้คนมีอิสระที่จะเรียน 6) เสริมสร้าง ให้คนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ และ 7. ทุกภาคส่วนและทุกภาคฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

### การวิจัยแบบเดลฟาย

ในขั้นของกระบวนการ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายของ Macmillan (1971) สุวรรณา เชื้อรัตนพงศ์ (2538) จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532) เป็นการรวบรวมความคิดเห็นและ ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน เพื่อหาคำตอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักการศึกษา นอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและศักยภาพในการจัดการ การศึกษาตลอดชีวิต จำนวน 3 รอบ โดยใช้การเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 1 เป็น แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด เพื่อทำการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 ใช้ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อประเมิน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้มาในรอบที่ 1 และรอบที่ 3 รอบสุดท้าย ใช้แบบสอบถามความ คิดเห็นแบบปลายปิดในรอบที่ 2 และเพิ่มคำถามพื้นฐานและตำแหน่งพิสัยควอไทล์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความคิดเห็นของตนกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลทั้ง 20 คน ซ้ำอีก 1 รอบ

### ผลผลิต

ผลผลิตที่ได้หลังจากปัจจัยนำเข้าและกระบวนการได้แก่

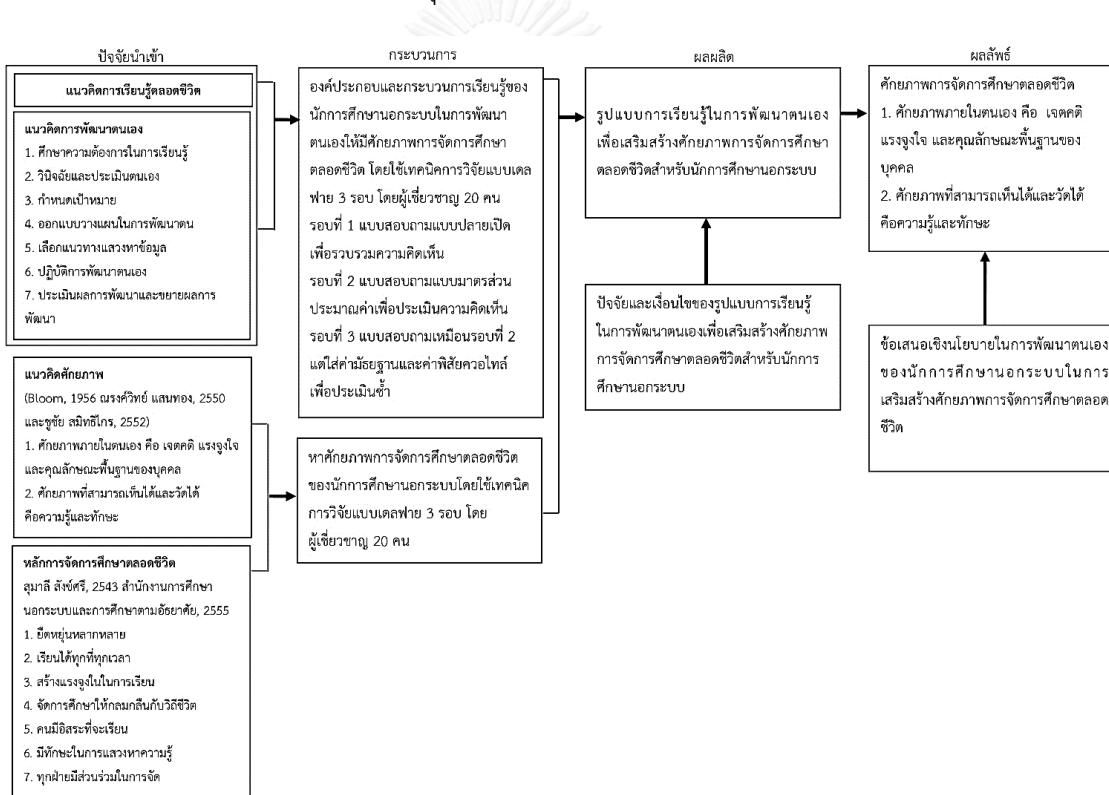
1. รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วยศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและที่ได้จากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ

2. ผู้วิจัยได้ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ซึ่งเป็นการศึกษาสิ่งที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกระบบให้ได้ผล และข้อจำกัดของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบเมื่อนำไปใช้จริง

### ผลลัพธ์

ในส่วนของผลลัพธ์สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ 2 ส่วนคือ 1. ศักยภาพภายในตนเอง คือ เจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล 2. ศักยภาพที่สามารถเห็นได้และวัดได้ คือความรู้ และทักษะ ที่เกิดจากการศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ รวมทั้งข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบหรือผู้เกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงาน และจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ” ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Techniques) ในส่วนของการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์กรประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อใช้ในการศึกษาผลการศึกษาร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ ตามกรอบการศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้น ผ่านวิธีการสังเกต และสัมภาษณ์ พร้อมศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

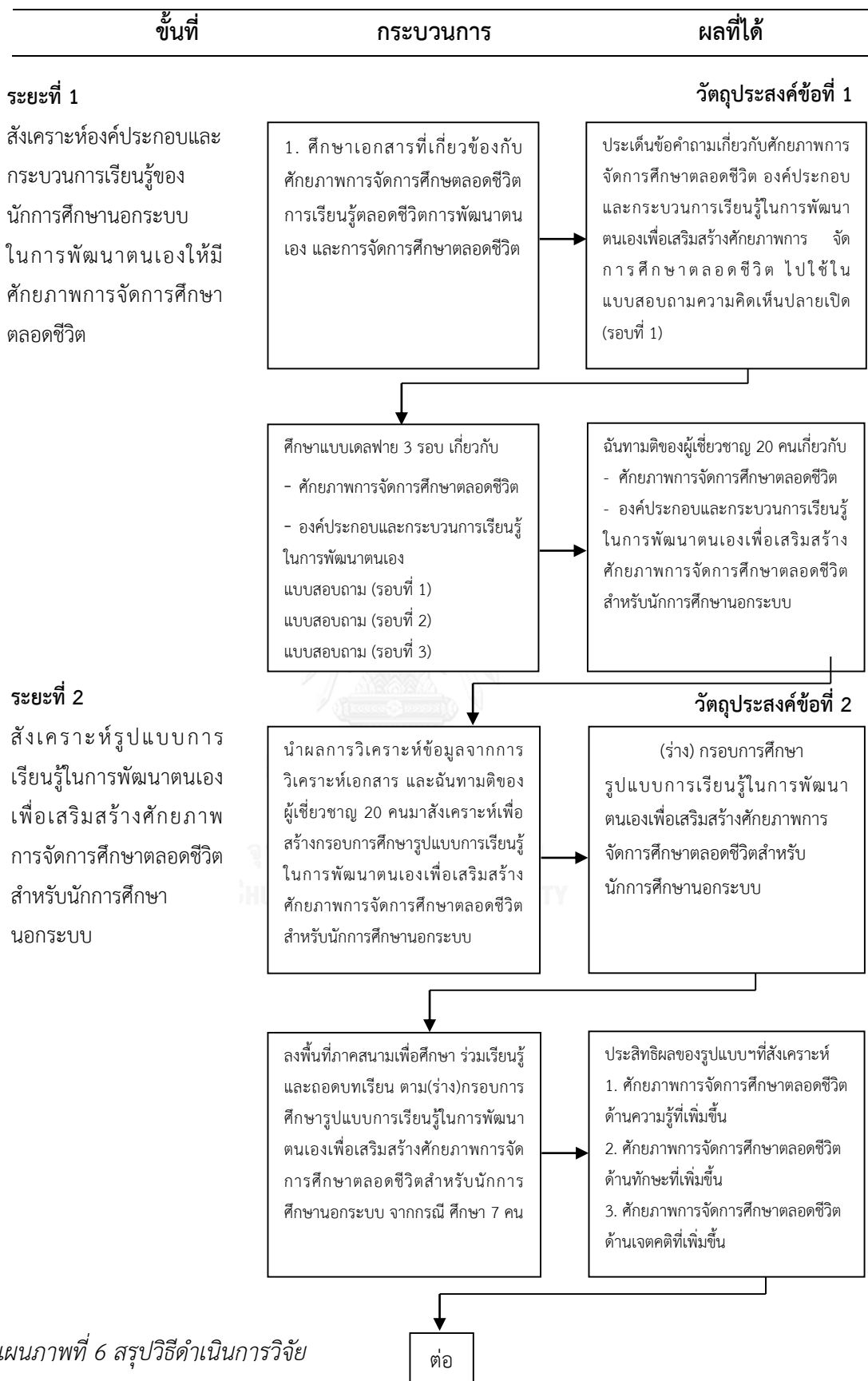
ระยะที่ 1 เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

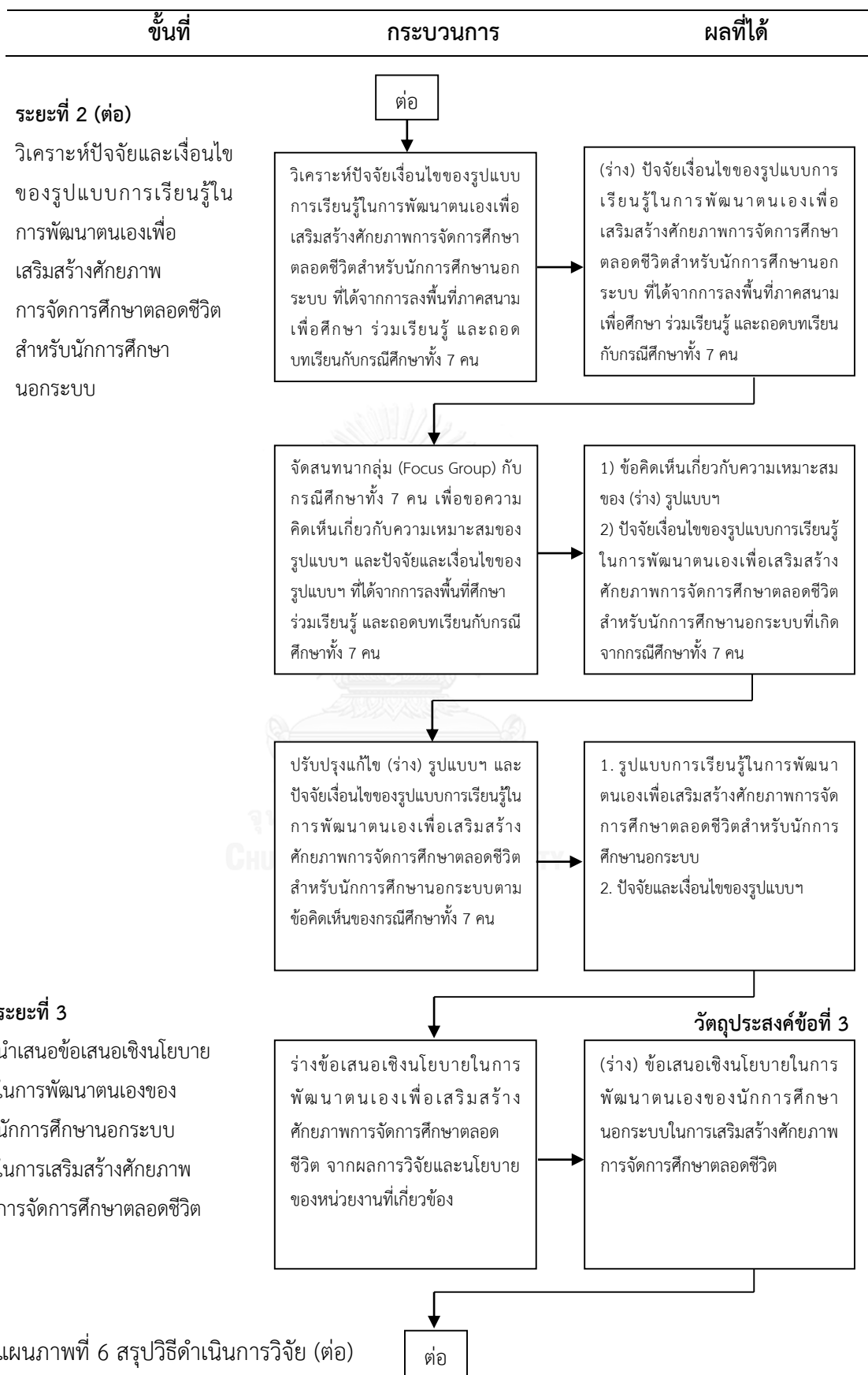
ระยะที่ 2 เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

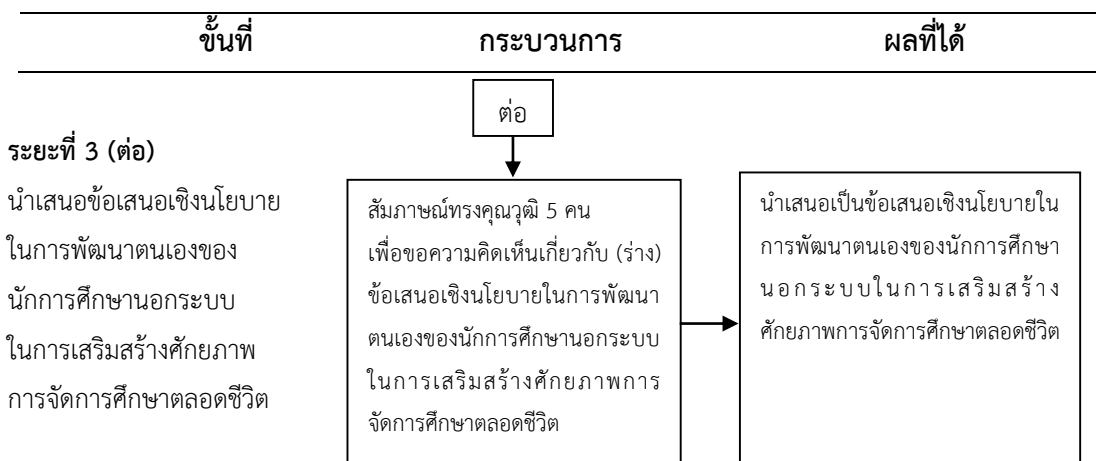
ระยะที่ 3 เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

โดยมีรายละเอียดขั้นตอนตามระยะต่างๆในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้









แผนภาพที่ 6 สรุปรวิธิดำเนินการวิจัย (ต่อ)

### ระยะเวลาที่ 1 สัเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักรักเรียนนอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักรักเรียนนอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1.1 ศึกษาจากเอกสาร และ 1.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ขั้นที่ 1.1 ศึกษาจากเอกสาร มีรายละเอียดการดำเนินการดังต่อไปนี้

##### (1) การคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกเอกสารจากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ฐานข้อมูลต่างๆ เช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ องค์ประกอบ และกระบวนการในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาตนเอง และบทบาทหน้าที่ของนักรักเรียนนอกระบบ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเอกสาร เพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเลือกเอกสารที่จัดทำขึ้นระหว่าง 2541 – 2557 โดยผลการคัดเลือกเอกสารที่ตรงประเด็นการวิจัยมีจำนวน 10 เล่ม เพื่อสังเคราะห์ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักรักเรียนนอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

##### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ฐานข้อมูลต่างๆ เช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ที่เกี่ยวข้อง โดยมีกรอบในการวิเคราะห์เอกสาร 2 ประเด็นคือ 1) ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 2) องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### (3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยนำ(ร่าง)แบบวิเคราะห์เอกสารไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความเหมาะสม และนำมาปรับแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์เอกสารต่อไป

### (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการศึกษาเอกสารจากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ฐานข้อมูลต่างๆ เช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ประเด็นคำถามและนำไปใช้ในการวิจัยแบบเดลฟายในรอบที่ 1 ต่อไป

### (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ฐานข้อมูลต่างๆ เช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของ สุภางค์ จันทวานิช (2549) โดยขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหามีรายละเอียด ดังนี้ 1. จัดกลุ่มตีความหมาย 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกัน 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล และ สังเคราะห์ 2 ประเด็น คือ 1) ประเด็นศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) ประเด็นองค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบวนในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสรุปประเด็นเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และส่วนขององค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบวน เพื่อนำไปใช้ในการสังเคราะห์เพื่อสร้างกรอบการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวนต่อไป

## ขั้นที่ 1.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดการดำเนินการดังต่อไปนี้

### 1) เดลฟายรอบที่ 1

เป็นขั้นที่ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) ที่ได้กรอบเนื้อหาและประเด็นข้อคำถามจากการวิเคราะห์เอกสาร แล้วนำผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถาม 2 ประเด็นได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ประเด็นการหาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบวน และส่วนที่ 2 คือ

ประเด็นองค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบ

### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 27 คน (Macmillan, 1971) เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีวิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยเริ่มต้นจากให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเบื้องต้น 2 คน จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 คนแรกแนะนำคนอื่นๆ ไปจนครบ 27 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หรือผู้เชี่ยวชาญที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความสามารถ เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบ และเป็นผู้ที่สามารถให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลได้ตลอดช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด
2. ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
3. หน่วยงานพิเศษ
4. ผู้จัดการอบรมและพัฒนาครูในสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร
5. ข้าราชการครูพี่เลี้ยงของนักรักศึกษานอกระบบ (ครู กศน.ตำบล)

กลุ่มที่ 2 นักรักศึกษานอกระบบ ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล หรือหัวหน้า กศน.ตำบล เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นผู้ที่สามารถให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลได้ตลอดช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล

กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้มีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความสามารถ เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบ และเป็นผู้ที่สามารถให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลได้ตลอดช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล

### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ง)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบ 1) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบ องค์ประกอบและ

กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งเป็น 4 ตอน จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 2 ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ตอนที่ 3 องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบวน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### (3) การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบ 1) เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 27 คน และทำการตรวจสอบคุณภาพจากการขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษานอกกระบวน 3 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน (ตั้งรายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นคำถาม (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา หลักการเขียน ความครอบคลุมประเด็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อคำถามส่วนที่ 1 คือศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และส่วนที่ 2 คือองค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบวน และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การลงคะแนน +1 0 -1 ดังมีความหมายดังต่อไปนี้ (สมนึก ภัททิยนี้, 2548)

ให้คะแนน	+1	ถ้าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ถ้าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

นำผลแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) ที่ได้มาหาค่า IOC ปรับแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 มาใช้ ซึ่งแปลความหมายได้ว่า คำถามสอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ได้ (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบ 1) มีค่าทั้งฉบับคือ 0.72

#### (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### ขั้นเตรียมการ

4.1 เข้าพบหรือโทรศัพท์ติดต่อผู้เชี่ยวชาญตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาหลักแนะนำ เพื่อแนะนำตนเอง และขอความร่วมมือในการขอเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบ 1) ถึง รอบที่ 3 พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ในการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในส่วนของ การศึกษาความคิดเห็น ส่วนที่ 1 คือศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และส่วนที่ 2 คือ องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของนักรับการศึกษานอกกระบบ ทำการนัดหมายวันเวลาที่เข้าพบ ส่งมอบแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) และระยะเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

4.2 ออกหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) ถึง แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3)

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) และโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 27 คน แสดงความคิดเห็น 2 วิธีคือ ส่งด้วยตัวเองจำนวน 20 คน และส่งทางไปรษณีย์ตอบรับ (EMS) 4 คน และ ทาง e-mail 3 คน หลังจากการส่งแบบสอบถามทุกช่องทางครบ 7 วัน ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสอบถามยืนยันการได้รับเอกสาร และความเข้าใจในการทำแบบสอบถาม พร้อมยืนยันวันขอรับแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) กลับคืนภายใน 2 อาทิตย์ โดยผู้วิจัยเริ่มส่งแบบสอบถามฉบับแรกวันที่ 16 เมษายน 2558 ได้รับเอกสารคืนภายในกำหนด 3 คน และสามารถได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 23 ฉบับ ในวันที่ 6 มิถุนายน 2558 สรุปรวมไม่ตอบกลับ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 85.16 สรุปใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 46 วัน

4.4 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) กลับคืนจากผู้เชี่ยวชาญเกินจำนวนที่กำหนดคือ 17-21 คนตามเกณฑ์แล้ว ผู้วิจัยนำเอาข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยวิธีการคำนวณค่าร้อยละของคำตอบต่อไป

#### (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

นำผลความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ 23 ท่านในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดเป็นข้อย่อยๆ แจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ถ้าข้อใด

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเหมือนกันมากกว่าร้อยละ 60 ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale Type และนำผลวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบ 2) เพื่อเก็บข้อมูลแบบเดลฟายในรอบที่ 2 ต่อไป

## 2) เดลฟายรอบที่ 2

เป็นขั้นที่ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) โดยนำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากการทำแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1) ทั้ง 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และส่วนที่ 2 คือองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกกระบบ มาพัฒนาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale Type) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูล (กลุ่มผู้ให้ข้อมูล) คือ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในรอบที่ 1 จำนวน 23 คน ตามเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1

### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale Type) มีความหมายดังนี้

5	หมายความว่า	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4	หมายความว่า	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3	หมายความว่า	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	หมายความว่า	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	หมายความว่า	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การคิดค่าคะแนนรวมโดยใช้สูตรตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของ (ประคอง กรรณสูต, 2542) โดยกำหนดการแปลความหมายของข้อมูลเป็นระดับโดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด



### (3) การสร้างเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) พัฒนาขึ้นจากคำตอบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร โดยตัดข้อมูลที่ซ้ำหรือเกินความต้องการออก แล้วนำข้อความที่มีเนื้อหาในลักษณะเดียวกันมารวมเข้าด้วยกัน จัดหมวดหมู่ในแต่ละด้านแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถาม ข้อคำถามที่ได้เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์กรประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบวน

### (4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบ 2) เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 23 คน และทำการตรวจสอบคุณภาพจากการขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษานอกกระบวน 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นคำถาม (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา หลักการเขียน ความครอบคลุมประเด็นและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การลงคะแนน +1 0 -1 ดังมีความหมายดังต่อไปนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2548)

ให้คะแนน	+1	ถ้าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ถ้าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

นำผลแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) ที่ได้มาหาค่า IOC ปรับแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 มาใช้ ซึ่งแปลความหมายได้ว่า คำถามสอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ได้ (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบ 2) มีค่าทั้งหมดคือ 0.83

4.2 จากนั้นนำแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) ที่ปรับแก้แล้วไปทดลองใช้ขั้นต้นกับกลุ่มนักศึกษานอกกระบวนขนาดเล็กจำนวน 5 คน โดยเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2558 ณ กศน.อำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในด้านเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา นำผลการตรวจสอบที่ได้มาปรับแก้ข้อคำถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.87

4.3 จากนั้นนำแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มนักศึกษานอกระบบจำนวน 30 คน โดยเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และไม่ใช่กลุ่มขนาดเล็ก 5 คน เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2558 ณ กศน.อำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในด้านเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา นำผลการตรวจสอบที่ได้มาปรับแก้ข้อคำถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.97 นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปใช้ในการสอบถามผู้เชี่ยวชาญทั้ง 23 คนต่อไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงดังต่อไปนี้ (Garrett, 1965)

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.00 – 0.20 หมายถึง มีความเชื่อมั่นต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความเชื่อมั่นต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.41 – 0.70 หมายถึง มีความเชื่อมั่นปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความเชื่อมั่นสูง

#### (5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) โดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมเหมือนในรอบที่ 1 ที่ส่งคืนทั้ง 23 คน 2 วิธีคือ ส่งด้วยตัวเองจำนวน 16 คน และส่งทางไปรษณีย์ตอบรับ (EMS) 4 คน และทาง e-mail 3 คน หลังจากการส่งแบบสอบถามทุกช่องทาง 7 วัน ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อสอบถามยืนยันการได้รับเอกสาร และความเข้าใจในการทำแบบสอบถาม พร้อมยืนยันวันขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 อาทิตย์ โดยผู้วิจัยเริ่มส่งแบบสอบถามฉบับแรกวันที่ 25 กรกฎาคม 2558 ได้รับเอกสารคืนภายในกำหนด 14 คน และสามารถได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 21 ฉบับ ในวันที่ 1 กันยายน 2558 สรุปรวมไม่ตอบกลับ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 สรุปใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 38 วัน

#### (6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด(รอบที่ 2) มาหาค่าทางสถิติ โดยคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ได้ไปแสดงในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 23 คน ใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1. ค่ามัธยฐาน (Median) จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่ามัธยฐานของคำตอบในแต่ละข้อที่คำนวณได้ดังนี้

4.50 ขึ้นไป	หมายความว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายความว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความมาก
2.50 - 3.49	หมายความว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายความว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความน้อย
ต่ำกว่า 1.50	หมายความว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความน้อยที่สุด

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คือ ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาไว้ดังนี้ (อัมพร พงษ์กังสนานันท์, 2550)

0.01 – 0.99	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูงถึงสูงมาก
1.00 – 1.50	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันปานกลางถึงต่ำ
1.50 ขึ้นไป	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันต่ำมากหรือไม่

ตารางที่ 10 ตัวอย่างการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2

ข้อที่	ข้อความ/ความคิดเห็น	ค่าน้ำหนัก					เหตุผล
		1	2	3	4	5	
1							
2							
3							
...							

### 3) เดลฟายรอบที่ 3 ภาลลนกรรณัฒมหาวิทยาลัย

เป็นขั้นที่ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คนในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) จากนั้นใส่ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลงในตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเลือกตอบ

#### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูล (กลุ่มผู้ให้ข้อมูล) คือ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในรอบที่ 2 จำนวน 21 คน ตามเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1

#### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) ซึ่งเป็นรอบสุดท้าย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โครงสร้างเหมือนในรอบที่ 2 แต่มีการเพิ่มเติมในส่วนการนำแบบสอบถามและข้อความคำถามเดิมจากรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน

(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และเพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่เป็นคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งคำตอบความคิดเห็นเดิมของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นๆ ที่ได้ตอบในรอบที่ 2 ที่ผ่านมา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือน และความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แบบสอบถามยังเพิ่มช่องระบุ เหตุผลในส่วนท้ายของแต่ละข้อคำถาม กรณีที่คำตอบแตกต่างไปจากความคิดของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ถ้าหากเห็นด้วยกับความคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก็สามารถเลือกเปลี่ยนระดับความคิดเห็นของตนได้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2546)

ตารางที่ 11 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3

ข้อที่	ข้อความ/ความคิดเห็น	ค่าน้ำหนัก					เหตุผล
		1	2	3	4	5	
1	00000000000000000000	M [...]					
2	00000000000000000000	M [...]					
3	00000000000000000000	● M [...]					
...	00000000000000000000						

จากตารางแสดงให้เห็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยมีความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

- \* หมายถึง คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบไว้ในแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2
- M หมายถึง ค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- [...] หมายถึง ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- หมายถึง กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลงคำตอบ

### (3) การสร้างเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการ วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน ในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบ ที่ 2) โดยเพิ่มค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ลงในตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเลือกตอบ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบของตนว่าเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ตาม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) หรือไม่ ในกรณีไม่เห็นด้วยผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องอธิบายเหตุผล กรณีไม่อธิบายเหตุผลให้ถือว่าเห็น ด้วยกับความคิดเห็นนั้นๆ

นำข้อมูลความคิดเห็นการยืนยันคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) มาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อีก 1 ครั้ง โดยมีวิธีการพิจารณาข้อความหรือความคิดเห็นที่จะนำมาสรุปเป็น (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา เพราะถือว่าข้อความหรือความคิดเห็นนั้นผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูง (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2546)

#### (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) โดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญที่ส่งคืนทั้ง 21 คน 2 วิธีคือ ส่งด้วยตนเองจำนวน 15 คน และส่งทางไปรษณีย์ตอบรับ (EMS) 3 คน และทาง e-mail 3 คน หลังจากการส่งแบบสอบถามทุกช่องทาง 7 วัน ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อสอบถามยืนยันการได้รับเอกสาร และความเข้าใจในการทำแบบสอบถามพร้อมยืนยันวันขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 อาทิตย์ โดยผู้วิจัยเริ่มส่งแบบสอบถามฉบับแรกในวันที่ 7 กันยายน 2558 ได้รับเอกสารคืนภายในกำหนด 10 คน และสามารถได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 20 ฉบับ ในวันที่ 28 กันยายน 2558 สรุปรวมไม่ตอบกลับ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 95.24 สรุปใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 21 วัน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 ถึงรอบที่ 3

เครื่องมือวิจัย	รอบที่ 1			รอบที่ 2			รอบที่ 3		
	ส่ง	รับคืน	ร้อยละ	ส่ง	รับคืน	ร้อยละ	ส่ง	รับคืน	ร้อยละ
แบบสอบถาม	27	23	85.16	23	21	91.30	21	20	95.24

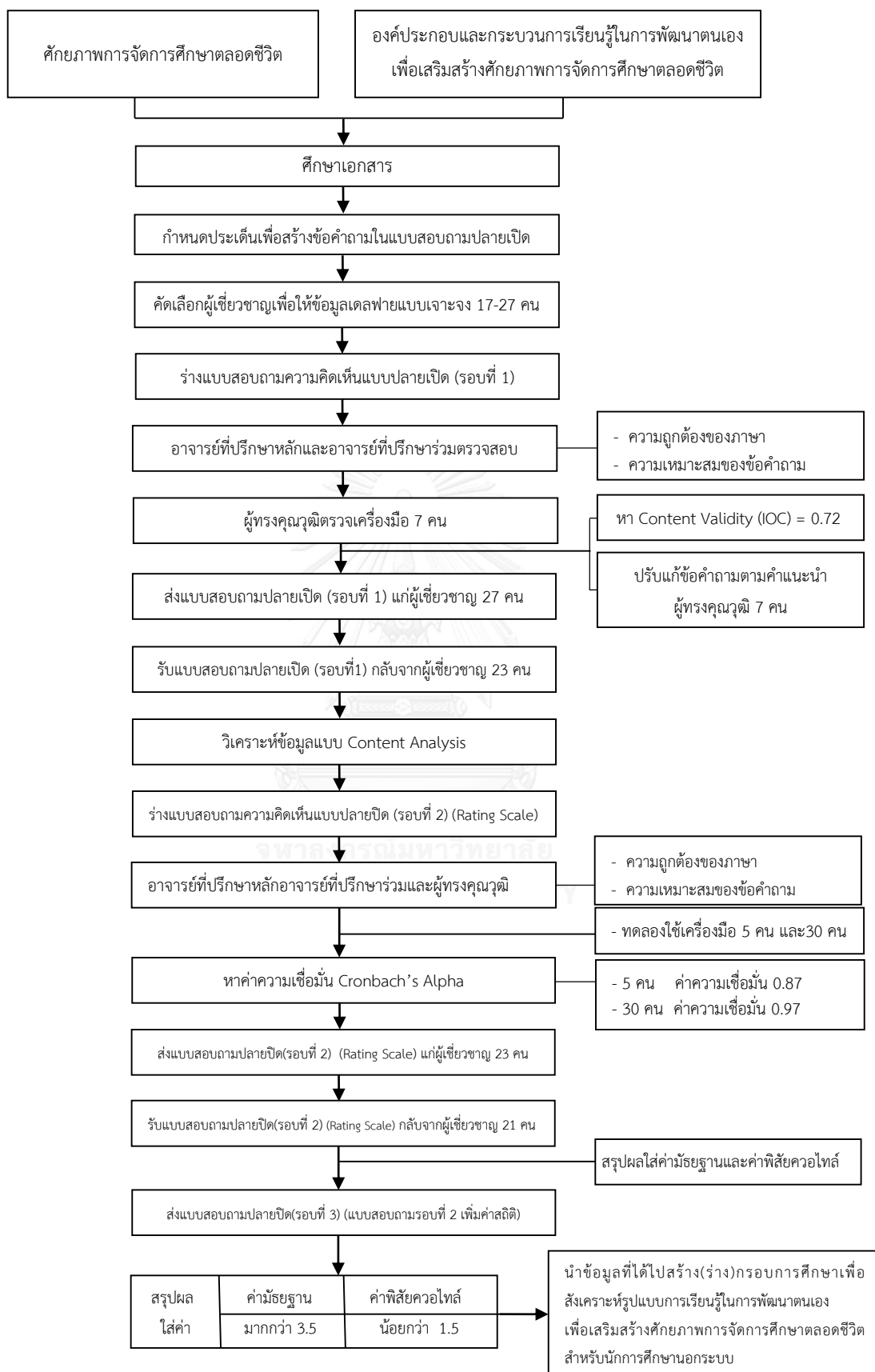
ผู้วิจัยเดลฟาย 3 รอบ เพราะในรอบที่ 3 ฉันทามติรวมของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน มีความสอดคล้องกันสูง โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ในระดับ 4.5 ขึ้นไประดับมากที่สุด จำนวน 79 ข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 59 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ อีกทั้งค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) มีความเห็นสอดคล้องกันกับตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนอื่นตอบ

#### (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) มาวิเคราะห์โดยการคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบในรอบที่ 3 ซึ่งเป็นรอบสุดท้าย ซึ่งภายหลังจากการหาค่าทางสถิติแล้ว ผู้วิจัยทำการแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ เลือกข้อมูลความ

คิดเห็นที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 ซึ่งถือว่ามี ความสอดคล้องกันมาสรุปผลร่วมกับการศึกษาเอกสารในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นนำผลที่ได้ไปใช้ในการ(ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการ การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบในรูปแบบความเรียงต่อไป จากขั้นตอนระยะที่ 1 เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้





แผนภาพที่ 7 สรุปกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย

ระยะที่ 2 เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน โดยผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 2.1) การสร้าง (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน 2.2) การประเมิน (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน 2.3) การศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน 2.4) การวิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน 2.5) การประเมินตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน และ (ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 2.1 การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน

ผู้วิจัยดำเนินการสร้าง (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบการศึกษาเมื่อลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน โดยมีรายละเอียดในการสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เอกสาร หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ระบบฐานข้อมูลต่างๆ เช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และฉันทามติที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ในเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย



## (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง 5) กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และ 6) การประเมินผล ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1) แนวคิดพื้นฐาน

(ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ได้สังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคแบบเดลฟายในการศึกษาระยะที่ 1 โดยนำแนวคิดมาสังเคราะห์และบูรณาการ 5 แนวคิด ประกอบด้วย 1.1) หลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 1.2) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 1.3) แนวคิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง 1.4) แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 1.5) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อนำเอามาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

### 2) วัตถุประสงค์

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

### 3) เนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อร่วมเรียนรู้และทำความเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย 1. ศักยภาพด้านความรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 1.2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 1.4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 1.5) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 2. ศักยภาพด้านทักษะ 8 ด้าน ได้แก่ 2.1) ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน 2.2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2.3) ทักษะในการสื่อสาร 2.4) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 2.5) ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 2.6) ทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2.7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 2.8) ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 3) ศักยภาพด้านเจตคติ 3 ด้าน ได้แก่ 3.1) ด้านทัศนคติ 3.2) ด้านแรงจูงใจ และ 3.3) ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล

#### 4) องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีองค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองทั้งหมด 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1. องค์ประกอบในตนเอง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) แรงจูงใจและความต้องการ 1.2) ความตระหนักในบทบาท 1.3) ความพร้อมในตนเอง 1.4) คุณลักษณะที่ดี 1.5) ความเชื่อมั่นในตน 1.6) การนำตนเองและ 1.7) จรรยาบรรณครู และ 2. องค์ประกอบสนับสนุน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) ผู้จัดและผู้สนับสนุน 2.2) กิจกรรมในการพัฒนา 2.3) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 2.4) ผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ และ 2.5) การประเมินผล

#### 5) กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) ออกแบบแผนการเรียนรู้ 4) ดำเนินการพัฒนาตนเอง 5) ประเมินผลการพัฒนาตนเอง 6) ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 7) ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น

#### 6) การประเมินผล

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบมีวิธีการประเมินผลก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ ได้แก่ 1) ประเมินคะแนนด้านความรู้จากแบบทดสอบความรู้เรื่องศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ 2) ประเมินผลด้านเจตคติจากคะแนนแบบวัดเจตคติผลการบันทึกจากแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และผลการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) ประเมินผลด้านทักษะจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากอนุทินประจำวันรายบุคคล แฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล ผลแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

#### (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในส่วนการสังเคราะห์องค์ประกอบขึ้นจากแนวคิดของ ทิศนา ขัมภณี (2545) และ Keeves (1997) และฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อใช้เป็นหลักการในการสังเคราะห์ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ได้องค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง 5) กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และ 6) การประเมินผล

#### (4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ วารสาร ระบบฐานข้อมูลต่างๆ เช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของสุภางค์ จันทวานิช (2549) โดยขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหา มีดังนี้ 1. จัดกลุ่มตีความหมาย 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกัน 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล

#### 2.2 การประเมิน (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษานอกกระบบ 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน (ตั้งชื่อในภาคผนวก ก)

##### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบประเมินตรวจสอบ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ โดยสร้างเป็นคำถามแบบ 5 ระดับพร้อมมีส่วนของคำถามปลายเปิด ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale Type) โดยการประเมินผลมีการกำหนดเกณฑ์คะแนนไว้ดังนี้

##### ด้านความเหมาะสม

5	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีความเหมาะสมมาก
3	หมายความว่า	มีความเหมาะสมปานกลาง
2	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อย
1	หมายความว่า	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

##### ด้านความเป็นไปได้

5	หมายความว่า	มีความเป็นไปได้มากที่สุด
4	หมายความว่า	มีความเป็นไปได้มาก
3	หมายความว่า	มีความเป็นไปได้ปานกลาง
2	หมายความว่า	มีความเป็นไปได้น้อย
1	หมายความว่า	มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลไว้ดังนี้

#### ด้านความเหมาะสม

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

#### ด้านความเป็นไปได้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความเป็นไปได้มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความเป็นไปได้มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความเป็นไปได้ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความเป็นไปได้น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

### (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และแบบประเมินตรวจสอบ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯ ไปขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษานอกระบบ 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก)

พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นคำถาม (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา หลักการเขียน ความครอบคลุมประเด็นและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การลงคะแนน +1 0 -1 ดังมีความหมายดังต่อไปนี้ (สมนึก ภัททิยนี้, 2548)

ให้คะแนน	+1	ถ้าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ถ้าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

นำผลแบบประเมินตรวจสอบ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯ ที่ได้มาหาค่า IOC ปรับแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 มาใช้ ซึ่งแปลความหมายได้

ว่า คำถามสอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ได้ (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) แบบประเมินตรวจสอบ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯ มีค่าทั้งหมดคือ 0.97

#### (4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบการอธิบาย

### 2.3 การศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกกระบบ

เป็นขั้นที่ผู้วิจัยนำ(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ไปลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบกับนักศึกษานอกกระบบที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการศึกษารายกรณีเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก ทั้งนี้ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองอย่างละเอียดในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบได้จริงและเกิดประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ตามกรอบการศึกษารูปแบบฯ คือนักศึกษานอกกระบบ ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลหรือหัวหน้า กศน.ตำบล ในเขตอำเภอเมือง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 16 กศน.ตำบล กศน.ตำบลละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 16 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล และ/หรือหัวหน้า กศน.ตำบล ที่ปฏิบัติงานใน กศน.ตำบล มากกว่า 2 ปี และสมัครใจเข้าร่วมในการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบตามกรอบการศึกษารูปแบบฯที่สังเคราะห์ขึ้น

#### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ดังรายละเอียดในภาคผนวก จ)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบตามกรอบการศึกษารูปแบบฯที่สังเคราะห์ขึ้น ประกอบด้วย 2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 2.2 แบบสังเกต

แบบไม่มีส่วนร่วม 2.3 แบบทดสอบและแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 2.4 อนุทินประจำวัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาผลก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ตามกรอบการศึกษารูปแบบฯที่สังเคราะห์ขึ้น โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ 4 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นศักยภาพการจัดการศึกษานอกกระบบสำหรับนักศึกษานอกกระบบ
2. ประเด็นองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
3. ประเด็นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
4. สิ่งที่สนับสนุนส่งเสริมให้ประสบผลสำเร็จในเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### 2.2 แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อศึกษาผลก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ตามกรอบการศึกษารูปแบบฯที่สังเคราะห์ขึ้น โดยมีประเด็นในการสังเกต 7 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
2. ลำดับขั้นของกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
3. แหล่งการเรียนรู้ บุคคลสนับสนุน และทรัพยากรการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
4. วิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
5. การประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
6. แนวทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปสู่ผู้อื่น
7. สิ่งที่เกิดขึ้นได้เพิ่มเติมอื่นๆ (ถ้ามี) เช่น แนวคิดในการพัฒนาตนเอง เนื้อหาที่ใช้เป็นต้น

### 2.3 แบบทดสอบและแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบและแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อศึกษาผลก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกกระบบตามกรอบการศึกษารูปแบบใหม่ที่สังเคราะห์ขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 1) แบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ จำนวน 40 ข้อ 2) แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ จำนวน 23 ข้อ และ 3) แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ จำนวน 35 ข้อ

### 2.4 อนุทินประจำวัน

ผู้วิจัยนำอนุทินประจำวันให้นักศึกษานอกกระบบไว้เพื่อจดบันทึกสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่ได้จากการพัฒนาตนเอง รวมถึงศึกษาข้อค้นพบ และองค์ความรู้ใหม่ของนักศึกษานอกกระบบที่ได้จากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้าน ประกอบด้วยศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ

#### (3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 3.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

###### 3.1.1) การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นหลักและสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อศึกษาผลก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกกระบบตามกรอบการศึกษารูปแบบใหม่ที่สังเคราะห์ขึ้น ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

###### 3.1.2) การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

3.1.2.1 ผู้วิจัยนำ (ร่าง) เครื่องมือไปขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักรักศึกษานอกกระบบ 2 คน และด้านกรวัดและประเมินผล 1 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นคำถาม (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา หลักการเขียน ความครอบคลุมประเด็นและความสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การลงคะแนน +1 0 -1 ดังมีความหมายดังต่อไปนี้ (สมนึก ภัททิยนี้, 2548)

ให้คะแนน	+1	ถ้าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ถ้าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.1.2.2 นำผลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมที่ได้มาหาค่า IOC ปรับแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 มาใช้ ซึ่งแปลความหมายได้ว่า คำถามสอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ได้ โดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมีจำนวน 19 ข้อ คำนวณค่าทั้งฉบับคือ 0.97 และแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมมีจำนวน 13 ข้อ คำนวณค่าทั้งฉบับคือ 0.78

3.1.2.3 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มนักศึกษานอกระบบจำนวน 10 คน โดยเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน ถึง 13 พฤศจิกายน 2558 ณ กศน.อำเภอเมือง และจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ ความเข้าใจในข้อความ และความถูกต้องของภาษาสำหรับนักศึกษานอกระบบ โดยกำหนดให้สัมภาษณ์ไม่เกินคนละ 30 นาที ผลการสัมภาษณ์ คือนักศึกษานอกระบบทุกคนเข้าใจในข้อความ และสามารถตอบคำถามได้ตามเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.3) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ตามกรอบการศึกษารูปแบบฯที่สังเคราะห์ขึ้น ควบคู่กับทำการสังเกตพฤติกรรม และเก็บร่องรอยการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมผลงาน หรือบันทึกภาพถ่ายต่างๆของกลุ่มตัวอย่างเมื่อดำเนินการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยใช้แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมตลอดการศึกษารูปแบบฯ

3.1.4) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ

1. การจัดกลุ่มตีความหมายข้อมูล
2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกันของข้อมูล
3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล สุภางค์ จันทวานิช (2549) ในส่วนของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เกณฑ์การสังเกตจากแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อให้คะแนนดังต่อไปนี้



3	หมายถึง	ระดับดี/ปฏิบัติพฤติกรรมนั้นสม่ำเสมอ
2	หมายถึง	ระดับปานกลาง/ปฏิบัติพฤติกรรมนั้นบ้างบางครั้ง
1	หมายถึง	ระดับปรับปรุง/ปฏิบัติพฤติกรรมน้อยที่สุดถึงไม่ปฏิบัติเลย

โดยมีระดับเกณฑ์การแปลความหมายดังต่อไปนี้

2.55 - 3.00	ระดับดี	เท่ากับค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 85 - 100
1.81 - 2.54	ระดับดี	เท่ากับค่าน้ำหนักคะแนนร้อยละ 60 - 84.9
1.00 - 1.80	ระดับปรับปรุง	เท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 60

### 3.2 แบบทดสอบและแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 1) แบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ จำนวน 40 ข้อ 2) แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ จำนวน 23 ข้อ 3) แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ จำนวน 35 ข้อ

#### 3.2.1) การสร้างแบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามแบบทดสอบด้านความรู้เป็นข้อคำถาม 4 ตัวเลือก โดยสร้างแบบทดสอบโดยการวิเคราะห์เนื้อหาของรูปแบบ และข้อคำถามให้ครอบคลุมการวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ 5 ระดับได้แก่ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ จำนวน 40 ข้อ โดยมีวิธีการสร้างแบบทดสอบดังต่อไปนี้

3.2.1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายของเนื้อหา ตัวชี้วัดและการประเมินผลที่ได้จากการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของการทดสอบความรู้

3.2.1.2 ทำการสร้างตารางวิเคราะห์ข้อสอบ (Test Blue Print) โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา รูปแบบกับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการวัดตามหลักของ Bloom ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ที่วัดความสามารถด้านการเรียนรู้ในเนื้อหาของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้วิจัยวัดระดับความรู้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจ การนำไปใช้ การคิดวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ (ด้านความจำผู้วิจัยไม่นำมาใช้ข้อสอบ) แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 40 ข้อ

3.2.1.3 สร้างแบบทดสอบตามที่กำหนดในตารางวิเคราะห์ข้อสอบโดยวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการทดสอบด้านความรู้

3.2.2) การตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้

3.2.2.1 ผู้วิจัยนำ(ร่าง)แบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ไปขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักการศึกษา นอกระบบ 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาความ ตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นคำถาม (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา หลักการเขียน ความครอบคลุมประเด็นและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การลงคะแนน +1 0 -1 ดังมีความหมายดังต่อไปนี้ (สมนึก ภัททิยนี้, 2548)

ให้คะแนน	+1	ถ้าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ถ้าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.2.2.2 นำผลแบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ที่ได้มาหาค่า IOC ปรับแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 มาใช้ ซึ่งแปล ความหมายได้ว่า คำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและสามารถนำไปใช้ได้ แบบทดสอบศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ คำนวณค่าทั้งหมดคือ 0.73

3.2.2.3 นำไปทดลองใช้ (Try out) กลุ่มนักศึกษานอกระบบจำนวน 30 คน โดยเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่ม ตัวอย่าง เมื่อวันที่ 2 ถึง 6 พฤศจิกายน 2558 ณ กศน.เขต บางกะปิ กศน.เขต สัมพันธวงศ์ และ กศน. เขต ลาดพร้าว จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการทดลองใช้มาหาคุณภาพของแบบทดสอบ โดย การวิเคราะห์รายข้อ เพื่อหาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบ ผู้วิจัยทำ การวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.20 – 0.80 และค่า อำนาจจำแนก (r) ที่ระดับคะแนน 0.30 ขึ้นไป

3.2.2.4 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งหมดของแบบทดสอบด้วย สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่า ความเชื่อมั่นที่ 0.87 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป

3.2.3) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้าน ความรู้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และ ถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ตามกรอบการศึกษารูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น

3.2.4) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้าน  
ความรู้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของแบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ โดยการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน ตามกรอบการศึกษารูปแบบใหม่ที่สังเคราะห์ขึ้น ด้วยตารางแสดงการเปรียบเทียบอย่างง่าย และค่าสถิติ t-test dependent

### 3.3 แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และเจตคติ

แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และด้านเจตคติ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale Type) โดยมีวิธีการสร้างแบบวัดดังนี้

3.3.1) การสร้างแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และด้านเจตคติ

3.3.1.1 กำหนดเป้าหมายศักยภาพด้านทักษะและศักยภาพด้านเจตคติที่ต้องการวัดโดยให้ครอบคลุมตามเนื้อหาของกรอบการศึกษเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมทำตารางวิเคราะห์เนื้อหา

3.3.1.2 สร้างแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ตามตารางวิเคราะห์เนื้อหา

3.3.2) การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ

3.3.2.1 ผู้วิจัยนำ(ร่าง)แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ไปขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษานอกกระบวน 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน (ตั้งรายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นคำถาม (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา หลักการเขียน ความครอบคลุมประเด็นและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การลงคะแนน +1 0 -1 ดังมีความหมายดังต่อไปนี้ (สมนึก ภัททิยนี้, 2548)

ให้คะแนน	+1	ถ้าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ถ้าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.3.1.3 นำผลแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติที่ได้มาหาค่า IOC ปรับแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 มาใช้ ซึ่งแปลความหมายได้ว่า คำถามสอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ได้ แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ คำนวณค่าทั้งหมดคือ 1.0 และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ คำนวณค่าทั้งหมดคือ 0.93

3.3.1.3 นำไปทดลองใช้ (Try out) กลุ่มนักศึกษานอกระบบจำนวน 30 คน โดยเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อวันที่ 2 ถึง 6 พฤศจิกายน 2558 ณ กศน.แขวง บางกะปิ กศน.แขวง สัมพันธวงศ์ และ กศน.แขวง ลาดพร้าว จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการทดลองใช้มาหาคุณภาพของแบบวัด โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งหมดของแบบวัดด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.94 และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.96 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.3) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ตามกรอบการศึกษารูปแบบฯที่สังเคราะห์ขึ้น

3.3.4) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการอธิบาย โดยการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบตามกรอบการศึกษารูปแบบฯที่สังเคราะห์ขึ้น

### 3.4 อนุทินประจำวัน

ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกอนุทินประจำวันเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ให้นักศึกษานอกระบบที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้ในการบันทึกการเรียนรู้ บันทึกวิธีการแสวงหาความรู้ กระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลตนเอง ถ่ายทอดความรู้สึก ข้อค้นพบและองค์ความรู้ใหม่ วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในด้านต่างๆที่ทำการพัฒนาตนเองด้วยการนำตนเอง

#### 3.4.1) การสร้างอนุทินประจำวัน

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นหลักในอนุทินประจำวัน เพื่อศึกษาผลการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ โดยมีประเด็นที่นักศึกษานอกระบบทำการบันทึกเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วยศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ

#### 3.4.2) การตรวจสอบคุณภาพอนุทินประจำวัน

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของอนุทินประจำวัน โดยนำ(ร่าง)อนุทินประจำวันไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความเหมาะสม และนำมาปรับแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 3.4.3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากอนุทินประจำวัน

ผู้วิจัยให้นักศึกษานอกระบบทำการบันทึกเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วยศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ โดยให้อิสระและความพึงพอใจในการเขียนบันทึก ซึ่งผู้ที่ไม่เขียนบันทึกผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

#### 3.4.4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากอนุทินประจำวัน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ 1. การจัดกลุ่มตีความหมายข้อมูล 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกันของข้อมูล 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2549) โดยดูความสอดคล้องร่วมกันระหว่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการเขียนบันทึกอนุทินประจำวันแล้วจึงนำมาสรุปผลต่อไป

#### (4) การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยนำกรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ไปศึกษาผล เพื่อร่วมเรียนรู้และถอดบทเรียนกับนักศึกษานอกระบบที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการศึกษารายกรณีเพื่อศึกษาข้อมูล

เชิงลึก ผู้วิจัยเริ่มศึกษา (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2558 ถึง กุมภาพันธ์ 2559 ร่วมระยะเวลาในการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกระบบทั้งสิ้น 3 เดือน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ 3 ช่วงดังต่อไปนี้

ช่วงที่ 1 วันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 ถึง 15 พฤศจิกายน 2558 ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมก่อนเข้ากระบวนการการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ตามกรอบการศึกษารูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น โดยเป็นการเตรียมความพร้อมทุกด้านตามองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ เพื่อทำความเข้าใจและสร้างความรู้ความเข้าใจ และอธิบายขั้นตอนในการศึกษาต่อผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจัดเตรียม (ร่าง) คำกล่าวเปิดการประชุมนิเทศ อุปกรณ์ สื่อ และเอกสารประกอบที่ใช้สำหรับการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

2. ติดต่อประสานงานกับศึกษานิเทศก์ เรื่องสถานที่ที่ใช้ในการพบปะพูดคุยกับนักศึกษานอกระบบและผู้มีส่วนร่วมในการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ และรายชื่อนักศึกษานอกระบบ ที่จะคัดเลือกเข้าร่วมในการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู กศน.ตำบล และ/หรือหัวหน้า กศน.ตำบล ที่ปฏิบัติงานใน กศน.ตำบลมากกว่า 2 ปี และสมัครใจเข้าร่วมในการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบที่สังเคราะห์ขึ้น โดยได้คัดเลือกนักศึกษานอกระบบจังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากนักศึกษานอกระบบมีความแตกต่างและหลากหลายในสภาพบริบทพื้นที่ ทั้งในเขตพื้นที่ที่เป็นเมือง และพื้นที่ที่เป็นชนบท ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทนักศึกษานอกระบบที่ต้องปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่เป็นเทคโนโลยีที่ต้องรับจากพื้นที่แบบเมือง เพื่อนำไปถ่ายทอดสู่พื้นที่เขตชนบท จึงนับเป็นตัวแทนที่ดี โดยคัดเลือกในเขตอำเภอเมือง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 16 กศน.ตำบล กศน.ตำบลละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 16 คน

3. ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกระบบตามองค์ประกอบด้านตัวนักศึกษานอกระบบ และเตรียมผู้ช่วยนักวิจัยในการลงเก็บข้อมูลจากการ

สัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตพฤติกรรมแบบไม่มีส่วนร่วม ซึ่งเจ็บทบาทที่ต้องทำในระหว่างการศึกษาร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ

4. ทำความเข้าใจกับผู้จัดและผู้สนับสนุนในที่นี้ คือ ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา และศึกษานิเทศก์ ถึงบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมให้นักศึกษานอกกระบบเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ช่วงที่ 2 วันที่ 16 พฤศจิกายน 2558 ถึง 28 พฤศจิกายน 2558 ลงพื้นที่เพื่อสังเกตพฤติกรรมกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ที่ กศน. ตำบล ตั้งอยู่ทั้ง 16 ตำบล อีกทั้งเพื่อให้ผู้วิจัยได้แนะนำตัวและสร้างความคุ้นเคยกับนักศึกษานอกกระบบ

ช่วงที่ 3 วันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 ถึง 15 กุมภาพันธ์ 2559 ผู้วิจัยเริ่มปฐมนิเทศเพื่อเป็นการเริ่มศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างเป็นทางการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เริ่มลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ตามกรอบการศึกษารูปแบบฯ (ตั้งแผนกิจกรรมในภาคผนวก ค)

2. ศึกษานิเทศก์กล่าวปฐมนิเทศเปิดงาน จากนั้นผู้วิจัยกล่าวชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการขอเข้าศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ได้แก่ 1) อธิบายถึงวัตถุประสงค์ 2) กระบวนการดำเนินการศึกษา 3) ชี้แจงบทบาทของผู้วิจัยที่จะคอยสังเกต ศึกษาพฤติกรรม ถอดความรู้เพื่อให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ในกรณีที่นักศึกษานอกกระบบพบปัญหาจากการพัฒนาตนเอง สามารถสอบถามขอความช่วยเหลือจากผู้วิจัยได้ตลอดเวลา 4) ชี้แจงบทบาทสำหรับนักศึกษานอกกระบบจะเป็นผู้ดำเนินการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตามกรอบเนื้อหาของศักยภาพตามบทบาทที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัยแบบเดลฟาย โดยนักศึกษานอกกระบบทุกคนมีสิทธิในการเลือกเรียนรู้ในเนื้อหาตามศักยภาพที่กำหนดทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ตนมีความสนใจและต้องการที่จะเรียนรู้ได้อย่างอิสระ 5) ระยะเวลาในการศึกษาผลการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 6) วิธีประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

3. ผู้วิจัยเริ่มให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพ

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติก่อนการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้นของกรณีศึกษาแต่ละคนทั้ง 16 คน ใช้เวลาในการสัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 1 อาทิตย์ ในสภาพบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการและเป็นกันเอง พร้อมทำการศึกษา สังเกตพฤติกรรมกรณีศึกษาทั้ง 16 คน ตามสภาพบริบทพื้นที่ที่ กศน.ตำบลตั้งอยู่ โดยใช้แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

4. เมื่อทำการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ผ่านไปเป็นระยะเวลา 2 อาทิตย์ ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างบางคน เมื่อได้ศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ แล้วเกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมอย่างชัดเจน มีจำนวน 7 คน โดยพฤติกรรมที่แสดงให้ผู้วิจัยเห็นถึงความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) มีการส่งบันทึกภาพถ่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามทีออกแบบแผนการเรียนรู้ไว้มาให้ผู้วิจัย ผ่านทางโปรแกรมไลน์ 2) เมื่อพบผู้วิจัย ณ กศน. อำเภอ หรือเมื่อผู้วิจัยลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมใน กศน.ตำบล กลุ่มตัวอย่างได้เข้ามาสอบถามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเข้าใจในวิธีการพัฒนาตนเอง และเทคนิควิธีการแสวงหาความรู้ 3) แสดงท่าทางยินดีเมื่อพบปะผู้วิจัย ให้ความร่วมมือเมื่อผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลใน กศน. ตำบล เพื่อสังเกตพฤติกรรมของตน และผู้วิจัยสามารถติดต่อสื่อสารได้เมื่อทำการลงพื้นที่สำรวจ 4) มีการรายงานผลการพัฒนาตนเองและเริ่มเขียนอนุทินประจำวัน 5) ยังคงสมัครใจในการเข้าร่วมศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ ดังนั้นจากกลุ่มตัวอย่าง 16 คน จึงเหลือเพียง 7 คนในการเข้าร่วมการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สอบถามถึงสาเหตุการไม่สามารถเข้าร่วมการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบต่อได้ ด้วยเหตุผลที่ว่า 1) ไม่สะดวกทางด้านเวลา 2) ไม่สะดวกเรื่องความพร้อมของสถานที่ กศน.ตำบล และ3) ข้อจำกัดจากภาระงานที่รับผิดชอบ

5. ผู้วิจัยเริ่มทำการศึกษาเชิงลึกกับกรณีศึกษาทั้ง 7 คน โดยเป็นการศึกษาต่อเนื่องจากที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยทำการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม สัมภาษณ์ พูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ร่วมเรียนรู้ ถอดความรู้ วิเคราะห์เนื้อหาการเขียนบันทึกอนุทินประจำวัน (ในกรณีที่กรณีศึกษาไม่สะดวกเขียนอนุทินผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์แทน) และสังเกตจากร่องรอยการเรียนรู้อื่นๆ เช่น การทำแฟ้มสะสมผลงาน บันทึกภาพถ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อศึกษาผลการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2558 ถึง 15 กุมภาพันธ์ 2559 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพความน่าเชื่อถือของข้อมูลเน้นที่ตัวผู้วิจัยเป็นหลัก เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล



และตรวจสอบข้อมูลก่อนนำมาทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เก็บมาได้ โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) 3 วิธี (สุภางค์ จันทวานิช, 2552) ดังต่อไปนี้คือ

5.1 ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยพิจารณาตรวจสอบในเรื่อง แหล่งของเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล ดังนี้

5.1.1 ด้านแหล่งของเวลา ผู้วิจัยได้ลงสังเกตพื้นที่ภาคสนามเพื่อสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในแต่ละด้านตามที่กรณีศึกษาแต่ละคนเรียงลำดับไว้ในช่วงเวลาที่แตกต่างกันในแต่ละคน โดยแบ่งเป็นช่วงเช้า 9.30 ถึง 11.30 น. ช่วงบ่าย 13.30 ถึง 15.30 น. และช่วงหลังเลิกงานที่มีกิจกรรมร่วมกับชุมชน 17.00 ถึง 20.00 น. (ช่วงเวลาหลังเลิกงานประเมินจากร่องรอยการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกภาพถ่ายจากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น โปรแกรมไลน์ และเฟสบุ๊ก เป็นต้น)

5.1.2 ด้านแหล่งสถานที่ ผู้วิจัยได้สังเกตข้อมูลต่างสถานที่กัน โดยการสังเกตพฤติกรรมกรณีศึกษาที่พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้งในบริบทพื้นที่ กศน. ตำบลของตน และนอกบริบทพื้นที่ของตน เช่น กศน. อำเภอ หรือการลงชุมชนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน เป็นต้น และการสังเกตภาพถ่ายที่เกี่ยวข้องจากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก และโปรแกรมไลน์กลุ่ม เป็นต้น

5.1.3 ด้านแหล่งบุคคล ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กรณีศึกษาคนที่ 1 ถึง 7 คน ตามลำดับตามประเด็นสัมภาษณ์และเพื่อให้เกิดการเชื่อมั่นในข้อมูล ผู้วิจัยได้จึงนำคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาไปสอบถาม ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ศึกษานิเทศก์ นักการศึกษาในระบบคนอื่น ผู้เรียน และเครือข่าย หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาแต่ละคน เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลและใช้ในการประกอบการพิจารณา

5.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigation Triangulation) โดยการสลับตัวผู้ลงเก็บข้อมูลในการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ในที่นี้ผู้วิจัยใช้ผู้ช่วยนักวิจัย 2 คนลงสำรวจสลับกัน และบางกรณีสังเกตพร้อมกันแต่เอาข้อมูลมาสรุปร่วมกัน

5.3 ตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลศักยภาพด้านเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบ ยืนยันความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้ เริ่มจากใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นทำการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และดูการเขียนบันทึกอนุทินประจำวัน โดยข้อมูล 2 ใน 3 ส่วนต้องสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงนำไปสรุปผล และเมื่อมีประเด็นข้อสงสัยผู้วิจัยได้นำไปเทียบเคียงเพื่อศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

ตารางที่ 13 กรณีศึกษา 7 คน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

กศน.อำเภอ	กศน.ตำบล	ครู กศน.ตำบล/หัวหน้ากศน.ตำบล
อำเภอเมือง และ อำเภอบางปะกง	กศน.ตำบล บางน้ำเปรี้ยว	1 คน
	กศน.ตำบล โสธร	1 คน
	กศน.ตำบล คลองนา	1 คน
	กศน.ตำบล วังตะเคียน	1 คน
	กศน.ตำบล หน้าเมือง	1 คน
	กศน.ตำบล บางวัว	1 คน
	กศน.ตำบล เขาดิน	1 คน
	รวม	7 คน

6. หลังจากการศึกษาจนข้อมูลครบถ้วน คือ กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองได้ครบตามกรอบศักยภาพที่แต่ละคนต้องการศึกษา หรือตัดสินใจยุติการพัฒนาตนเองแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบการเชิญมาพูดคุย ร่วมเรียนรู้เพื่อถอดบทเรียนและสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านการเตรียมประเด็นการสัมภาษณ์ไว้เหมือนในครั้งแรกที่ทำการสัมภาษณ์ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน

7. ให้กรณีศึกษา 7 คน ทำแบบทดสอบหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ ได้แก่แบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ เพื่อศึกษาศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่

#### (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวนตามกรอบการศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้น ออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และอนุทินประจำวัน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ 1. การจัดกลุ่มตีความหมายข้อมูล 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกันของข้อมูล 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2549)

5.2 ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบทดสอบศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ แบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ และแบบวัดศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ผู้วิจัยเปรียบเทียบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการอธิบาย

#### 2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ จากผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ จากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กรณีศึกษาทั้ง 7 คน ได้แก่ ครู กศน.ตำบลบางน้ำเปรี้ยว ครู กศน.ตำบลโสธร ครู กศน.ตำบลคลองนา ครู กศน.ตำบลวังตะเคียน ครู กศน.ตำบลหน้าเมือง ครู กศน.ตำบลบางวัว และครู กศน.ตำบลเขาดิน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก)

##### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 2.1 (ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ ที่ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายในตนเอง 2) ปัจจัยภายนอก 3) เงื่อนไขภายในตนเอง และ 4) เงื่อนไขภายนอก

##### (3) การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ (ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบฯ โดยนำ (ร่าง) ให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความเหมาะสม และนำมาปรับแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการสนทนากลุ่มต่อไป

##### (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบตามกรอบการศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้น จากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน

### (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และการบันทึกเสียง มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือ 1. การจัดกลุ่มตีความหมายข้อมูล 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกันของข้อมูล 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2549)

## 2.5 การประเมินตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และ(ร่าง)ปัจจัยและเงื่อนไขของ รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ นักศึกษานอกกระบบ

ผู้วิจัยประเมินตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบที่สังเคราะห์ขึ้น พร้อม (ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของ รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ นักศึกษานอกกระบบที่ได้จากผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียน รูปแบบฯ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มร่วมกับกรณีศึกษาทั้ง 7 คน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กรณีศึกษาทั้ง 7 คน ได้แก่ ครู กศน.ตำบลบางน้ำเปรี้ยว ครู กศน.ตำบลโสธร ครู กศน.ตำบล คลองนา ครู กศน.ตำบลวังตะเคียน ครู กศน.ตำบลหน้าเมือง ครู กศน.ตำบลบางวัว และครู กศน. ตำบลเขาดิน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก)

### (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 2.1 (ร่าง) ประเด็นการสนทนากลุ่มที่ได้จาก การศึกษาเอกสาร ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อ ศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ มากำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม โดยแบ่ง ออกเป็น 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่า (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมีความเหมาะสม หรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่าองค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมีความ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบใดบ้างที่จะทำให้รูปแบบฯสามารถนำไปใช้ได้ ประสพผลสำเร็จ

ประเด็นที่ 4 เงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบใดบ้างที่เป็นข้อจำกัดที่ส่งผลให้รูปแบบฯ ไม่สามารถนำไปใช้ได้ประสพผลสำเร็จ

2.2 (ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบฯ ที่ได้จากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ผ่านการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

### (3) การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพประเด็นการสนทนากลุ่ม โดยนำ (ร่าง) ประเด็นการสนทนากลุ่ม และ(ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบฯ ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบความเหมาะสม และนำมาปรับแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการสนทนากลุ่มต่อไป

### (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่มขึ้น ณ ห้องประชุม สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา ในวันจันทร์ ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2559 เวลา 09.00 ถึง 12.00 น. เพื่อสรุปปัจจัยและเงื่อนไขในการนำเอารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบไปใช้ในทางปฏิบัติ มีขั้นตอนดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยกำหนดวัน เวลา ในการจัดการสนทนากลุ่ม และจัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการเชิญกรณีศึกษาทั้ง 7 คน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยจัดส่งเอกสารให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มล่วงหน้า 1 อาทิตย์ มีเอกสารได้แก่ 1) รายชื่อกรณีศึกษาที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 2) โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสรุปย่อ) 3) เอกสารประกอบการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ 4) ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบฯ ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบฯ และ5) (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบที่สังเคราะห์ขึ้น

4.2 ผู้ช่วยนักวิจัยจัดเตรียมสถานที่ และช่วยบันทึกเนื้อหาระหว่างดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยก่อนจัดการประชุมผู้ช่วยนักวิจัยได้เข้าประชุมเพื่อรับรู้บทบาทที่ตนเองปฏิบัติ ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม คือ เตรียมการต้อนรับ และอำนวยความสะดวกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

จัดเตรียมน้ำอาหารและห้องสนทนากลุ่ม แจกเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จัดบันทึกระหว่างการสนทนา พร้อมสรุปผลการสนทนาด้วยแบบบันทึกการสนทนา บันทึกภาพ และเสียง อีกทั้งดำเนินการอื่นๆตามคำแนะนำของผู้วิจัย

4.3 ดำเนินการสนทนากลุ่มตามประเด็นคำถามที่เตรียมไว้ ผู้วิจัยเริ่มชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอ (ร่าง) รูปแบบฯ พร้อมผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯที่ได้ รวมถึงจุดมุ่งหมายในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ ว่าต้องการให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น และความเป็นไปได้และความเหมาะสมของปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

#### (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และการบันทึกเสียง มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือ 1. การจัดกลุ่มตีความหมายข้อมูล 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกันของข้อมูล 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2549) โดยนำข้อมูลที่ได้ไปสรุปเป็นประเด็นๆ 4 ประเด็นหลักคือ 1) ความเหมาะสมของรูปแบบ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ 3) ด้านปัจจัย และ 4) ด้านเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ในลักษณะการบรรยายแบบความเรียง

**ระยะที่ 3 นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองสำหรับนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยผู้วิจัยนำเอาองค์ความรู้ ข้อค้นพบ ผลการวิจัย ร่วมกับการศึกษานโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่ได้จากการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 วัตถุประสงค์ข้างต้นมาสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาประเด็นสนใจที่สามารถนำมาใช้จัดทำ (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองสำหรับนักศึกษานอกระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### (1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษานอกระบบ 3 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก)

## (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข)

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสอบถามความคิดเห็นและความเหมาะสมของ (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองสำหรับนักการศึกษาในระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่ผู้วิจัยร่างขึ้น โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ท่านคิดว่าข้อเสนอเชิงนโยบายในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร 2) ท่านคิดว่าข้อเสนอเชิงนโยบายในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติจริงได้หรือไม่ อย่างไร 3) ท่านคิดว่าผู้วิจัยควรเพิ่มเติม หรือปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบายในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ เพื่อให้งานวิจัยเกิดประโยชน์และคุณค่ามากขึ้นอย่างไร 4) ท่านคิดว่านโยบายและทิศทางในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ ในอีก 5 - 10 ปี ข้างหน้าควรมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือทิศทางอย่างไร 5) ท่านคิดว่าการส่งเสริมให้นักการศึกษาในระบบมีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีความจำเป็นหรือไม่ เพราะเหตุใด และ 6) ท่านคิดว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบควรมีบทบาทนอกเหนือจากข้อเสนอเชิงนโยบายหรืออย่างไร เพราะเหตุใด

## (3) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำ (ร่าง) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ไปขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักการศึกษาในระบบ 2 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นคำถาม (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา หลักการเขียน ความครอบคลุมประเด็นและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การลงคะแนน +1 0 -1 ดังมีความหมายต่อไปนี้ (สมนึก ภัททิยนี้, 2548)

ให้คะแนน	+1	ถ้าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
ให้คะแนน	-1	ถ้าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

นำผลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่ได้มาหาค่า IOC ปรับแก้ให้ตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50 มาใช้ ซึ่งแปลความหมายได้ว่า คำถามสอดคล้องกับเนื้อหา และสามารถ

นำไปใช้ได้ (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกมีจำนวน 6 ข้อ คำนวณค่าทั้งฉบับคือ 0.83

#### (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

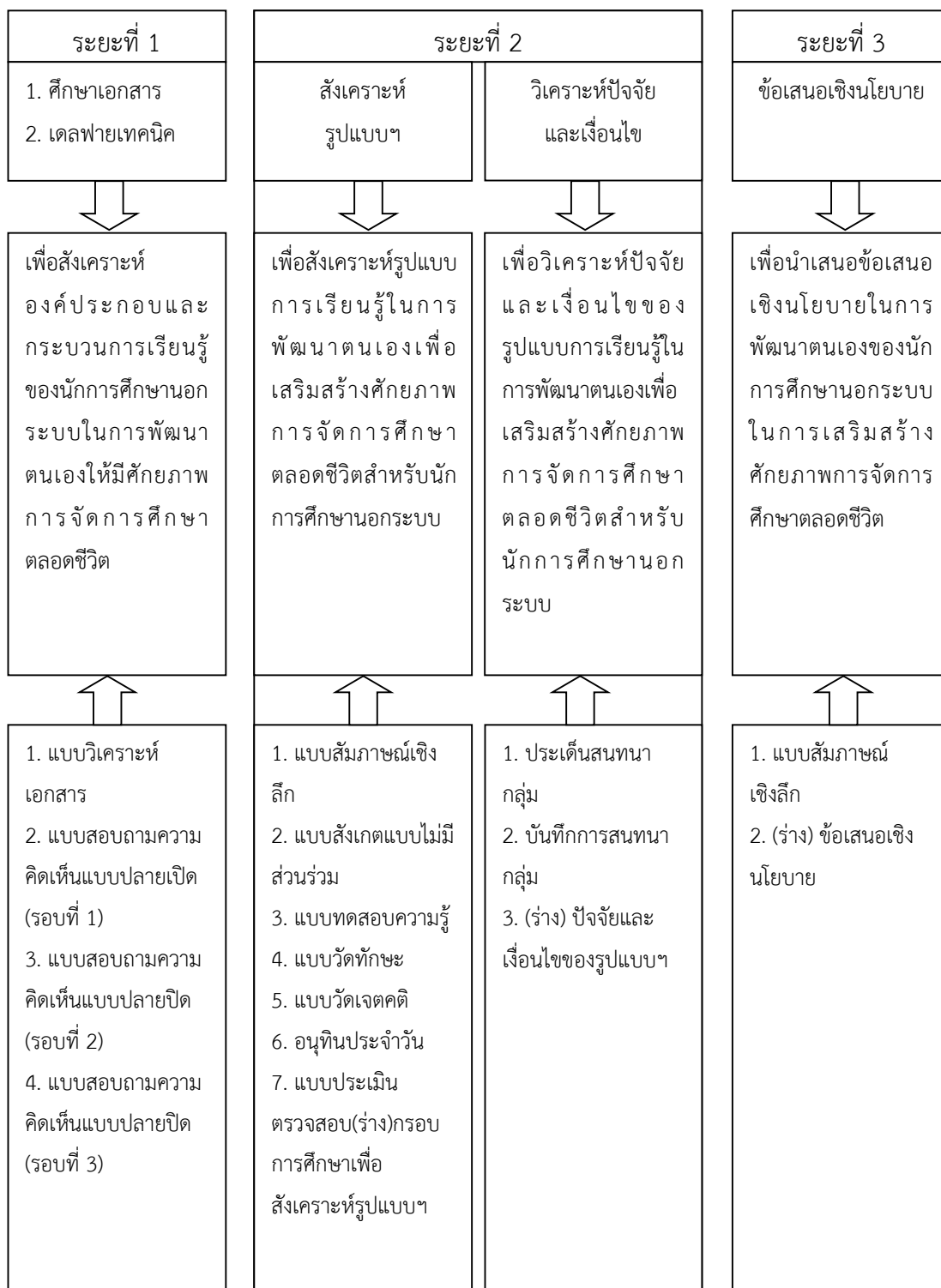
ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อขอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (Expert judgment) แต่ละคนเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ผู้วิจัย(ร่าง)ขึ้น จากนั้นนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติม ในส่วนของความเห็นที่มีประโยชน์และน่าสนใจ จากนั้นทำการนำเสนอเป็นผลการวิจัยเพื่อให้มีการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับนักศึกษานอกกระบบ ได้แก่ ครู กศน.ตำบล ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ครูอาสาศึกษานอกกระบบ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความต้องการที่จะนำเอารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบที่เหมาะสมกับตน และนำไปใช้ในการพัฒนาตนในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปปฏิบัติใช้

#### (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ 1. การจัดกลุ่มตีความหมายข้อมูล 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกันของข้อมูล 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2549)



จากวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะข้างต้น สามารถสรุปเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 8 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ” ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ เดลฟาย (Delphi Techniques) ในส่วนของการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อใช้ในการศึกษาผลการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ ตามกรอบการศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้น ผ่านวิธีการสังเกต และสัมภาษณ์ พร้อมศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเอง โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ระยะที่ 2 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

ระยะที่ 3 ผลการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### **ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตจากการศึกษาเอกสาร

ตอนที่ 1.2 ผลการสรุปความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในส่วนของศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Techniques) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1.1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการ ศึกษาตลอดชีวิตจากการศึกษาเอกสาร

ผลการศึกษาเอกสารประกอบด้วย เอกสารจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัย บทความ วารสาร ระบบฐานข้อมูลต่างๆเช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีเกณฑ์ในการ คัดเลือกเอกสารเพื่อให้มีความครอบคลุม ผู้วิจัยได้เลือกเอกสารที่จัดทำขึ้นระหว่างปี 2541 ถึง 2557 เพื่อสังเคราะห์ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ของนักการ ศึกษาอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยการศึกษาเอกสาร ในครั้งนี้แบ่งเอกสารเป็น 2 ประเภทคือ

1. เอกสารชั้นปฐมภูมิ คือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด องค์ประกอบ กระบวนการ เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมถึงบทสัมภาษณ์ที่ เกี่ยวข้อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบ นโยบาย และปัจจัย ต่างๆที่มีต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ นักศึกษานอกระบบทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. เอกสารชั้นทุติยภูมิ คือ เอกสารที่วิเคราะห์หรือสังเคราะห์มาจากบทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่ศึกษาหลักการ แนวคิด องค์ประกอบ กระบวนการในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและ กระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตจากการศึกษาเอกสาร พบว่า องค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ นักศึกษานอกระบบ แบ่งออก 2 ประเภท ได้แก่

1) ศักยภาพภายในตนเองเป็นความสามารถที่พัฒนาได้ยากและมองเห็นได้ยาก ประกอบด้วย เจตคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล

2) ศักยภาพภายนอก เป็นความสามารถที่เห็นและวัดได้ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ที่เป็นข้อมูลความรู้เฉพาะด้านของบุคคล และทักษะ (Skills) ที่เป็นความชำนาญในด้านต่างๆที่เกิดจากการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญ

ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จากการศึกษาเอกสาร พบว่า องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย

- 1) องค์ประกอบด้านตนเอง
- 2) องค์ประกอบด้านจิตใจ
- 3) องค์ประกอบด้านสังคม และ
- 4) องค์ประกอบด้านอาชีพ

ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จากการศึกษาเอกสาร พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

1) ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ หมายถึง นักศึกษานอกกระบบทำการตรวจสอบสิ่งที่ตนต้องการที่จะศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง โดยความต้องการในการเรียนรู้นั้นเกิดจากการตระหนักในปัญหาในงาน ความกังวลวิตก หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิต

2) วินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบัน หมายถึง นักศึกษานอกกระบบทำการประเมินสำรวจ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจสภาพแวดล้อมที่มี

3) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง หมายถึง นักศึกษานอกกระบบทำการกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้จริงและมีความเกี่ยวข้องกับงาน

4) ออกแบบวางแผนในการพัฒนาตนเอง หมายถึง นักศึกษานอกกระบบทำการวางแผนในการพัฒนาตนเอง ตัดสินใจเลือกปัญหารวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับงานกับปัญหา รวมถึงแนวทางวิธีการในการพัฒนาตนเอง

5. เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูล หมายถึง นักศึกษานอกกระบบหาวิธีการ แนวทางในการพัฒนาตนเองและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง เป็นการเลือกทรัพยากรต่างๆทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรสื่อต่างๆ

6. ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง หมายถึง นักศึกษานอกกระบบทำการพัฒนาตนเอง เป็นขั้นตอนในการเริ่มดำเนินการตามแบบแผนการพัฒนาตนเองที่ตั้งไว้

7. ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา หมายถึง นักศึกษานอกกระบบประเมินตนเองซึ่งเป็นการประเมินผลหลังจากที่ได้ดำเนินการตามแผนแล้ว และนำผลที่ได้ไปใช้ขยายผลเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาสกัดเป็นประเด็นคำถามที่จะใช้ในแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิดเดลฟายรอบที่ 1 ดังมีประเด็นดังต่อไปนี้

ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ

ประเด็นที่ 1 หลักการและแนวคิดที่ใช้ในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ

ประเด็นที่ 2 องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ แบ่งออกเป็น 1) องค์ประกอบด้านตนเอง 2) องค์ประกอบด้านจิตใจ 3) องค์ประกอบด้านสังคม และ 4) องค์ประกอบด้านอาชีพ (ทั้งนี้ประเด็นองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายในรอบที่ 2 เหลือเพียง 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบภายในตนเอง และองค์ประกอบสนับสนุน)

ประเด็นที่ 3 วิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ แบ่งออกเป็น การเรียนรู้แบบนอกระบบโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

ประเด็นที่ 4 กระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ

1.2 ผลการสรุปความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในส่วนของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยใช้การวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Techniques)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 3

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
5	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.0	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.0	0.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	4.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.0	0.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	4.0	2.0	มาก	ไม่สอดคล้อง
15	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
17	5.0	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง
18	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
19	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 14 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ จาก 19 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 17 ข้อ เห็นด้วยมาก 2 ข้อ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน**ในด้านการวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจด้านปรัชญา แนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ด้านความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และด้านความรู้ความเข้าใจในการสำรวจและประเมินความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนในชุมชน

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน**ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านความรู้ความเข้าใจ

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในวิชาพื้นฐาน หลักสูตรระยะสั้น การจัดการศึกษาต่อเนื่องการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความรู้เข้าใจในบทบาทการเป็นผู้จัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงต่อผู้เรียน หรือคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้านความรู้ความเข้าใจในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อสรุปจัดทำผลการนำเสนอการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้าน

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกันในด้านทำให้บริการการเรียนรู้มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่** ด้านความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้าน และด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ทั้งด้านสื่อวัสดุ สื่อบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาตลอดชีวิต

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกันในด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชนมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่** ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตในหลายระดับ เช่น สร้างเครือข่ายร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับ กศน. ตำบลอื่น กับหมู่บ้าน กับองค์กร หรือชุมชนต่างๆ ด้านความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ในหลายมิติ เช่น ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อคนในชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และด้านความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกันในด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชนมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่** ด้านความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกันในด้านทำให้บริการการเรียนรู้มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่** ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อพัฒนาชุมชนด้านวัฒนธรรมและเพื่อการพัฒนาวิถีชีวิตให้กับชุมชนได้

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ  
หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้

ข้อที่	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
2	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3.0	1.0	ปานกลาง	สอดคล้อง
4	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 15 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับหลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ จาก 4 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ เห็นด้วยมาก 2 ข้อ และเห็นด้วยปานกลาง 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากและสอดคล้องกัน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และทฤษฎีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และสอดคล้องกัน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ แนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

ตารางที่ 16 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ  
วิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้

ข้อที่	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
4	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	3.0	1.25	ปานกลาง	สอดคล้อง



จากตารางที่ 16 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ จาก 5 ข้อ โดยมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 3 ข้อ เห็นด้วยมาก 1 ข้อ และเห็นด้วยปานกลาง 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.0 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ศึกษาด้วยตนเองจากหนังสือ สื่อการเรียนรู้ต่างๆ วิธีการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาความรู้ และวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากและสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ วิธีการศึกษาดูงานจาก Best Practices

**วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ วิธีการลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ตารางที่ 17 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
6	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
8	4.5	1.25	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ จาก 8 ข้อ โดยมีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 5 ข้อ เห็นด้วยมาก 3 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทักษะในการสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมสามารถประสานงานกับเครือข่ายเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ทักษะในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การใช้ โปรแกรมสนับสนุนการเรียนรู้ หรือการใช้ประโยชน์จากโทรศัพท์ Smart phone ฯลฯ และทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
2	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3.0	1.0	ปานกลาง	สอดคล้อง
4	3.0	1.0	ปานกลาง	สอดคล้อง

จากตารางที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับหลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ จาก 4 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ เห็นด้วยมาก 1 ข้อ และเห็นด้วยปานกลาง 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

**หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

**หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.0 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ และแนวคิดปรัชญาคิดเป็น

ตารางที่ 19 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
6	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
7	4.5	1.0	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 19 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ จาก 7 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 4 ข้อ และเห็นด้วยมาก 3 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อรวบรวมสรุปผลการปฏิบัติงานในเรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ลงสำรวจชุมชนเพื่อทำการศึกษาร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้าร่วมการฝึกอบรมแบบปฏิบัติการเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง และเข้าร่วมกิจกรรมถอดบทเรียนหรือกิจกรรมร่วมกลุ่มทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหลายมิติ เช่น ครู กศน.ตำบลกับครู กศน.ตำบล กับเครือข่ายในชุมชน หรือผู้มีส่วนสนับสนุนการเรียนรู้

**วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ สรุปลองค์ความรู้จากการฝึกทักษะโดยการทำภารกิจปฏิบัติซ้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญได้ ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบริบทพื้นที่ปฏิบัติงานของตนได้ และให้ความร่วมมือ เคารพสิทธิการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ตารางที่ 20 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
<b>ทัศนคติ</b>				
1	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
<b>แรงจูงใจ</b>				
4	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
<b>คุณลักษณะ พื้นฐานของ บุคคล</b>				
7	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.0	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 20 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ จาก 12 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 12 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ มีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพครู มีจิตสำนึกในการเป็นครูและการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ มีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาผู้เรียน มีความตระหนักในคุณค่าแห่งตนว่าสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ น่าเชื่อถือ มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำ

ตนเองสูง มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา สามารถปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร ชุมชนในสังคมได้ดี และมีความมุ่งมั่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ตารางที่ 21 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	3.0	2.0	ปานกลาง	ไม่สอดคล้อง
2	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3.0	1.25	ปานกลาง	สอดคล้อง

จากตารางที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับหลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ จาก 3 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 1 ข้อ และเห็นด้วยปานกลาง 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

**หลักการแนวคิดหรือทฤษฎีที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.0 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำตนเอง และแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 22 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
ทัศนคติ				
1	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> – Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
4	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
<b>แรงจูงใจ</b>				
5	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
8	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
<b>คุณลักษณะ พื้นฐานของ บุคคล</b>				
10	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 22 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ จาก 12 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 11 ข้อ และเห็นด้วยมาก 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน** มีคำมัธยฐานเท่ากับ 5.0 มีจำนวน 11 ข้อ ได้แก่ สร้างทัศนคติเชิงบวกในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตไม่เลือกปฏิบัติทำถูกต้องตามกฎหมาย เข้าร่วมการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการเป็นครู สร้างแรงจูงใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีความเชื่อในศักยภาพของตนเองว่าสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจจากหน่วยงาน เช่น กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ รางวัลครู กคน.ตำบลที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เป็นผู้นำตนเองให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นผู้นำตนเองเพื่อควบคุมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง

ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และยอมรับความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กรชุมชนและคนในสังคมได้ดี

วิธีการเรียนรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกัน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ เสียสละความสุขส่วนตัว เสียสละเวลาเพื่อนำมาศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### 1.2.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ

ตารางที่ 23 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านองค์ประกอบภายในตนเอง

ข้อที่	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านองค์ประกอบภายในตนเอง จาก 10 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 10 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ เวลาในการพัฒนาตนเองให้มี

ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ยอมรับตนเองว่าสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ โดยมีทัศนคติเชิงบวกต่องานการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นผู้มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูง และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุปบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีองค์ความรู้ที่เพียงพอในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความศรัทธาในวิชาชีพครู และยอมรับสังคมแวดล้อมที่จะช่วยสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนองค์ประกอบจาก 4 ด้านคือ องค์ประกอบด้านตนเอง องค์ประกอบด้านจิตใจ องค์ประกอบด้านสังคม และองค์ประกอบด้านอาชีพ ให้เป็นองค์ประกอบภายในตนเอง และองค์ประกอบสนับสนุนเพื่อความชัดเจน

ข้อเสนอแนะที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยรวมข้อที่ 3 และข้อที่ 8 เข้าด้วยกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน และ เปลี่ยนเป็นองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตน

ข้อเสนอแนะที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยรวมข้อที่ 5 และ ข้อที่ 7 เข้าด้วยกันเพื่อลดความซ้ำซ้อน และ เปลี่ยนเป็นองค์ประกอบด้านความตระหนักในบทบาทหน้าที่

ข้อเสนอแนะที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนข้อที่ 6 ให้เป็นด้านคุณลักษณะที่ดี เพื่อความชัดเจนขององค์ประกอบ

ข้อเสนอแนะที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนข้อที่ 9 ให้เป็นด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อความชัดเจนขององค์ประกอบ

ตารางที่ 24 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษา  
นอกระบบด้านผู้จัดหรือผู้สนับสนุน

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3.0	1.25	ปานกลาง	สอดคล้อง
4	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง



ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> – Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
5	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 24 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านผู้จัดหรือผู้สนับสนุนจาก 6 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 4 ข้อ เห็นด้วยมาก 1 ข้อ เห็นด้วยปานกลาง 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.0 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานหรือผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้โอกาสนักศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หน่วยงานหรือผู้บริหารควรมีงบประมาณสนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หน่วยงานควรจัดกิจกรรมถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง นักศึกษานอกกระบบกับนักศึกษานอกกระบบกับผู้มีส่วนสนับสนุนการเรียนรู้หรือกับเครือข่ายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอนงานให้ความรู้ ให้คำปรึกษาวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต่อนักศึกษานอกกระบบอย่างต่อเนื่อง

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ครอบครัวยุคใหม่สนใจในสภาพงานของนักศึกษานอกกระบบ

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานควรสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต่อนักศึกษานอกกระบบอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 25 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านกิจกรรมในการพัฒนา

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> – Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 25 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านกิจกรรมในการพัฒนา จาก 3 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 3 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 - 5.0 มีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้นักศึกษานอกกระบบอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลายมิติ เช่น นักศึกษานอกกระบบกับนักศึกษานอกกระบบ กับผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หรือกับเครือข่ายในชุมชนและมีการถอดบทเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้นักศึกษานอกกระบบสามารถติดต่อประสานงานกับเครือข่ายในชุมชนเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน

ตารางที่ 26 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้

ข้อที่	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 26 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ จาก 4 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 4 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.0 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการนำเอาองค์ความรู้จากภูมิปัญญาปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชนและแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนมาใช้จัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ รู้จักแสวงหาผู้รู้เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดความพร้อมด้านทรัพยากรสนับสนุน สื่อ และแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษานอกกระบบใช้ในการเข้าถึงข้อมูล ด้านเนื้อหา แนวคิด หลักการ

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และสามารถนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

ตารางที่ 27 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบด้านอาชีพ

ข้อที่	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	3.0	2.0	ปานกลาง	ไม่สอดคล้อง
5	5.0	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 27 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบด้านอาชีพ จาก 4 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 4 ข้อ และเห็นด้วยปานกลาง 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.0 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีความเข้าใจในนโยบายการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของหน่วยงาน องค์กรและประเทศ และหน่วยงานหรือองค์กรควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นักการศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ระบบการขึ้นเงินเดือนหรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับนักการศึกษานอกระบบเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักการศึกษานอกระบบ

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีวุฒิการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบจากองค์ประกอบด้านอาชีพให้เป็น องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ เพื่อความชัดเจนขององค์ประกอบ

ตารางที่ 28 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบด้านการวัดและการประเมินผล

ข้อที่	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
5	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 28 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบ ด้านการวัดและประเมินผล จาก 5 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 4 ข้อ และเห็นด้วยมาก 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.0 มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานหรือศึกษานิเทศก์ควรมีการติดตามให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษานอกระบบด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานหรือองค์กรมีแผน มาตรฐาน และมีความยุติธรรมในการประเมินผลการพัฒนาตนเองของนักการศึกษานอกระบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง หน่วยงานหรือองค์กรควรมีเครื่องมือในการติดตามประเมินผลนักการศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน และผู้เรียนยอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบ

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้ทันที

ตารางที่ 29 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

ข้อที่	Median	Interquartile Q <sub>3</sub> - Q <sub>1</sub>	ระดับ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
2	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
3	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 29 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบจาก 9 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 7 ข้อ และเห็นด้วยมาก 2 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.5 -5.0 มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ขั้นสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ขึ้นกำหนดเป้าหมายและการออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และเลือกแนวทางหาข้อมูลและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง ขึ้นดำเนินกิจกรรมในการเรียนรู้ โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เสริมพลังการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับตนเอง ยกย่องตน ยกย่องผู้อื่น ขึ้นพบกลุ่มที่ร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นระยะๆ เพื่อสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้พัฒนาและประเมินความก้าวหน้า ขึ้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง ขึ้นนำเอาองค์ความรู้ที่ได้มาปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และขึ้นนำองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองที่ได้ไปขยายผลต่อผู้อื่นเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน

**ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกัน** มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.0 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ขึ้นวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนกลับความคิดจากประสบการณ์ที่มี และขึ้นประเมินตนเองโดยการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนได้อย่างถูกต้อง

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยสลับลำดับข้อที่ 3 ไปไว้เป็นกระบวนการที่ 1

ข้อเสนอแนะที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยให้ปรับลดกระบวนการเรียนรู้ ในขั้นที่ 1 คือ ขั้นการวินิจฉัยการเรียนรู้และขั้นที่ 2 การประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนเองให้รวมอยู่ในขั้นกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยปรับเปลี่ยนคำขั้นที่ 5 ให้เป็นขั้นดำเนินการพัฒนาตนเอง เพื่อความชัดเจนของกระบวนการ

ข้อเสนอแนะที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ผู้วิจัยปรับลดกระบวนการเรียนรู้ ในขั้นที่ 6 คือขั้นพบกลุ่มที่ร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นระยะๆ เพื่อสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้พัฒนาและประเมินความก้าวหน้าให้รวมอยู่ในขั้นที่ 5 คือขั้นดำเนินการพัฒนาตนเอง

ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจึงลดเหลือเพียง 7 ขั้นตอนต่อไปนี้

**ขั้นที่ 1** สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

**ขั้นที่ 2** กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

2.1 ตั้งคำถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการสะท้อนความคิดจากประสบการณ์เพื่อตัดสินใจเลือกศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการพัฒนาตนเองมาศึกษาร่วมกับกลุ่ม

2.2 ร่วมสะท้อนกลับความคิดจากประสบการณ์ในอดีตร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.3 วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

2.4 ประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนและลำดับความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

**ขั้นที่ 3** ออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

3.1 เลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

3.2 ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทตนเอง โดยออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุมกำกับการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบ

**ขั้นที่ 4** ดำเนินการพัฒนาตนเอง

4.1 เรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล

4.2 เสริมพลังการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.3 พบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิดในสิ่งที่พัฒนาเพื่อประเมินความก้าวหน้า

**ขั้นที่ 5** ประเมินผลการพัฒนาตนเอง เพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาตนเองเป็นไปตามแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคลหรือไม่ กระบวนการที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ กรณีมีการปรับเปลี่ยนปรับเปลี่ยนส่วนใด นักศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองอะไรบ้าง

**ขั้นที่ 6** ปฏิบัติข้ามจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่

**ขั้นที่ 7** ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น คือการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองที่ถนัดกรองแก้ไขปรับปรุงแล้วไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน

**ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ 2.1) ผลการสร้าง (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ 2.2) ผลการประเมิน (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ 2.3) ผลการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบเชิงคุณภาพ 2.4) ผลการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบเชิงปริมาณ 2.5) ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ 2.6) ผลการประเมินตรวจสอบ(ร่าง)รูปแบบ และ(ร่าง)ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และ 2.7) การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 2.1 ผลการสร้าง (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ได้มาจากการสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสาร เพื่อสังเคราะห์ประเด็นข้อคำถามของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ประเด็นข้อคำถามที่ได้ผู้วิจัยนำไปสร้างแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1 รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ตามลำดับ นำผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการใช้เทคนิคเดลฟายมาสรุปองค์ความรู้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 สรุปผลการศึกษาแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสารและแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด(รอบที่ 1) และในส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 2) มาใส่ค่าทางสถิติ โดยคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผลจากการใส่ค่าสถิติได้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่ง นำผลจากรอบที่ 3 กลับมาคำนวณค่าทางสถิติครั้งสุดท้ายเพื่อนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) คัดเลือกที่ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คัดเลือกที่น้อยกว่า 1.50 ลงมา นำผลการศึกษาทั้งหมดมาวิเคราะห์สังเคราะห์เป็น (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯ โดยใช้แนวคิดของทีศนา แชมมณี (2550) และ Keeves (1997) เพื่อใช้กำหนดเป็นโครงสร้างของ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ โดยมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดพื้นฐาน 2) องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหา 4) องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง 5) องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และ 6) องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข)



## 2.2 ผลการประเมิน (ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน

จากการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 30 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

รายการที่ประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวคิดพื้นฐาน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
วัตถุประสงค์	4.40	0.80	มาก	4.40	0.80	มาก
เนื้อหา	4.60	0.49	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก
องค์ประกอบภายในตนเอง	4.60	0.49	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก
องค์ประกอบสนับสนุน	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
การประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก
<b>ผลรวม</b>	<b>4.57</b>	<b>0.38</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.40</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 เรื่อง คือการประเมินผล ( $\bar{X}=5.00$ ) กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}=4.80$ ) แนวคิดพื้นฐาน ( $\bar{X}=4.60$ ) เนื้อหา ( $\bar{X}=4.60$ ) และองค์ประกอบภายในตนเอง ( $\bar{X}=4.60$ ) และมีความเหมาะสมในระดับมาก 2 เรื่อง คือ วัตถุประสงค์ ( $\bar{X}=4.40$ ) และองค์ประกอบสนับสนุน ( $\bar{X}=4.00$ ) ตามลำดับ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นด้านความเป็นไปได้เกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 เรื่อง คือแนวคิดพื้นฐาน ( $\bar{X}=4.60$ ) และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}=4.60$ ) และมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 เรื่อง คือ วัตถุประสงค์ ( $\bar{X}=4.40$ ) เนื้อหา ( $\bar{X}=4.40$ ) องค์ประกอบภายในตนเอง ( $\bar{X}=4.40$ ) การประเมินผล ( $\bar{X}=4.40$ ) และองค์ประกอบสนับสนุน ( $\bar{X}=4.00$ ) ตามลำดับ

### 2.3 ผลการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียน รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกระบบเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกระบบตาม(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯที่ได้สังเคราะห์ขึ้นเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ก่อนลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ และส่วนที่ 2 หลังลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และถอดองค์ความรู้ของกรณีศึกษา จำนวน 7 คน จาก กศน.ตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ 1) กศน.ตำบลบางน้ำเปรี้ยว 2) กศน.ตำบลโสธร 3) กศน.ตำบลคลองนา 4) กศน.ตำบลวังตะเคียน 5) กศน.ตำบลหน้าเมือง 6) กศน.ตำบลบางวัว และ 7) กศน.ตำบลเขาหิน

ผู้วิจัยประเมินผลการเรียนรู้เชิงคุณภาพโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้ 1) ประเมินจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม 2) การสัมภาษณ์นักศึกษานอกระบบสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ 3) การประเมินการเขียนอนุทินประจำวันระหว่างการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และร่องรอยการเรียนรู้ เช่น ภาพถ่ายกิจกรรมในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หรือแฟ้มสะสมผลงาน โดยทำการสรุปผลจากสิ่งที่เกิดขึ้นสอดคล้องกันทั้งจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม คำให้สัมภาษณ์ และการบันทึกในอนุทินประจำวัน จากนั้นนำมาสรุปผลเป็นรายบุคคลเพื่อนำเสนอผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่ได้จากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ ของกรณีศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดพื้นฐาน 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง 5) กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และ 6) การประเมินผล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## กรณีศึกษาที่ 1 นักการศึกษาในระบบ ก

### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กรณีศึกษาที่ 1 เป็นนักการศึกษาในระบบ เพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และระดับปริญญาโท ด้านการบริหารหลักสูตร โดยมีประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล คือ นักสื่อสารมวลชน กรณีศึกษาจึงมีความสามารถด้านการสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้ ผ่านการเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา โดยได้รับรางวัลที่ภาคภูมิใจ คือ ครู กศน. ดีเด่นปี 2555 โดยสภาพบริบทพื้นที่ของกศน.ตำบล ตั้งอยู่ในพื้นที่ของมัสยิด สภาพบริบทพื้นที่ของชาวไทยพุทธและไทยมุสลิม นักศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่เป็นหลัก สภาพพื้นที่ประกอบอาชีพทางการเกษตร และโรงงานอุตสาหกรรม

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาที่ 1 ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ บนแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ตนในฐานะของมนุษย์คนหนึ่งก็มีคุณค่าในตนเอง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ในทุกเรื่องที่ตนต้องการที่จะพัฒนาเพราะเชื่อว่าตนมีศักยภาพในตนเองเพียงพอ และยังเชื่อว่าถ้าตนมีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าหมาย และแรงจูงใจที่แน่วแน่เป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาตนไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนได้

โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 1 เกิดจากการตั้งข้อสงสัยในการปฏิบัติงานของตน เพื่อหาจุดที่ตนต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในส่วนที่เป็นปัญหาและไม่เป็นปัญหา คำตอบได้มาจากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และการรับคำแนะนำจากที่ปรึกษาทั้งภายในและภายนอกองค์กร กรณีศึกษาเลือกที่จะเรียนรู้ตามความต้องการและความจำเป็นในเรื่องที่ตนสนใจ การเรียนรู้อยู่บนฐานของเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้เน้นที่การลงมือปฏิบัติ การลองผิดลองถูกเพื่อท้าทายศักยภาพของตน ผ่านการแก้ปัญหาสิ่งที่ได้พัฒนาตนเอง พร้อมเผชิญอุปสรรคและหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเองเป็นหลัก โดยตลอดช่วงเวลาที่พัฒนาตนเองใช้หลัก “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” การเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการเริ่มต้น ฝึกฝนความสามารถ และย้อนกลับเพื่อทบทวนความสามารถของตนเพื่อรับผิชอบการเรียนรู้ของตน

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาที่ 1 ยังเป็นการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองควบคู่การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อทำให้ตนได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบตัว เพื่อทำการพัฒนาศักยภาพตนได้อย่างเต็มที่ มีการเรียนรู้ผ่านการสังเกตพฤติกรรมผู้อื่น หาตัวแบบในการพัฒนาตนเอง โดยกรณีศึกษาจะสามารถเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีโอกาสในการศึกษา ดู รัฟฟัง และ

สังเกตการณ์ในสิ่งที่ตนสนใจและกำลังพัฒนา พร้อมเปิดรับฟังสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและสามารถนำเอาสิ่งนั้นไปใช้ได้ในอนาคต

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ของกรณีศึกษาที่ 1 ตั้งอยู่บนแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการควบคุมการเรียนรู้ของตนเองที่ครอบคลุมทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบวน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มุ่งเน้นการเรียนรู้บนพื้นฐานของอิสรภาพทางความคิด สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต ผ่านวิธีการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับตน การเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลา มีการรับรู้ที่รวดเร็วในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพัฒนา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในช่วงเวลาที่เหมาะสมตามกาลเทศะ มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และยืดหยุ่นสูง ปรับเปลี่ยนไปตามเรื่องที่ตนพัฒนา

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับกรณีศึกษาที่ 1 จึงเป็นการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ส่งเสริมศักยภาพของตน และเป็นโค้ชแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้อื่นที่ทำการพัฒนาตนเองเช่นกัน มีการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหา แบ่งปันประสบการณ์ความสำเร็จเพื่อให้ผู้อื่นใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมถึงช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้กับเพื่อนนักศึกษานอกกระบวนเมื่อเผชิญปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และเพื่อส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองได้ถึงศักยภาพสูงสุดเช่นกัน

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน โดยเน้นที่การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการบริการสื่อการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาตนสู่ความเป็นเลิศทางอาชีพ และเป็นตัวแบบที่ดีให้กับเพื่อนนักศึกษานอกกระบวน

## 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาที่ 1 มุ่งเน้นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเนื้อหาแต่ละด้านแตกต่างกันดังต่อไปนี้

### 3.1 ด้านความรู้

กรณีศึกษาเน้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ 1) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 2) การจัดการชั้นเรียน 3) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและการใช้ทรัพยากรแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน 4) การเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน 5) การใช้เทคโนโลยี และ App ในการจัดการเรียนการสอน 6) โครงการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยกับเยาวชน 7) การจัดการเรียนการสอนแบบคิดเป็น 8) ภาษาอังกฤษในการดำเนินชีวิต และ 9) โครงการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้

### 3.2 ด้านทักษะ

กรณีศึกษามุ่งเน้นให้ตนมีความสามารถในด้านดังต่อไปนี้ 1) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 2) การติดต่อประสานงานชุมชน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้แบบอาเซียน และ 6) ความสามารถในการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา

### 3.3 ด้านเจตคติ

กรณีศึกษามุ่งเน้นเจตคติด้านดังต่อไปนี้ 1) ทศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ3) คุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นครู

## 4. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 1 พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เริ่มจากองค์ประกอบภายในตนเองเป็นหลักที่ทำให้การพัฒนาตนเองสำเร็จลุล่วงไป โดยเริ่มจากการเปิดใจให้พร้อมรับรู้สิ่งใหม่ๆ ดั่งมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

### 4.1 องค์ประกอบภายในตนเอง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่

**4.1.1 การเปิดใจยอมรับในการพัฒนา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความพร้อมในการเปิดรับข้อมูลใหม่ๆ มีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่เกี่ยงงาน จึงทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและคนในชุมชนได้อย่างดี

*“...เปิดตัวเองให้ก้าวไปข้างหน้า ยอมรับ เข้าใจ และลุยต่อ... คนเราอย่าทำตัวเหมือนน้ำที่เต็มแก้ว เพราะมันใส่อะไรเข้าไปก็ไม่ได้ การพัฒนาตนเองอย่างแรกเลยคือทำตัวให้ว่างพร้อมใส่อะไรใหม่ๆ เข้าไป แล้วสิ่งอื่นๆก็จะเกิดขึ้นตามมาเองแหละ...”* (สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2559)

**4.1.2 การสร้างความท้าทายอยากรู้ อยากเห็น** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาแสวงหามุมมองที่แปลกใหม่ในเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อหาพื้นที่ท้าทาย และหาจุดที่ยังไม่ถูกแก้ไข หรือยังเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานให้ตนพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้สำเร็จลุล่วงไป ซึ่งการสร้างความท้าทายนี้นับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการให้กำลังใจตนเองและเสริมแรงตนเองในการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สามารถนำเอาแรงจูงใจที่ตนสร้างขึ้นไปใช้เป็นแรงขับเคลื่อนและเสริมแรงขับให้กับผู้อื่นได้

*“...ใช้ประสบการณ์ที่เคยสำเร็จมาเป็นแรงผลักดัน สร้างความท้าทายในงานและสิ่งที่จะพัฒนา เราจะมองปัญหาที่คนอื่นยังไม่แก้ หรือยังแก้ไขไม่ได้มาทำเพื่อสร้างความแตกต่าง...”*

(สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

**4.1.3 ความพร้อมในสุขภาพกายและสุขภาพจิต** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง มีความเต็มใจ สมัยครใจ ถึงแม้สุขภาพไม่แข็งแรง แต่ก็ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง มีการดูแลสุขภาพตนและมีสุขภาพจิตที่ดี มองโลกแง่บวก เพื่อให้ตนมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง

“...คือตอนนี้ทุกคนรู้เราสุขภาพไม่ดี แต่ไม่เคยใช้เป็นข้ออ้างที่จะพัฒนาตัวเรา ทำเท่าที่ทำได้ สุขภาพอาจทำให้เราพัฒนาได้น้อยลง แต่ไม่ได้ทำให้การพัฒนาเราหยุดลง...”

(สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2559)

**4.1.4 การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติด้วยตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ได้รับ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน และนำเอาความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

“...แรงบันดาลใจเกิดจากการลงมือทำ เพราะถ้าไม่ทำอะไรมีแต่แรงบันดาลใจก็ไม่เกิดอะไร...” (สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2559)

**4.1.5 ความหลากหลายของประสบการณ์** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษา ความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. และที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. ซึ่งส่งผลให้สามารถใช้ประสบการณ์เดิมที่หลากหลายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน และใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย และมีประสิทธิภาพ

**4.1.6 ไม่ยึดติดความสำเร็จเดิมขีดความสามารถตน** จากการสังเกต และ สัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน เสมอ โดยใช้ความสำเร็จในอดีตเป็นตัวกระตุ้น แต่ไม่ยึดถือสิ่งที่เป็นอดีตมาเป็นตัวจำกัดความสามารถ

“...ไม่ดูถูกความสามารถตัวเอง และไม่ปิดกั้นที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ เป้าหมายเดียวกันอาจมีวิธีพา ไปถึงจุดมุ่งหมายได้หลายทาง ไม่ยึดติดในสิ่งที่คิดว่าดีแล้ว เพราะมันยังมี Good Better The Best เรา เลือกได้ว่าอยากไปยืนที่จุดไหน...” (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2559)

## 4.2 องค์ประกอบสนับสนุน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยได้แก่

**4.2.1 บุคคลสนับสนุน** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการ สนับสนุน ส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด ภาคีเครือข่าย ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) หน่วยงานต้นสังกัด มีการสนับสนุนในส่วนของการส่งเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง

2) ผู้บริหาร สนับสนุนให้เวลาและโอกาสในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้กรณีศึกษาได้นำเอาความรู้มาพัฒนา กศน.ตำบลและ กศน.อำเภอของตน

3) ภาคีเครือข่าย ให้การสนับสนุนส่งเสริม ด้านอาคารสถานที่ งบประมาณ บางส่วนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชน ซึ่งภาคีเครือข่ายมีหลากหลายระดับทั้ง นายก

องค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เครือข่ายผู้ปกครอง นักศึกษา ประชาชนชาวบ้าน คนในชุมชน และหน่วยงานราชการ และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4) คนในชุมชน สนับสนุน ส่งเสริมในส่วนของความร่วมมือ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อสถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

“...รู้จักกันหมดในหมู่บ้าน คนในตลาด เค้ช่วยเรา อย่างตอนไปส่งหนังสือให้ตามบ้านหนังสืออัจฉริยะ เราต้องไปส่งเอง แต่เราติดต่อรถพุ่มพวงให้เค้ส่งให้ เค้ก็ส่งเพราะเราทำให้เค้มีฐานขายของเค้ด้วย...” (สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2559)

**4.2.2. กิจกรรมในการพัฒนา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมที่เป็นทางการ เช่น ผ่านการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ และการเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ และกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ เช่น กิจกรรมช่วยเหลือชุมชน

“...เข้าร่วมทุกกิจกรรม เก็บขยะ สร้างอาชีพ งานบวช งานแต่ง เพื่อทำให้เค้รู้จักเรา กลมกลืน เชื่อใจ แสดงความจริงใจของเรา...” (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

**4.2.3 สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษามีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและแสวงหาความรู้ ทำให้สามารถประยุกต์ใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ มาจัดการเรียนการสอนได้ รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนระบบอินเทอร์เน็ตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการใช้สื่อทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น โปรแกรมไลน์ และเฟซบุ๊กมาใช้ในการติดตามสอบถามเผยแพร่การพัฒนาตนเองของตน

**4.2.4 แหล่งการเรียนรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความพร้อมด้วยแหล่งการเรียนรู้ เพราะมีห้องสมุดประชาชนอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานอำเภอ ทำให้สามารถสืบค้นข้อมูลที่ต้องการได้ ทั้งยังมีความสามารถสร้างเครือข่ายในชุมชนทุกระดับทั้งร้านค้าปลีกไปจนระดับสถานประกอบการในชุมชน และนอกชุมชนของตน เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้

“...คือว่าไปนะวิธีการหลากหลายมาก แหล่งการเรียนรู้ไม่ต้องพูดถึงเอาเป็นว่าที่ไหนก็ได้ที่เอื้อให้คนมารวมตัวกัน จัดได้หมด ห้องเรียนนี่ยังเป็นที่พักที่ดีที่สุดเลย...” (สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2559)

**4.2.5 การยอมรับจากชุมชน** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษาได้รับการยอมรับจากบุคคลในชุมชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้เรียน ครอบครัวของผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน บุคลากรในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริม สนับสนุนให้กรณีศึกษาพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและใช้ระยะเวลาในการพัฒนาสั้นลง

## 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษาที่ 1 มีลักษณะภาระงานใน กศน. ตำบล ที่มุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาอาชีพในชุมชน และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาที่ 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงเกิดขึ้นจากความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความแปลกใหม่และท้าทายจากการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ

“...เวลาพัฒนาตัวเองเราจะมองว่ายังมีอะไรที่เราทำไม่ได้ หากความท้าทายในสิ่งที่เราสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ ไม่ทำอะไรที่คนอื่นเค้าทำอยู่แล้ว ทำอะไรที่คนอื่นเค้าไม่ทำดีกว่า อยากหาสิ่งแปลกใหม่ ท้าสมัยหลากหลาย ต้องกล้าออกจากความเชื่อเดิมๆ ออกมาเจอความท้าทาย...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้เกิดขึ้นในเชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติแบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 1 เปิดรับข้อมูล และเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในลักษณะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับสภาพปัจจุบันจึงต้องการหาความแปลกใหม่และท้าทายจากการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ และต้องการเป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงาน กศน. เพื่อสร้างนักศึกษานอกระบบรูปแบบใหม่ กระบวนการเรียนรู้จึงเริ่มขึ้นจาก

**5.1 ไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน/อยากหาความท้าทาย** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดความท้าทายความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในงาน

**5.2 ตั้งข้อสงสัยในสิ่งที่อยากรู้และศึกษาสภาพตนและชุมชน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 ทำการตั้งคำถามกับตนเองถึงสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง พร้อมตีโจทย์ในการทำงานที่องค์กรหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายไว้ต้องการเน้นให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติ จากนั้นทำการศึกษาสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ของตน ทั้งส่วนความสามารถ และความรู้ที่มีผ่านการเปรียบเทียบตนจากประสบการณ์ทำงานที่มีมาทบทวนความสำเร็จในอดีต เพื่อสำรวจตนกับสภาพปัจจุบัน รวมถึงศึกษาสภาพแวดล้อม ศาสนา วัฒนธรรมตามบริบทพื้นที่ของตนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยขั้นการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่นี้ครอบคลุมถึงการศึกษานโยบายภาครัฐ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทั้งของประเทศ และท้องถิ่นตามบริบทพื้นที่ของตน เพื่อทำการแสวงหาสิ่งที่ยังไม่พึงพอใจในงาน

“...เปรียบเทียบกับสิ่งที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตของเรา แล้วลองดูว่าปัจจุบันเรายังขาดอะไร ตรวจสอบจุดด้อยของเราเสมอ จริงๆทบทวนทุกวันนะ วันนี้มีอะไรที่ทำได้ดี และอะไรที่ยังทำไม่ได้ดีพอ และที่สำคัญนะ เราทบทวนจุดเด่นเสมอเพื่อสร้างความโดดเด่นยิ่งขึ้นไปอีก ไม่อยากเหมือนใคร ชอบความแปลกๆ สิ่งที่ทำหาย...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)



**5.3 หาแบบแผนในการปฏิบัติ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 หาต้นแบบ ผลงาน หรือรูปแบบของสิ่งที่ตนต้องการพัฒนา หรือกำลังทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในส่วนต้นแบบที่เป็นชิ้นงาน แผนงาน และบุคคลตัวอย่างที่เคยปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน และจากองค์กรอื่นๆ เพื่อให้ได้ทิศทางในการพัฒนาตนเอง รวมถึงผลงาน และองค์ความรู้ที่แปลกใหม่ให้กับสิ่งที่ตนกำลังจะพัฒนาตนเอง ป้องกันการซ้ำซ้อนกับแบบแผนเดิมที่มีมา

“...เราหาแบบแผนในการทำงาน ดูว่าชุมชนอื่น กคน. อื่น ที่เค้ามีต้นแบบด้านการบริการการเรียนรู้ที่ดีๆ ทำกันยังไง หรือคุณอื่นนอกจากหน่วยงานไปเลยแล้วเค้าล้ำกันไปถึงไหน คือเราต้องหาแบบอย่างงานที่เคยมี ไม่ได้เอามาลอก แต่เอามาดูว่าเค้าทำไรกัน เราจะทำอะไรที่ มันจะไม่ซ้ำกับเค้า ไม่ใช่ใครทำไร เช่นกระเป๋าหนังทำมือ ก็ทำตามกัน เราไม่ทำเราต้องดูที่เหมาะสมกับเรา กับนักศึกษาเรา คนในชุมชนเรา ที่สำคัญต้องใช้ได้จริง เช่น สอนทำรองเท้าแตะ แต่เปิดโอกาสให้เอารองเท้ามาซ่อมได้ ใครก็อยากมา ทุกบ้านก็ต้องใส่รองเท้า ...” (สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2559)

**5.4 กำหนดวิธีการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 ทำการกำหนดวิธีการแสวงหาความรู้ในเรื่องที่ตนต้องการที่จะพัฒนา เป็นการเลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุนผ่านวิธีการเข้าอบรมเชิงวิชาการ ศึกษาโดยขอคำปรึกษาจากหน่วยงาน และเรียนรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ต ควบคู่กับการศึกษาสังเกตพฤติกรรมของคนในชุมชน วัฒนธรรม ศาสนา และธรรมชาติของนักศึกษา แหล่งทรัพยากรประกอบด้วย ห้องเรียน ศาลาประชาคม อนามัย ศูนย์เด็กเล็กเพื่อใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาชุมชน อีกทั้งสถานที่แหล่งการเรียนรู้ต่างๆที่ได้ก็ตามที่เอื้อต่อการรวมตัวของกลุ่มคน

“...เราเริ่มจากตัวเราเอง อ่านหนังสือ แล้วหลังจากนั้นเริ่มไปดูว่าเราจะไปเรียนที่แหล่งการเรียนรู้ที่ไหน เราเรียนอาชีพ เราไปหาคนเค้าที่ประสบความสำเร็จด้านอาชีพ ทำมาแล้วรวยๆแถวบ้านเรา ไปดูว่าเค้าทำไ้ ไปดูบ่อกุ้ง ไปดูเค้าแกะสลักเขาสัตว์อะไรประมาณนี้ ในพื้นที่มันมี พอหลังจากนั้น ค่อยไปดู ทีวี โทรทัศน์ ฟังวิทยุอะไรก็ได้ ยูทูปก็เลือกตัวเอง ...”

(สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2559)

**5.5 ออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 เริ่มออกแบบวางแผนการพัฒนาตนเองทั้งที่เป็นรูปธรรมผ่านการจดบันทึกส่วนตัว และแบบที่ไม่เป็นรูปธรรมคือการจดจำ สร้างภาพในหัว และการบันทึกลงในโทรศัพท์มือถือ โดยมีวิธีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองแบบระยะสั้นๆ ประมาณ 7-15 วัน เพื่อความสำเร็จ เน้นการปฏิบัติได้จริงและรวดเร็ว และมีการตั้งเป้าหมายระยะยาวประมาณ 1 ภาคการศึกษา ถึง 1 ปี โดยตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นหลัก มีกระบวนการคิดทบทวนจากประสบการณ์ความสำเร็จที่ตนเคยมีเชื่อมโยงเข้ากับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจตนเองในขั้นที่ 2 เพื่อเกิดการตั้งคำถามกับตนเองและเปรียบเทียบสิ่งที่ดี บริบทของคนที่มิ และสิ่งที่ยังไม่พอใจหรือบกพร่องตามสภาพปัจจุบัน

“...เอาตามจริงเลยนะ ครู กคน.ตำบลเนี้ย พัฒนาตัวเองทุกวัน จริงๆ ตลอดเวลาเลยก็ว่าได้ เราทำ เราคิดไปเรื่อยๆ จับโน้นชนนี้ ประยุตโน้นเข้านี้ เพราะมันทำเยอะ ทำทุกอย่าง ต้องทำให้ได้หมดนะ ทำทายดี เป้าหมายไม่ต้องยาวมาก แต่ก็ขอให้ต่อเนื่อง...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

โดยมีการวางแผนการเรียนรู้ และวินัจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ โดยเลือกที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในส่วนที่จำเป็น เร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ขององค์กร และนโยบายของภาครัฐเป็นหลัก

“... โลกมันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก็มีไปเรื่อยๆ เราต้องสรรหาเทคนิคใหม่เสมอ ถ้าจะเรียนอะไรสักอย่างก็ต้องเลือกที่มันจำเป็นต้องรู้ก่อน แล้วจัดลำดับไปตามความต้องการของเรา...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.6 ทดลองลงมือปฏิบัติ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 เริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนการเรียนรู้ที่ตนออกแบบไว้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและไม่เป็นรูปธรรม ผ่านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการทำงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย สามารถแบ่งออกเป็นศักยภาพทั้ง 3 ด้านดังต่อไปนี้

5.6.1 ศักยภาพด้านความรู้ กรณีศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3 ลักษณะคือ **1) การศึกษาต่อในระบบ** ระดับปริญญาโทเกี่ยวกับด้านบริหารการศึกษา **2) การศึกษานอกระบบ** ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการเป็นวิทยากรสอนเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนสำหรับ ครู กคน. และ**3) การศึกษาตามอัธยาศัย** ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต โปรแกรมเฟซบุ๊ก การอ่านหนังสือ Sook เพื่อได้รับแง่คิดดีๆ ที่แปลกใหม่ในการปรับทัศนคติตน และได้รับความรู้เรื่องแหล่งการเรียนรู้ที่แปลกใหม่จากหนังสือ อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่พัฒนาตนเอง เช่น How to หนังสือเชิงจิตวิทยา เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้จากหนังสือดังกล่าวมาปรับความคิดตนในการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเอง และการดำเนินชีวิต รวมทั้งศึกษาจากการอ่านแบบเรียนของนักศึกษา อ่านหนังสือในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยที่ตนศึกษาต่อในระดับปริญญาโทอยู่ อ่านหนังสือในร้านขายหนังสือทั่วไป ห้องสมุดประชาชนวิบูลย์ธรรม ของ กคน อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา เอกสารนโยบายและจุดเน้นกคน. ประจำปี 2556 - 2558 คู่มือการดำเนินงาน กคน. 2554 ระเบียบการเงิน บัญชี และงานพัสดุ ศึกษารายการโทรทัศน์ ครู สกอ. ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต การลงพื้นที่ชุมชนพบปะ อบรม. ถาม ฟังชาวบ้าน คนในตลาด คนขับรถรับส่งของ ร้านค้าในชุมชนครูในระบบที่เป็นเครือข่ายตน รวมถึงผู้ปกครองของนักศึกษา เข้าสอบถามขอคำปรึกษากับผู้รู้ในชุมชน และในหน่วยงาน ทำให้ได้รับความรู้ทั้งแบบที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เช่น ได้รับความรู้จากการอ่านธงกระดาษใส่ขนม กล้วยแขก ไข่ปิ้ง อาหารแผ่นรองจานในร้านอาหาร ป้ายโฆษณา ป้ายประกาศประชาสัมพันธ์ ก็ล้วนเป็นความรู้ที่นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและจัดการสอนได้ ของกรณีศึกษาที่ 1 ทั้งสิ้น

“...จริงๆความรู้ที่ใช้ไม่ว่าจะพัฒนาอะไรก็ตาม เรามีเครือข่าย เราเป็นเพื่อนกับทุกคนเลย ในเฟซบุ๊ก กศน.ตำบล ในไทย เค้าจะมีเฟซบุ๊กเค้า เราเป็นเพื่อนเกือบหมดเลย เราจะได้ความรู้เกือบทุกเรื่องทั้งการวางแผนการเรียนรู้อ การใช้สื่อ นโยบายใหม่ๆที่เข้ามา มันทำให้เราทันเหตุการณ์ทันสมัย ดูแนวเค้าอะไรที่ใครทำ เห็นเลยอะไรใครทำเยอะแล้ว คือบางทีนะ เราไม่ยอมทำตามใคร คือหาอะไรใหม่ๆที่ใครเค้าไม่ทำกันดีกว่า...” (สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2559)

5.6.2 ศักยภาพด้านทักษะ กรณีศึกษาที่ 1 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากบุคคลอื่นเพื่อเป็นตัวอย่างผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม ใน 2 ลักษณะคือ 1) **การศึกษาในระบบ** ผ่านการเข้าศึกษาสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในเรื่องที่ตนพัฒนาอย่างไม่เป็นทางการ เริ่มจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่เพื่อนนักศึกษานอกระบบจัดขึ้นภายในจังหวัดฉะเชิงเทรา และศึกษาดูงานเพิ่มเติมจากการเดินทางท่องเที่ยวและนำเอาต้นแบบที่ได้มาทดลองปฏิบัติตาม และ 2) **การศึกษาตามอัธยาศัย** การเรียนรู้จากต้นแบบผ่านการทดลองทำตาม การท่องเที่ยว การเยือนสถานที่ในประวัติศาสตร์ การลงสำรวจความคิดเห็นของคนในชุมชน การลงมือฝึกปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการทักษะและความสามารถ การสัมภาษณ์ พูดคุยกับผู้รู้ คนในชุมชน คนในตลาด ร้านค้า ชาวบ้าน เพื่อนบนอินเทอร์เน็ตแล้วลองปฏิบัติตามวิธีที่ได้รับ ทดลองปฏิบัติฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ โดยทำการจดบันทึกการเรียนรู้ในเรื่องที่สอดคล้องกับเรื่องที่ตนเองกำลังพัฒนาลงในสมุดบันทึก และสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น เฟซบุ๊ก ทั้งของกศน.ตำบลบางน้ำเปรี้ยว และของหน่วยงาน พร้อมทั้งแสดงผลงานที่ได้จากการพัฒนาตนเองผ่านสื่อดังกล่าว

“...เราใช้วิธีแบบ ครูพักลักจำ เรื่องของเรื่องคือ กศน. ตำบล อยากเดินไฟในห้อง เราคิดเลยโยงเข้าไปสอนนักศึกษาเรื่องไฟฟ้าได้ เราก็ดกลงกับเค้า คุณมาเดินไฟให้เรานะ แต่ตอนเดินสอนให้เด็กเราด้วย คือทำซำๆ ช่างก็ใจดีสอนด้วยทำด้วย เด็กได้ช่วยด้วย ส่วนตัวเราก็คอยสังเกต ดูๆ จดไว้จุดไหนทำไง จำไว้เลย แต่ไม่เปิดเผยนะแอบๆจดเอา ครั้งต่อไปพอมมีปัญหาเอามาดู ทำเองได้และ หรือถ้าทำไม่ได้ก็พอมิแนวและ หรือแบบไปวิธีอื่นจากเน็ตหรือไรก็ว่าไป...” (สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2559)

“...ทักษะความรู้ ความสามารถ อาจารย์เกิดจาก ดู ฟัง พูดอ่านเขียน สุ จิ ปุ ลิ เลย อาจารย์จะฟัง อะไรก็ตามที่มันมี Topic เรื่องมันน่าสนใจเอาไปใช้ได้เนี่ย แล้วเวลาเราจะเอาข้อมูลที่ใช้เนี่ย เราจะเช็คข้อมูลที่ได้ก่อน ไม่ว่าจะได้ข้อมูลมาจากหนังสือ อินเทอร์เน็ต หรืออะไรก็ซึ้งจริงๆ คนเราฝึก ถ้าจะทำให้เกิดความชำนาญ เราเริ่มจากการฝึกในห้องเรียน คืออาทิตอนนี้พัฒนาเรื่องนี้ และอยากรู้เรื่องนี้ (การบริการสื่อการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้) ก็คิดว่าต้องทำยังไง ก็ลองทำดู ลองวิธีการเข้าประเด็นด้วยวิธีต่างๆที่เราฝึกฝน ลองดูอะไรที่ทันสมัยลองใช้ ฝึกจากห้องเรียน พอจบจากห้องเรียนปุ๊บ ก็จะดูผลตอบรับว่า นักศึกษาเค้าตอบสนองกับเราอย่างไร จากนั้นก็เอาไปใช้บนเวที แสดงความสามารถทุกๆเวทีที่เราเดินทางไป...” (สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2559)

“...สื่อสารให้เข้าใจ พุดไม่เก่งเด็กไม่เข้าใจ ก็เอาใหม่ จนกว่าเด็กจะเข้าใจ เข้าใจยังไม่พอ เด็กต้องเกิดความคิด ตัวเราต้องเชื่อมโยง ทำให้ง่าย คือปรับไปเรื่อยๆจนกว่าจะดีที่สุด คือเหมือนชีวิตเราอะวิ่งไปเรื่อยๆ พอมันถึงจุดที่สุด คือมี สองอย่างคือสำเร็จกับไม่สำเร็จ ไม่สำเร็จก็กลับบ้าน สำเร็จก็กลับบ้าน มันก็เหมือน วิจัย R&D คือถ้ามันไข่มันก็จบ แต่ถ้าไม่ใช่ Develop พัฒนาไป คือทักษะที่พัฒนามาไม่มีเลย กระบวนการเหมือนกัน ต่างกันแค่เทคนิค คือเรารู้สึกว่าวันหนึ่งสิ่งที่เราถ่ายทอดมัน สำเร็จแล้ว คิดต่อว่าในวันที่เราสำเร็จ เราจะพอ หรือต่อยอดต่อ เราจะเอาความสำเร็จของเราวางไว้ และให้คนอื่นต่อยอดหรือเปล่า...” (สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2559)

“...ความสามารถนะ จริงๆทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ได้จากพัฒนาตัวเราทั้งหมดนะ ครั้งแรกคือ ความผิดพลาด ครั้งที่ 2 มันทำให้เราหาตัวเลือก ครั้งที่ 2 ไปนั่นแหละ เราชำนาญ และ ผึกจนเก่งเลยนะอย่าลืมนะ เราคิดแบบนี้จริงๆ...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

5.6.3 ศักยภาพด้านเจตคติ กรณีศึกษาที่ 1 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเองหลังจากที่กรณีศึกษาที่ 1 ได้รับความรู้จากเรื่องที่ได้ไปทำการพัฒนาตนเอง เกิดจากการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น พุดคุย บอกเล่าประสบการณ์ จัดกิจกรรม ชุมชน รวมงานพิธีในชุมชนทั้งของนักศึกษาและของคนในชุมชน หน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการ แล้วได้รับการเสริมแรงทางบวก ผ่านพฤติกรรมกรรมการสัมผัส การได้รับคำชื่นชม การยอมรับจากบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

“...เรามองคนในห้องว่า ไม่ใช่เราเป็นครู เป็นนักเรียนกันนะ แต่เรามองว่าเค้าเป็นป้า เป็นลุง เป็นพี่ เป็นน้อง เป็นหลาน ถึงเวลาพุดเล่นหรือคุยรุ่นเค้าถึงไม่โกรธใจ แต่เค้าฟัง ในสิ่งที่เราตำหนิ ทำเหมือนที่เล่นที่จริง แต่ทุกอย่างก็มีนัยยะ แอบแฝงของมัน ให้ความเป็นกันเองกับเค้า ไม่ต้องสร้างว่าเป็นครู กับลูกศิษย์ เรารู้สึกว่าเราได้มิตรภาพมากกว่าการเป็นครู นักเรียนก็รู้สึกอบอุ่นเหมือนเรียนในบ้าน...” (สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2559)

“...เข้าไปในชุมชนรู้เลย เค้าคิดใจสิ่งที่เราทำ มันทำให้เรารู้สึกดี ถ้าเราเป็นคนเก่ง สอนลูกหลานเค้าได้ให้เป็นคนเก่งคนดี เค้าก็รู้สึกดีกับเรา เช่นตอนนี้นะไปร้านข้าว มาเลย ครูๆ กินไร รับประทานอาหารให้ ตอนแรกเราก็ไม่รู้จะทำอะไร แต่พอถามเค้าบอกว่า ครูช่วยคนในชุมชน เด็กๆมันได้เรียนจากครูเยอะ แคนี่เล็กน้อย เกิดความรู้สึกดีมาก ภูมิใจที่เราเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเค้าดีขึ้น และเค้ายังมองเห็น นี่ก็เป็นความสำเร็จจากการพัฒนาด้านการประสานงานของเรา...”

“...ความคิด และเจตคติส่วนตัวเราเกิดขึ้นจากการสังเกต คือถ้าถามว่าวันที่เราไม่พร้อม เราไม่มีทัศนคติที่ดีกับการทำงานของเรา เด็กเค้าจะพร้อมไหม เหมือนที่เคยบอกเราเตรียมแผนการ

สอนไป แบ่งกลุ่มชะดิบตี กลุ่มละ 5 คน คนต้องมา 20 คนนี้ เด็กมาเรียนจริงแค่ 3 คน แผนก็เปลี่ยน  
 นั้นเราก็ต้องสังเกตก่อน สังเกตเสร็จปุ๊บค่อยเข้าสู่การจัดการเรียนการสอน ดูจากพฤติกรรมดีกว่าเค้า  
 พอใจกับเรามากน้อยแค่ไหน เค้ายังอยากนั่งเรียนกับเราอยู่ไหม คือตราบไต่ที่เค้ายังไม่แสดงพฤติกรรม  
 ทางลบแปลว่าเราสามารถทำพฤติกรรมที่เป็นอยู่ได้เรื่อยๆ...” (สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2559)

“...วันหนึ่งที่เราเริ่มรู้สึกทำไรซ้ำๆ เปิดเทอม ปิดเทอม งานไหนที่ต้องทำงานที่เหลือคืองาน  
 นโยบายกระทรวง เราก็จะเริ่มรู้แล้วว่าถ้าวางแผนได้ แก้ปัญหาเป็น อาจารย์ว่าไรก็ง่าย ดูแบบแผนของ  
 งานให้เป็น จับจุดให้ถูก แบ่งเวลาให้ได้ การพัฒนาจะไม่ติดขัดเลย เจอปัญหาที่สู้ ไม่ไหวก็หยุด แต่ไม่ได้  
 หินนะ... ถ้าถามว่าทำไมอยากพัฒนาตัวเองเรื่อยๆ เพราะโลกมันเปลี่ยนไป ครูจะมานั่ง ก กา ขอ ขา  
 ไม่ได้ มันจะต้องมีแนวคิดใหม่ๆและจะต้องตามให้ทัน ถ้าเป็นครูจะมาถือแค่หนังสือเล่มเดิมไม่ได้และ”  
 (สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2559)

“...เราต้องสร้างความภูมิใจให้ผู้เรียนเค้าก่อน เช่น คนแก่เค้ามาเรียนถามว่าเค้าได้อะไร  
 60 แต่เค้าได้ความภูมิใจใน เค้าเกิดความภูมิใจว่าเค้าได้เรียนนะ บางครั้งเราได้ยินนะคนถามเรียนไป  
 ทำไม ไปแปะฝาโลงหรือ เคยได้ยิน แต่ก็มีคนแก่อีกคนนึงตอบมาว่า ต่อให้แปะฝาโลง อย่างน้อยตอน  
 กูตายคนก็รู้ว่ากูตายอย่างมีการศึกษา เกิดขึ้นตอนเราลงพื้นที่ไปคุยกับ อสม. เลยมองว่า จริงๆแล้ว  
 การศึกษาถ้าเราสร้างให้เค้ารู้จักทักษะชีวิต แล้วก็บูรณาการเข้าไปกับการเรียนการสอน ทำเรื่องยากให้  
 เป็นเรื่องง่าย สอนให้เค้าเรียนรู้ง่ายขึ้น พอเค้าพูดได้ ทำได้ก็คืออะไร ต่อไปก็ง่ายขึ้นทีเดียว เหมือนกัน  
 ถ้าบาทบาทครูสอนให้เค้าแค่รู้หนังสือ ใช้ชีวิตไม่เป็นไม่มีประโยชน์ เลยมองว่าบาทบาทสำคัญของครู คือ  
 การสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียน สร้างความภูมิใจในตัวเค้า พอเค้าเป็นได้ เราก็ภูมิใจตามที่ได้ที่เราได้ดี  
 ครูมีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ง่าย และให้ผู้เรียนเข้าถึง อย่าไปกำหนดว่าต้องเรียนเซตพยายาม  
 หอะไรที่เค้าเรียนได้ง่าย...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

“...เสริมแรงตนเองโดยใช้ครอบครัว เราต้องทำให้ครอบครัวอยู่ได้ พอเรารู้สึกว่าเราทำ  
 ได้ มันก็จะ Motivationตัวเองไปเรื่อยๆ พลังมันสร้างได้จากครอบครัว อย่าเพิ่งมองหาใครเลย ต่อมา  
 พอได้พลังเราค่อย โฟกัสไปทำงาน ไปที่นักเรียน นี่คือพลังในวันที่เราเห็นเค้ามีความสุข เราก็สุข อยาก  
 บอกว่าอย่ามองครอบครัวเป็นภาระ อย่ามองนักเรียนเป็นภาระ อย่ามองแค่ความมันเป็นหน้าที่ แต่มอง  
 ว่าเค้าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตที่มันต้องเติบโต เป็นกำลังใจตัวเอง คิดแบบนี้ตลอดเลย ไม่ว่าจะเหนื่อยห้อย แค  
 ไหนก็หาย พูดคุยผ่อนคลายก็มีความสุขและ คิดแบบนี้...” (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2559)

“...อยากบอกว่าตอนนี้พัฒนาสื่อได้แล้วนะ ไปอบรมมา เราตั้งแล้วว่าจะพัฒนาตัวเราเรา  
 ทั้งอะไรที่ไม่จำเป็นทั้งเลย ยกเว้นงานที่จำเป็นและเป็นหน้าที่ ที่เราไม่ทิ้ง เราไปอบรมสื่อจาก กคน.  
 ภาคตะวันออก ส่งมาว่ามีการจัดอบรมการพัฒนาสื่อ ที่ระยอง ผอ. มาถามว่าใครจะไป ก็ไม่มีใครไปใช้  
 มะ อาจารย์หน่องบอกว่า อาจารย์คะ หน่องขอไป คือตอนนี้เราเกิดความรู้สึกอยากเรียนรู้อีก หน่องอ  
 ยากไป หน่องขอไป เรามั่นใจว่าเราจะไป คือมองไว้แล้วสิ่งนี้ที่ต้องการ ไปจริงๆ ทำจริง นั่งถึงสองทุ่ม

ทุกวัน ตลอดที่ฝึกอบรม คือ ไฮไลท์ คือ ที่เราภูมิใจจะนะคะ มันมีการ Shopping Idea มี 24 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน ให้จัดการเรียนการสอน พร้อมทำสื่อออนไลน์ โปรแกรมไลน์ ผ่าน Google Docs ใช้ gmail สร้างนั้นโน้นนี่ใน Google docs เค้าให้ใส่ไปในแผนการสอน เราก็ใส่ไป คือทุกกลุ่มเค้าจะเขียน เหมือนกันคือ แทรกคลิป แทรก VDO Youtube โน้นนี่นั่น เราก็ทำแบบเค้านั่นแหละ แต่เค้าให้ทำแค่ แบบทดสอบ แต่อาจารย์ห้องบอกว่าไม่เราสร้างใบงานด้วย คืออะไรที่เค้าให้มาไปทำเพิ่ม แล้วก็ นำเสนอในรูปแบบของ Mind mapping โดยใช้โปรแกรมใน App Store หรือส่วนของ Application หลังจากสร้างเสร็จเค้าให้เพื่อนทั้ง 24 กลุ่ม Shopping แล้ว Vote ให้ทายเราได้รับเลือกไหม เราได้ ได้ ที่ 3 และได้ออกไปนำเสนอ ภูมิใจมากที่เราพัฒนาตนเองแล้วได้ผลที่ดีแบบนี้ เราได้มาจากความรู้ที่ไป หา เอาไปสอนเด็กด้วย...” (สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2559)

“...แรงบันดาลใจเกิดขึ้นได้ทุกวันนะ เข้ามาขับรถไปทำงานนั่งกินกาแฟนั่งคิดทุกวันวันนี้ มีอะไรที่น่าสนใจให้เด็ก เราต้องพัฒนาอะไร เออมันก็ทำให้เรามองเห็นได้ทุกวัน แรงบันดาลใจเกิดขึ้น หลายทางวันนี้ออกไปเจออะไรใหม่ๆ อาจคิดได้ก็ได้ ไม่ต้องบอกว่าไฉยชั้นมีอันนี้เป็นแรงบันดาลใจอัน สูงสุด เพราะวันนี้อาจจะเปลี่ยนก็ได้... การเป็นครู เค้าเป็นกันตลอดชีวิต ไม่มีชีวิตครูกับชีวิตลูกศิษย์ การทำงานเรานะ ทุกวันของเรา มันคือเราได้บุญ ทำงานคือทำบุญ...”

(สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2559)

กรณีศึกษาคอยติดตามให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ ตนมีต่อผู้ที่พัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน เพื่อชี้แนะแนวทางและทำให้เกิดความ ตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเมื่อเจอสภาพปัญหา

“...พื่อยากบอกน้องๆทุกคนอะนะ คนเราทำได้ แต่อย่าท้อ อย่าเอาคนมาเป็นที่ตั้ง เองงาน มาเป็นที่ตั้ง คิดได้แบบนี้ก็สบายใจ เหนื่อยก็พัก แล้วค่อยกลับไปสู้ใหม่ เอาเป็นว่าคิดถึงจุดที่เรายืน คุณค่าของเรา เราเป็นครู เราทำเพื่อนักศึกษาเรา ตัวเรา คนที่รักเราเป็นสำคัญ เราติดตามนะ เราถาม ตลอดน้องๆเป็นไง คอยให้คำปรึกษา...” (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ความเป็นครูด้วยหัวใจคงไม่พอ คงต้องฝังรากลึกลงไปในชีวิตวิญญาณ ความสุขของเราไม่ใช่ แค่เห็นนักศึกษาเรียนจบ แต่ได้เห็นเค้าเติบโตอย่างคิดแก้ปัญหาได้เป็น ไม่เป็นภาระของสังคม แค่นี้ก็ พอสำหรับคนเป็นครู ส่วนที่เหลือจริงที่มันจะติดตัวเราไปคือ ความภาคภูมิใจที่ไม่มีใครแย่งเราไปได้...” (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2559)

**5.7 ทบทวนผลการปฏิบัติของตน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 มีการประเมินผลการพัฒนา ตนเองที่เกิดจากการสอบถาม พูดคุย สังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่ลงไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย เกิดขึ้นทั้ง ในห้องเรียน นอกห้องเรียน และระหว่างที่ดำเนินชีวิตประจำวัน กับผู้เรียน คนในชุมชน เพื่อนนักการ ศึกษาในระบบ เครือข่ายและผู้รู้ต่างๆที่ให้คำปรึกษา

มีการทบทวนกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลาที่ทำการพัฒนาตนเองในทุกเรื่อง มีบันทึกสิ่งที่ได้ และสิ่งที่ไม่ประสบผลสำเร็จลงในไดอารี่ชีวิตประจำวัน เพื่อบอกเล่าเรื่องราวให้กับตนเอง เมื่อได้ตรงสิ่งต่างๆที่ได้ ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการแสวงหาความรู้ และวิธีการปฏิบัติจนได้เทคนิคใหม่ๆไปต่อยอดการเรียนรู้ต่อไป หรือปรับบุคคลที่จะเข้าถึงเพื่อให้ได้รับความรู้ที่แปลกใหม่ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการจะเกิดขึ้นเมื่อทำการพัฒนาตนเองไปแล้วมากกว่า 2 เรื่อง ทั้งเรื่องที่ประสบผลสำเร็จดี และยังไม่ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษาจะมีการทบทวนวิธีการและสรรหาเทคนิคที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปให้ดียิ่งขึ้น มีการเชื่อมโยงประสบการณ์ที่เจอ เข้ากับคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้น ไตร่ตรองว่าการพัฒนาตนในครั้งก่อนมีจุดใดทำให้เกิดความล่าช้า เริ่มปรับเป้าหมายการพัฒนาให้ดีขึ้น และตั้งเวลาในความสำเร็จให้สั้นลง ผ่านการสรรหาทรัพยากรบุคคลเข้ามาช่วย เช่น เครื่องมือและบุคคลสนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อให้การพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นๆเป็นไปตามเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้น

สิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตคือ กรณีศึกษาสามารถพัฒนาความรู้เกิดการแสวงหาความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนาการทำงานได้ในเชิงบูรณาการต่อเนื่อง ส่งผลให้จำนวนของบุคคลที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

“...กระบวนการเรามันต้องเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ปรับไปเรื่อยๆ เช่นการตอบคำถาม 10 เลขบวกให้เขียน 10 ไม่จำเป็นต้อง 1+9 อะ 2+8 ก็เป็น 7+3 ยังไงก็ 10 เท่ากัน กระบวนการที่เราพัฒนาตัวเราก็คือแบบนั้นแหละ อย่ายึดติดเปลี่ยนแปลง เราต้องกล้ายอมรับการเปลี่ยนแปลง ว่าตัวเราเปลี่ยนอะไรได้อีกตั้งเยอะ สูตรสำเร็จไม่มี แต่เอาเป้าหมายกับความคาดหวังเป็นตัวนำทาง เพราะวิธีการที่เราทำๆกันมา บางทีเห็นว่าเหมาะสมแล้วสุดท้ายยังใช้ไม่ได้เลย อยู่ที่เรายอมรับมันให้ได้ และปรับไปเรื่อยๆ...” (สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2559)

“...เราก็คอยดู Feedback หลายครั้งเราก็มาทบทวนตัวเองจากแบบประเมิน หรือกระดาษ Post it ที่เราแจก แล้วเราจะให้เขียนสิ่งที่ประทับใจ สิ่งที่ได้รับและคำติชม แล้วเราจะรู้เลยว่าผลที่เค้าได้ เค้าคิดอะไร เค้ารู้สึกอย่างไร เราก็รู้ได้เลยว่าเรื่องราว วิธีการที่เราใช้ในการพัฒนาตัวเรามัน Success นะ เพราะฉะนั้นเค้าคงไม่มีแนวคิดในการเขียนตอบกลับมา... อาจารย์คิดว่าความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของครูทุกคนคือ การใช้ทักษะชีวิตได้ของนักศึกษา มันไม่ได้จบแค่ ประถม มอ ต้นมอ ปลายนะ แต่เค้าใช้ชีวิตเป็น วุฒิมหาวิทยาลัยเป็นใบแสดงความสำเร็จ แต่การจบไปใช้ชีวิตตัวเองได้มันสำคัญ เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ประกอบอาชีพอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

“...อย่าหยุดพัฒนาตัวเอง อย่าหยุดพัฒนาอะไรใหม่ๆ อย่าคิดว่าสิ่งที่ตัวเองทำมันคืออยู่แล้ว เพราะวันนึงมันอาจจะอะไรใหม่ๆเกิดขึ้น และสิ่งนั้นดีกว่าของเรา ทุกอย่างมันคือการแข่งขันที่ให้เรา

สานต่อ วันที่ไม่รู้ว่าจะพัก แต่ถ้ารู้แล้วจะทำเลย คือบางอย่างมันเกิดจากความไม่รู้ แล้วยิ่งเราตั้งคนที่ จะทำบนความไม่รู้ก็ยิ่งแยะไปใหญ่ คือถ้าเรารู้ซะก็จบ...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

**5.8 ต่อยอดผลการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 1 มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จาก การพัฒนาตนเอง ไปถ่ายทอดในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนนักการศึกษา นอกระบบ การนำเสนองานที่ตนได้ไปพัฒนาตนเอง และได้แสดงความรู้ ความสามารถผ่านการเป็น วิทยากรให้แก่หน่วยงาน การได้รับเลือกเป็นตัวแทนของ กศน. ตำบล ในการนำเสนอผลงานของตำบล เมื่อมีผู้มาศึกษาดูงาน หรือการถ่ายทอดความรู้เกิดขึ้นเมื่อพูดคุยพบปะบุคคลอื่น แม่ค้า ชาวบ้าน เพื่อนนักศึกษานอกระบบ ศึกษานิเทศก์ ผอ.กศน.อำเภอบางน้ำเปรี้ยว ครอบครัว ทุกคนที่ได้พบ เจอในชีวิตประจำวัน อีกทั้งมีการนำเสนอผ่าน เฟซบุ๊ก กศน. ตำบลบางน้ำเปรี้ยว และ เฟซบุ๊กของ หน่วยงานศึกษานิเทศก์ เพื่อเป็นการถ่ายทอดเทคนิคการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรม ต่างๆ อีกทั้งมีการทำออกมาในรูปแบบสื่อการเรียนรู้ โปสเตอร์ ป้ายประชาสัมพันธ์อีกด้วย

“...ผลงานที่เราสร้างขึ้นมาจาก ศูนย์การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นต้นแบบ และที่ กศน. ร้อยเอ็ด ก็ขอไปใช้เป็นต้นแบบให้ครู กศน. ของเค้าไปดู คือความรู้เราได้พัฒนาแล้ว จากวันนั้นถึงวันนี้ คนที่เค้าได้ผลงานเราไป อาจจะเอาผลงานเราไปต่อยอดได้อีก ไม่ต้องมานั่งหุงข้าวเช็ดน้ำแล้ว เอาข้าว ใส่หม้อแล้วกดเลย แคนี่แหละไม่มีไรซับซ้อน ถือว่าสำเร็จมาก ๆ นะกับสิ่งที่ได้พัฒนา ไม่ต้องพูด ไม่ต้อง บอก ไม่ต้องสอน ทำให้ดูเลย ให้เค้าทำตามเราปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เดี่ยวถ้าเค้าเห็นว่าดี เค้าก็ ทำตามเอง...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

“...สื่อการสอนนะ สร้างขึ้นมาจากสิ่งที่เราทำ เด็กเห็นเด็กเรียน เราเอาเทคนิคใส่เข้าไปให้ เรียนได้ง่ายขึ้น ทำไงก็ได้ให้มันง่ายขึ้นอะ หรือเวลาเราจะสอน คือจริงๆต้องบอกว่าเวลาเราทำสื่อ หรือ หาสื่อให้เค้าเรียนรู้เราต้องออกแบบ ออกแบบมาจากไหนละ ก็มาจากประสบการณ์ที่ได้จากพัฒนา ตัวเองนี่แหละ มันเลยเท่ากับว่า เราก็ใส่ความรู้ เทคนิค ความสามารถทั้งหมดเราไปให้เค้าดูบน กระดาษ หรือบนแผ่นแบบนี้แค่นี้ก็จบ ไม่ต้องเสียเวลาคิดต้องทำไง อ่านแล้วเข้าใจเลย...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

## 6. การประเมินผล

1. การประเมินตนเอง 1.1) เอกสาร ได้แก่ การสร้างคู่มือการปฏิบัติงาน การสร้างแผนการ จัดกระบวนการเรียนรู้ต้นแบบ การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น 1.2) ร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ บันทึกรูปภาพถ่ายการพัฒนาตนเอง ชิ้นงาน เป็นต้น
2. ประเมินจากสังเกตพฤติกรรมบุคคลอื่น



2.1 ประเมินจากบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ได้แก่ สังเกตพฤติกรรม ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความเต็มใจ ความร่วมมือที่ได้จากคนในชุมชน และการเพิ่มขึ้นของแกนนำและผู้สนับสนุน การสอบถามพูดคุยกับบุคคลที่ไปจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้ เป็นต้น

2.2 การเพิ่มขึ้นของโอกาสในการเรียนรู้ ได้แก่ การรับเชิญเป็นวิทยากรอบรมครู การได้รับเป็นครู กศน.ตำบลดีเด่น การได้รับรางวัลยกย่องจากหน่วยงาน

2.3 ผู้เรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

จากการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาของระบบของกรณีศึกษาที่ 1 พบว่า หลังจากลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยแบ่งออกเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านความรู้ กรณีศึกษามีการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถบอกและอธิบายถึงศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้มากยิ่งขึ้น 2) ด้านทักษะ กรณีศึกษามีทักษะในการประสานงานเพิ่มมากขึ้น วางตัวในฐานะของผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และมีทักษะในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยมีชิ้นงานที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริง 3) ด้านเจตคติ กรณีศึกษาเป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตั้งแต่ก่อนเริ่มลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ จึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการได้รับเจตคติที่ดีคือ มีการวางตัวที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 1 การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในช่วงเวลาที่พร้อมๆกันเพราะเมื่อกรณีศึกษาได้รับความรู้ จนเกิดเป็นความเข้าใจ จะส่งผลให้ความรู้ที่ได้นั้นเกิดเป็นเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

ด้านความรู้ และทักษะ

1.ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำความคุ้นเคยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดการเรียนรู้ในระดับดี เนื่องจากมีประสบการณ์เป็นวิทยากรในการจัดฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้กับสำนักงาน กศน. ระดับจังหวัดอยู่ก่อนหน้า

หลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาได้รับความรู้ต่อยอดจากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง โดยเกิดเป็นทักษะและความชำนาญในการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการให้บริการการเรียนรู้ ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษายังไม่มีความรู้และทักษะในการสร้างสื่อการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนมากเพียงพอ เพราะแต่เดิมเมื่อต้องทำสื่อการเรียนกรณีศึกษาต้องจัดจ้างผู้อื่นทำ

หลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องสร้างสื่อการเรียนการสอนด้วยตนเองทั้งหมดจากการได้รับความรู้จึงทำให้กรณีศึกษาเริ่มทดลองปฏิบัติพัฒนาสื่อ จนเกิดเป็นทักษะในการพัฒนานวัตกรรมและทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

3. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ทำความคู่ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับดี แต่ต้องการที่จะสร้างฐานที่กว้างขึ้นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมากที่สุด

หลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับการติดต่อประสานงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดเป็นทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนที่เกิดขึ้นพร้อมกัน ส่งผลให้สามารถช่วยเหลือให้คำปรึกษาผู้เรียนคนในชุมชน และเครือข่ายได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่กรณีศึกษาต้องการอธิบายมากยิ่งขึ้น สามารถจัดระบบสิ่งที่ต้องการอธิบายได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับดีแต่ยังใช้แหล่งการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย

หลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น หลากหลายช่องทางมากยิ่งขึ้น

ด้านเจตคติ

หลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า เจตคติเกิดขึ้นในทุกส่วนที่กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองในรูปแบบของความรู้สึกรู้สึกดีต่อความรู้และทักษะที่ได้รับ ทั้งเจตคติที่ได้รับยังเป็นส่วนที่เพิ่มแรงจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอีกด้วย โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ 1) แสวงหาคำตอบทันทีเมื่อมีข้อสงสัยในการเรียนรู้ 2) แสวงหาบุคคลสนับสนุนเมื่อพบปัญหา 3) เมื่อลงชุมชนกรณีศึกษาสร้างบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น แต่งกายสุภาพ พุดจาติ และ 4) ปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร ชุมชนในสังคมได้ดียิ่งขึ้นจนทำให้ได้รับการยอมรับจากชุมชนเป็นอย่างดี

### ตารางที่ 31 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 1

ประเด็น	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์
แนวคิดพื้นฐาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มนุษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ศักยภาพที่มีสามารถพัฒนาได้</li> <li>2. สามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้ตามความต้องการและความจำเป็นของตน</li> <li>3. การเรียนรู้คือ “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” และแบ่งปันความรู้ให้กัน</li> <li>4. การเรียนรู้คือการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี</li> </ol>
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยเน้นที่การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการบริการสื่อการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศทางอาชีพ และเป็นตัวแบบที่ดี
เนื้อหา	1. การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน 2. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และ 3. การบริการสื่อการเรียนรู้
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	<p>องค์ประกอบภายในตนเอง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเปิดใจยอมรับในการพัฒนา</li> <li>2. การสร้างความท้าทายอยากรู้ อยากเห็น</li> <li>3. ความพร้อมในสุขภาพกายและสุขภาพจิต</li> <li>4. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติด้วยตนเอง</li> <li>5. ความหลากหลายของประสบการณ์</li> <li>6. ไม่ยึดติดความสำเร็จเดิมเชิดชูความสามารถตน</li> </ol> <p>องค์ประกอบสนับสนุน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคคลสนับสนุน</li> <li>2. กิจกรรมในการพัฒนา</li> <li>3. สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน</li> <li>4. แหล่งการเรียนรู้</li> <li>5. การยอมรับจากชุมชน</li> </ol>
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> <li>ขั้นที่ 1 ไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน/อยากหาความท้าทาย</li> <li>ขั้นที่ 2 ตั้งข้อสงสัยในสิ่งที่อยากรู้และศึกษาสภาพตนและชุมชน</li> <li>ขั้นที่ 3 หาแบบแผนในการปฏิบัติ</li> <li>ขั้นที่ 4 กำหนดวิธีการเรียนรู้</li> <li>ขั้นที่ 5 ออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น</li> <li>ขั้นที่ 6 ทดลองลงมือปฏิบัติ</li> <li>ขั้นที่ 7 ทบทวนผลการปฏิบัติของตน</li> </ol>

	ขั้นที่ 8 ต่อยอดผลการเรียนรู้
การประเมินผล	1. ใช้เอกสาร 2. ร่องรอยการเรียนรู้ 3. สังเกตบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย 4. การเพิ่มขึ้นของโอกาสในการเรียนรู้ 5. ผู้เรียน
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้รับ	1. ด้านความรู้ มีการแสวงหาความรู้มากยิ่งขึ้น เข้าใจ อธิบายเกี่ยวกับความหมาย ความจำเป็นของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ 2. ด้านทักษะ มีทักษะในการประสานงาน ผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และทักษะในการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น 3. ด้านเจตคติ มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แสดงพฤติกรรมมีการวางตัวที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น

## กรณีศึกษาที่ 2 นักการศึกษานอกระบบ ข

### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กรณีศึกษาที่ 2 เป็นนักการศึกษานอกระบบ เพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านนิเทศศาสตรบัณฑิต (การโฆษณา) มีประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล คือ นักหนังสือพิมพ์ กรณีศึกษามีความสามารถพิเศษและความเชี่ยวชาญในการเป็นวิทยากร เพราะเคยปฏิบัติงานที่สถานี โทรทัศน์ และเคยได้รับประกาศนียบัตร TV Reporter และเก่งในงานด้านสถิติ เพราะเคยทำงานสำนักงานสถิติ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีรางวัลที่ภาคภูมิใจ 3 รางวัลได้แก่ 1) วิทยากรการวิเคราะห์ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ (บันทึกเทปรายการโทรทัศน์) การอบรมครูหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้สื่อ ETV 2) รางวัลชมเชยการประกวดสุดยอด กศน. ระดับประเทศ 3) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 การแข่งขันตอบปัญหาทางวิชาการ “Asian & Sci Quiz” ในงานมหกรรมวิทยาศาสตร์และอาชีพสู่อาเซียน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีสภาพบริบทพื้นที่ที่กศน.ตำบล ตั้งอยู่ในเขตเมือง มุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับเวลาการปฏิบัติงานประจำของนักศึกษาของตน และจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสารกับนักศึกษาเป็นหลัก กศน.ตำบลโสธรตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล โสธร นักการศึกษาคือประชากรแฝงและประชากรในพื้นที่ทำอาชีพรับจ้างเป็นหลัก

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาที่ 2 ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ บนแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าการเรียนรู้ของตนถูกขับเคลื่อนด้วยความต้องที่จะแก้ปัญหาที่พบเจอในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อว่าบุคคลทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้บนพื้นฐานของความต้องการ ความสนใจในสิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองรายบุคคล การเรียนรู้เป็นปัจเจกของแต่ละบุคคล

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต นับเป็นพื้นฐานก้าวแรกของการวางแผนอาชีพตนในอนาคต เพราะฉะนั้นสิ่งที่ได้จากเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจำเป็นต้องสอดคล้องกับความต้องการ และสามารถนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของตนได้ทันที และยังสามารถนำไปสู่แนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานและการพัฒนาตนเองในอนาคต

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นจากการต่อยอดความสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง ทั้งความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่และความสำเร็จที่เล็กน้อยแล้วแต่เป้าหมายของแต่ละบุคคล ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองยึดหลักการเรียนรู้บนฐานของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อศึกษาหลักในการพัฒนาตนเอง วิธีการแนวทาง องค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองควบคู่กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อศึกษาแนวทางแก้ปัญหาของตนและของกลุ่ม เพื่อนำไปสรุปเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดสำหรับตนและการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองไม่ใช่เพียงเป็นการพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพของตนเท่านั้น แต่การพัฒนาส่งผลต่อการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นๆ

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้เหมาะสมกับเป็นบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพทางวิชาการเพื่อให้การจัดการศึกษามีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับเวลาการปฏิบัติงานประจำของนักศึกษาของตน และรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายมีการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกับนักศึกษาเป็นหลัก

## 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาที่ 2 มุ่งเน้นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเนื้อหาแต่ละด้านแตกต่างกันดังต่อไปนี้

### ด้านความรู้

กรณีศึกษาเน้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ 1) จิตวิทยาวัยรุ่นเพื่อสนับสนุนผู้เรียน 2) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3) การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 4) การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 5) รูปแบบการเรียนรู้แบบคิดเป็น 6) การประเมินผลการเรียนรู้ 7) การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน 8) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และ 9) การเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ด้านทักษะ

กรณีศึกษามุ่งเน้นให้ต้นมีความสามารถในด้านดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ทักษะในการสื่อสาร 3) ทักษะในการวัดและการประเมินผล 4) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน 5) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### ด้านเจตคติ

กรณีศึกษามุ่งเน้นเจตคติด้านดังต่อไปนี้ 1) ทศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 3) คุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นครู

#### 4. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 2 พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นจากความสนใจในสิ่งที่ต้นต้องการจะพัฒนาตนเอง ก่อนเป็นประเด็นสำคัญ โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

“...การพัฒนาตนเอง เราต้องรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่จริงๆของเราก่อน ว่าเรามีบทบาทหน้าที่อะไร สิ่งที่เราคิดจะพัฒนาตนเองจะนำมาใช้ประโยชน์กับประชาชนหรือนักศึกษาได้ไหม ถ้าเราเข้าใจแล้ว เราก็อยากพัฒนาตนเองเพื่อให้งานเราเดินและก้าวหน้าเพื่อนักศึกษา...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

#### 4.1 องค์ประกอบภายในตนเอง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่

**4.1.1 ความสนใจและความต้องการเรียนรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความต้องการ ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่เกิดจากความรักในอาชีพครูต้องการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับคำว่า “ครู”

“...การพัฒนาตนเองเริ่มจากสิ่งที่เราชอบ เราสนใจ มีความต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องนั้นๆ เพราะมันเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนาตัวเอง...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.1.2 ทศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาคิดบวกในการพัฒนาตนเอง คิดบวกต่องาน คิดบวกต่อผู้อื่น มีทัศนคติที่มีต่ออาชีพ องค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่พัฒนาตนเองทำให้การพัฒนาตนเองสำเร็จลุล่วง

“...เราชอบเพื่อนที่มองโลกในแง่ดี แล้วกระตือรือร้นมากๆ คิดดีเปิดใจ ทำไรก็สำเร็จ...”

(สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**4.1.3 การวิเคราะห์เลือกสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความสามารถในการเลือกทักษะ และความรู้ในการพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความมั่นใจว่าตนสามารถแก้ไขปัญหา

และตัดสินใจในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างเป็นระบบ กล่าวแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้อง จนนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจ

“... ครูต้องหุดากว้างไกลคะ ต้องรู้จักวิเคราะห์เลือกใช้สิ่งที่จะเป็นประโยชน์และเหมาะสมกับ ผู้เรียนคนนั้นๆ เพื่อไม่ให้เกิดความน่าเบื่อหรือความท้อแท้ที่จะศึกษา เรียนไปเพื่อพัฒนาตัวเอง...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.1.4 เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาเป็นผู้มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ตลอดเวลา กระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน นำตนเองในการ เรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายตามโอกาสที่ได้รับและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

“...เราเป็นผู้ใหญ่ ภาระงานก็เยอะ เราต้องหาเวลาพัฒนาเอง เราเลือกเรียนเองเพราะทำให้ เราอิสระ เลือกเรียนได้ เวลาไหนที่ใดก็ได้...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**4.1.5 ตระหนักในบทบาทความรับผิดชอบ** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความตระหนักและเห็นความสำคัญของการ เรียนรู้และการพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เห็นผลที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

“...การพัฒนาตนเอง ต้องรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่จริงๆของเราก่อน ว่าเรามีบทบาท หน้าที่อะไร สิ่งที่เราคิดจะพัฒนาตนเองจะนำมาใช้ประโยชน์กับประชาชนหรือนักศึกษาได้ไหม ถ้าเรา เข้าใจแล้ว ยังไงเราก็อยากพัฒนาตนเองเพื่อให้งานเราเดินและก้าวหน้า เพื่อนักศึกษาจริงๆ...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.1.6 เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาเมื่อพบเจอปัญหาในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานจะเปิดใจยอมรับปัญหา เปลี่ยน ความคิดของตนให้ยอมรับในปัญหาว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้ของตน อดทนที่จะแสวงหาความรู้ ต่อไปอย่างต่อเนื่อง สร้างจุดวิกฤติให้เป็นโอกาสในการแสดงความสามารถ ทำให้มีกำลังในการพัฒนา ตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป

“...ปัญหาที่เหมือนเม็ดทรายถึงจะมีมากมาย แต่เม็ดทรายก็เล็กนิดเดียว เราคิดเสมอค่ะอะไร ที่เข้ามามันเป็นโอกาส มองไปเลยว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามามันเป็นโอกาสที่เราพัฒนาตัวเรา ให้ กำลังใจตัวเองแบบนี้ตลอด ก็รู้สึกดี เจอปัญหาที่สู้...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**4.1.7 การมีคุณธรรม จริยธรรม** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษาระลึกถึง ประโยชน์ของส่วนรวม มีความเสียสละ พร้อมอุทิศตัวเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะตนเองเป็นผู้พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน การมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม จะส่งเสริมให้การ พัฒนาตนเองเกิดผลในทิศทางที่ดี สามารถคิดและแก้ปัญหาเรื่องต่างๆได้อย่างมีสติ

**4.2 องค์ประกอบสนับสนุน** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่

**4.2.1 ผู้สนับสนุน** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง หน่วยงาน องค์กร ภาคีเครือข่ายในการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตดังนี้

**1) หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชา**

“...หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บังคับบัญชา จะมีการเปิดโอกาสให้เราเข้าอบรม คือเป็นการสนับสนุนบุคลากรทางหนึ่ง หรือบางครั้งก็ส่งเสริมให้เราหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งนับเป็นอีกช่องทางที่สำคัญที่ทำให้เราพัฒนาไปได้...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**2) บุคคลใกล้ชิด**

“...ครอบครัวให้กำลังใจ สนับสนุนทางการศึกษา เพื่อนพี่น้องที่ร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน ร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนกันทุกเรื่องเพื่อให้สำเร็จไปด้วยกัน...”

(สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**3) เครือข่าย** การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายชุมชน หน่วยงานของรัฐ กลุ่มแม่บ้าน รวมถึงผู้เรียนเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำเร็จลุล่วงไป

**4.2.2 กิจกรรมในการเรียนรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กิจกรรมในการพัฒนาของกรณีศึกษาเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะคือ กรณีศึกษาเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาวิชาการ การประชุมสรุปผลงานเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หน่วยงานจัดให้ ในรูปแบบของการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบ การศึกษาดูงาน และ ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการผ่านการใช้โปรแกรม เฟซบุ๊ก และ โปรแกรมไลน์กลุ่มเพื่อนำเสนอผลงานในการพัฒนาตนเอง

“...การศึกษาเราเข้าร่วมอบรม เรียนรู้จาก Youtube เรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้สื่อสำเร็จรูปชนิดต่างๆ หรือจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้ ผู้ชำนาญในสาขาต่างๆ จากปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้เราทราบข้อมูลจากประสบการณ์จริง...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**4.2.3 พื้นที่และโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษา เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ พูดคุยซักถามสิ่งที่เป็นปัญหาในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยพื้นที่แลกเปลี่ยนมีทั้งแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ



“...ด้วยความหลากหลายของบริบทพื้นที่ปัญหาต่างๆเลยต่างกัน เวลาแปลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทำให้ได้ประสบการณ์ ทราบเทคนิค วิธีในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาต่างๆได้ การพัฒนาตัวเองก็สำเร็จเร็วขึ้น...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**4.2.4 นโยบายหน่วยงาน กศน.** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า นโยบายของสำนักงาน กศน. เป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งเป็นแผนนโยบาย สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู ถ้ามีความสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ก็จะส่งผลต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบได้

“...นโยบายเร่งด่วนเป็นสิ่งที่ต้องทำทุกคน นโยบายที่ได้เจอเรื่องที่ถนัดก็ทำได้ดี และเสร็จเร็ว แต่ถ้าเจอไม่ตรงกับเราก็แย่ะคะ อาจต้องเสียเวลาเรียนรู้...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**4.2.5 สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาวิธีการเข้าถึงหรือวิธีการนำเอาความรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง จากภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ พร้อมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรจัดความพร้อมด้านทรัพยากรสนับสนุน สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักศึกษานอกระบบใช้ในการเข้าถึงข้อมูล ด้านเนื้อหา แนวคิด หลักการ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตใน กศน.อำเภอ

“...การขาดแคลนสื่อที่ทันสมัย ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง บางครั้งสื่อเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ก็ไม่ตอบโจทย์ทำให้เราพัฒนาตนเองไม่ต่อเนื่อง...”

(สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**4.2.6 ความสำเร็จในอาชีพ** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษาได้รับคำชมเชย ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง และได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม และได้รับการยกย่องจากคนในองค์กรเดียวกัน

## 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษาที่ 2 มีลักษณะภาระงานใน กศน.ตำบล ที่มุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนและสังคม การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นจากการพบเจอปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และปัญหานั้นยังไม่มี การแก้ไขจึงต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อีกทั้งต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้เหมาะสมกับคำว่า “ครู”

“...เราอยากพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้ดีขึ้น พอคิดถึงผู้เรียนเราก็ต้องการที่จะพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย เราตระหนักเห็นความสำคัญในหน้าที่เราทุกครั้งนะ ไม่อยากเจอปัญหา เดิมๆที่แก้กันไม่ได้สักที จริงๆแรงจูงใจก็มาจากพวกนี้แหละ พัฒนาตัวเองให้สมกับวิชาชีพที่ทำ...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้เกิดขึ้นในเชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**กรณีศึกษาที่ 2** เปิดรับข้อมูล และเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในลักษณะการพบเจอปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และยังไม่มีการแก้ไขจึงต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกด้าน ให้ตนเหมาะสมกับคำว่า “ครู” กระบวนการเรียนรู้จึงเริ่มขึ้นจาก

**5.1 พบเจอปัญหาอย่างต่อเนื่องในงาน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 2 พบเจอปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของตนและส่วนของผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตน ทำให้เกิดความวิตกกังวล และต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

**5.2 สร้างแรงจูงใจและสำรวจข้อบกพร่องตน ข้อจำกัดชุมชนและสภาพแวดล้อม** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 2 รับรู้ปัญหาที่พบจึงเริ่มสร้างแรงจูงใจให้ตนเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ควบคู่กับการศึกษาสภาพปัจจุบันของตน ข้อจำกัดตน รวมไปถึงสภาพของชุมชนที่ กศน.ตำบลของตนตั้งอยู่ เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาตัวเอง ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวเอง อีกทั้งนำมาตั้งเป็นกรอบในการพัฒนาตัวเองที่ชัดเจนตามบทบาทที่ได้รับ และสอดคล้องกับความหลากหลายของผู้เรียน โดยมีวิธีการหาจุดเด่น จุดบกพร่องของตน ผ่านการเปรียบเทียบจากประสบการณ์การทำงานที่มีมากับสภาพปัจจุบันที่ตนเป็นอยู่

“...จากประสบการณ์ที่ได้เจอในระหว่างที่เราทำงานร่วมกับพัฒนาตัวเราไปเรื่อยๆ เป็นตัวบอกความจริงแล้ว เราควรมีข้อที่ปรับปรุงแก้ไขอย่างไร สิ่งที่เราคิดว่าทำดีแล้ว เตรียมการอย่างดีแล้ว แต่ถ้าเกิดปัญหาที่เราไม่คาดคิดในระหว่างการทำงานก็เป็นประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ และเป็นตัวบอกว่าเราบกพร่องตรงไหน พวกงานที่เข้ามาว่ามันเป็นโอกาสที่ดีนะ มันทำให้เราได้พัฒนาตัวเราเอง...”

(สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

อีกทั้งกรณีศึกษายังพบเจอผู้เรียนที่มีความสามารถในบางเรื่องมากกว่า ก็ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง “...คือเราไปเจอเด็กเก่งกว่าเรา มันก็เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เราเห็นว่าเราต้องพัฒนาตนเองนะ อะไรที่เป็นพื้นฐาน อย่างน้อยในหนังสือเรียน หรือในแบบเรียน หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ ของแต่ละบท อย่างน้อยเราต้องรู้ค่ะ มันเลยยิ่งย้ำเข้าไปว่าเราต้องพัฒนาขึ้นมาอีก...”

(สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**5.3 ตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 2 วางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 ลักษณะคือ วางแผนการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง เช่น เรื่องการพัฒนาสื่อบริการการเรียนรู้ เพราะมีความรู้ด้านดังกล่าว และผ่านการวางแผนโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เช่น เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย โดยเกิดขึ้นเมื่อกรณีศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแล้ว อีกทั้งทราบว่าตนมีจุดเด่นจุดด้อยเรื่องใดเรียบร้อยแล้ว กรณีศึกษาจะเริ่มทำการวางแผนการพัฒนาตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนนักศึกษานอกระบบ มุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายระยะยาวตลอดภาคการศึกษา โดยเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองจากความชอบ สนใจ โดยสิ่งนั้นตนต้องยังไม่มีความสามารถมากพอหรือบกพร่องอยู่ ไปหาสิ่งที่ตนถนัด

“...การพัฒนาจากสิ่งที่เราชอบ เราสนใจ มันทำให้เรามีความต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องนั้นจริงๆ มันคือจุดเริ่มต้นที่ดี ที่ทำให้เราอยากพัฒนาตัวเราเอง... ครู กศน.ทำงานเป็นทีม เรารวมกลุ่มกันช่วยกัน เวลาจัดงานหรือกิจกรรมพัฒนาอาชีพเราก็มาช่วยกัน ตั้งเป้าหมายร่วมกัน แบ่งงานกันไปทำงานเร็วด้วย...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

กรณีศึกษามีการออกแบบวางแผนการเรียนรู้ โดยบันทึกลงคำรับรองการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด การบันทึกลงบันทึกการปฏิบัติงาน และการทำโครงการที่หน่วยงานกำหนดและการใช้สัญญาการเรียนรู้ของผู้เรียน

“...จริงๆผลมาจากการพัฒนาตัวเอง จดบันทึกบ้าง ดูจากโครงการบ้าง ไม่มีไรตายตัว แต่จะใช้หลัก PDCA ในการกำหนดสิ่งที่อยากพัฒนาตอนนี้ก็มีบันทึกการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเราต้องส่งทุกวันจันทร์ ก็เขียนลงไปได้แล้วบอก ผอ.ว่าเราทำอยู่ ได้เรื่องการพัฒนาขึ้นมาด้วยค่ะ หรือบางครั้งเรียนกับผู้เรียนนี้สำคัญ เราต้องทำพัฒนาอาชีพ เราต้องเขียนโครงการ ก็เป็นตัวกำหนดได้เหมือนกันชัดเจนและได้เป็นผลงานด้วย...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**5.4 หาแหล่งเรียนรู้และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 2 เลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูล วิธีการเรียนรู้ และทรัพยากรสนับสนุน ผ่านการศึกษาด้วยตนเอง และรับแนวคิดวิธีการจากกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่พัฒนาร่วมกัน ทั้งที่เป็นการเข้ารับการศึกษาแบบเชิงปฏิบัติการ ใช้สื่อเอกสาร หนังสือตำราที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง กฎระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ข้อบังคับในงาน นโยบายภาครัฐ หนังสือพิมพ์รายการโทรทัศน์ เพื่อหาข่าวสารที่เป็นกระแส และการศึกษาจากผู้รู้ เพื่อนักศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาจากสื่ออินเทอร์เน็ตต่างๆ และแหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดประชาชน จังหวัดฉะเชิงเทรา กศน. อำเภอ บ้าน ชุมชน และโทรศัพท์มือถือของตน

“...เราอยากรู้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนแต่ละคน เราเลือกวิธีเข้าอบรมก่อนให้เราได้ แก่นแนวทาง แล้วคิดถึงประสบการณ์เดิมมาใช้ แลกเปลี่ยนแผนกันดูกับเพื่อนครูในระบบจริงๆต้องหาข่าวสารที่เป็นกระแสมาประยุกต์ใช้ด้วยก็ยิ่งดี...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

“...สื่ออินเทอร์เน็ตใช้บ่อยใช้ทุกวัน เราเข้า Youtube รายการ ETV รายการทรูปลูกปัญญา เราศึกษาค้นคว้าจากสื่อต่างๆเหล่านี้ ทำให้เราสามารถศึกษาได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามความต้องการและเป็นสื่อที่ใช้ง่าย มีความรวดเร็วทันสมัย และมีความหลากหลาย ทำให้เราได้ข้อมูลมาพัฒนาตัวเราเองหลากหลายด้วย สื่อพวก CD มันเป็นการค้นคว้า ทำความรู้ที่ได้ข้อมูลครบถ้วนละเอียด สามารถเรียนรู้เฉพาะเรื่องนั้นๆได้ง่ายด้วย...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ศึกษาเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ทำให้ทราบวิธีการดำเนินชีวิต ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับการพัฒนาตนเองในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน คนเราต้องออกไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่หลากหลายอาชีพ มันทำให้เราได้แนวคิด ประสบการณ์ไปใช้แก้ปัญหา ปรับใช้ ได้ทั้งงาน และตัวเอง เพราะการที่เราเรียนรู้จาก ภูมิปัญญา หรือผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นๆ มันทำให้เราได้ประสบการณ์จริงๆจากเค้า ไม่ใช่จากอ่านหนังสือแล้วเอามาพูด...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

**5.5 ลงมือปฏิบัติพร้อมทดสอบตนเองและเสริมพลังการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 2 เริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยการทำตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบไว้ มีการศึกษาหาความรู้ เข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง และการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนนักการศึกษา นอกระบบสม่ำเสมอ มีการลองผิดลองถูกในสิ่งที่ทำโดยมีการปฏิบัติซ้ำเพื่อให้เกิดความชำนาญในเรื่องนั้นๆ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังต่อไปนี้

5.5.1 ศักยภาพด้านความรู้ กรณีศึกษาที่ 2 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาร่วมกับกลุ่มเพื่อนนักการศึกษา นอกระบบที่พัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน 2 ลักษณะคือ **1) การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับอบรมทำแผน เข้าร่วมการอบรมพลังงาน เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการออกข้อสอบ เข้าร่วมชมกลุ่มย่อยประจำสัปดาห์ เข้าสัมมนาวิชาการ ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่หน่วยงานจัดให้ และ **2) การศึกษาตามอัธยาศัย** ผ่านการศึกษาจากเอกสาร ศึกษาสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและเรื่องที่กำลังพัฒนาตนเอง อ่านจากแบบเรียนของนักศึกษา การดึงประสบการณ์การทำงานที่มีมาใช้ จากการสัมภาษณ์ สังเกต พูดคุยกับบุคคลที่เป็นผู้รู้ ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ สอบถามข้อมูลจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โสธร บ้านหนังสือชุมชน เกษตรอำเภอสโธร พัฒนาชุมชน โสธร และทำการศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ETV สายใยรัก ก่อนที่จะทำการจัดการเรียนการสอน และเรียนไปพร้อมกับนักศึกษา และคนในชุมชนเวลาที่จัดกิจกรรมการ

เรียนการสอนและจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ การเรียนรู้จากการทำงานของตนเองและของรุ่นพี่ เรียนรู้จากสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมที่ กศน.ตำบล ของตนตั้งอยู่ ศูนย์ส่งเสริมพัฒนา ประชาธิปไตยและการเลือกตั้งตำบลโสรฯ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรตำบล โสรฯ แปลงข้าวเกษตรอินทรีย์ สถานประกอบการโรงงานพลาสติก ปืมน้ำมัน ไขว้รวมรถฟอร์ด และมีการเรียนรู้จากประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การทำขวัญทุ่ง

“...บางที่เราแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ถามเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มากกว่า หรือดูเทคนิค วิธีการสอนค่ะ พูดคุยกับเค้าเรื่องต่างๆไปในชีวิตประจำวันด้วย ชาวที่เป็นกระแส แล้วพอได้ความรู้จาก เค้ามา เราก็ดึงเรื่องพวกนี้มาใช้พัฒนาตัวเราได้...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

“...การเรียนรู้ การศึกษาคูงาน ดูแหล่งการเรียนรู้ หน่วยงานต้นแบบ เราจะได้ประสบการณ์ ตรง ทำให้เราได้พัฒนาทักษะกระบวนการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ก็ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แรงบันดาลใจในการทำงานและพัฒนาตัวเองต่อไป ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...เราพัฒนาตัวเองด้านจัดการเรียนการสอน กศน. มีบ่อยๆเลยคือจัดอบรม เรื่องการทำแผน บ้าง ทำใบงาน ใบความรู้ ตรงนี้บอกตามตรงมันอาจเอามาใช้พัฒนาตนเองไม่ได้ 100% แต่มันเอามา ใช้เป็นหลักได้ ไม่ให้เราเดินออกนอกเส้นทาง คือเราอาจทำงานกลุ่ม หรืองานเดี่ยว อาจลงไปในแหล่ง การเรียนรู้ ห้องสมุดประชาชน หรืออาจหาความรู้ในมือถือก็ได้...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...นักศึกษาต่างกัน เราเรียนรู้จากประสบการณ์การสอนเป็นหลัก เลยว่าเราควรจัดอย่างไร ทำอย่างไร ให้เหมาะกับเค้าแบบไหน มันเหมือนเราต้องเรียนรู้เอง เพราะตั้งแต่สอนมาเราเจอนักศึกษา หลากรูปแบบ เราคิดว่าความรู้เราพอที่จะปรับเปลี่ยนนะ...”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ความรู้ที่ได้ทำให้เราประมวลความคิดตัวเราเอง เป็นแนวทางทำให้เรารู้ว่าเราต้องทำยังไง เราต้องปรับตัวเอง ตอนนี่เรามั่นใจถ้าเรามีความรู้ เวลาพูดคุยกับผู้รู้ คนที่เค้าเก่งๆ เริ่มตอบคำถามได้ โต้แย้งได้ พูดคุยกับเค้าได้มากขึ้น เรานะเข้าใจรับรู้ถึงประโยชน์ของความรู้ที่เราได้เลยคะ...”

(สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

5.5.2 ศักยภาพด้านทักษะ กระณีศึกษาที่ 2 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้น โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ จากการทำงาน การเรียนรู้จากบุคคลอื่นเพื่อเป็นตัวแบบ การลงมือปฏิบัติจริง และการเรียนรู้จาก สภาพแวดล้อม ใน 2 ลักษณะคือ 1) **การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ ลงมือปฏิบัติ เช่นการออกแบบข้อสอบ การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล และ 2) **การศึกษาตามอัธยาศัย** ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมที่มี ได้แก่ การลงชุมชนเพื่อสำรวจพื้นที่ การพบปะพูดคุยกับปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน 7 หมู่ของโสรฯ องค์การบริหารส่วนตำบลโสรฯ แหล่งการเรียนรู้ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร ศูนย์

ส่งเสริมประชาธิปไตย การเข้าร่วมประชาคม การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย การจัดทำโครงการต่างๆ การสังเกตการปฏิบัติจากผู้รู้ หรือแม้แต่การได้รับประสบการณ์จากการเป็นวิทยากรต้นแบบ ปฏิบัติตามตัวอย่างเรื่องที่เราพัฒนาตนเองจากสื่ออินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง การใช้โปรแกรม LINE กลุ่ม เฟซบุ๊ก ของ กศน.ตำบลโสธรและ เฟซบุ๊ก ของหน่วยงานศึกษานิเทศก์หรือของศูนย์สื่อที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อ การลงชุมชน และนำมาปฏิบัติตาม และเข้าไปศึกษาลงพื้นที่ปฏิบัติงาน จัดกระบวนการเรียนรู้ และทดลองปฏิบัติร่วมกับนักศึกษาที่เข้าไปศึกษาดูงานจากสถานประกอบการในชุมชน อีกทั้งสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ทำงานร่วมกัน

“...อบรมที่ไปเข้ามามันเป็นแค่แนวทางแค่แก่น ให้เรามาปรับใช้เพราะจริงๆทักษะเรามันเกิดตอนเราเรียนรู้ไปกับเค้า มันจะสอนเราเอง เราต้องทดลองไปเรื่อยๆ เพราะแต่ละเทอม เด็กแต่ละคนมันก็แตกต่างกันค่ะ เราก็ต้องเรียนรู้ไปกับเค้าทุกวัน ค่อยๆแก้กันไป ค่อยๆปรับกันไป เพราะไม่รู้ได้ทั้งหมดว่าวิธีทางที่เอามาถูกหรือเปล่าด้วยซ้ำ แต่วามันก็ต้องทดลองไปแล้วก็หาวิธีที่ดีที่สุดว่าเค้าโอเคมีความสุขไหม มันต้องเรียนรู้ค่ะ ไม่มีวิธีตายตัว...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...ทักษะ ความสามารถเกิดจากการดู จดจำ นำไปใช้ ทำและทำจริงๆเราได้ทักษะมาพร้อมๆกับนักศึกษาเลย เรียนรู้ไปพร้อมกับเค้า เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ร่วมกันนี้แหละค่ะ ผู้เรียนก็เรียนรู้ได้มากขึ้น เราก็ใช้เด็กเป็นแรงบันดาลใจให้เราพัฒนาตัวเราให้มีความสามารถมากกว่านี้ เราจะได้เป็นหลักให้เค้าได้...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

5.5.3 ศักยภาพด้านเจตคติ กรณีศึกษาที่ 2 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้ไปเรียนรู้ เกิดขึ้นเองหลังจากที่กรณีศึกษาที่ 2 ได้รับความรู้จากเรื่องที่ได้ไปทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อีกทั้งเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในรูปแบบของการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองร่วมกับเพื่อนในเรื่องของการจัดโครงการพัฒนาอาชีพ และผ่านการศึกษาตัวแบบที่ต้นชื่นชม ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างที่ได้รับกลับจากบุคคลที่ทำงานร่วมกัน กลับมาในรูปแบบของการยอมรับ ยกย่อง ครู หรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความถูกต้องของสิ่งที่กรณีศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมา อีกทั้งการปฏิบัติซ้ำๆที่ทำให้ได้วิธีการแก้ปัญหาเมื่อนำวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ได้สำเร็จ ทำให้กรณีศึกษาอยากทำการพัฒนาตนเองต่อไป อีกทั้งเจตคติที่ดียังเกิดขึ้นเมื่อได้รับความรู้สึกที่ถ่ายทอดมาจากนักศึกษาหรือคนในชุมชนที่ได้รับความสำเร็จ และแสดงถึงการมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จนแสดงออกทางด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล และเกิดจิตสำนึกความเป็นครู

“...เราต้องการศึกษามากขึ้น เราอยากมีความรู้เพิ่มขึ้น แต่เดิมเอาจริงๆเลยนะค่ะ เราก็เอาข้อสอบ เอาแผนมาจากอินเทอร์เน็ต และ Copy เอา ถามไรเราก็ตอบไม่ได้ แต่งานเสร็จนะ ถามว่าเอามาใช้ประโยชน์ได้ไหม ไม่ค่อยได้ เด็กก็ทำๆไป บางคนไม่อ่านด้วยซ้ำ คือเรากลับมาคิดเลยนะ เราไม่

อยากให้เด็กท่องจำ แต่ข้อสอบเราทำให้เค้าต้องท่องจำ ตอนนี้รู้วิธีแล้ว หาเอง สร้างเอง เอาเค้าเป็นแนวเท่านั้น ทำไงก็ได้ออกให้เด็กคิดเป็น คือพอเรามีความรู้เราก็รู้ไงต้องทำไง ลองทำไปแล้ว เห็นได้เลย เด็กทำข้อสอบมากขึ้น ตั้งใจด้วย ไม่ใช่ กากาให้จบบไป...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...เราเรียนรู้จากสภาพสังคม เรามีทั้งสังคมเมืองและสังคมทางการเกษตรกรรม ทำให้ในพื้นที่ มีความหลากหลายของการดำเนินชีวิต ทำให้เราต้องพัฒนาตนเองในหลายๆด้าน เพื่อทำงานได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญทำไปต้องตรงกับความต้องการของชุมชนด้วย จริงๆเราเรียนรู้จากบุคคลที่มีความเชื่อถือจากคนในชุมชน เราไปขอคำปรึกษา ขอความรู้ท่าน หรือจริงๆที่ได้กลับมาคือแนวทางมาพัฒนาตัวเรา และพัฒนางาน เรายึดเค้าเป็นแบบอย่างเลย...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...เราเป็นครู และไม่ใช่ครูปกติ แต่นักศึกษาหรือผู้เรียนเรามีหลากหลายอาชีพ หลากหลายที่อยู่ เวลาเราจะไปไหน เราต้องระวังเรื่องการแต่งกาย บุคลิกภาพ เพราะอย่าลืม เวลาเราไปเดินห้างซื้อของเด็กเราที่เค้าทำงานที่ห้าง มันมีโอกาสเจอได้ตลอด เราต้องทำให้เค้าเคารพ ทำตัวให้เหมาะสม แต่งกายเหมาะสม บางทีเค้าวิ่งมาทักเราเลยครูๆ ด้วยความที่เราเป็นครูเนาะ ลูกศิษย์เรามีความหลากหลายสาขาอาชีพ อายุ การทำงาน เรายังมีโอกาสที่เราจะไปเจอนักศึกษาเราในสถานที่ใดก็ได้ค่ะ การที่เราดูแลตัวเองรักษาภาพลักษณ์ไม่ถึงกับต้องดีมากแต่ว่ามันก็ต้องถูกกาลเทศะในที่ที่เราไป มันเป็นสิ่งหนึ่งที่มันทำให้เค้าว่าครู มันก็ยังเป็นที่น่านับถืออยู่...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...เรามันไม่ใช่แค่สอนหนังสือ หรือให้ความรู้ มันต้องเป็นได้ทั้งที่ปรึกษา ทั้งที่รับฟัง ไม่ใช่แค่บอกหรือสั่งอย่างเดียว บางทีเค้าเจออะไรไม่ตีมา แต่ถ้าว่าเราเป็นครูที่เค้านึกถึง คิดถึงอยากจะแก้ปัญหาเราก็ต้องทำตามที่เค้าคาดหวัง โดยไม่ว่าจะกระบวนการทางคำพูดหรือ ว่าการช่วยเหลือทางด้านไหนก็แล้วแต่ ไม่ว่าลูกศิษย์เราจะเลวร้ายมาจากไหน จะไม่ตี แต่ในการรับฟังมันก็สำคัญ มันมีมุมต่างกัน เชื่อว่าการรับฟังก่อนมันจะช่วยคลี่คลายปัญหาได้...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...คือเราเจอกับตัวเราเลยคะ ทำให้เราเปลี่ยนความคิดไปเลย คือแต่เดิมนักศึกษาเก่งกว่าเรา เราก็รู้สึกเอาใจดี ถ้าเค้าถาม แต่พอเราพัฒนาตัวเองเยอะๆ เวลาเค้าถามไรมาเราตอบได้เราดีใจนะที่บอกเค้าได้ว่าต้องทำอะไร ยังไง มีอสม.ที่มาเรียนกับเราเค้าเขียนหนังสือไม่ได้ เราสอนเค้าจนเขียนได้ เค้าขอบคุณเราใหญ่เลย บอกเราเวลาไปโรงพยาบาลจะไม่อายใครแล้ว เพราะเค้าเขียนชื่อตัวเองได้แล้ว คือมันทำให้เราอึ้งนะ เราคิดว่ามันเป็นความสำเร็จเล็กน้อยแต่สำหรับเค้ามันยิ่งใหญ่มาๆ...”

(สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

โดยตลอดช่วงเวลาที่ทำการพัฒนาตนเอง กรณีศึกษาที่ 2 มีการเสริมแรงการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการเสริมพลังตนเอง 2 ลักษณะคือ 1) เสริมแรงตนเอง โดยเปลี่ยนปัญหาให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองต่อไป และคำนึงถึงผลสำเร็จที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นตัวตั้ง และ 2) เสริมแรงจากภายนอก คือ การปรึกษาเพื่อนนักศึกษานอกกระบวนที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในเรื่องที่ทำก่อนหน้า เพื่อ

ขอคำแนะนำ และปรึกษาปัญหาต่างๆ การรับคำปรึกษามีทั้งแบบที่พบกันแบบเผชิญหน้า และพบกันผ่านทางสังคมออนไลน์ โปรแกรมไลน์ หรือช่องทางการสื่อสารอื่นๆ เช่น โทรศัพท์ ส่งงานให้ดูทางอีเมล อีกทั้งระหว่างที่พัฒนาตนเองกรณีศึกษายังได้รับกำลังใจจากศึกษานิเทศก์ และครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

“...เจอปัญหาตลอดแก็งังใจก็ไม่เหมาะกับนักศึกษา แก็งังใจก็เข้ากับชาวบ้านไม่ได้ ใช้ไม่ได้จริงบ้าง บางปัญหาหนักมากนะคะ เราแก้ไม่ได้ เปลี่ยนวิธีแล้วก็ไปต่อไม่ได้เหมือนเดิม มันหาจุดเหมาะสมไม่ได้ แต่คือ เราคิดเสมอค่ะ อะไรที่เข้ามามันเป็น คือมันเป็นโอกาส มองไปเลยว่าปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามามันเป็นโอกาส มองให้มันกลายเป็นโอกาส ที่เราพัฒนาตัวเรา ให้กำลังใจตัวเองแบบนี้ตลอด ก็รู้สึกดี และทุกวันนี้มีเทคโนโลยีที่ดี เวลาท้อ เหนื่อย เราปรึกษาเพื่อนกลุ่มเราเลยคะ เราเป็นแบบนี้ๆ ช่วยหน่อยทำไงดี จะเจอกันก็ได้ Line ก็ได้ โทรได้ยิ่งดี...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

**5.6 ประเมินผลการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 2 ประเมินผลการเรียนรู้ของตน 2 ลักษณะคือ การประเมินผลด้วยตนเอง และการประเมินผลที่เกิดจากผู้อื่น คือ การประเมินผลตนเองเกิดจากการตรวจสอบความสำเร็จของตนเองว่าพัฒนาตนเองได้ผลลัพธ์ตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบไว้หรือไม่ ระยะเวลา และวิธีการตรงตามที่กำหนดหรือไม่ โดยกระบวนการเรียนในการพัฒนาตนเองมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพปัญหาที่พบเจอ ซึ่งกรณีศึกษามีการปรับเปลี่ยนลำดับของกระบวนการ เช่น กรณีที่มีความผิดพลาดในการพัฒนาตนเอง จะทำการกลับไปทบทวนวิธีการเรียนรู้ของตนอีกครั้งว่าผิดพลาดส่วนใด หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ยังมีปัญหาในส่วนใด และทดลองปฏิบัติจนกว่าจะหมดปัญหา

“...การเตรียมตัวเริ่มต้นด้วยการวางแผนตามขั้นตอน วิธีการที่เหมาะสม ระยะเวลาเตรียมพร้อมสื่อ แหล่งข้อมูลสถานที่บุคคล เนื้อหาสาระ ความต้องการ ความสนใจ และเลือกใช้สื่อ และสิ่งที่สำคัญที่สุดสุดท้าย คือเราต้อง ทดสอบตนเอง ว่ามีความรู้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด...”

(สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นไปตามแบบแผนการเรียนรู้มากกว่า 60% โดยการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นพร้อมกับการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และในส่วนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ข้อจำกัดด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง ดัดการประเมินผลต่อสัญญาพนักงานราชการ ข้อจำกัดด้านสถานที่ ของ กศน.ตำบลที่ตั้งอยู่ยังไม่สะดวกต่อการพัฒนาตนเองมากนัก และเกิดจากการตั้งเป้าหมายระยะยาวจึงทำให้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการพัฒนาตนเอง เช่น ทักษะการพัฒนานวัตกรรม เนื่องจากนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีมีมากมายจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้และพัฒนา ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนามากกว่า 6 เดือน ถึง 1 ปี เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต



มีการปรับเปลี่ยนลำดับกระบวนการในการพัฒนาตนเองในส่วนของขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติ พร้อมทดสอบตนเองและเสริมพลังการเรียนรู้ คือ เมื่อเริ่มพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปแล้ว 2-3 เรื่อง เริ่มเกิดการปรึกษาหารือกับเพื่อนที่พัฒนาตนเองร่วมกันโดยการพบกันแบบเผชิญหน้าเมื่อต้องมาปฏิบัติงานที่ กศน.อำเภอ เมืองร่วมกัน โดยทุกครั้งที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีศึกษาจะเริ่มเกิดการฟังอย่างพินิจพิเคราะห์ในส่วนของแนวทาง และวิธีการแก้ปัญหาที่ได้รับระหว่างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบที่ทำการพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน จากนั้นนำวิธีการที่ตนเลือกไว้พัฒนาตนเองร่วมกับประสบการณ์และปัญหาที่ตนพบในการพัฒนาตนเองในครั้งก่อนหน้า มาผสมผสานเข้ากับแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ที่รับมาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตใหม่ของตน และเริ่มที่จะสร้างความเข้าใจในสิ่งที่จะพัฒนาให้ลึกซึ้งขึ้น ตรวจสอบวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง ศักยภาพที่ต้องการพัฒนาเพื่อทบทวน นำไปสู่การทดลองปฏิบัติตามแนวทางของตน ฝึกปฏิบัติซ้ำๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในวิธีการใหม่ที่ตนสร้างขึ้น

“...เวลาที่เรารับคำแนะนำ หรือแนวทางที่ได้จากการเจอกัน จริงๆไม่ได้เป็นทางการอะไร แค่เราคุยกันแต่ละคนไปเจออะไรมา เราฟังนะฟังแบบตั้งใจกว่าเดิม มีแอบจด เราว่าแบบมันมีประโยชน์มาก เรารู้ว่าคนอื่นเป็นไง ตัวเราเป็นไง คือมันทำให้เราเห็นตัวเอง เวลาฟังเราไม่เปรียบเทียบกับคนอื่น เพราะมนุษย์ทุกคนมีความสามารถและความถนัดแตกต่างกัน เราคือเรียนรู้แต่ข้อดีเค้า ข้อเสียเราก็เก็บเป็นแนวคิดประสบการณ์อะคะ คือจริงแม้แต่ความล้มเหลวต่างๆ นำมาปรับใช้ลิ ปรับเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาหรือเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแรงบันดาลใจให้เรามีกำลังใจที่เกิดขึ้นจากตัวเราเองก่อน พอสุดท้ายผลลัพธ์จะออกมาเป็นเช่นไร ก็ไม่สำคัญเท่ากับเราได้เรียนรู้หรืออะคะ อะไรจากระหว่างทางที่เราเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...เวลาพบกันในกลุ่ม มันทำให้เราได้ความคิดที่หลากหลายรูปแบบ ในการแก้ไข แนวทางที่หลากหลาย มันทำให้เราเกิด IDEA ที่จะนำมาปรับใช้กับตัวเอง เลือกใช้ได้เลย แก้ปัญหาได้ด้วยมองเห็นตัวเรา เพิ่มจุดไหน ลดจุดไหน...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

จากการพัฒนาตนเอง พบว่า กรณีศึกษามีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ที่เกิดขึ้นจากตนเอง และเกิดขึ้นจากผู้อื่น กรณีปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเองเป็นเพราะข้อจำกัด ด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง จำนวนภาระงาน และนโยบายเร่งด่วนที่เข้ามากระทบและจำนวนมากมายเกินไป จนทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง รวมถึงความแตกต่างของผู้เรียนที่มากเกินไปทำให้บางครั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามแบบแผนการพัฒนาตนเองที่กำหนด และส่วนที่เกิดจากผู้อื่นคือ ได้รับมอบหมายงานอื่นๆนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในตำแหน่ง และไม่ได้รับความร่วมมือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งจากคนในชุมชน ผู้เรียน และเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ เมื่อต้องทำกิจกรรมการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกันในบางกรณี กรณีศึกษามีวิธีแก้ไขปัญหา คือ

ปรับเปลี่ยนวิธีการ เข้าถึง ปรับเปลี่ยนบุคคลเข้าถึง และปรับเปลี่ยนบทบาทเพื่อสร้างคุณค่า และให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ไม่ให้ความร่วมมือ

“...ความหลากหลายของผู้เรียน มันทำให้เราวางแผนอะไรไม่ได้เลย มีทั้งวัยรุ่น อสม. คือคนที่เค้าเป็นผู้ใหญ่เค้าจะชอบฟังไม่ออกความคิดเห็น แต่เด็กจะชอบตอบชอบถาม ผู้ใหญ่ทำงานไม่ทัน จดไม่ทัน เค้าก็จะอายเด็กๆ เราก็แก้ปัญหาคือ บางเรื่องแยกสอนเอาเลย แต่ก็ยังมีปัญหาอยู่ครั้งที่ 2 เราเลยลองเปลี่ยนบทบาทเค้าค่ะ เอา อสม. มาสอนในเรื่องที่เค้าถนัด เช่น เรื่องในชุมชน การพัฒนาอาชีพให้เค้าเล่าให้เด็กนักศึกษาฟัง เค้าช่วยเราได้มาก ส่วนถ้าเป็นเรื่องแบบ IT เราก็ให้เด็กวัยรุ่นสอน เค้าก็ตื่นขึ้นเข้ากันได้มากขึ้นค่ะ แต่ก็ไม่ได้ตายตัวว่าจะทำได้ทุกครั้ง เราก็คอยปรับ และหาวิธี เทคนิคใหม่ๆไปเรื่อยๆค่ะ ผิดสมอง เพราะถ้าเราแยกกลุ่มบ่อยๆ เด็กกับผู้ใหญ่จะไม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอีก ความรับผิดชอบของเรา เราต้องทำให้ดี รอบข้างจะเป็นยังไง เราตั้งใจใส่ใจก็พอ ประสบการณ์จะสอนเราเอง...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

**5.7 สร้างฐานการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษา นำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านมาถ่ายทอดต่อบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยวิธีการขยายความรู้มี 4 ลักษณะคือ 1) ทางลายลักษณ์อักษร เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน เอกสารที่รวบรวมความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม การทำเอกสารรูปเล่ม และมีการรับรองจากผู้บังคับบัญชา โดยนำมาจัดทำเอกสารเผยแพร่สู่เพื่อนนักศึกษานอกระบบ และบุคคลที่มีความสนใจ 2) ผ่านกิจกรรมถ่ายทอดอย่างเป็นทางการ เช่น การเป็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ผ่านสื่อ ETV การเป็นวิทยากรแม่ไก่ 3) ทางวาจาไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบเวลาทานอาหารกลางวันร่วมกัน การสังสรรค์ หรือปรึกษาหารือกันในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน และนอกเวลาปฏิบัติงาน 4) ผ่านสื่อ Social Media เช่น กศน.ตำบล เฟซบุ๊กของ กศน.ตำบล จากการนำเสนอสิ่งที่พัฒนาตนเองด้านต่างขึ้นบนหน้าเว็บเพจนิตการจัดการเรียนการสอน และ ศูนย์สื่อการเรียนรู้สำนักงาน กศน.ฉะเชิงเทรา 5) สร้างผลงานขึ้นต้นแบบ และนำเสนอสู่สาธารณะผ่านการจัดนิทรรศการชุมชน

“...องค์ความรู้ หรืออะไรที่ได้จากการพัฒนาตัวเรา มันเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ต้องขยายให้กว้าง คือเราอยากถ่ายทอดให้เพื่อนฟังก่อน จริงๆเรียกว่าแลกเปลี่ยน เล่าเรื่องให้กันฟังค่ะ ตอนทานข้าวกลางวันเราก็อายุกัน บางทีมีไปสังสรรค์กันข้างนอก เวลาทำงานนั่งด้วยกัน ประชุมกัน ส่วนมากจะเล่าเรื่องความรู้ที่ได้จากที่เราไปอบรมมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนครู บุคลากรในองค์กรได้รู้ รับทราบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จะได้อยู่ในกรอบการทำงานแบบเดียวกัน คือจริงๆตัวเราชอบทำเอกสารออกมาเป็นรูปเล่ม เพราะเราสามารถเอารูปเล่มนั้นไปเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลที่สนใจหรือประสบปัญหาแบบเดียวกับเรา คือแบบเดียวกันค่ะ เค้าจะได้เปิดดูและนำเอาแนวทางและปรับใช้ให้เหมาะสมกับพวกเค้าแต่ละคนได้...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

“...Social Media เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ฯลฯ คือเราจะเอาเนื้อหาที่เราไปเจอมา จากที่เราไปหาความรู้มา เช่นพวกเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ หรือแม้แต่กระทั่ง เรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาและประชาชน บอกหมดค่ะ แคร่กัน...”

(สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

## 6. การประเมินผล

### 6.1 ประเมินตนเอง

6.1.1 เอกสาร ได้แก่ แผนจัดการเรียนรู้ สมุดบันทึกการปฏิบัติงาน บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ แบบวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เล่มวิจัยในชั้นเรียน แบบสอบถามความพึงพอใจ

6.1.2 ร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ บันทึกภาพถ่ายในการพัฒนาตนเอง เล่มคู่มือ เล่มวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

### 6.2 ประเมินจากการสังเกตบุคคลอื่น

6.2.1 ประเมินจากบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การให้ความร่วมมือในการสนับสนุน ช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6.2.2 พูดคุย สอบถามเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน เครือข่าย

6.2.3 ความสำเร็จของผู้เรียน ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ของผู้เรียน การเข้าชั้นเรียนของผู้เรียน การนำเอาความรู้ที่ได้จากกิจกรรมพัฒนาอาชีพไปใช้สร้างรายได้

ตารางที่ 32 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 2

ประเด็น	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์
แนวคิดพื้นฐาน	1. การเรียนรู้ของตนถูกขับเคลื่อนด้วยความต้องการที่จะแก้ปัญหาที่พบเจอในการปฏิบัติงาน 2. บุคคลทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้บนพื้นฐานของความต้องการ สอดคล้องการปฏิบัติงานเป็นฐานของการวางแผนอาชีพ 3. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นจากการต่อยอดความสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง 4. การเรียนรู้บนฐานของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้เหมาะสมกับเป็นบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพทางวิชาการ
เนื้อหา	1. จิตวิทยาวัยรุ่นเพื่อสนับสนุนผู้เรียน 2. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	องค์ประกอบภายในตนเอง 1. ความสนใจและความต้องการเรียนรู้ 2. ทักษะที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง 3. การวิเคราะห์เลือกสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง 4. เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 5. ตระหนักในบทบาทความรับผิดชอบ 6. เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส 7. การมีคุณธรรม จริยธรรม
	องค์ประกอบสนับสนุน 1. ผู้สนับสนุน 2. กิจกรรมในการเรียนรู้ 3. พื้นที่และโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4. นโยบายหน่วยงาน กศน. 5. สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 6. ความสำเร็จในอาชีพ
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 1 พบเจอปัญหาอย่างต่อเนื่องในงาน ขั้นที่ 2 สร้างแรงจูงใจและสำรวจข้อบกพร่องตน ข้อจำกัดชุมชนและสภาพแวดล้อม ขั้นที่ 3 ตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 หาแหล่งเรียนรู้และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติพร้อมทดสอบตนเองและเสริมพลังการเรียนรู้ ขั้นที่ 6 ประเมินผลการเรียนรู้ ขั้นที่ 7 สร้างฐานการเรียนรู้
การประเมินผล	1. ใช้เอกสาร 2. ร่องรอยการเรียนรู้ 3. สังเกตบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย 4. ความสำเร็จของผู้เรียน
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้รับ	1. ด้านความรู้ อธิบาย ชี้แจง เข้าใจบทบาทการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตนได้ดียิ่งขึ้น 2. ด้านทักษะ มีความสามารถ สร้างผลงานเกี่ยวกับเรื่องที่ได้ศึกษาได้ 3. ด้านเจตคติ มีความตรงต่อเวลา วางตัวเหมาะสม มีจิตสำนึกความเป็นครู

ผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบของกรณีศึกษาที่ 2 โดยการสังเกตและสัมภาษณ์หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยแบ่งออกเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านความรู้ กรณีศึกษามีการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถบอกและอธิบายถึงศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้าใจในบทบาทหน้าที่ได้มากยิ่งขึ้น 2) ด้านทักษะ กรณีศึกษามีทักษะในการวางแผนจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน สามารถออกแบบ

แผนการสอนโดดเด่นเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และข้อสอบเพื่อวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น และมีทักษะในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้เพิ่มมากขึ้น 3) ด้านเจตคติ ทัศนศึกษาเป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตั้งแต่ก่อนเริ่มการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษาร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ มีแรงจูงใจในการเรียนรู้เพราะระลึกถึงความเป็นครูของตนเสมอ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการได้รับเจตคติที่ดีคือ การตรงต่อเวลา พุดจาไพเราะสุภาพ เปิดใจรับฟังผู้อื่น ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 2 การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในช่วงเวลาที่พร้อมๆกันเพราะเมื่อกรณีศึกษาได้รับความรู้ จนเกิดเป็นความเข้าใจ จะส่งผลให้ความรู้ที่ได้นั้นเกิดเป็นเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

#### ด้านความรู้ และทักษะ

##### 1.ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำควบคู่ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า 1) กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดการเรียนรู้ในระดับดี เนื่องจากมีประสบการณ์เป็นวิทยากรในการจัดฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้กับสำนักงาน กศน. ระดับจังหวัดร่วมกับกรณีศึกษาที่ 1 2) กรณีศึกษาต้องการพัฒนาตนเองในส่วนของการวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเพราะรู้สึกว่าคุณยังไม่สามารถออกข้อสอบได้เหมาะสมกับผู้เรียนมากพอ

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า 1) กรณีศึกษาได้รับความรู้ต่อยอดจากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง โดยเกิดเป็นทักษะและความชำนาญในการออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น 2) สามารถออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ผู้เรียนทำข้อสอบได้ด้วยความตั้งใจมากยิ่งขึ้น และได้รับเชิญให้ไปเป็นผู้ออกข้อสอบของสำนักงาน กศน.ในระดับจังหวัด ถึง 2 ครั้งจึงก่อให้เกิดเป็นทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิตขึ้น

##### 2. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆพบว่าคุณกรณีศึกษายังไม่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมากเท่าที่ควร ใช้เพียงโทรศัพท์มือถือและโปรแกรมไลน์ตามที่เพื่อนนักศึกษานอกระบบนำเสนอให้ใช้จึงต้องการความรู้ด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้มากขึ้น สามารถนำสื่อเทคโนโลยีนอกเหนือจากโทรศัพท์สมาร์ทโฟน และโปรแกรมไลน์มาใช้บูรณาการในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้นจนเกิดเป็นทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก

### 3. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ทำความคู้ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี แต่ต้องการที่จะสร้างฐานที่กว้างขึ้นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมากที่สุด

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับการติดต่อประสานงาน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดเป็นทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนที่เกิดขึ้นพร้อมกัน ส่งผลให้สามารถช่วยเหลือให้คำปรึกษาผู้เรียน คนในชุมชน และเครือข่ายได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่กรณีศึกษาต้องการอธิบายมากยิ่งขึ้น สามารถจัดระบบสิ่งที่ต้องการอธิบายได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

### 4. ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษายังมีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อยจึงมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานทุกวันจันทร์ จึงทำให้มีความรู้และทักษะภาษา ต่างประเทศดียิ่งขึ้นแต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้มากพอเพราะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา

### ด้านเจตคติ

เจตคติเกิดขึ้นในทุกส่วนที่กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองในรูปแบบของความรู้สึกรู้สึกดีต่อ ความรู้และทักษะที่ได้รับ ทั้งเจตคติที่ได้รับยังเป็นส่วนที่เพิ่มแรงจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนอีกด้วย โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ 1) แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อ พัฒนานตนเองและพัฒนางาน 2) แสวงหาหนทางแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม 3) มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียน ไว้วางใจ น่าเชื่อถือมาก อ่อนน้อมถ่อมตน แต่งกายสุภาพ พุดจาติ 4) มีสัมพันธภาพที่ดีต่อ ผู้เรียน บุคคลในองค์กร คนชุมชนในชุมชนและเครือข่ายได้ดี และ5) ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### กรณีศึกษาที่ 3 นักการศึกษาในระบบ ค

#### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กรณีศึกษาที่ 3 เป็นนักการศึกษาในระบบ เพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู ๒๖ ปี และ ครู กศน. ตำบล 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านศิลปะ มีประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล คือ พนักงานบริษัทและเจ้าหน้าที่ห้อง Lap ตรวจเลือด กรณีศึกษามีความสามารถพิเศษด้านงานศิลปะ ภาพวาด ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเชิงบูรณาการรายวิชาได้อย่างดี และความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งโดยมีรางวัลที่ภาคภูมิใจ คือ ได้รับเลือกเป็นวิทยากรแกนนำในการฝึกอบรมให้ความรู้กับนักเรียนนักศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และอบรมความรู้ให้กับนักการศึกษาในระบบด้วยกัน อีกทั้งได้รับเลือกเป็นตัวแทนในการนำเสนองาน และอธิบายงานแก่ผู้บริหารระดับสูงที่มาเยี่ยมชมงานที่ทาง กศน.เมืองจัตวีน หรือที่เครือข่ายของตนจัดขึ้น โดยมีสภาพบริบทพื้นที่ที่กศน.ตำบล คลองนาตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนา ตั้งอยู่ในเขตชุมชน และเขตค่ายกองพลทหารที่ 11 ตั้งอยู่ใกล้กับศูนย์การเรียนรู้ภาคกลางจึงมีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและเครือข่ายที่เข้มแข็ง นักศึกษาเป็นประชากรในพื้นที่เป็นหลัก

#### 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาที่ 3 ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ บนแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าบุคคลทุกคนเกิดมาไม่มีใครที่มีความรู้ความสามารถติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ทุกคนต้องขวนขวายเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยตนเอง โดยตนสามารถกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ช่วงเวลาที่ต้องการเรียนรู้ ปริมาณสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน ผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและมุ่งไปสู่เป้าหมายได้โดยง่าย ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในระยะสั้น

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ผ่านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความมานะพยายามเป็นฐานสำคัญที่นำไปสู่การได้รับความรู้และประสบการณ์อันยิ่งใหญ่ และเมื่อตัดสินใจและวางเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองแล้ว ย่อมไม่มีข้อแม้ในเรื่องของเวลาและภาระงานเข้ามาเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง โดยกรณีศึกษาจะเลือกเรียนรู้ในสถานการณ์ที่สอดคล้องกับความถนัดของตน เรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งจากของจริง และแบบเสมือนผ่านทางการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต

หัวใจของการเรียนรู้นอกจากจะขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลักแล้ว ยังตั้งอยู่บนฐานของการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และการสร้างสายสัมพันธ์ในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน เครือข่าย กลุ่มเพื่อนนักการ

ศึกษานอกระบบ เพื่อให้เกิดการได้รับความร่วมมือ สนับสนุนทั้งร่างกาย แรงใจ ทรัพยากรต่างๆ สถานที่ และงบประมาณที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน ให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง และเพื่อสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ตนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

## 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาที่ 3 มุ่งเน้นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเนื้อหาแต่ละด้านแตกต่างกันดังต่อไปนี้

### ด้านความรู้

กรณีศึกษานี้เน้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ 1) กฎหมายและนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับครู กศน. ตำบล 2) เทคนิคการสอน 3) การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 4) การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 5) จิตวิทยาวัยรุ่นเพื่อสนับสนุนผู้เรียน 6) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 7) การพัฒนาอาชีพมั่นคงและกฎหมายในชีวิตประจำวัน 8) การแนะแนวและการให้คำปรึกษา 9) การประเมินผลการเรียนรู้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน 10) เรียนรู้จากภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน 11) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 12) การเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 13) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ด้านทักษะ

กรณีศึกษามุ่งเน้นให้ตนมีความสามารถในด้านดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ทักษะการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก 3) ทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 4) ทักษะในการวัดและการประเมินผล 5) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน และ 6) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ด้านเจตคติ

กรณีศึกษามุ่งเน้นเจตคติด้านดังต่อไปนี้ 1) จิตสำนึกในความเป็นครู 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นครู

## 4. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 3 พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เริ่มขึ้นจากตนเอง และความต้องการที่จะศึกษาในเรื่องที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

### 4.1 องค์ประกอบภายในตนเอง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่



**4.1.1 แรงบันดาลใจและความต้องการ** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านการแสดงความสนใจ และต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีการเสริมแรงในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

“...ถ้าคิดจะพัฒนาตนเองนะ คนเราต้องมีแรงบันดาลใจและความต้องการก่อนเลย มันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดแล้ว หลักๆเลยก็ความต้องการและสนใจนี่แหละเพราะถ้าไม่สนใจก็ไม่รู้จะพัฒนาไปทำไมถึงพัฒนาไปก็ไม่สำเร็จ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาแสวงหาข้อมูล ค้นคว้าหาความรู้ให้ตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และเผยแพร่ความรู้ที่ได้ให้กับเพื่อนนักศึกษานอกระบบ มีการนำเสนอข้อมูลที่ทันสมัยตลอดเวลา

“...เราเรียนรู้ด้วยตนเอง ใฝ่รู้ตลอดค้นข้อมูลด้วยตัวเองเอา หรือบางด้านอาจมีการขอคำปรึกษาจากผู้ประสบความสำเร็จ บุคคลที่เค้ามีความรู้เฉพาะทางด้านนี้ หรือจากสื่อที่มีอยู่ร่วมกันไปคะ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.1.3 การบริหารเวลา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีระเบียบวินัยต่อตนเอง สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตรงตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด รู้จักจัดการเวลา และรับผิดชอบการเรียนรู้เป็นอย่างดี

“...เราต้องบริหารเวลาเพราะบางเรื่องที่เราต้องพัฒนาตัวเอง ต้องใช้เวลาออกเหนือการปฏิบัติงาน เพราะ กคน. มีหน้าที่มากมาย...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.1.4 จิตสำนึกความเป็นครู** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีจิตสำนึกความเป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพื่อนร่วมงาน ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาให้ตนมีความเหมาะสมกับอาชีพ และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“...เป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนดี มีคุณธรรม เราต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอด จะได้ไปสอนศิษย์ให้เป็นคนมีความรู้... คุณภาพชีวิตของผู้เรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เราพัฒนาตนเอง เพราะถ้าครูผู้จัดกระบวนการเรียนรู้มีคุณภาพ มีคุณธรรม รักเด็กจริง มันจะส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง เราต้องช่วยกันยกระดับการศึกษา...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**4.1.5 พึ่งพาตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ให้ความสำคัญกับนโยบาย กคน. มุ่งปฏิบัติงานและพัฒนาตนตามความคาดหวังที่จำเป็น ให้เกียรติงานและอาชีพของตน

“...ครู กคน ต้องกล้าตัดสินใจในการเลือกที่จะพัฒนาตัวเอง ต้องสามารถพึ่งพาตนเอง กล้าแสดงออก และต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง ต้องทำให้ผู้อื่นเห็นความสามารถเราให้ได้...”

(สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**4.1.6 ความชัดเจนของเป้าหมาย** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมซึ่งส่งผลให้การพัฒนาตนเอง ประสบผลสำเร็จและมีทิศทางในการประสบผลสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น

“...สิ่งที่ช่วยให้เราพัฒนาตัวเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำเร็จ คือ เป้าหมายที่ ไม่ว่าจะสิ่งนั้นมันจะยากง่ายแค่ไหน เราจะพยายามตั้งเป้าหมายอย่างมั่นคง มันจะทำให้เกิดพลัง ส่งผลให้เราทำตามเป้าหมายที่ตั้งได้สำเร็จ...” (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

**4.1.7 พร้อมรับอุปสรรค** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่ากรณีศึกษา เป็นผู้เปิดใจยอมรับปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามาระหว่างการพัฒนาตนเอง และอดทนต่อสื่อกับปัญหา และอุปสรรค และแก้ไขปัญหาที่พบได้อย่างดี

“...คนมีหลากหลาย ไม่มีใครชอบเรา 100 เปอร์เซ็นต์ มีคนรักก็มีคนเกลียด อาจทำให้ท้อ แต่ไม่เคยเก็บมาคิด แก้ปัญหา หาทางใหม่ เดี่ยวก็สำเร็จ คือเจอปัญหาที่ฝ่าฟัน บางครั้งเอามาเป็นแรงบันดาลใจด้วย...” (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

## 4.2 องค์ประกอบสนับสนุน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยได้แก่

**4.2.1 หน่วยงานและผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการเข้ารับการอบรม และสัมมนาที่ผู้จัดการศึกษาจัดให้ ทั้งที่เป็นการเข้าร่วมฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า และการฝึกอบรมแบบที่ใช้สื่อทางไกล แบบ ETV ทุกวันพฤหัสบดี มีเครือข่ายที่มั่นคง สามารถสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง เข้ากับบุคคลในชุมชนได้ดี จนทำให้คนในชุมชนและเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้การสนับสนุน

“...สิ่งที่ช่วยให้เราพัฒนาตนเองในทุกๆด้านคือ หน่วยงานเรา ชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บางครั้งก็ช่วยมาในรูปแบบงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร หรือสิ่งแวดล้อม แหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้เราได้ประสบการณ์การเรียนรู้ค่ะ...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**4.2.2 กิจกรรมในการพัฒนา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาใช้กิจกรรมการศึกษาที่จัดให้ครูพัฒนาตนเอง ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม วิชาการ การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อนำเสนองานประจำสัปดาห์ และ การพบปะพูดคุยขอคำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการกับผู้รู้ต่างๆ

“...การอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้เราได้รับความรู้ ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติทำให้เราได้รับประสบการณ์ตรง เราเอาความรู้ที่ได้มาแก้ไขวิเคราะห์สังเคราะห์กับงานได้ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย...” (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

**4.2.3 ความพร้อมของ กศน.ตำบล และแหล่งการเรียนรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความสามารถในการเข้าถึงสื่ออุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยบริหารจัดการทรัพยากรได้ดี และสามารถชี้แหล่งการเรียนรู้ที่มีในเขตพื้นที่ที่ กศน.ตำบลของตนได้หลากหลาย

“...แหล่งการเรียนรู้อยู่ในชุมชน เราตั้งอยู่ในศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงภาคกลาง เราหาความรู้ได้ เพื่อนก็มาใช้สถานที่เราหาความรู้ได้...” (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

**4.2.4 นโยบายภาครัฐ** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษาทำความเข้าใจกับนโยบายที่ตนได้รับจากสำนักงาน กศน. นโยบายหน่วยงาน และนโยบายผู้บริหาร เมื่อได้รับงานมอบหมาย มีการปรับให้สอดคล้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้นักศึกษานอกระบบสามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4.2.5 ความสำเร็จในงาน** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษาได้รับการยอมรับในสังคมจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กร รวมถึงนักศึกษา และเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นอย่างดี จึงทำให้มีโอกาสความก้าวหน้าในงานให้กับตนเอง

## 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษาที่ 3 มีลักษณะภาระงานใน กศน.ตำบล ที่มุ่งเน้นที่การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาที่ 3 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงเกิดขึ้นจากความต้องการให้งานหรือนโยบายที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนและหน่วยงานกำหนด

“...บางครั้งการพัฒนาตนเองในด้านใดด้านหนึ่งมันเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ หรือประสบการณ์ให้กับตัวเราเองก็จริงนะ แต่บางครั้งแรงจูงใจหลักๆก็มาจากความคาดหวังขององค์กร บางครั้งการพัฒนาตนเองก็ไม่ได้รับประโยชน์กับตัวเองเสมอไป อาจต้องพัฒนาเพื่อปกป้ององค์กรที่เรารับผิดชอบหน้าที่...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้เกิดขึ้นในเชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ แบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 3 เปิดรับข้อมูล หรือเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในลักษณะ 2 ลักษณะคือ 1) ความต้องการให้งานหรือนโยบายที่ได้รับประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งในส่วนของตนเอง และเป้าหมายที่มาจากหน่วยงาน

และ2) เพื่อเตรียมตนให้พร้อมสำหรับการต้อนรับบุคคลที่จะเข้ามาศึกษาดูงานหรือมาเยี่ยมชม กศน. ตำบลของตน

“...เราต้องพัฒนาตัวเราตลอด ความภาคภูมิใจที่เคยได้รับคือ ภริยาท่านนายก ประยุทธ์ มาที่ กองพลทหารราบ 11 มันตั้งอยู่ในเขต กศน.ตำบลคลองนาเรา เค้มาเชิญเราไปต้อนรับท่าน แบบตอน นั้นเรารู้เลย ต้องเตรียมตัวถามไรตอบได้ เราต้องมีความรู้มากๆ...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**5.1 ความต้องการให้นโยบายที่ได้รับประสบผลสำเร็จ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 เกิด ความต้องการ และสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้งานที่ได้รับประสบผลสำเร็จ และเพื่อเป็นการเตรียม สภาพตนให้พร้อมต่อการรับงานประเภทใหม่ๆที่จะเข้ามา

**5.2 วิเคราะห์ตนเอง และกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 ทำการ สำรวจ ตรวจสอบตนเองว่ามีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร หรือ นโยบายที่ได้รับหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์ตนเองด้วยวิธีการเปรียบเทียบกับงานหรือนโยบายที่ได้รับ มอบหมายว่าตนสามารถทำได้ หรือทำไม่ได้ เพื่อเป็นการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตน โดยดู ความสามารถจากงานที่ได้รับมอบหมาย

“...ดูความสามารถที่ตนมีเปรียบเทียบกับความคาดหวังขององค์กร เราควรพิจารณาจาก บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของเราเป็นหลัก...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

ผ่านวิธีการกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้จากสิ่งที่ตนมีความสามารถน้อยที่สุดไปหาสิ่งที่ตนมี ความสามารถมากที่สุด

“...เลือกในสิ่งที่ตัวเองยังไม่มีความสามารถมากพอ หรือที่เรายังขาดคุณสมบัติตามที่องค์กร หน่วยงานคาดหวัง” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.3 สร้างความรู้สึกลอยากเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 สร้างความผ่อนคลายให้ตน ก่อนเริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านการวาดภาพ ทางศิลปะที่ตนถนัด และการจัดสถานที่โดยนำภาพที่เป็นผลงานของตนจัดวางในส่วนที่มองเห็นได้ชัด และในบางครั้งมีการนั่งสมาธิเพื่อสงบจิตใจ เพื่อเตรียมความพร้อมตนในการเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ตนเอง

**5.4 เลือกเทคนิควิธีการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 แสวงหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ วิธีการที่จะนำมากำหนดเป็นกรอบให้การพัฒนาศักยภาพการจัดการ การศึกษาตลอดชีวิตประสบความสำเร็จ โดยมีแนวทางแสวงหาข้อมูล แหล่งการเรียนรู้ และทรัพยากร การเรียนรู้ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต สื่อ ETV สื่อเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน นโยบายภาครัฐที่หน่วยงานแจ้งให้ปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาจากสิ่งพิมพ์รายเดือนราย สัปดาห์ ศึกษาจากข่าวสารบ้านเมือง 2) ศึกษาจากผู้มีความรู้ เช่น ครอบครัว คือ บิดาที่เป็นอาจารย์ ผู้รู้ในองค์กร เช่นศึกษานิเทศก์ และนักวิชาการประจำหน่วยงาน เพื่อนักการศึกษาในระบบที่มี

ประสบการณ์ ปรึกษาและขอคำแนะนำจากคนเฒ่าคนแก่ในชุมชน ครูทหาร วิทยากรทหาร และเครือข่ายที่มีความรู้ในด้านที่พัฒนาตนเอง 3) ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ เช่น เครือข่ายนิเวศเกษตร ศูนย์การเรียนรู้ภาคกลางฯค่ายกองพลที่ 11 กศน.อำเภอ ห้องสมุดประชาชน แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน สถานประกอบการที่ทำ MOU ร่วมกับหน่วยงาน กศน. 4) ศึกษาจากการทดลองปฏิบัติจริงร่วมกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบ นักศึกษา คนในชุมชนและเครือข่าย และ5) การสังเกตตัวแบบ

“...หาข้อมูลจากคู่มือการทำงานค่ะ ใกล้ตัวสุดว่าเค้าต้องการให้เราเป็นอย่างไร แล้วก็จะไรทำไม่ได้ก็เข้าไปดูตัวอย่างจากพวก Youtube เฟซบุ๊ก ของศึกษานิเทศก์ที่เอาภาพการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาดูก็เข้าใจได้ค่ะ ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.5 วางแผนการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 ออกแบบและวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 ลักษณะคือ 1) วางแผนการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง และ2) วางแผนผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยออกแบบวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการร่วมกับนโยบายภาครัฐที่ได้รับ และแนวทางการแสวงหาความรู้ของตน ทั้งนี้การวางแผนการเรียนรู้มีแบบแผนชัดเจนและหลากหลาย ได้แก่ ใช้แผนภาพในการออกแบบแผนการเรียนรู้ ใช้ ID Plan ใช้บันทึกการเรียนรู้ และใช้สัญญาการเรียนรู้ โดยมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองทั้งในระยะสั้น 1 – 2 อาทิตย์ และระยะยาว 1 ภาคการศึกษา – 1 ปี

“...เราเห็นครูในระบบเค้าใช้ ID Plan ก็ชัดเจนดีนะค่ะ แต่จริงๆครู ในระบบรับผิดชอบแค่การสอน แต่ครู กศน.ไม่ได้มีแค่การสอน ต้องลงชุมชน พบปะผู้คน แคมเด็กก็แตกต่างกัน ประสบการณ์ล้วนๆจะช่วยให้เราได้ เวลาออกแบบจะพัฒนาตัวเองก็แบบหลายๆแนวด้านการจัดการเรียนรู้เอา ID Plan ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชนก็ผ่านการทำโครงการเอา จริงๆอิงกับงานที่ต้องทำอยู่แล้ว เพราะถ้าต้องมาทำเพิ่มอีกคงไม่ไหว แคะนี่ก็เหนื่อยค่ะ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“...เวลาได้รับคำสั่งใหม่ๆมาให้ทำอะไร เราจะมาคุยกันว่า จะทำอะไรได้บ้างแบ่งงานกันคนนั้นทำโน้น ทำนี้ เสร็จเมื่อไร ทำยังไง เอามาแลกกัน ยิ่งเจอคนมีประสบการณ์มาแล้วเราก็เอาประสบการณ์ที่เค้ามีมาลองใช้ได้เลยนะค่ะ ใช้ได้ไม่ได้ว่ากันอีกที...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.6 ลงมือปฏิบัติ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 เริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแบบแผนที่ได้ออกแบบหรือบันทึกไว้ ได้แก่ ค้นคว้าและแสวงหาความรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ต สัมภาษณ์ พูดคุยกับผู้รู้ในพื้นที่ของตน หน่วยงานของตน ได้แก่ บุคคลในสาขาอาชีพครู เพื่อนนักศึกษานอกระบบที่มีวิธีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ทันสมัย และใช้ประสบการณ์เดิมของตน แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้

“...เราเรียนรู้ด้วยตนเอง ใฝ่รู้ตลอด ค้นข้อมูลด้วยตัวเองเอา หรือบางด้านอาจมีการขอคำปรึกษาจากผู้ประสบความสำเร็จ หรือบุคคลที่เค้ามีความรู้เฉพาะทางด้านนี้ หรือจากสื่อที่มีอยู่ร่วมกันไปค่ะ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

5.6.1 ศักยภาพด้านความรู้ กรณีศึกษาที่ 3 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้รู้ การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการศึกษาร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่ พัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน หรือกำลังพัฒนาตนเองอยู่เช่นเดียวกันใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) **การศึกษาในระบบ** ผ่านการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา โดยได้ความรู้ ผ่านการอ่านหนังสือ การค้นคว้าข้อมูลเพื่อทำรายงานในรายวิชาที่ศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เพื่อจบ การศึกษา ซึ่งการจัดทำเอกสารดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการศึกษากิจการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตที่กำลังพัฒนา 2) **การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับอบรมกับหน่วยงาน การรับหน้าที่จัดการประชุมให้กับองค์กรและให้กับเครือข่ายและเข้าร่วมการประชุมนั้น การเข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อยประจำสัปดาห์ การเข้าร่วมการสัมมนาวิชาการที่หน่วยงานจัดให้ และ 3) **การศึกษาตามอัธยาศัย** ผ่านการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและเรื่องที่กำลังพัฒนาตนเอง การดั่งประสบการณ์การทำงานที่มีมาใช้ สัมภาษณ์ผู้รู้ พูดคุยกับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถผู้ที่มีประสบการณ์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้านประจำหมู่ กำนัน ภูมิปัญญา ชาวบ้าน นักศึกษา หรือขอคำแนะนำจากศึกษานิเทศก์ และศึกษาจากสื่ออินเทอร์เน็ต รวมทั้ง ศึกษาจากการสังเกต การเขียน บันทึกข้อมูลจากสถานศึกษาใกล้เคียงเพื่อเป็นต้นแบบในเรื่องที่ทำการพัฒนา ศึกษาจากแบบสำรวจ ความต้องการ เพื่อให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

“...ความรู้ที่ได้ ไม่ใช่แค่เราเอามาจากหนังสือ คุยกับคนอื่นนะคะ เราได้ความรู้ เรียนจาก ความผิดพลาด บางอย่างที่เกิดขึ้น บางอย่างแก้ไขจากสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่เคยมีใครไม่เคยผิดพลาด แต่สิ่ง นั้น คือสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่สอนเรา เป็นประสบการณ์ของเรา ถ้าเรารู้จักเอาประสบการณ์ที่ได้มาปรับ ใช้ มันก็จะเป็นตัวที่ปรับให้เราแกร่งขึ้น ผ่านพ้นปัญหาไปได้ เพราะเราก็พัฒนามาถึงขั้นนี้แล้ว คือมันก็ Show แล้วว่าความรู้เรามีมากพอจากแหล่งที่ไปหามา...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

5.6.2 ศักยภาพด้านทักษะ กรณีศึกษาที่ 3 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้รู้ การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผ่านการทดลองปฏิบัติ จากแบบอย่างที่ดีนำมาใช้เป็นต้นแบบ และการศึกษาาร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่ พัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกันหรือที่กำลังพัฒนาตนเองในศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น เดียวกัน และการเรียนรู้จากการทดลองทำ ใน 2 ลักษณะคือ 1) **การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับ อบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมลงมือทำ เช่น การคัดข้อสอบที่จะใช้เป็นข้อสอบของ กศน. การจัด กระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาและคนในชุมชน การจัดทำโครงการพัฒนาอาชีพ และ 2) **การศึกษาตามอัธยาศัย** การลงชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย และลงพื้นที่เพื่อทำงานร่วมกับเพื่อน

นักศึกษานอกระบบ เครือข่ายและคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้รู้ วิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้กับนักศึกษา และคนในชุมชน เมื่อมีการจัดทำโครงการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกปฏิบัติ โดยบันทึกความรู้ และทักษะที่ได้ไปฝึกฝนในภายหลัง ทบทวนโดยฝึกลองทำเพื่อให้เกิดความสามารถต่อเนื่องอย่างเป็นประจำ หรือในกรณีที่มีโอกาสหรือในภาคการศึกษาต่อไป

“...ทักษะต้องเกิดจากการปฏิบัติจริงๆ ถ้าเวลาเราอยากได้ทักษะ เราต้องลงพื้นที่จริงให้ได้ ประสบการณ์ตรงมา ไปบ่อยๆ ทำบ่อยๆ ก็ทำได้ ทำเป็น ที่สำคัญมันสร้างความเชื่อมั่นให้ตัวเรา สร้างความเชื่อถือให้กับชุมชนด้วย ลงไปคุยกับคนอื่น ไปดูที่จริงไม่ได้แค่ความรู้นะ มันได้หลายอย่าง ที่สำคัญได้ทัศนคติที่ดีต่อคน ต่องานเยอะ...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...เรามีเครือข่ายได้เราต้องสร้างความมั่นใจในตัวเราก่อน ทำไงให้เค้าเห็นศักยภาพเรา เพราะบางครั้งการที่เราจะมีเครือข่ายได้มันก็ไม่ได้ราบรื่นเสมอไป ตอนไปลงชุมชน เป็นการลงพื้นที่ร่วมกับประชาคม หมู่บ้านทุกหมู่ของตำบล สภาพบริบทต่างกัน แต่ละหมู่ไม่เหมือนกัน แต่ดีที่ว่า นายกับคนของ อบต. ช่วยชี้แจงให้เราเป็นครู และแนะนำเราให้ชาวบ้านได้รู้จัก เราโชคดีที่มีเครือข่าย เค้าช่วยเหลือเราดี และการตอบรับในชุมชนก็ดี การที่จะทำงานให้ชุมชนเลยเป็นไปได้ด้วยดี เพราะคนในชุมชนสอนประสบการณ์เรา ให้เราได้เรียนรู้ไปพร้อมกับเค้า...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

5.6.3 ศักยภาพด้านเจตคติ กรณีศึกษาที่ 3 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติโดยการดูจากตัวแบบที่เป็นคนในครอบครัวของตนเป็นหลัก อีกทั้งการได้รับคำอบรม สั่งสอน ชี้แนะจากบุคคลรอบข้างทำให้เกิดเป็นทัศนคติและเจตคติที่ดีเกิดขึ้น โดยเกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้างของตน ซึ่งเจตคติเกิดขึ้นทั้งก่อนพัฒนาตนเอง ตลอดช่วงขณะที่พัฒนาตนเอง และยังคงทนต่อเนื้อหลังจากผู้วิจัยได้เลิกศึกษาแล้ว ซึ่งเจตคติที่ดี แสดงออกในรูปแบบของความภาคภูมิใจในตนเอง และในความเป็นครู กศน.ตำบลของตน และเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตก็จะรู้สึกว่าได้ได้รับความรู้ และทักษะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้เรียน ชุมชน และเครือข่ายของตน มีการอดทนฝ่าฟันอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง และ โดยความรู้สึกดังกล่าวเกิดขึ้นในหลายสถานการณ์ เช่น การได้รับคำชมเชย การได้ดูวิถีทัศน์ที่มีเรื่องราวเกี่ยวข้องกับอาชีพของตน และการได้ยิน รับฟังสิ่งที่เพื่อนนักการศึกษาแสดงความรู้สึกที่มีเมื่อเวลาเข้าพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ได้พัฒนาตนเองมา อีกทั้งเมื่อนำเอาความรู้และทักษะที่ได้ไปลงมือฝึกปฏิบัติจริง และได้ผลตอบรับความสำเร็จกลับมาจากบุคคลแวดล้อมก็ทำให้เกิดเจตคติที่ดีขึ้นอีก อีกทั้งยังแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งการแต่งกาย การพูด และการรักษาเวลา

“...การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย นอกจากได้ทักษะแล้ว ยังมีความภาคภูมิใจที่เราทำได้ตามสิ่งที่เราคาดหวัง ที่สำคัญเราปฏิบัติได้ตามเป้าที่กำหนดด้วย...”

(สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

**5.7 ประเมินผลการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ 1) การประเมินผลด้วยตนเอง และ 2) การประเมินผลร่วมกับกลุ่มเพื่อนที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

“...การแก้ปัญหาไม่ต้องไปยึดรูปแบบตายตัว ทุกอย่างมันอยู่ที่ผู้เรียน ชวนชวนด้วย อันนี้ใช้ไม่ได้ก็เปลี่ยนเอาอันใหม่ หรือเอาอันที่เด่นๆมา แล้วมาปรับทำให้ง่ายขึ้น คือพูดตามตรง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปแล้วเอาดินสอเขียนไว้ ครั้งต่อไปมีอะไรเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมจะได้อะไร ก็เป็นครั้งๆไป เพราะจริงๆ เทอมนี้อาจใช้ได้ เทอมหน้าเปลี่ยนเด็กก็ใช้ไม่ได้เหมือนเดิม สรุปเลยแล้วกัน ไม่มีแผนอะไรที่ดีที่สุด เพราะเอาไปใช้จริงก็มีปัญหาค่อยๆแก้ไปละกัน...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นไปตามแผนการเรียนรู้มากกว่า 60% การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นพร้อมกับการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และในส่วนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เกิดขึ้นจากทักษะบางด้านเช่น ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนามากกว่า 1 - 2 ปี เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพบางครั้งขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากได้รับนโยบายเร่งด่วนจากหน่วยงาน

จากการศึกษา พบว่า เมื่อกรณีศึกษามีการพัฒนาตนเองไปช่วงเวลาระยะหนึ่ง (2 ครั้งขึ้นไป) จะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการในส่วนของลำดับกระบวนการ เมื่อได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนนักการศึกษาในระบบ และเริ่มที่จะคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไป เริ่มทบทวนแบบแผนการเรียนรู้ต่างๆที่ออกแบบไว้ มีการวิเคราะห์ตนเองเพื่อสำรวจจุดเด่นจุดด้อยของตนในเรื่องที่พัฒนาแล้ว เรื่องที่กำลังพัฒนา และเรื่องที่กำลังจะพัฒนาอีกครั้ง เพื่อศึกษาแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ หรือในกรณีที่เกิดขึ้นแบบหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็ต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่ง่ายที่สุด และไม่กลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองต่อไป

“...พอมานั่งพัฒนาตัวเองพักหลังๆ เราเริ่มพัฒนาจากว่า เราจะเอาไปใช้ในจุดประสงค์อะไรที่เราต้องการให้เกิดการเรียนรู้แบบไหน สื่อการเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญ เป็นเครื่องมือและวิธีการที่เป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ไปยังผู้เรียน เราต้องกลับมาสำรวจตัวเองด้วยว่าเรามีความสามารถแค่ไหน หนักต้ออะไร เราต้องแก้ไขหรือทำให้มากกว่าเดิมยังไง แล้วทำแผนออกมาใหม่ คือเราจะทำให้เห็นภาพรวมก่อน แล้วค่อยพัฒนาต่อ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)



“...เราฟังจากที่เค้าเล่ากันรับมา แล้วดูตัวเราค่ะ จริงๆมีหลายอย่างนะที่เล่ามาเราก็เจ็บป่วย เราเลยพอจะคาดได้ว่าเหตุการณ์แบบไหนจะเกิดถ้าเราพัฒนาเรื่องต่อไปแบบเราๆ เราเคาไว้ก่อนเลย เตรียมเวลา เพื่อไม่ให้เกิดการพัฒนาตัวเรา ควบคุมเวลาเรา จะทำงานเร่งด่วนก็ทำได้เลย...”

(สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...ตัวเราเป็นคนกำหนดความสำเร็จ และการที่มีอุปสรรคก็เป็นสิ่งที่เราเรียนรู้พร้อมกับสู้กับตัวเอง ถ้าเราเสียโอกาสที่จะแก้ปัญหา และไม่คิดจะเรียนรู้ พัฒนาตัวเอง ก็เปรียบเสมือนเครื่องจักร ที่ทำงานตามคำสั่งแค่นั้นที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีการพัฒนา เพราะฉะนั้นเราจะประสบความสำเร็จ จะเรียนอะไร หรือจะสำเร็จหรือไม่ ทุกอย่างอยู่ที่ตัวเรากำหนด ต้องสู้กับตัวเองก่อน...”

(สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

“...บางอย่างเราคิดว่าพัฒนามาถึงขั้นนี้แล้ว ประสบการณ์การทำงานก็เป็น 10 ปี บางอย่าง เราคิดว่าเราถนัดเป็นสิ่งที่ทำได้อยู่แล้ว แต่พอไม่ได้ใช้มันทำให้เราขาดความชำนาญ อีกอย่างเราขาด การพัฒนาอย่างเนี้ยค่ะ พอได้ความรู้มาบางที่อาจต้องรื้อฟื้น ต้องมานั่งค่อยๆฝึกฝนเรียนรู้ไปเรื่อยๆ คือ ตอนเราพัฒนาเรื่องการถ่ายทอดความรู้นี้ เราใช้ในห้องเรียนตลอด ฝึกตัวเอง พัฒนาไปได้ต่อเนื่อง เลย ลงไปชุมชนก็สบายและค่ะ...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้น 2 ลักษณะคือ 1) เกิดจากตนเอง คือ การเหนื่อยล้าจากการทำงานประจำวัน และข้อจำกัดของภาระงานที่ทำให้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ตนออกแบบแผนไว้ไม่เป็นไปตามแผน หรือเกิดความ ล้าช้า 2) เกิดขึ้นจากผู้อื่น คือกรณีศึกษาต้องรับหน้าที่หรือปฏิบัติงานแทนเพื่อนนักศึกษานอก ระบบท่านอื่นในบางช่วงเวลา และการได้รับมอบหมายให้ทำงานเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหาร ซึ่งถือ เป็นการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่งแต่ไม่สอดคล้องกับแบบแผนการพัฒนาตนเองที่ออกแบบไว้แต่ก็ทำให้ ได้รับความรู้ และทักษะในด้านดังกล่าวเพื่อเตรียมไว้ในอนาคตเช่นเดียวกัน

“...เราต้องเปลี่ยนนะ ต้องบริหารเวลามากขึ้น ต้องใส่เข้าไปในแผนและจุดมุ่งหมายเลย เพราะบางเรื่องที่เราต้องพัฒนาตัวเอง เราต้องหาความรู้ให้กับตัวเอง ต้องใช้เวลานอกเหนือการ ปฏิบัติงาน เพราะ กคน. มีหน้าที่มากมาย เรื่องเวลาในการที่จะพัฒนาทักษะต่างๆ กลายเป็นอุปสรรค อย่างนี้ เราเลยต้องวางแผนและบริหารเวลาดีๆ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**5.8 ต่อยอดสิ่งที่ได้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 นำเอาความรู้ หรือแนวคิดใหม่ที่ได้จากการ ปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ เรื่องใหม่ที่จะ พัฒนาตนเองต่อไป อีกทั้งนำองค์ความรู้ที่ได้ไปช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรตน และองค์กรของเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องต่อไป

“...เวลาเรามาคุยกับเพื่อนถึงสิ่งที่เราไปพัฒนาตัวเองมา แบบเอาประสบการณ์มาแลกกัน เอาวิธีแก้ปัญหามาแล้ว มาบอก ยิ่งบางคนพัฒนาเรื่องที่เรายังไม่พัฒนาแล้วเค้าเอาวิธีการที่เค้า

แก้ปัญหาบอก เราเอามาปรับใช้ได้เลย เรารู้ข้อมูลได้โดยไม่ต้องนำวิธีแก้ไขมาทดลองทำเองทำให้เสียเวลา เพราะได้รับจากคนที่เขาทำมาแล้ว บางเรื่องที่เป็นปัญหามานาน เราเอาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆที่เจอจากการพัฒนาตัวเองมาใช้ได้เลย... สิ่งพัฒนาที่เราไม่ได้แค่ใช้ในองค์กร ใช้กับเพื่อนเราเท่านั้นนะคะ คือจะบอกยังไงดี คือ เครือข่ายหรือ นายกอบต. ท่านเห็นผลงานที่เราทำ ท่านก็เลยขอร้องให้เราไปช่วยเค้าทำบาง ช่วยแก้ปัญหาบ้าง เราก็ยินดีและตั้งใจที่ได้ช่วย...”

(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**5.9 บอกต่อวิธีการ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 3 เผยแพร่องค์ความรู้ รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองสู่บุคคลอื่นหลากหลายรูปแบบ โดยกรณีศึกษาจะทำการตรวจสอบสิ่งที่ได้จากการพัฒนาตนเองทั้งหมด เพื่อมาทบทวนความรู้ และทักษะ ความสามารถที่เกิดขึ้น และยังทบทวนว่ายังต้องปรับปรุงแก้ไข หรือนำส่วนใดไปใช้ในการพัฒนาตนเองต่อไปได้อีก ถ้าองค์ความรู้ที่ได้มีความน่าสนใจ และคิดว่าตนฝึกฝนมาจนเพียงพอจนเกิดเป็นความชำนาญแล้วก็จะบอกเล่าให้กับเพื่อนนักศึกษานอกระบบท่านอื่น หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องและตนคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อบุคคลนั้นๆต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

5.9.1 ถ่ายทอดทางลายลักษณ์อักษร ได้แก่ บันทึกการปฏิบัติงาน บันทึกการฝึกอบรมที่ตนไปเข้าร่วม บันทึกเพิ่มเติมในการทำโครงการต่างๆ แฟ้มสะสมผลงานส่วนตัว

5.9.2 กิจกรรมถ่ายทอด ได้แก่ บอกเล่าประสบการณ์ เมื่อเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สรุปร่วมประชุมงานประจำสัปดาห์

5.9.3 ทางวาจาไม่เป็นทางการ ได้แก่ พูดคุยขณะที่นั่งทำงานที่ กศน.ตำบลร่วมกัน หรือเมื่อเข้ามาทำงานใน กศน.อำเภอ กับเพื่อนนักศึกษานอกระบบ พูดคุยกับครอบครัว นักศึกษา กับคนในองค์การบริหารส่วนตำบล ชาวบ้าน เครือข่ายอื่นๆ

5.9.4 สื่อ ได้แก่ การนำเสนอภาพการจัดกระบวนการเรียนรู้ การลงชุมชน การพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตลงใน หน้าเพจ เฟซบุ๊ก ของ กศน.ตำบล คลองนา และ เฟซบุ๊ก ของหน่วยงาน และ LINE กลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบ และ LINE กลุ่มนักศึกษาของตน

“...ได้อะไรมา ชอบนะคะ เอามาให้คนอื่นดู เพราะเราคิดว่ามันเป็นประโยชน์ เราได้ประโยชน์แล้ว ไม่อยากเก็บไว้คนเดียว คนรอบตัวต้องได้ด้วย ยิ่งวิธีการ เช่น ที่เราแก้ปัญหาได้ ถึงปัญหามันจะสะสมไม่ได้ทั้งหมด แต่เราก็รู้ว่าเราต้องจดไว้ เขียนไว้ เราดูง่าย คนอื่นทำตามเค้าก็ได้ด้วย หรือบางครั้งกลับมาจากอบรม เรายังมาทำเล่มให้ใครอยากดูก็ได้ ส่วนมากก็เพื่อนๆกัน มีเล่าให้ศึกษานิเทศก์ฟังบ้าง แต่ส่วนมากก็เพื่อนๆกันนี่แหละ...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

## 6. การประเมินผล

### 6.1 การประเมินตนเอง

6.1.1 เอกสาร ได้แก่ แผนจัดการเรียนรู้ต้นแบบที่ยืดหยุ่นใช้ได้หลายบริบท ความเหมาะสมของแผนงานที่ทำร่วมกับชุมชน ความครอบคลุมของข้อมูลที่ได้รับจากชุมชนที่นำไปใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

6.1.2 ร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ บันทึกภาพถ่ายในการพัฒนาตนเอง แผนการสอน ข้อสอบ โปรแกรมเฟซบุ๊ก เป็นต้น

### 6.2 การประเมินจากการสังเกตบุคคลอื่น

6.2.1 ประเมินจากบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ ได้รับความเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากเครือข่าย

6.2.2 ความสำเร็จของผู้เรียน ได้แก่ การเพิ่มขึ้นของผู้เรียนที่มาสมัครเรียน

6.2.3 รางวัลความสำเร็จ ได้แก่ ใบประกาศนียบัตร การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ระดับจังหวัด

ตารางที่ 33 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 3

ประเด็น	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์
แนวคิดพื้นฐาน	1.บุคคลทุกคนเกิดมาไม่มีใครที่มีความรู้ความสามารถติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ทุกคนต้องขวนขวายเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยตนเอง 2.การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร 3. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน ให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง และเพื่อสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ตนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย
เนื้อหา	1. กฎหมายและนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับครู กศน. ตำบล 2. เทคนิคการสอน 3. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 4. การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	องค์ประกอบภายในตนเอง 1. แรงบันดาลใจและความต้องการ 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การบริหารเวลา 4. จิตสำนึกความเป็นครู 5. พึ่งพาตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง 6. ความชัดเจนของเป้าหมาย 7. พร้อมรับอุปสรรค องค์ประกอบสนับสนุน 1. หน่วยงานและผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา 2. กิจกรรมในการพัฒนา 3. ความพร้อมของ กศน.ตำบล และแหล่งการเรียนรู้ 4. นโยบายภาครัฐ 5. ความสำเร็จในงาน
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 1 ความต้องการให้นโยบายที่ได้รับประสบผลสำเร็จ ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ตนเอง และกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 สร้างความรู้สึกรักอยากเรียน ขั้นที่ 4 เลือกเทคนิควิธีการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 วางแผนการเรียนรู้ ขั้นที่ 6 ลงมือปฏิบัติ ขั้นที่ 7 ประเมินผลการเรียนรู้ ขั้นที่ 8 ต่อยอดสิ่งที่ได้ ขั้นที่ 9 บอกต่อวิธีการ
การประเมินผล	1. ใช้เอกสาร 2. ร่องรอยการเรียนรู้ 3. สังเกตบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย 4. ความสำเร็จของผู้เรียน
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้รับ	1. ด้านความรู้ อธิบาย ชี้แจง เข้าใจบทบาทการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตนได้ดียิ่งขึ้น 2. ด้านทักษะ มีความสามารถ สร้างผลงานเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาได้ 3. ด้านเจตคติ มีความตรงต่อเวลา วางตัวเหมาะสม มีจิตสำนึกความเป็นครู

ผลการศึกษาการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษา นอกระบบของกรณีศึกษาที่ 3 โดยการสังเกตและสัมภาษณ์หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยแบ่งออกเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 3 การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในช่วงเวลาที่พร้อมๆกันเพราะเมื่อกรณีศึกษาได้รับความรู้ จนเกิดเป็นความเข้าใจ จะส่งผลให้ความรู้ที่ได้นั้นเกิดเป็นเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญ เปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

#### ด้านความรู้ และทักษะ

##### 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำควบคู่ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า 1) กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดการเรียนรู้ในระดับดี เนื่องจากมีประสบการณ์เป็นวิทยากรในการจัดฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้กับสำนักงาน กศน. ระดับจังหวัดร่วมกับกรณีศึกษาที่ 1 และ 2

2) กรณีศึกษาต้องการพัฒนาตนเองในส่วนของการวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเพราะรู้สึกว่าคุณสมบัติยังไม่สามารถออกข้อสอบได้เหมาะสมกับผู้เรียนมากพอ พร้อมกับกรณีศึกษาที่ 2

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า 1) กรณีศึกษาได้รับความรู้ต่อยอดจากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง โดยเกิดเป็นทักษะและความชำนาญในการออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น 2) สามารถออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ผู้เรียนทำข้อสอบได้ด้วยความตั้งใจมากยิ่งขึ้น และได้รับเชิญให้ไปเป็นผู้ออกข้อสอบของสำนักงาน กศน. ในระดับจังหวัด ถึง 2 ครั้งจึงก่อให้เกิดเป็นทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิตขึ้น

##### 2. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาต้องการที่มีความรู้และทักษะในการเลือกใช้แหล่งการเรียนรู้ ทั้งด้านสื่อวัสดุ สื่อบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความเข้าใจและสามารถเลือกใช้สื่ออุปกรณ์ สื่อการสอน และแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นแหล่งการเรียนรู้ และสื่อที่เป็นของจริงและที่เป็นสื่อจากอินเทอร์เน็ต ก่อเกิดเป็นทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

##### 3. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ทำควบคู่ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของการสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี แต่ต้องการที่จะสร้างฐานที่กว้างขึ้นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนมากที่สุด

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับการติดต่อประสานงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดเป็นทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนที่เกิดขึ้นพร้อมกัน ส่งผลให้สามารถช่วยเหลือให้คำปรึกษาผู้เรียน คนในชุมชน และเครือข่ายได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

#### 4. ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษายังมีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อยจึงมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม เพราะพบว่าผู้เรียนเก่งภาษาอังกฤษมากกว่าตนจึงอยากที่จะเรียนรู้

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานทุกวันจันทร์ จึงทำให้มีความรู้และทักษะภาษา ต่างประเทศดียิ่งขึ้นแต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้มากพอเพราะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา

#### ด้านเจตคติ

เจตคติเกิดขึ้นในทุกส่วนที่กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองในรูปแบบของความรู้สึกรู้สึกดีต่อ ความรู้และทักษะที่ได้รับ ทั้งเจตคติที่ได้รับยังเป็นส่วนที่เพิ่มแรงจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอีกด้วย โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ 1) แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนและพัฒนางาน 2) มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ น่าเชื่อถือมาก อ่อนน้อมถ่อมตน แต่งกายสุภาพ พุดจาดี 4) มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ ผู้เรียน บุคคลในองค์กร คนชุมชนในชุมชนและเครือข่าย ได้ดี 3) ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 4) ใฝ่รู้ มุ่งมั่น ควบคุมตนเอง ได้ดีในการเรียนรู้

## กรณีศึกษาที่ 4 นักการศึกษาอกระบบ ง

### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กรณีศึกษาที่ 4 เป็นนักการศึกษาอกระบบ เพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู ครช. 5 ปี และครู กศน. ตำบล 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านการตลาด มีประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล คือ พนักงานด้านการตลาด กรณีศึกษามีความสามารถพิเศษด้านการผลิตสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับความหลากหลายของผู้เรียนที่แตกต่างกัน และความสามารถด้านการสื่อสารที่ดี โดยมีรางวัลที่ภาคภูมิใจคือได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรแกนนำในการจัดฝึกอบรมให้กับนักการศึกษาอกระบบ และตัวแทนในการเข้าร่วมการฝึกอบรมระดับหน่วยงานทั้งของระดับจังหวัด และในระดับประเทศ โดยมีสภาพบริบทพื้นที่ที่ กศน.ตำบล ตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สภาพแวดล้อมรอบๆเป็นทุ่งนาเกษตร ได้รับเลือกให้เป็นศูนย์สื่อในอำเภอ

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาที่ 4 ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ บนแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตคือ การเปิดใจยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเข้ามา ซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน แต่เป็นการปรับเปลี่ยนที่นำไปสู่สภาพการณ์ที่ดีขึ้น การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่บนฐานของการเรียนรู้ผ่านการวางแผนร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนนักการศึกษาอกระบบ การระดมสมองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นตัวขับเคลื่อนแรงจูงใจที่ช่วยฝ่าฟันอุปสรรคที่ดีที่สุดในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคุมการเรียนรู้ที่ได้คำแนะนำจากที่ปรึกษา พี่พาดตนเองร่วมกับพี่พาผู้อื่น ตรวจสอบความสำเร็จของตนเองผ่านการสำรวจความรู้ความสามารถตนควบคู่กับสอบถามความสำเร็จตนจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลา ทุกสถานที่ ทุกบุคคล ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลและเปิดใจยอมรับฟังซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน เพิ่มความรู้ความสามารถในงาน และเพื่อตอบสนองสิ่งที่ได้รับมอบหมาย

### 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาที่ 3 มุ่งเน้นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเนื้อหาแต่ละด้านแตกต่างกันดังต่อไปนี้

### ด้านความรู้

กรณีศึกษาเน้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ 1) การจัดการศึกษาให้กับกลุ่มหญิงตั้งครรภ์ 2) จิตวิทยาวัยรุ่นเพื่อสนับสนุนผู้เรียน 3) การพัฒนาอาชีพมั่นคงและกฎหมายในชีวิตประจำวัน 4) การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 5) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการศึกษา 6) คุณภาพชีวิตของผู้เรียนด้านความพร้อมเข้าสู่อาเซียน 7) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 8) การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 9) การแนะแนวและการให้คำปรึกษา 10) การประเมินผลการเรียนรู้ 11) การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้จากภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน 12) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 13) การเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 14) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ด้านทักษะ

กรณีศึกษามุ่งเน้นให้ตนมีความสามารถในด้านดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 3) ทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 4) ทักษะในการวัดและการประเมินผล 5) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน และ 6) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ด้านเจตคติ

กรณีศึกษามุ่งเน้นเจตคติด้านดังต่อไปนี้ 1) จิตสำนึกในความเป็นครู

#### 4. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 4 พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองนั้นเริ่มขึ้นจากตนเองเป็นหลักและความต้องการที่จะศึกษาในเรื่องที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

**องค์ประกอบภายในตนเอง** ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบได้แก่

**4.1.1 ความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิต** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีการดูแลสุขภาพของตนให้แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ นำตนเองไปสู่การทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

“...การพัฒนาตนเองในเรื่องใดๆนอกจากเริ่มจากความตั้งใจจริงที่อยากพัฒนาตัวเองแล้ว อีกเรื่องที่สำคัญเลยคือ สุขภาพนี้แหละ บางคนความตั้งใจสูงแต่สุขภาพไม่เอาด้วยก็พัฒนาตัวเองไม่สำเร็จมาเยอะแล้ว คือ จริงๆสุขภาพสำคัญนะทั้งกายและจิตนั่นแหละ บางวันโดนว่ามากก็ไม่อยากจะทำอะไรเลยจริงๆ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)



**4.1.2 ความตั้งใจจริงที่อยากพัฒนาตัวเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านการแสดงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบผลสำเร็จ

“...สิ่งสำคัญคือเห็นคุณค่าการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน และมุ่งมั่นทำให้ประสบผลสำเร็จ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.1.3 บุคลิกภาพเชิงบวก** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษามีบุคลิกภาพเชิงบวก มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อดทนต่อสื่อกับปัญหา และอุปสรรค มีความรับผิดชอบในงานและในสิ่งที่พัฒนาตนเองสูง

**4.1.4 มีไหวพริบดีในการแก้ปัญหา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีแผนรองรับการแก้ปัญหา

“...นอกจากจะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอแล้ว เราต้องเป็นคนที่มีไหวพริบดี แก้ปัญหาได้ดี ว่องไว มีแนวทางแก้ปัญหาที่ใช้ได้จริง ถูกต้อง เหมาะสม...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.1.5 ศรัทธาในตัวเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้ ความกล้าตัดสินใจในการที่จะเลือกพัฒนาตนเอง และเลือกวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง กล้าแสดงออก สร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองและผู้อื่นเห็นในเชิงประจักษ์

“...ถ้าเรามั่นใจ เชื่อมั่นในตนเองว่าสิ่งที่เรากำลังทำต่อไปมันต้องสำเร็จ และตั้งเป้าหมายให้แน่นอน จะทำให้เราเห็นทิศทางและมั่นใจในตนเองมากขึ้น...” (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

**4.1.6 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่ากรณีศึกษาเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ ค้นคว้าหาความรู้ให้ตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และสอนนักศึกษาให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเช่นกัน

“...เรากำหนดเป้าหมายสิ่งที่จะเรียนรู้ ออกแบบมัน เรียนรู้ตามความชอบของเรา เรียนรู้ตลอดเวลา เมื่อไม่เข้าใจสิ่งใดจะรีบแสวงหาคำตอบทันที...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.1.7 รักและศรัทธาในอาชีพ** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกความเป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพื่อนร่วมงาน ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาให้ตนมีความเหมาะสมกับอาชีพ และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4.1.8 ตระหนักในบทบาทหน้าที่ตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาเห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการที่กล้าเปลี่ยนแปลงตัวในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

“...เราต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่ฟังกระทำรู้ว่าตนต้องปฏิบัติบทบาทอะไร มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ วางแผนทำให้ตนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.1.9 เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษากล้าเปลี่ยนแปลงตัวในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเอง

“...เราต้องเตรียมตัว เตรียมใจในการรับความรู้ เพราะความรู้ที่ได้มันจะทำให้เราต้องรับสิ่งใหม่ๆ ทำให้ชีวิตเราเปลี่ยน เราต้องเปิดใจยอมรับเรื่องนั้นๆให้ได้...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

#### 4.2 องค์ประกอบสนับสนุน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยได้แก่

**4.2.1 ด้านนโยบายจากหน่วยงาน** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับนโยบายจากสำนักงาน กศน. ทั้งที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางนโยบายมีความซ้ำซ้อนกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

“...บางครั้งภาระงานเร่งด่วน พวกนโยบาย กศน. ก็มีผลทำให้เราพัฒนาตัวเองได้ยากขึ้น เพราะลดโอกาสของเรา แต่คิดในทางกลับกัน ก็ช่วยให้เราทำงานหลากหลายขึ้น...”

(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.2.2 บุคคลที่เกี่ยวข้อง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กร ครอบครัวย รวมถึงเครือข่ายภาครัฐ คนในชุมชนทั้งในพื้นที่ที่ กศน. ตำบลตั้งอยู่ และสถานประกอบการในพื้นที่

“...ความช่วยเหลือจากหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่ครอบครัวก็สำคัญที่ทำให้กำลังใจ...”

(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.2.3 กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมวิชาการ การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อนำเสนองานประจำสัปดาห์ และการพบปะพูดคุยขอคำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการกับผู้รู้ต่างๆ

“...การประชุมประจำสัปดาห์ทำให้เราได้ความรู้จากเพื่อนๆที่เอามาเล่า หรือเวลาไปอบรม มาแล้วมาเล่าให้กันฟังเราก็ได้ความรู้...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.2.4 ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาศึกษาเรียนรู้ได้จากศูนย์สื่อของ กศน.ตำบลของตน เนื่องจาก กศน.ตำบลวังตะเคียนได้รับเลือกเป็น ศูนย์สื่อและเทคโนโลยีของชุมชนที่มีความพร้อมในด้านมุมอ่านหนังสือ มุมสื่อ VCD มุมคอมพิวเตอร์ มุมแบบเรียน หนังสือพิมพ์ประจำวัน มุม DVD สอนเสริม รวมถึงมุมโทรทัศน์เพื่อ

การศึกษาด้วยตนเอง และยังมีการใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน ควบคู่กับสื่อและทรัพยากรจากหน่วยงาน คือ กศน.อำเภอทำให้การพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ

**4.2.5 รางวัลตอบแทนเชิงประจักษ์** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นหลักมีการเสริมแรงเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ ให้คำยกย่องชมเชย ยกย่องเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน ให้เป็นวิทยากรแกนนำอยู่เสมอ แต่ยังไม่เด่นชัดเรื่องความมั่นคงในตำแหน่งเท่าที่ควร

“...สภาพการทำงานที่ทำอยู่ บางครั้งอาจต้องสร้างความมั่นใจให้เราเห็นว่างานมีความมั่นคง เราจะสามารถดำเนินชีวิตไปได้อย่างมั่นคงปลอดภัย...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

## 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษาที่ 4 มีลักษณะภาระงานใน กศน.ตำบล ที่มุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บริการสื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้เกิดขึ้นในเชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 4 เปิดรับข้อมูล หรือเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในลักษณะการได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของตนจากผู้อื่นในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงมีความต้องการในการที่จะประสบความสำเร็จในด้านหน้าที่การงานที่ได้รับคำแนะนำและในส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้เกิดความกังวลในความสามารถในการปฏิบัติงานของตน กระบวนการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นจาก

**5.1 เกิดความกังวลในงานที่ได้รับมอบหมาย** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 เกิดการรับรู้จากการบอกเล่าและคำแนะนำจากผู้อื่นถึงส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของตน หรือเมื่อได้รับงานจากหน่วยงานแล้ว เกิดความรู้สึกว่าตนยังไม่มีความสามารถมากพอจึงเกิดความรู้สึกและต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**5.2 แสวงหากลุ่มที่สนใจพัฒนาตนเองด้านเดียวกัน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 ทำการปรึกษาหารือกับกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกกระบวนที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในเรื่องเดียวกัน เพื่อขอความช่วยเหลือ พร้อมคอยส่งเสริมสนับสนุนระหว่างการพัฒนาตนเอง อีกทั้งเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆระหว่างทำการพัฒนาตนเอง

“...รวมกลุ่มเพื่อนครูที่มีความสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพด้านเดียวกันมา มาช่วยกันคิดแผน แสดงความคิดเห็น มาช่วยแก้ปัญหาด้วยกัน...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**5.3 ศึกษาสภาพตนเอง สภาพชุมชน และแสวงหาแรงจูงใจ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 ทำการศึกษาตามบทบาทที่ได้รับ โดยเริ่มพิจารณาบริบทพื้นที่ของตน พิจารณาคนในชุมชน และเปรียบเทียบกับคำแนะนำของบุคคลอื่นว่าสภาพปัจจุบันของตนมีความรู้ ความสามารถในเรื่องใดที่ยัง

ไม่เหมาะสมกับงาน ทบทวนประสบการณ์ทำงานที่มีว่าต้องพัฒนาตนเองในเรื่องใด และเริ่มศึกษาจากแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

“...ส่วนตัวอะ เราอยากพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว แต่บางครั้งก็มีบ้างที่คนมาทำให้เราเข้าใจว่าเรายังไม่พอคือเค้าไม่ได้ว่าเรานะ แต่เหมือนเค้าพูดปกติแต่เราตัวเอง เกิดเลยเนี่ยอยากพัฒนาตัวเรา คือจริงๆเราเป็นคนตั้งเป้าหมายในการทำงาน มันเลยรวมไปถึงการพัฒนาตัวเองด้วย ปรับปรุงงาน ปรับปรุงตัวเรา พัฒนาตัวเองให้สำเร็จ งานสำเร็จ แล้วไปปรับใช้ให้ผู้เรียนพัฒนาตัวเองต่อให้สำเร็จด้วย...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“...ใช้ประสบการณ์ที่เคยมีมาจากการทำงานเท่าที่มี ร่วมกับการสังเกตความสามารถของเพื่อนร่วมงานเราก็จะรู้ว่าเรามีข้อดีข้อด้อยตรงไหนแล้ว น่าจะชัดที่สุด แบบเรื่องไหนนะเราทำได้และมีคนชื่นชมคือจุดเด่นของเราแน่นอน บางครั้งทำงาน หรือจัดกิจกรรม เราจะรู้ว่าอันไหนยังต้องให้เพื่อนช่วยอยู่ หรือบางครั้งเพื่อนเก่งมากแต่เราไม่ค่อยรู้ เราก็อยากพัฒนาตัวเองขึ้นมาทันที...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.4 ตั้งกรอบวิธีการแสวงหาความรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 กำหนดแนวทางและวิธีการที่จะทำให้อัตนพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตประสบความสำเร็จ โดยมีแนวทางแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ ร่วมกัน เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต เฟซบุ๊ก และ LINE สื่อ ETV สื่อเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน สื่อการสอนเสริมของนักศึกษาในรูปแบบ CD และ DVD สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น แผนการสอน หนังสือที่ใช้ในการทำแผนการสอน แบบเรียนรายวิชาต่างๆ หนังสือการจัดการเรียนรู้ หนังสือการจัดกระบวนการเรียนรู้ แบบคิดเป็น 2) ศึกษาจากผู้รู้ เช่น ผู้นำชุมชน 10 หมู่ ตำบลวังตะเคียน ผู้รู้ ผู้บริหาร นักวิชาการในองค์กร เพื่อนนักศึกษานอกกระบบ และเครือข่ายที่มีความรู้ในด้านที่พัฒนาตนเอง เช่น เกษตรตำบลวังตะเคียน โรงเรียนในตำบลวังตะเคียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อบต.วังตะเคียน พัฒนาชุมชนวังตะเคียน 3) ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ เช่น กลุ่มแม่บ้านทำผลิตภัณฑ์ ผู้รู้ประจำหมู่บ้าน แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น เกษตรกรการทำข้าวไรซ์เบอร์รี่ การทำปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพ วัดโรงเรียน กศน.อำเภอ และสถานประกอบการ 14 แห่ง 4) ศึกษาจากการทดลองปฏิบัติจริงร่วมกับทั้งกับนักศึกษา เพื่อน และเครือข่าย และ 5) ศึกษาจากการสังเกตตัวเองแบบที่มีความรู้ความสามารถ และปรับตัวแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น

“...โปรแกรม เฟซบุ๊ก และ LINE มีส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมแรงในการจัดการเรียนรู้ได้มาก และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต การตั้งกลุ่มทำให้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น ใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด สามารถนำสิ่งดีๆ สิ่งที่สามารถนำมาพัฒนาตัวเองได้ ความคิด ประสบการณ์ต่างๆ จากเพื่อนใน LINE และ เฟซบุ๊ก มาเป็นส่วนหนึ่งของช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือเราจะใช้แสวงหาความคิดเห็นก็ได้...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**5.5 วางแผนการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 ทำการตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกับเพื่อนที่สนใจพัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยรูปแบบการออกแบบแผนการเรียนรู้จะเป็นแบบแผนการเรียนรู้ของตนเองผ่านการบันทึกคำรับรองการทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานกำหนด การเขียนลงแบบบันทึกการเรียนรู้ บันทึกการปฏิบัติงาน และแบบแผนที่ทำร่วมกับเพื่อนโดยใช้แบบใช้สัญญาการเรียนรู้(แบบเดียวกับที่ใช้กับผู้เรียน) ซึ่งลักษณะการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีการเรียงลำดับจากเรื่องที่ตนยังบกพร่องมากที่สุดไปหาเรื่องที่ตนบกพร่องน้อยที่สุด

**5.6 เตรียมตัวรับมือกับสิ่งใหม่ๆที่จะเข้ามา** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 ทำการปรับตนเองเพื่อเตรียมตัวให้ตนยอมรับสิ่งที่จะได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งอาจส่งผลให้พฤติกรรมประจำวันบางอย่างเปลี่ยนแปลงไป คือ การตื่นเช้าขึ้น และนอนดึกขึ้น การเปิดตัว เปิดใจ เพื่อยอมรับฟังมากยิ่งขึ้น การยอมรับความสามารถของผู้อื่นมากยิ่งขึ้นโดยไม่แบ่งแยกกว่าเป็นผู้ใด ฐานะใด

“...มีเด็กเค้าเก่งภาษาอังกฤษมากเลยคะ บางทีเค้าถามเรา บางทีบางเรื่องเราก็ไม่รู้ แต่เค้ารู้แต่เหมือนกับว่ามันก็กลายเป็นผลดีนะคะ เหมือนกับว่าพอเรารู้ว่า เด็กคนนี้เค้าเก่ง เราก็ให้เค้าเหมือนกับช่วยเพื่อน ช่วยเพื่อนตัว ช่วยดูแล ช่วยเราพัฒนาตัวเราเองไปด้วย มันสามารถเหมือนกับแบบทำงานแทนเราได้ เราต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับเค้า...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**5.7 ลงมือปฏิบัติร่วมกับเพื่อนและเสริมแรงการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 เริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแบบแผนที่ได้ออกแบบไว้ร่วมกับเพื่อน แบ่งออกเป็นศักยภาพด้านต่างๆดังต่อไปนี้

5.7.1 ศักยภาพด้านความรู้ กรณีศึกษาที่ 4 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนนักการศึกษาในระบบ มีการแบ่งงานกันในส่วนของการพัฒนาตนเอง มีการศึกษาหาข้อมูลโดยการเรียนรู้จากผู้รู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการเรียนรู้จากการสอนงานของรุ่นพี่นักการศึกษาในระบบและเพื่อนที่พัฒนาตนเองร่วมกัน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ความรู้จากการลงมือทำ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1) การศึกษานอกระบบ ผ่านการเข้ารับการอบรมด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่หน่วยงาน กศน. สนับสนุน การเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย สัมมนาวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น และ 2) การศึกษาตามอัธยาศัย ผ่านการศึกษาจากเอกสาร หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและเรื่องที่กำลังพัฒนาตนเอง คู่มือการสอน คู่มือการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติการศึกษานโยบายสำนักงาน กศน.ที่เกี่ยวข้องกับตน แบบเรียนที่ใช้สอนนักศึกษา ศึกษาจากการดูสื่อสอนเสริม

โครงการวิทยาศาสตร์ สื่อสอนเสริมทางอาชีพ โครงการที่แปลกใหม่ของนักศึกษา และการตั้ง  
 ประสพการณ์การทำงานที่มีมาใช้ สังเกตสัมภาษณ์ผู้รู้ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถผู้ที่มี  
 ประสพการณ์ พบปะพูดคุย หรือเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์กับพนักงานที่ทำงานในอบต. นักศึกษาใหม่  
 นักศึกษาเก่า เพื่อนครูทั้งในระบบและนอกระบบ หรือขอคำแนะนำจากศึกษานิเทศก์ และศึกษาจาก  
 การใช้สื่ออินเทอร์เน็ตในรายวิชาหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัด  
 การศึกษาตลอดชีวิต

5.7.2 ศักยภาพด้านทักษะ กรณีศึกษาที่ 4 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัด  
 การศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนนักการ  
 ศึกษาในระบบ ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง และลงมือปฏิบัติพร้อมกับเพื่อน ตลอดช่วงเวลา  
 ในการพัฒนาตนเองมีการสนทนาแบ่งปันความรู้กับคู่ของตน โดยทำการศึกษาใน 2 ลักษณะคือ 1)  
*การศึกษานอกระบบ* ผ่านการเข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา  
 และคนในชุมชน การจัดทำโครงการพัฒนาอาชีพ และ 2) *การศึกษาตามอัธยาศัย* การศึกษาด้วยตนเอง  
 ร่วมกัน แบ่งงานกัน การดูจากสื่อ VCD การสอนเสริม และการดูสื่อดาวเทียม ETV สายใยรักร่วมกัน  
 ร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทดลองปฏิบัติโดยการแบ่งปันสื่อที่ผลิตร่วมกัน เอกสารแบบเรียน  
 ใบงานต่างๆ มีการนัดพบเจอกันที่ กศน.อำเภอ เพื่อปฏิบัติงานร่วมกัน และศึกษาค้นคว้าสิ่งที่ทำการ  
 พัฒนาตนเองร่วมกัน เช่นอ่านหนังสือ และดูสื่ออินเทอร์เน็ต เช่น Youtube และทดลองทำตาม  
 ขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน และหากรณีตัวอย่างเพื่อดูการปฏิบัติจริงของบุคคลอื่น รวมกลุ่มกับเพื่อน  
 นักการศึกษาในระบบหลายๆคนเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมการศึกษาให้กับชุมชนและเครือข่ายการ  
 พัฒนา ลงไปทำงานร่วมกับคนในชุมชน จัดทำโครงการพัฒนาอาชีพร่วมกับเพื่อน เพื่อให้ได้รับ  
 ประสพการณ์ตรงจากการปฏิบัติ

“...ชีวิตเราเป็นการเดินทางของจุดเชื่อมจุด จากความรู้ ไปเกิดเป็นทักษะ ผักผ่น ทำๆ  
 คือ ต้องเรียนรู้ทุกอย่างด้วยตัวเอง มีแรงบันดาลใจ ไม่เรียนรู้ รักในสิ่งที่ชอบทำ สิ่งที่ได้จะดีหรือไม่ได้อยู่  
 ที่เรากำหนด เราต้องให้เวลากับสิ่งที่เรารักให้มากพอ มุ่งมั่นทำจนเกิดเป็นความสามารถ ถึงผลลัพธ์  
 จะออกมาอย่างไรก็แล้วแต่ แต่เราจะไม่ผิดหวัง เพราะเราได้ลงมือทำแล้ว ลองผิดลองถูกเอา ไม่ท้อ ทำ  
 จนกว่าจะเป็นทุกเรื่องค่ะ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...เราดูวิธีการทำงาน วิธีการดำเนินชีวิตของคนอื่น เราเลือกว่าการจัดกิจกรรมการ  
 เรียนรู้แบบไหนที่เราจะเอามาใช้ได้ หรือเอามาเป็นแบบอย่างได้ มีที่แบบเยอะๆหน่อยก็หาบุคคล  
 ต้นแบบที่เราชื่นชอบ และดูวิธีการประสบความสำเร็จของเค้า คือเราดูแนวทางเค้าแล้วเราทำตาม เค้า  
 ชัยนัยังไง หาความรู้ยังงัย แบบความมุ่งมั่นยังสำคัญ จริงๆชอบดูของบางน้ำเปรี้ยวเค้าจัดกิจกรรมแบบ  
 ไม่แปลกแยกศาสนา เราเห็นเราก็อยากทำตามแนวทาง วิธีการ เทคนิคของเค้า คือเค้ามีการจัดการ  
 เรียนรู้ที่ดีค่ะ...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

5.7.3 ศักยภาพด้านเจตคติ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติเกิดขึ้นทั้งก่อนและหลังการได้รับความรู้ กรณีศึกษามีเจตคติที่ดีเพราะมีประสบการณ์การทำงาน กศน. มาก่อนข้างยาวนานและเจอผู้เรียนที่หลากหลาย โดยเจตคติเกิดขึ้นตลอดเวลาที่ทำการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและการดำเนินชีวิตประจำวัน แสดงออกมาทางความสนใจ ใส่ใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการตระหนักถึงความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ของตน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อผู้อื่น นักศึกษา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีความภาคภูมิใจในตนเองและเพื่อนของตน มีความอดทนฝ่าฟันอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง เพราะเกิดความรู้สึกดีที่ตนมีความรู้เพิ่มมากขึ้นและได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นความต้องการในการต้องการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ในสิ่งที่ยังไม่มีความรู้มากพอที่เพิ่มขึ้น อธิบายความรู้ที่แสดงถึงการเกิดตระหนักและเห็นความสำคัญของการแสวงหาความรู้ และทักษะที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยเจตคติเกิดขึ้นเมื่อได้ดูภาพที่สะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับการเป็นครู การตอบคำถามของเพื่อนนักการศึกษาในระบบในเรื่องที่พัฒนาตนเองว่าเกิดประโยชน์ต่อนักศึกษาและชุมชนอย่างไร การดูตัวแบบที่ดีที่ตนชื่นชมนำไปสู่การเกิดจิตสำนึกความเป็นครู และการเพิ่มขึ้นของความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตน

“...มันเหมือนกับว่า เราเป็นครู เราไม่เชื่อว่าเราใช้คำว่าเราเป็นครูนะ แต่มันคือเราเป็นเพื่อน เป็นคนที่ให้คำปรึกษาเค้าทุกอย่างและมันเหมือนกับว่า ยังไงคุณเป็นครูคุณก็ต้องช่วยเหลือเค้า แต่ช่วยเหลือไม่ได้เรียกร้องเอาเงินทอง มันต้องช่วยจากสำนึกของเราค่ะ... เรานะคิดเสมอว่าตัวเรายังไม่พอ มันเหมือนกับว่า ยิ่งพัฒนามาจนจะจบอยู่และ มันเหมือนกับว่าตัวครูเองก็ต้องพัฒนาตัวเองค่ะ คือถ้าเราเป็นเหมือนเมื่อก่อน คือยังงี้ก็ได้ คืออะไรเข้ามาเราไม่รับรู้ เราไม่อะไร มันก็เหมือนตัวเราไม่ได้พัฒนา แล้วพอเราจะไปจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้นักศึกษา มันเหมือนกับว่า มันมีอะไรมากมายกว่าคือทำให้เรารู้เลยนะ ว่าเราต้องศึกษาก่อน คืออะไรที่เราไม่รู้เราต้องพัฒนาตัวเอง แล้วมันเหมือนกับว่ามีแนวทางให้เราเดิน” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

กรณีศึกษามีการให้กำลังใจตนเองเพื่อทำให้มีแรงจูงใจและความต้องการที่จะการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเป็นระยะเพื่อให้การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยกรณีศึกษามีวิธีการสร้างกำลังใจให้กับตนผ่านการพบกลุ่มเพื่อพูดคุย ช่วยกันแก้ปัญหา ให้แนวทางความคิด เรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาตนเอง แשרประสบการณ์กับคู่ของตน และกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่พัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน หรือที่กำลังพัฒนาตนเองเช่น เดียวกัน ควบคู่กับการคิดถึงผลประโยชน์ของการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน คนในชุมชน และประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

“...การมาพบกลุ่ม มาเจอกันตามความสะดวกของเรา คือจริงๆแค่มากินข้าวกัน ทำงานกัน เราก็เจอกันเกือบทุกวันและ คือเจอกันที่ไรได้รับความรู้จากทุกช่องทาง คือได้มากขึ้น วิธีคิด แนวทางการปฏิบัติมันทำให้เรานำมาพัฒนาตัวเองได้มากขึ้น คือ แนวทางที่เราได้มันมาจากประสบการณ์ที่เค้าได้กันมา คู่เราได้มา มันเป็นความรู้ และเทคนิคที่หลากหลายสามารถเอามาได้ทั้งกับชีวิตเรา และกับการวางแผนที่เราจะพัฒนาตัวเราเอง...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

“...ครูแต่ละคน เจอปัญหาทั้งที่ไม่เหมือนเรา และเหมือนเรา เราสามารถดูวิธีการ ดำเนินการของแต่ละคนได้ ดูในเรื่องของเค้ามีวิธีการจัดการปัญหาและอุปสรรคอย่างไร แรงแจจใจเค้าเป็นไงถึงผ่านมาได้ อะไรที่ทำให้เค้าประสบความสำเร็จ ช่องทางไหน...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...ตลอดการพัฒนาตัวเองมา เราคิดเสมอว่า การพัฒนาตัวเองในเรื่องต่างๆที่มีประโยชน์ มันจะมีประโยชน์มากที่สุด คือ มันถึงผู้เรียน นักศึกษาเรา เราเอาความรู้ที่ได้ ทักษะในการจัดการศึกษาที่ได้รับมา มาจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักศึกษาได้ พอเราชี้แนวทางให้ ไม่ใช่แค่เราที่รู้วิธี แต่นักศึกษาพัฒนาตัวเองได้ดียิ่งขึ้นไปด้วย และครอบครัว มันก็ทำให้คนเป็นครู อย่างเรามีพลังค่ะ ทำให้เรามีพลังต่อสู้กับปัญหาต่างๆทำให้เราไม่ท้อ เพราะเราท้อไม่ได้...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

**5.8 ทบทวนตนและประเมินตน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 ประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ประเมินผลด้วยตนเอง และ 2) ประเมินผลร่วมกับกลุ่มที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน โดยรูปแบบการประเมินแสดงในลักษณะการรับฟังซึ่งกันและกัน ถึงสภาพปัญหาที่พบวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละคน แนวทางที่เป็นกลางสำหรับการแก้ปัญหา โดยอธิบายตัวอย่างของการนำเอาแนวทางการแก้ปัญหาไปใช้ในสภาพบริบทของตน และเพื่อนที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นไปตามแผนการเรียนรู้มากกว่า 60% การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นพร้อมกับการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และในส่วนที่ไม่ประสบผลสำเร็จเกิดขึ้นจากทักษะบางด้านเช่น ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา และทักษะการสื่อสารที่ต้องใช้ระยะเวลา อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพบางครั้งขาดความต่อเนื่อง เพราะได้รับนโยบายเร่งด่วนจากหน่วยงาน หรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง การเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงาน การมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย ซึ่งนับเป็นการพัฒนาตนเองแต่อาจไม่ตรงกับแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ออกแบบไว้

เมื่อพัฒนาตนไปได้ประมาณ 2 อาทิตย์ขึ้นไป กรณีศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ พร้อมทั้งมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ในส่วนของสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังการเรียนรู้ เมื่อทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 1 - 2 กรณีศึกษายังคงใช้กระบวนการเรียนรู้ตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบด้วยตนเอง แต่เมื่อเริ่มได้รับความรู้ และ



ทักษะเข้ามาควบคุมกันในช่วงเวลาที่คาบเกี่ยวกันที่เกิดจากการได้รับความรู้จากการปรึกษาเพื่อน นักการศึกษาในระบบ การได้รับคำแนะนำแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการลงมือทำ ฝึกฝน กระทำซ้ำๆ มากขึ้นจนทำให้เกิดทักษะ ความสามารถ กรณีศึกษาจึงเริ่มต้นการพัฒนาตนเองในเรื่องที่ 3 จากการแสวงหากลุ่มที่สนใจในการพัฒนาเรื่องเดียวกันก่อน และเริ่มทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สอบถามถึงประสบการณ์ที่เคยได้รับของแต่ละคน จากนั้นจึงค่อยเริ่มศึกษาสภาพตนเอง และหาจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องนั้นของตนอีกครั้งหนึ่ง และหาคู่เพื่อนในการพัฒนาตนเอง โดยนำเอาเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ร่วมกับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากกลุ่มของตน ไปใช้ในการวางแผนการเรียนรู้และกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของตนและคู่ของตน ในลักษณะการสร้างแผนที่ 1 ซึ่งเป็นแผนหลัก และการสร้างแผนที่ 2 3 4 เป็นแผนสำรองเพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองได้ทันทั่วทั้งที่ และในบางเรื่องที่ทำกรพัฒนาตนเอง กรณีศึกษาไม่จำเป็นต้องทำครบทุกกระบวนการเรียนรู้ทำเพียงขั้นใดขั้นหนึ่งหรือส่วนใดส่วนหนึ่งในกระบวนการเท่านั้น เพราะมีประสบการณ์และแนวทางเดิมอยู่แล้ว

“...เมื่อพบกลุ่มทำให้เราได้แนวทางแก้ปัญหา เราเลยคิดว่า เออแล้วทำไมเราไม่ฟังเค้าก่อน แล้วลองทำตามเค้าดู ใช้ไม่ได้เราก็อยหาแนวทางของเรา แต่ถ้าทำได้จริง เราไม่ต้องเสียเวลาในการลองผิดลองถูกเลย เราได้ไปพัฒนาตัวเองในด้านอื่นๆที่สำคัญอีก ต่อไปด้วย เพราะบางทีมาลองผิดลองถูก ถ้ามารู้ ถ้าผู้รู้จริงก็ดีไป แต่ถ้าเป็นผู้รู้ด้วยตำแหน่งไม่เคยมีประสบการณ์ไรเลย ทำให้เราเสียเวลา...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

“...คือ ข้อบกพร่องในเรื่องที่เราพัฒนาตัวเราเอง เกิดขึ้นตลอดคณะ บางครั้งทำๆไปยังเออ เรายังด้อยอยู่นี่นา ตอนวิเคราะห์ตอนแรกไม่เห็นเจอ พอทำมาสักพัก ดันเจอเพิ่มมาอีก เอาพัฒนาต่อไป แต่จะไม่เสียเวลาไปวางแผนใหม่ทำต่อไปเลยคะ ถามเพื่อนเอา ขอประสบการณ์เค้าเอา เร็วมากมาย ใช้ได้ด้วยเพราะเราเลือกคนใกล้ๆกับเรา เมืองก็เมืองเหมือนกัน ไม่หนักันมาก...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตกรณีศึกษา พบปัญหาหลากหลายรูปแบบทั้งที่แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และที่แก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่น มีการขอคำปรึกษาและให้หน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้เกิดการแก้ไขปัญหา โดยการแก้ไขปัญหาก็เริ่มจากหาวิธีการแก้ไขเริ่มไต่ตรองปัญหา ศึกษาจากตัวบุคคลถึงแนวทางแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล และมุ่งมั่นตั้งใจฝ่าฟันอุปสรรคในการแก้ปัญหา ผ่านการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเปิดใจยอมรับทำความเข้าใจกับความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่กลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเอง เนื่องจากข้อจำกัดของภาระงาน เวลาในการพัฒนาตนเอง ความรู้และความสามารถของตน การสั่งสมประสบการณ์ การได้รับคำปรึกษาที่ตรงประเด็น และบางแนวทางการแก้ปัญหายังไม่สามารถนำไปใช้ได้ทันที ต้องรอระยะเวลาให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติ

และปัญหาที่เกิดจากผู้อื่นซึ่งเกิดขึ้นเหมือนกับรายกรณีศึกษาอื่นๆ คือ ไม่ได้รับความร่วมมือ และต้องปฏิบัติงานแทนผู้อื่นในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในการพัฒนาตนเอง

“...ปัญหาเวลาสำคัญมากค่ะขอบอก เพราะครูมีภาระงานที่หนักหนาพอสมควร ไลน์งานจากหน่วยต่างๆ งานก็ไปซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น คนแต่ละคนก็หลากหลายค่ะ ความต้องการของชาวบ้านก็เยอะ บางครั้งทำให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาตัวเองเท่าที่ควร ไม่ใช่บอกว่าไม่มีเวลาพัฒนา นะคะ แต่ไม่เท่าที่ควร คือควรจะได้มากกว่านี้ คือบางครั้งมันไม่มีแม้แต่เวลาจะแก้ไขปัญหา กลายเป็นว่าต้องเก็บไว้ก่อน สุดท้ายก็ไม่ได้แก้ บางครั้งพัฒนาได้ครึ่งๆกลางๆต้องเลิก มีนโยบายใหม่เร่งด่วนมาก เอ้าตายเราไม่มีความสามารถนโยบายใหม่อีก ต้องไปพัฒนาเรื่องนโยบายใหม่ก่อน ที่พัฒนาอยู่ก็ยังไม่เสร็จใหม่ก็ด่วน ไม่จบไม่สิ้นสักกะเรื่อง แต่ก็ยังดีที่เรายังมีองค์ความรู้ ความสามารถอะเนาะที่มันเพิ่มขึ้นจากเรื่องที่เคยพัฒนามา เราเลยเอามันไปปรับใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ได้ ดีกว่าเดิม ถ้าเป็นแต่ก่อนคง งง ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...ทุกคนมีความแตกต่าง มีจุดเด่นจุดด้อยที่แตกต่างกัน เราก็แค่เพียงเปิดโอกาสตัวเอง ให้รับรู้และเข้าใจถึงจุดนั้น เราก็จะเข้าใจคนได้มากขึ้นอะคะ เราต้องเข้าใจนะว่าทำไม คนบางคนถึงทำอะไรบางอย่าง ทุกสิ่งนะ ทุกการกระทำล้วนมีที่มาที่ไป และมีเหตุผลของมัน...”

(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...หลักๆ แล้วถ้าให้อธิบายว่า เจอปัญหาอะไรในการพัฒนาตนเองบ้าง คงพูดไม่หมด แต่ปัญหาใหญ่ที่เป็นภาพรวมนะคะ คือ เราต้องคือสำคัญที่เราต้องลำดับเวลาการลงมือของเรา ระยะ เวลาในการถามผู้รู้ คือพออุปสรรคเข้ามาแน่นอนเราคิดแก้ มันเข้ามามันก็ทำให้เราคิด เราต้องใช้ทั้งหมดในตัวที่มีทั้งความพยายาม แรงกระตุ้นตัวเรา สิ่งต่างๆ แล้วก็ต้องยอมรับ และความเชื่อในทัศนคติและอุดมการณ์ของเราอีก...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

**5.9 ปรับรูปแบบการทำงาน และถ่ายทอดต่อ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 4 นำเอาองค์ความรู้ และข้อค้นพบที่ได้มาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของตน เพื่อต่อยอดความรู้ และสามารถ จากนั้นทำการขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต และผู้ที่สนใจ กรณีศึกษาจะทำการตรวจสอบสิ่งที่ได้พัฒนาตนเองมาทั้งหมดเพื่อทบทวนความรู้ และทักษะที่เกิดขึ้น และดูว่ายังต้องปรับปรุงแก้ไข หรือนำส่วนใดไปใช้ในการพัฒนาตนเองต่อไปได้อีก ถ้าความรู้ที่ได้มีความน่าเชื่อถือ และผ่านการพิสูจน์ และตรวจสอบมาแล้วจากการปฏิบัติซ้ำ กรณีศึกษาจะถ่ายทอดให้กับคู่ของตนและเพื่อนนักการศึกษาในระบบ นักศึกษา ชาวบ้าน ผู้ที่สนใจ บุคคลใกล้ชิด และเครือข่ายของตนต่อไป เช่น โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

5.9.1 ถ่ายทอดทางลายลักษณ์อักษร ได้แก่ การทำแฟ้มสะสมผลงาน วิจัยในชั้นเรียน การสรุปผลการทำงาน สรุปผลการพัฒนาตนเองในการอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับครูคนอื่นๆต่อไป รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่มาศึกษาเอกสารต่อ เช่น นักการศึกษาในระบบที่

เข้ารับตำแหน่งใหม่ นักวิชาการที่ต้องการทำงานวิจัย ศึกษานิเทศก์ หน่วยงานที่สนใจนำไปใช้เป็นต้นแบบ และการเก็บหลักฐานในการประเมินต่อเป็นพนักงานราชการต่อไป

5.9.2 กิจกรรมถ่ายทอดอย่างเป็นทางการ ได้แก่ การนำเสนอเมื่อเข้าร่วมในเวทีประชาคมผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน.ตำบลของตน การเป็นวิทยากรกระบวนการในการอบรมต่างๆ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา นักวิชาการในองค์กร และเครือข่าย การนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์

5.9.3 ทางวาจาไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพูดคุย พบปะกับเพื่อนร่วมงาน การสนทนากับผู้รู้ บุคคลทางวิชาการต่างๆ การพูดคุยพบปะกับประชาชนในพื้นที่ การปรึกษาถ่ายทอดสิ่งที่ได้กับคู่ที่ทำการพัฒนาตนเองร่วมกัน

5.9.4 สื่ออินเทอร์เน็ต ได้แก่ การนำเสนอผลการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตขึ้นบน เฟซบุ๊ก ของ กศน.ตำบล วังตะเคียน และ เฟซบุ๊ก ของหน่วยงาน โปรแกรมไลน์ ของคู่ตน และ โปรแกรมไลน์ กลุ่มเพื่อนนักการศึกษาในระบบ และ Website Fan Page ของ กศน.ตำบลตน

## 6. การประเมินผล

### 6.1 การประเมินตนเอง

6.1.1 เอกสาร ได้แก่ แผนจัดการเรียนรู้ต้นแบบ แผนสำรองการเรียนรู้

6.1.2 ร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ บันทึกภาพถ่ายในการพัฒนาตนเอง ขึ้นงาน

### 6.2 การประเมินจากการสังเกตบุคคลอื่น

6.2.1 นำสิ่งที่สร้างขึ้นไปใช้กับนักศึกษา สังเกตพฤติกรรม และความเข้าใจระหว่างจัดกระบวนการเรียนรู้ ผลการสรุปการพัฒนาตนเองที่เขียนบันทึกไว้

ตารางที่ 34 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 4

ประเด็น	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์
แนวคิดพื้นฐาน	1. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองคือ การเปิดใจยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเข้ามา ซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน แต่เป็นการปรับเปลี่ยนที่นำไปสู่สภาพการณ์ที่ดีขึ้น 2. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่บนฐานของการเรียนรู้ผ่านการวางแผนร่วมกันกับกลุ่มภายใต้บรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลและเปิดใจยอมรับซึ่งกันและกัน
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน เพิ่มความรู้ความสามารถในงาน และเพื่อตอบสนองสิ่งที่ได้รับมอบหมาย
เนื้อหา	1. การจัดการศึกษาให้กับกลุ่มหญิงตั้งครรภ์ 2. จิตวิทยาวัยรุ่นเพื่อสนับสนุนผู้เรียน 3. การพัฒนาอาชีพมั่นคงและกฎหมายในชีวิตประจำวัน 4. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการศึกษา
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	องค์ประกอบภายในตนเอง 1. ความพร้อมของสุขภาพกายและสุขภาพจิต 2. ความตั้งใจจริงที่อยากพัฒนาตัวเอง 3. บุคลิกภาพเชิงบวก 4. มีไหวพริบตีในการแก้ปัญหา 5. ศรัทธาในตัวเอง 6. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 7. รักและศรัทธาในอาชีพ 8. ตระหนักในบทบาทหน้าที่ตนเอง 9. เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ องค์ประกอบสนับสนุน 1. นโยบายจากหน่วยงาน 2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง 3. กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง 4. สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 5. รางวัลตอบแทนเชิงประจักษ์
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 1 เกิดความกังวลในงานที่ได้รับมอบหมาย ขั้นที่ 2 แสวงหากลุ่มที่สนใจพัฒนาตนเองด้านเดียวกัน ขั้นที่ 3 ศึกษาสภาพตนเอง สภาพชุมชน และแสวงหาแรงจูงใจ ขั้นที่ 4 ตั้งกรอบวิธีการแสวงหาความรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อน ขั้นที่ 5 วางแผนการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม ขั้นที่ 6 เตรียมตัวรับมือกับสิ่งใหม่ๆที่จะเข้ามา ขั้นที่ 7 ลงมือปฏิบัติร่วมกับเพื่อนและเสริมแรงการเรียนรู้ ขั้นที่ 8 ทบทวนตนและประเมินตน ขั้นที่ 9 ปรับรูปแบบการทำงาน และถ่ายทอดต่อ
การประเมินผล	1. ใช้เอกสาร 2. ร่องรอยการเรียนรู้ 3. สังเกตพฤติกรรม และความเข้าใจระหว่างจัดกระบวนการเรียนรู้
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้รับ	1. ด้านความรู้ อธิบาย ชี้แจง เข้าใจบทบาทการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตนได้ดียิ่งขึ้น 2. ด้านทักษะ มีความสามารถ สร้างผลงานเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาได้ 3. ด้านเจตคติ มีความตรงต่อเวลา วางตัวเหมาะสม มีจิตสำนึกความเป็นครู

ผลการศึกษาลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษา นอกระบบของกรณีศึกษาที่ 4 โดยการสังเกตและสัมภาษณ์หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยแบ่งออกเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 4 การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในช่วงเวลาที่พร้อมๆกันเพราะเมื่อกรณีศึกษาได้รับความรู้ จนเกิดเป็นความเข้าใจ จะส่งผลให้ความรู้ที่ได้นั้นเกิด

เป็นเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญ เปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

ด้านความรู้ และทักษะ

1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำควบคู่ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า 1. กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดการเรียนรู้ในระดับดีตั้งแต่ก่อนทดลองใช้(ร่าง)รูปแบบ เนื่องจากมีประสบการณ์เป็นวิทยากรในการจัดฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบ แผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้กับสำนักงาน กศน. ระดับจังหวัดร่วมกับ กรณีศึกษาที่ 1 กรณีที่ 2 กรณีที่ 3 และ กรณีที่ 5

2. กรณีศึกษาต้องการพัฒนาตนเองในส่วนของ การวัดและการประเมินผลการจัดการ เรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเพราะรู้สึกว่าคุณยังไม่สามารถออกข้อสอบได้เหมาะสมกับผู้เรียนมากพอ พร้อมกับ กรณีที่ 2 และกรณีที่ 3 และ กรณีที่ 5

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า 1. กรณีศึกษาได้รับความรู้ต่อยอดจากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง โดยเกิดเป็นทักษะและความ ขำนาญในการออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ครอบคลุมมาก ยิ่งขึ้น 2. สามารถออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ผู้เรียนทำข้อสอบได้ด้วยความตั้งใจมากยิ่งขึ้น และได้รับ เชิญให้ไปเป็นผู้ออกข้อสอบของสำนักงาน กศน.ในระดับจังหวัด ถึง 2 ครั้งจึงก่อให้เกิดเป็นทักษะใน การวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิตขึ้น

2. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้สื่อ ICT ในการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ในชุมชนค่อนข้างสูง เพราะมีความสนใจในเรื่องนี้ ส่งผลให้ กศน.ตำบลของตนได้รับเลือกเป็น ศูนย์สื่อในอำเภอ จึงต้องการที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งตนยังไม่มีความรู้มากพอ จึงต้องการศึกษาเพิ่มเติม

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาพัฒนาตนเองตามกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน นักการศึกษาในระบบ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ ICT ในการจัดการเรียนการสอนและจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนเพิ่มมากขึ้น สามารถเลือกสื่อได้หลากหลาย เหมาะสมกับเรื่องที่ทำการจัด การศึกษา และมีความทันสมัย ก่อให้เกิดเป็นทักษะในการพัฒนานวัตกรรมและทักษะในการใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์

### 3. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ทำควบคู่ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ดีแต่ต้องการขยายฐานของเครือข่ายที่กว้างยิ่งขึ้น และเกิดเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาทำการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตมากยิ่งขึ้น ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ลงพื้นที่ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ เพื่อศึกษา สังเกตทดลองปฏิบัติ ในวิธีการสร้างเครือข่าย และการติดต่อประสานงานจากชุมชนของเพื่อนนักศึกษานอกกระบบท่านอื่น ถึงวิธีการทำงานร่วมกับชุมชน จากนั้นนำมาปรับใช้กับสภาพบริบทของตน ดำเนินการตามสิ่งที่เคยได้ทดลองปฏิบัติ จนทำให้สามารถเพิ่มเครือข่าย และเกิดเครือข่ายที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดี แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะและเจตคติในส่วนของทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และทักษะการติดต่อประสานงาน

### 4. ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษายังมีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อยจึงมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม(กรณี 2-5 เกิดขึ้นเหมือนกัน)

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานทุกวันจันทร์ จึงทำให้มีความรู้และทักษะภาษา ต่างประเทศดียิ่งขึ้นแต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้มากพอเพราะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา

#### ด้านเจตคติ

เจตคติเกิดขึ้นในทุกส่วนที่กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองในรูปแบบของความรู้สึที่ดีต่อความรู้ และทักษะที่ได้รับ ทั้งเจตคติที่ได้รับยังเป็นส่วนที่เพิ่มแรงจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอีกด้วย โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ 1) แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนมากยิ่งขึ้น 3) มีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนชุมชนในชุมชนและเครือข่ายได้ดียิ่งขึ้น 4) ตรงต่อเวลา และ5) อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจา น่าเชื่อถือ วางตัวได้เหมาะสม

## กรณีศึกษาที่ 5 นักการศึกษาอิสระ จ

### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กรณีศึกษาที่ 5 เป็นนักการศึกษาอิสระ เพศชาย มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู ครช 2 ปี และ ครู กศน. ตำบล 4 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ มีประสบการณ์ทำงานก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล คือ พนักงานบริษัท กรณีศึกษามีความสามารถด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการสร้างฐานข้อมูลเว็บไซต์ และงานช่างทุกประเภท ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในส่วนของการผลิตสื่อทางการศึกษา และการถ่ายทอดความรู้ทางระบบอินเทอร์เน็ตให้กับตน และเพื่อนนักการศึกษาอิสระได้เป็นอย่างดี โดยได้รับรางวัลที่ภาคภูมิใจ คือ รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 การประกวดบ้านหนังสืออัจฉริยะ ระดับจังหวัด โดยมีสภาพบริบทพื้นที่ที่กศน.ตำบลหน้าเมือง ตั้งอยู่บนชั้น 2 ของห้องสมุดประชาชน มีความพร้อมด้านสื่อวัสดุและอุปกรณ์นักศึกษาส่วนมากมิใช่คนในชุมชนที่แท้จริงแต่เป็นคนที่ย้ายถิ่นเพื่อมาทำงาน การจัดการเรียนการสอนจึงเน้นที่การปรับวุฒิการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาที่ 5 ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ บนแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกิดจากกระตุ้นพฤติกรรมจากความต้องการได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งนับเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ไม่ถาวร แต่เมื่อทำการพัฒนาตนเองและเริ่มประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้นแรงจูงใจภายนอกจะเปลี่ยนเป็นแรงจูงใจภายในที่มุ่งให้ตนมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ จึงทำให้พัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน ต่อเนื่องเป็นพลวัตร

โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลักบนฐานของตนเป็นที่พึ่งแห่งตน การเรียนรู้เกิดจากกระบวนการสังเกต ต้นแบบสิ่งที่ต้องการพัฒนา นำไปสู่การทดลองปฏิบัติ การฝึกฝนเพื่อให้ความรู้ และความสามารถทำให้เกิดความชำนาญ เน้นการเรียนรู้ที่ทำงานกับวัตถุมากกว่าตัวบุคคล ชอบแก้ปัญหาด้วยตนเอง แสวงหาแนวทางด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยความมั่นใจในความสามารถของตน การเรียนรู้คือการวางแผน และลงมือทำซ้ำๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ตน มีการควบคุมตนเองตลอดระยะเวลาที่พัฒนาตนเองที่ยืดหยุ่น เพิ่มระดับการควบคุมตนเองมากขึ้นเมื่อสิ่งที่พัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จเชิงรูปธรรม ขอบการเรียนรู้ที่เกิดจากการค้นคว้าไปอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกรอบการทำงาน มุ่งเน้นศึกษาสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองในระยะสั้น เห็นผลไว และมีความเหมาะสมกับตน

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน และเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากองค์กร

## 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาที่ 5 มุ่งเน้นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเนื้อหาแต่ละด้านแตกต่างกันดังต่อไปนี้

### ด้านความรู้

กรณีศึกษาเน้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ 1) การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่นการใช้ Facebook ในการจัดการเรียนการสอน 2) เทคนิคการสอนผู้ไม่รู้หนังสือ 3) การเรียนภาษาอังกฤษด้วย Mind Map 4) นวัตกรรมการเรียนรู้ 5) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 6) การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 7) การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 8) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 9) การประเมินผลการเรียนรู้ 10) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 11) การเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ 12) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ด้านทักษะ

กรณีศึกษามุ่งเน้นให้ต้นมีความสามารถในด้านดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ทักษะการเป็นผู้อำนวยการความสะอาด 3) ทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 4) ทักษะในการวัดและการประเมินผล 5) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน และ 6) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ด้านเจตคติ

กรณีศึกษามุ่งเน้นเจตคติด้านดังต่อไปนี้ 1) จิตสำนึกในความเป็นครู

## 4. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 5 พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองนั้นเริ่มขึ้นจากความต้องการในการเรียนรู้บวกกำลังใจพลังใจที่ต้องการที่จะพัฒนาตนเอง องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

### 4.1 องค์ประกอบภายในตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่

**4.1.1 ความสนใจในการพัฒนา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้กรณีศึกษาต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง คือความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง



“...ต้องการให้คนที่มอง มองเห็นว่า ครูผู้ชายก็ทำงานที่ใช้สมองได้ ไม่ได้ใช้แต่แรง... เวลาจะทำไร ต้องมีเป้าหมาย ความสนใจ คืออยากทำ สำคัญมากที่ทำให้ผมเห็นความสำคัญ หรือประโยชน์ในสิ่งที่ผมกำลังจะทำ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาแสวงหาความรู้ และทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งที่มีผู้ช่วยเหลือและไม่มีผู้ช่วยเหลือ

**4.1.3 เสียสละเวลาทุ่มเท** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษามีความรับผิดชอบสูงในการเรียนรู้ของตน ทุ่มเทเวลาในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

**4.1.4 เคารพในหน้าที่** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษารู้นหน้าที่ตนที่ต้องปฏิบัติงาน รับทราบบทบาทที่พึงมีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตน

“...ขั้นแรกก็เหมือนกับว่าตั้งเป้าให้มันได้ ตามเป้าที่เค้ากำหนดมาก่อน ว่าหน้าที่บทบาทเรา มันมีอะไร แค่นั้นก็คือตั้งเป้าแบบนั้นให้ได้ก่อน แล้วก็ทำอันที่ง่ายก่อนให้มันเหมือนกับว่ามันสำเร็จ จะได้มีกำลังใจทำอันต่อไปแบบนี้ครับ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาเล็งเห็นว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพที่ดีนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพที่ดีสำหรับนักศึกษานอกระบบ

“...บางครั้งถ้าเราทำงานเข้ากับคนอื่นได้ดี ทำให้มีคนสนับสนุนเราเยอะ เราก็ได้งานเยอะ...”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.2 องค์ประกอบสนับสนุน** ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อยได้แก่

**4.2.1 เนื้อหา** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาไม่มีปัญหาด้านเนื้อหา เนื่องจากพื้นที่ของกรณีศึกษาตั้งอยู่ในห้องสมุดประชาชน จึงสามารถศึกษาหาความรู้ เนื้อหาหรือข้อมูลทุติยภูมิได้สะดวก และมีการเลือกใช้เนื้อหาที่นำมาพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ บทบาทหน้าที่ และนโยบายเร่งด่วน อีกทั้งเนื้อหาที่ต้องนำมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและคนในชุมชนยังได้มาจาก การสัมภาษณ์ สังเกต พบปะพูดคุยเพื่อนักศึกษานอกระบบ ลงพื้นที่ พูดคุย กับผู้รู้ เครือข่ายชุมชน ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น

**4.2.2 ผู้จัดและผู้สนับสนุน** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาอยู่ในรูปแบบของ กศน.อำเภอ และ กศน.จังหวัด จัดการฝึกอบรมเผชิญหน้า 2) เตรียมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้จัดกระบวนการเรียนรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต และ สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ Education Television Station Ministry of Education (ETV) และ 3) การเตรียมแหล่งการเรียนรู้เพื่อสืบค้นข้อมูลภายใน กศน.อำเภอ และ ห้องสมุดประชาชน

**ผู้สนับสนุน** รวมทั้งสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองให้กับนักการศึกษาในระบบโดย ได้รับความร่วมมือจากชุมชน หรือความสนใจ และต้องการในเรื่องที่เราจะจัดการศึกษาตลอดชีวิต และได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

“...เวลาเราจัดงานอะไร แล้วมีคนอื่นคอยช่วยสนับสนุนและเห็นดีด้วย ก็ทำให้เรามีกำลังใจที่จะจัด มีคนที่เราคอยปรึกษาเวลาที่มีปัญหาหรือคอยช่วยหาวิธีที่จะทำให้เราสำเร็จได้ครับ...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

#### 4.2.3 สื่อเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากการสังเกต และสัมภาษณ์

พบว่า กรณีศึกษาใช้โปรแกรมยูทูป และสื่อสังคมออนไลน์ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

“...Line กลุ่ม กิจกรรมที่ครูแต่ละคนลงรายงานกิจกรรมที่ทำ ทำให้ผมได้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมาเยอะ อันไหนที่น่าสนใจผมก็นำมาปรับใช้กับตัวเอง...”

(สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

#### 4.2.4 แหล่งการเรียนรู้ จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า

กรณีศึกษาได้รับความพร้อมด้านวัสดุ และอุปกรณ์ในการพัฒนาตนเอง และการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพราะ กศน.ตำบลหน้าเมืองตั้งอยู่ในห้องสมุดประชาชน ทำให้กรณีศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันที เพราะมีความพร้อมห้องเรียนคอมพิวเตอร์ มุมดูหนังฟังเพลง หนังสือ วารสาร สื่อวีดิทัศน์ มุมความรู้อาเซียน ห้องสื่อประสมที่สามารถใช้ในการพัฒนาตนเองได้

“...หน่วยงานและห้องสมุดประชาชน มีสื่อกับหนังสือต่างๆไว้คอยบริการอยู่แล้ว แต่บางอย่างก็ไม่ตรงกับความต้องการของเราที่จะเอามาใช้พัฒนาตัวเอง จริงๆ เราก็มาหาที่ กศน.อำเภอ หรือหาที่อื่นได้ครับ แต่ก็นับว่า ค่อนข้างพร้อมมาก...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

#### 4.2.5 กิจกรรมในการพัฒนา จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า

กรณีศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะคือ กรณีศึกษาเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาวิชาการ การประชุมสรุปผลงานเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หน่วยงานจัดให้ และ ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการผ่านการใช้โปรแกรม LINE กลุ่ม และ Facebook เพื่อนำเสนอผลงานในการพัฒนาตนเอง

#### 4.2.6 การวัดและการประเมินผล จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า

การวัดและการประเมินผลด้วยตนเอง และจากหน่วยงานในรูปแบบการประเมินผลงานประจำปี

“...คนทำกับไม่ทำค่าเท่ากัน คะแนนก็ไม่แตกต่างกัน เกณฑ์ก็วัดไม่ได้ชัดเจนมากมาย...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**4.2.7 การยกย่องเชิดชูครู** จากการสังเกต พบว่า ขวัญและกำลังใจในส่วนของ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของกรณีศึกษามีความสำคัญที่ทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้ ประสบผลสำเร็จ

### 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษาที่ 5 มีลักษณะภาระงานใน กศน.ตำบล ที่มุ่งเน้นที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับ ผู้เรียน ด้วยสภาพ กศน.ตำบล ที่ตั้งอยู่ในบริเวณชุมชนเมืองที่มีความสะดวกเรื่องสื่อ และอุปกรณ์ใน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาที่ 5 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการ การศึกษาตลอดชีวิตจึงเกิดขึ้นจากความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตเป็นหลัก

“...พัฒนาอะไรทุกเรื่องครับ คุณก่อนเลยปัญหาในการทำงานมาจากอะไร ผลงานด้านไหนเรา ยังไม่ผ่านเกณฑ์ แล้วไปดูว่าสิ่งไหนที่เราควรพัฒนาเป็นอันดับแรกก่อน...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอด ชีวิตที่ได้เกิดขึ้นในเชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติแบ่ง ออกเป็น 7 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**กรณีศึกษาที่ 5** เปิดรับข้อมูล หรือเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในลักษณะของความต้องการการยอมรับจากองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในความสามารถในการปฏิบัติงานของตน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจากนั้นจึงเกิดความตระหนักว่าตนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**5.1 ปัญหาจากงานและความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 5 เกิด ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กร หน่วยงานและผู้บริหารยอมรับในความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตน อีกทั้งการได้รับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งที่มาจากความรู้ความสามารถ ที่ยังไม่เพียงพอของตน หรือการไม่ยอมรับความสามารถของกรณีศึกษาจากผู้บริหาร ทั้งที่ผลงานที่ ปฏิบัติดีมีผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์ที่ดี

“...ผมจะสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองก้าวไปข้างหน้า โดยดูจากคนรอบข้างว่า ทำไม่เค้าทำนั้นได้ ทำนี้ได้ แต่ทำไมเราทำไม่ได้ ก็เกิดแรงกระตุ้นว่า เค้ายังทำได้เลย แล้วทำไมเราจะทำไม่ได้ คนอื่นทำ ได้เราก็ต้องทำได้ จะได้ไม่มีใครมาว่าเรา หรือดูถูกเราได้นะ...”(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

โดยกรณีศึกษามีวิธีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มาจากแรงจูงใจภายในของตนเอง ที่ต้องการให้การปฏิบัติงานที่

เป็นอยู่เกิดการพัฒนายิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ และแรงจูงใจจากภายนอก คือ ต้องการการยอมรับจากองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในความสามารถในการปฏิบัติงานของตน

“...อยากพัฒนาตัวเองจริงๆจังๆก็ตอนที่บางครั้งทำงานส่งแล้วโดน ผอ.ว่า หรือแก็งงานก็รู้แล้วว่าอันนั้นเราแย่มากเรื่องนั้น แต่ถ้าทำไปแล้ว ผอ.ชมก็แสดงว่าเราทำได้...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.2 สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 5 ทำการปรับตนและแรงบันดาลใจเพื่อให้ตนพร้อมที่จะเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตนเอง โดยมีวิธีการสร้างบรรยากาศให้ตนเกิดความรู้สึกผ่อนคลายเพื่ออยากจะทำพัฒนาตนเองในลักษณะ เลือกทำสิ่งที่ชอบและหาความบันเทิง เช่น ดูรายการโทรทัศน์ที่ชอบ รายการตลก เล่นเกมส์ หรือ ฟังเพลงที่ชอบ

“...ขอผมกลับบ้าน อาบน้ำ แต่ยังไม่เริ่มทำที่ตั้งเป้านะครับ ก็ขอไปดูรายการตลก หรือนอนเล่นเกมสล็อต 3-4 ทุ่มค่อยลุกไปทำงานหรือพัฒนาต่อ...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**5.3 สำรวจตนเองและกำหนดเป้าหมาย** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 5 ทำความเข้าใจกับตนเองเพื่อสำรวจตน โดยเริ่มจากพิจารณาว่าตนเองต้องพัฒนาเรื่องใด มีปัญหาอะไรและต้องพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในเรื่องนั้นๆ โดยมีการเปรียบเทียบตนกับตัวแบบที่เป็นบุคคล ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และ ต้นแบบที่ตนชื่นชมเพื่อให้ทราบจุดที่ตนต้องพัฒนาตนเอง

“...การที่เราจะพัฒนาตัวเอง เราต้องรู้ก่อนว่าเราถนัดอะไร และไม่ถนัดอะไร ต้องการอะไร และไม่ต้องทำอะไร โดยเราอาจประเมินจากการสังเกตดูเพื่อนร่วมงานรอบๆตัวเรานี้แหละ ที่เค้ามีผลงานเด่นๆ หรือข้อเด่นๆ ว่าทำไมเค้าทำได้เราทำไม่ได้ ก็จะเป็นจุดด้อยของเรา หรือสิ่งไหนที่เราทำได้ดีแต่เพื่อนทำไม่ได้ก็จะเป็นจุดเด่นของเรา...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

จากนั้นมีการลำดับเรื่องที่ต้องการจะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยการลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะเรียนรู้ รวมไปถึงรายละเอียดของสิ่งที่ต้องเรียนรู้ว่าต้องมีอะไรบ้าง ปริมาณแค่ไหนด้วยตนเอง และเลือกพัฒนาตนเองจากเรื่องที่ย้ายไปยาก เช่น ในเรื่องการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอนที่ตนมีความเชี่ยวชาญและถนัดอยู่ในระดับหนึ่ง แต่กรณีศึกษาก็ยังต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้นไปอีก

“...เลือกพัฒนาตนเองในสิ่งที่ต้องการมากที่สุดเป็นหลัก คือผมแบบถนัดอันไหนผมก็ทำอันนั้นก่อน แล้วก็ทำอันที่ง่ายก่อนให้มันเหมือนกับว่ามันสำเร็จ จะได้มีกำลังใจทำอันต่อไปแบบนี้ล่ะครับ...”

(สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

กรณีศึกษาทำการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และตั้งเป้าหมายร่วมกับกลุ่ม โดยมีลักษณะการตั้งเป้าหมาย 2 ลักษณะคือ วางแผนการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง และวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม เพื่อนักการศึกษานอกระบบ ในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดขึ้นในด้านที่พัฒนาเกี่ยวกับ

ความรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการลงพื้นที่สำรวจชุมชน และการสร้างทักษะปฏิบัติในด้านต่างๆ ในส่วนที่ต้องลงพื้นที่ชุมชนจะใช้การวางแผนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่มเพื่อแบ่งงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะการวางแผนการเรียนรู้ผ่านการจัดบันทึกเดือนความจำในเรื่องที่พัฒนาตนเองลงสมุดบันทึกการเรียนรู้ บันทึกการปฏิบัติงาน และ แบบสัญญาการเรียนรู้ โดยมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองทั้งในระยะสั้น 1 – 2 อาทิตย์ และระยะยาว 1 ภาคการศึกษาถึง 1 ปี

“...คนเราจะพัฒนาตนเองอะครับ ผมว่าต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน หรือแรงจูงใจที่จะทำสิ่งนั้นๆ ซึ่งเราต้อง ต้องการที่จะทำสิ่งนั้น หรือพัฒนาตัวเราเองในสิ่งนั้นจริงๆ แต่ไม่ใช่ว่าจะมุ่งพัฒนาตัวเองตามความต้องการของตัวเองอย่างเดียวอะครับ เราต้องมองเห็นความสำคัญในเรื่องที่พัฒนาด้วย และที่สำคัญที่สุดคือ เห็นประโยชน์ในสิ่งที่เราจะทำ...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**5.4 ออกแบบการเรียนรู้และเลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 5 สำรวจวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปพร้อมกับการออกแบบแผนการเรียนรู้โดยใช้สมุดบันทึกการปฏิบัติงาน และ สัญญาการเรียนรู้ (ที่ใช้กับผู้เรียน) ควบคู่กับการใช้สื่อบุคคลแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมอะไรบางอย่าง ในด้านการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมีการหากร่วมกันในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีวิธีการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุน แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะคือ 1) สอบถามบุคคลที่มีภูมิรู้ คือ ผ่านการสัมภาษณ์ สอบถาม พบปะพูดคุย ทั้งผู้รู้ในหน่วยงาน นอกหน่วยงาน และผู้รู้ในชุมชน เพื่อนักศึกษานอกระบบ 2) ศึกษาสังเกตจากตัวแบบเพื่อใช้ในการแสวงหาความรู้ ฝึกปฏิบัติ และเพื่อได้รับเจตคติที่ดี 3) ศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ เช่น สื่อเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สื่อสิ่งพิมพ์ในห้องสมุดประชาชน จังหวัดฉะเชิงเทรา สื่ออินเทอร์เน็ต สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สื่อประสม 4) ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดประชาชน ห้องสมุด กศน.อำเภอ 5) ทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง 6) ใช้ประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน.

**5.5 ลงมือศึกษาและปฏิบัติ** กรณีศึกษาที่ 5 เริ่มพัฒนาตนเองตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบไว้ ด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากปฏิบัติ และการเรียนรู้จากการหาตัวแบบในการปฏิบัติ โดยเริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็นศักยภาพแต่ละด้านดังต่อไปนี้

5.5.1 ศักยภาพด้านความรู้ กรณีศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการทดลองปฏิบัติเพื่อให้ได้รับความรู้ใน 2 ลักษณะคือ **1) การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับการอบรมการใช้สื่อและนวัตกรรม การอบรมการออกข้อสอบสำหรับผู้เรียน ประชุมกลุ่มย่อยประจำสัปดาห์ การเข้าร่วมการสัมมนาวิชาการ และ **2) การศึกษาตามอัธยาศัย** โดยวิธีการศึกษาจากเอกสาร หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและ

เรื่องที่กำลังพัฒนาตนเอง การดึงประสบการณ์การทำงานที่มีมาใช้ จากการสัมภาษณ์สื่อบุคคลผู้รู้ ศึกษาจากสื่ออินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง LINE กลุ่ม เฟซบุ๊ก ของ กศน.ตำบลหน้าเมือง เฟซบุ๊ก ของหน่วยศึกษานิเทศก์ หรือของศูนย์สื่อที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เช่น ETV และเรียนไปพร้อมกับนักศึกษาและคนในชุมชนเวลาที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ การจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆทั้งส่วนตนและที่ร่วมกับผู้อื่น

“...กศน.จังหวัด กับ กศน.ภาค (บางทีปีนึงผมไป 3-4 ครั้งเลยครับ) สถาบันทางไกล กศน.อำเภอก็มีจัดอบรมให้เราในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเราก็เข้าอบรม จริงๆเอกสารที่ได้จากการอบรมเราเอามาทบทวนได้ตลอดครับ กศน.อำเภอก็มีจัดแต่น้อยมีจัดอบรมเว็บไซต์ ปี 1 ไม่เกินครึ่งเท่าที่ทำงานมา...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

“...ส่วนใหญ่ด้านความรู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้มาจากการอบรม ก็มีเยอะนะครับ แต่มันยังไม่พอที่เราจะพัฒนาตัวเองได้ครอบคลุมครับ ก็ต้องอาศัยจากอินเทอร์เน็ต พวกวิธีการสอน การจัดกิจกรรม การตัดพูด หัดถ่ายถอดความรู้ให้เด็กฟัง ที่สำคัญอินเทอร์เน็ตมีรูปแบบ ข้อมูลอะไรที่แตกต่าง ทันสมัย น่าสนใจอยู่ตลอดเวลา... ส่วนใหญ่เวลาสงสัยอะไร จะค้นหาในอินเทอร์เน็ต เพื่อหาวิธีการ หรือดูตัวอย่างการทำจริงๆผมใช้กับทุกเรื่องที่ผมกำลังพัฒนาตนเองครับ หลักๆ เข้า Google ไล่ความรู้ หรือทักษะที่เราจะพัฒนาก็มีเยอะแยะครับ แล้วก็ทำตามเค้า” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...ด้านความรู้การศึกษาขั้นพื้นฐานจะดูจากช่อง ETV เพราะเค้ามีสอนรายวิชา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย มันสามารถเอามาใช้ได้ทั้งกับตัวเราเอง แล้วก็ใช้สอนนักศึกษาได้ด้วยครับ...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

“...ประสบการณ์สำคัญมากกับการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านของผม ผมได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาจากการทำงาน มันก็คือการพัฒนาตนเองที่ทำงาน ดูคนอื่นทำงาน หรือการเรียนที่ผ่านมา ทำให้รู้ว่าแบบไหนที่เราคิดว่าดี แบบไหนไม่ดี แล้วผมก็เลือกใช้รูปแบบนั้นๆมาพัฒนาตัวผมต่อไป...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

5.5.2 ศักยภาพด้านทักษะ กรณีศึกษาที่ 5 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการทำงานส่วนตน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยการลงมือทำแบบลองผิดลองถูก การทำซ้ำๆ จนทำได้ และทำจนชำนาญ การเรียนรู้จากบุคคลที่มีความรู้ การทดลองปฏิบัติจากแบบอย่างที่ดีนำมาใช้เป็นต้นแบบ และการศึกษาาร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่พัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกันหรือที่กำลังพัฒนาตนเองในศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเช่นเดียวกัน โดยการพัฒนาตนเองด้านทักษะ 2 ลักษณะคือ 1) การศึกษานอกระบบ ผ่านการเข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 2) การศึกษาตามอัธยาศัย ศึกษาจากการดูสื่ออินเทอร์เน็ตในเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อหา

ต้นแบบการปฏิบัติด้วยตนเองและปฏิบัติตาม หรือศึกษาจากการนำเสนอผลงานการจัดการศึกษา และการพัฒนาตนเองของเพื่อนนักศึกษานอกระบบตำบลอื่น บนหน้าเพจ เฟซบุ๊ก ของศูนย์สื่อ การเรียนรู้สำนักงาน กศน. ฉะเชิงเทราที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้แล้วนำมาปฏิบัติตาม และมีทักษะที่ เกิดขึ้นโดยบังเอิญจากการพานักศึกษาไปใช้แหล่งการเรียนรู้ และได้ร่วมทำกิจกรรมร่วมกับนักศึกษา และวิทยากรจนเกิดเป็นความสามารถ เช่น การเพาะเห็ด และเศรษฐกิจพอเพียง

“...จะดูจากบุคคลที่เค้ามีวิธีการทำงาน หรือการสอนที่แปลกๆ น่าสนใจ แต่ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี ก็จะช่วยเค้า ถามเค้า ว่ามีวิธีการใด หาวิธีการมาจากไหน เพื่อเราจะได้นำไปปรับใช้บ้าง ผมขอหาคุณ ว่า คนเค้าทำไวกันถึงสำเร็จ ใน Youtube มีเยอะมากอยากรู้อะไร ถ้าผมพัฒนาตนเองให้มีทักษะดีๆ ผมจะหาตัวอย่างที่ดีๆ ทำตามไปจนกว่าจะดี...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

“...มีหลายครั้งครับ ผมพานักศึกษาไปลงแหล่งการเรียนรู้ที่ พลราบ 11 อะครับ วิทยากรเค้า สอนการเพาะเห็ด กับทำขนม ผมก็ดูที่เค้าทำตอนเค้าสอนนักศึกษา พอถึงตอนที่เค้าให้ลงมือปฏิบัติ ครับ ผมก็ทำไปพร้อมนักศึกษา ผมก็ได้ความรู้ สามารถทำได้ด้วย...” (สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2559)

5.5.3 ศักยภาพด้านเจตคติ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเองหลังจากที่กรณีศึกษาที่ 5 ได้รับความรู้จากเรื่องที่ได้ไปทำการพัฒนาตนเอง การเห็นตัวแบบ การได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบริบท พื้นที่ตน หรือการปฏิบัติงานหรือเรื่องที่ตนทำการพัฒนาตนเองอยู่ อีกทั้งเกิดขึ้นจากการที่ได้ฝึกปฏิบัติ ซ้ำๆเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะ ความชำนาญในเรื่องที่ทำการพัฒนาตนเอง ซึ่งเจตคติที่ดีเป็นตัวผลักดันให้นักศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีความพยายามในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหา

“...ครั้งก่อนตอนพัฒนาตัวเองด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครับ อันนี้เหมือนกับว่า เราเห็นข้อความ เราเห็นรูป ที่เคยโพสต์ในไลน์กลุ่ม ที่มันเหมือนกับสะท้อนตัวเรา บางทีเราเห็นมันเป็นรูปแบบ ที่ว่า เด็กที่ยากจนอะครับแล้วดูแบบ มีครูสอนคนเดียวอะครับ บางทีดูจากรูป ดูจากข้อความ บางที จากข่าวสารยังเนี่ย บางทีทำให้เรามีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการทำงานอะครับ แล้วก็เปลี่ยนมุมมองคือ เหมือนกับว่า ดึงด้านดี ดึงเกี่ยวกับที่เราทำงานอะครับ มามองที่เราทำงานมันมีด้านดีอะไรบ้าง มันมี ประโยชน์ มีอะไรต่อคนอื่นบ้าง เราก็อยากพัฒนาตัวเองมากๆ นักศึกษาจะได้มีอนาคตที่ดี...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

กรณีศึกษามีการเสริมแรงตนเป็นระยะระหว่างทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ใน 2 ลักษณะได้แก่ การคิดถึงความสำเร็จของผู้เรียนที่จะได้จากการที่ ครูพัฒนาตนเอง และการเข้าพบกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่พัฒนาตนเองร่วมกัน เพื่อปรึกษา สอบถามถึงการพัฒนาตนเองของแต่ละคนรวมถึงบอกเล่าสิ่งที่ตนได้จากการพัฒนาตนเอง และปัญหา ที่พบจากการพัฒนาตนเอง โดยการพบเพื่อนนักศึกษานอกระบบ มี 2 ลักษณะคือ พบกันที่ ปฏิบัติงาน และพบกันใน Line กลุ่มที่ตั้งขึ้นร่วมกัน

**5.6 ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและกระบวนการ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 5 ได้ทำการประเมินผลตนเองและปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ตนได้รับมาทั้งด้านความรู้ และทักษะเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความชำนาญ โดยมีวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเป็นหลัก ควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขผ่านการสอบถามเพื่อนนักการศึกษาและผู้รู้อื่นๆ ทั้งในเวลาทำงานร่วมกันประจำสัปดาห์และการทำกิจกรรมร่วมกันที่ กศน.อำเภอเมือง รวมทั้งในกรณีเร่งด่วนจะทำการสอบถามผ่าน Line กลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกกระบบที่สนิทกัน หรือโทรศัพท์สอบถาม โดยการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

“...บางครั้งคิดอะไรไม่ออก ผมก็จะถามเพื่อนในกลุ่มที่สนิทๆกันครับ มันทำให้เรารู้ถึงปัญหาเพื่อน และวิธีการแก้ปัญหาก็บางครั้งอาจจะตรงกับปัญหาเรา หรืออาจปรับใช้ได้ และปัญหาของเราที่เอามาแลกเปลี่ยนก็จะได้วิธีการแก้ปัญหามาจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันครับ...”

(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...วิธีแก้ปัญหามหลากหลายนะ เลือกใช้ให้เหมาะไป เข้าหากคนนี้ไม่ได้ผมก็ไปหากคนอื่นที่เข้าใจกว่า ขอใช้สถานที่ไม่ได้ ผมก็ไปขอของทหารใช้ ราว 11 กี่มี หรือถ้าไม่มีเลยผมก็เปิด Youtube ให้นักศึกษาดูเอา คือแก้ไขไปเรื่อยๆ ปรับๆไปหาวิธีที่ดีที่สุด ไม่จบ ทุกวันนี้ก็ยังไม่จบ...”

(สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

โดยการประเมินผลการพัฒนาตนเองที่ได้ดำเนินการไปจากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีวิธีการ 2 ลักษณะได้แก่ 1) ประเมินผลโดยตนเอง และ 2) ประเมินผลโดยผู้ตรวจสอบผลการพัฒนาตนเอง

“...ผมจะรู้สึกว่าการเรียนรู้ผมสำเร็จแล้วจากเมื่อผมได้ทำตามที่ผมต้องการ หรือทำตามเป้าที่ผมตั้งไว้ได้แล้วสำเร็จ...” (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาเป็นไปตามแบบแผนการเรียนรู้มากกว่า 60% ตามที่ตนตั้งไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นพร้อมกับการปฏิบัติงานกรณีศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และในส่วนที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เกิดขึ้นจากทักษะบางด้านเช่น ทักษะการประสานงานและการสื่อสาร เนื่องจาก กศน.ตำบลตั้งอยู่ในพื้นที่เมืองที่คนในชุมชนใช้ชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่การประสานงานหรือเจรจาให้เข้าร่วมกิจกรรมจึงเป็นไปได้ยาก อีกทั้งกรณีศึกษาเป็นคนพูดน้อยจึงทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาตนเองด้านดังกล่าว และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนามากกว่า 1 - 2 ปี เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพบางครั้งขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากได้รับนโยบายเร่งด่วนจากหน่วยงาน และการขาดความร่วมมือจากผู้เรียน และคนในชุมชน



โดยระหว่างการพัฒนาตนเอง กรณีไม่มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนของกระบวนการที่แสดงออกอย่างชัดเจน มีเพียงมุ่งเน้นการไต่ตรองในส่วนของกระบวนการขั้นที่ 4 ในส่วนการเลือกแนวทางการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุน โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีเพื่อให้การแสวงหาความรู้และทรัพยากรสนับสนุนในการพัฒนาตนเองง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น มีการหาบุคคลสนับสนุนที่จะเข้ามาช่วยเหลือด้านการแสวงหาทรัพยากรและการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ หรือโครงการที่ต้องลงพื้นที่พบปะคนในชุมชน และในส่วนของด้านทักษะพบว่า กรณีศึกษาเน้นการลงมือทำให้มีความถี่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ทันเกิดความชำนาญในด้านที่ทำการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

“...คือทำๆไปแล้ว ผมรู้สึกเหมือนยังไม่เต็มที่ คือมันพบปัญหาตลอด ผมพยายามปรับแก้พยายามหาวิธีที่ดีที่สุดใหม่ ลองดูพื้นที่เรา คือคนเราแตกต่างมากวิธีแรก หรือวิธีเพื่อนไม่ได้ผลผมก็ปรับเอา คือพยายามพบเพื่อนๆที่เราสนิทมากขึ้นครับ เอาแผนจริงๆไม่ใช่แผน เล่าให้ฟังมากกว่าว่าเราจะแก้ไข อยากให้เพื่อนตรวจให้อะครับ ก่อนเราลองปฏิบัติ แต่บางอย่างก็ลองปฏิบัติมาแล้ว แต่อยากหาแนวทางจากเพื่อนก็มีครับ เอาวิธีที่เหมาะสมที่สุด...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นจากตนเอง และเกิดขึ้นจากผู้อื่น กรณีที่เกิดขึ้นจากตนเองเนื่องจากข้อจำกัดของบริบทพื้นที่ที่ใหญ่ และด้วยความเป็นสังคมเมืองทำให้เข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายเท่าที่ควร โอกาสในการพัฒนาตนเองจึงมีน้อยในส่วนที่ต้องทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน แต่ก็มี การปรับเปลี่ยนแก้ไขปัญหาโดยการเปลี่ยนวิธีการเข้าถึง โดยหาเพื่อนร่วมลงชุมชน หาผู้กว้างขวางในชุมชนมาสนับสนุนตน และพยายามปรับตนให้เข้ากับความต้องการของคนในชุมชนมากยิ่งขึ้น ส่วนที่เกิดขึ้นจากผู้อื่น คือ ไม่ได้รับความร่วมมือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เหมือนกรณีศึกษาคนอื่นๆ

**5.7 ทบทวนผลและนำเสนอความรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 5 ทำการตรวจสอบสิ่งที่ได้พัฒนาตนเองมาทั้งหมดเพื่อทบทวนความรู้ และความสามารถที่เกิดขึ้น เพื่อดูว่ายังต้องปรับปรุงแก้ไข หรือนำส่วนใดไปใช้ในการพัฒนาตนเองต่อไปได้อีกเหมือนกับกรณีศึกษาอื่นๆ ถ้าความรู้ที่ได้มีผลงานในเชิงประจักษ์ก็จะทำการถ่ายทอดให้เพื่อนนักศึกษานอกระบบท่านอื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร รวมถึงการพูดคุยขณะทำการสอนกับนักการศึกษา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การพูดคุยกับคนที่มาใช้บริการห้องสมุด หรือเยี่ยมชมนิทรรศการที่ห้องสมุดประชาชน การพูดคุยกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบขณะที่นั่งทำงานที่ กศน. ตำบลร่วมกัน หรือเมื่อเข้ามาทำงานใน กศน.อำเภอ การออกนอกสถานที่เพื่อจัดกิจกรรมทางการศึกษา การเข้าร่วมงานกีฬา การเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ต่างๆ การบอกเล่าผ่านการปรึกษางานศึกษานิเทศก์ และเครือข่ายการเรียนรู้ของตน อีกทั้งมีการขยายผลแบบทางการ เช่น จัดทำเอกสาร การเข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงาน จัดทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำเสนอผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตผ่าน เฟซบุ๊ก Fan page ของ กศน.ตำบลของตน

“...ผมบอกเพื่อนๆว่าผมไปทำอะไรมา แต่จริงๆครูทุกคนต้องทำแฟ้มผลงานตลอดที่ตัวเองทำอะไรมา ต้องรวบรวมไว้ เพื่อรอเวลาที่หน่วยงานมีการประเมิน หรือเวลา สมศ.เข้ามาประเมินอะครับ แต่ส่วนมากก็จะพูดคุยกันตอนนั่งทำงาน ผมชอบเล่าให้เพื่อนฟัง เคื่ก็จะบอกประสบการณ์ หรือแบบเรื่องที่เราเจอมาให้ผมฟัง ถ้าเรื่องไหนโอเคผมทำได้ ผมมั่นใจว่าผมโอเคผมจะบอกจะสอน แต่ก็ต้องคนที่เค้าอยากรู้ บางครั้งก็เล่าให้ศึกษานิเทศก์ฟัง เคื่ก็บอกผมให้ทำรายงานสรุปแล้วนำเสนอ เพราะจะมีประโยชน์กับคนอื่นๆด้วย ผมก็ทำครับ ใครอยากมาดูก็มา ใครขอผมก็ให้ครับ...”

(สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

## 6 การประเมินผล

### 6.1 การประเมินตนเอง

6.1.1 เอกสาร ได้แก่ หนังสือตอบกลับภาคีเครือข่าย ใบงาน แผนจัดการเรียนรู้ แฟ้มสะสมผลงาน แบบสอบถามความพึงพอใจ ผลดี ผลเสียของชิ้นงานที่สร้างและพัฒนา

6.1.2 ร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ สื่อเทคโนโลยีที่สร้างขึ้น โปรแกรมเฟซบุ๊ก เป็นต้น

### 6.2 การประเมินจากการสังเกตบุคคลอื่น

6.2.1 ประเมินจากบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ได้แก่ ความเห็นชอบจาก ผู้บริหาร คำชื่นชม การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร การเพิ่มขึ้นของบุคคลที่สนใจในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา การตอบรับที่ได้จากคนในชุมชน

ตารางที่ 35 วิเคราะห์หลังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 5

ประเด็น	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์
แนวคิดพื้นฐาน	1. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกิดจากการกระตุ้นพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายนอกแต่เมื่อทำการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจภายนอกจะเปลี่ยนเป็นแรงจูงใจภายใน 2. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลักบนฐานของตนเป็นที่พึ่งแห่งตน การเรียนรู้เกิดจากกระบวนการสังเกตต้นแบบสิ่งที่ต้องการพัฒนา นำไปสู่การทดลองปฏิบัติ
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน และเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากองค์กร
เนื้อหา	1. การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่นการใช้ Facebook ในการจัดการเรียนการสอน 2. เทคนิคการสอนผู้ไม่รู้หนังสือ 3. การเรียนภาษาอังกฤษด้วย Mind Map 4. นวัตกรรมการเรียนรู้ 5. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	องค์ประกอบภายในตนเอง 1. ความสนใจในการพัฒนา 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. เสียสละเวลาทุ่มเท 4. เคารพในหน้าที่ 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ประกอบสนับสนุน 1. เนื้อหา 2. ผู้จัดและผู้สนับสนุน 3. สื่อเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 4. แหล่งการเรียนรู้ 5. กิจกรรมในการพัฒนา 6. การวัดและการประเมินผล 7. การยกย่องเชิดชูครู
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 1 ปัญหาจากงานและความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ขั้นที่ 2 สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 สำรวจตนเองและกำหนดเป้าหมาย ขั้นที่ 4 ออกแบบการเรียนรู้และเลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุน ขั้นที่ 5 ลงมือศึกษาและปฏิบัติ ขั้นที่ 6 ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและกระบวนการ ขั้นที่ 7 ทบทวนผลและนำเสนอความรู้
การประเมินผล	1. ใช้เอกสาร 2. ร่องรอยการเรียนรู้ 3. สังเกตพฤติกรรมบุคคลอื่น
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้รับ	1. ด้านความรู้ อธิบาย ชี้แจง เข้าใจบทบาทการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตนได้ดียิ่งขึ้น 2. ด้านทักษะ มีความสามารถ สร้างผลงานเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาได้ 3. ด้านเจตคติ มีความตรงต่อเวลา วางตัวเหมาะสม มีจิตสำนึกความเป็นครู

ผลการศึกษารองพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบของกรณีศึกษาที่ 5 โดยการสังเกตและสัมภาษณ์หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยแบ่งออกเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 5 การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในช่วงเวลาที่พร้อมๆกันเพราะเมื่อกรณีศึกษาได้รับความรู้ จนเกิดเป็นความเข้าใจ จะส่งผลให้ความรู้ที่ได้นั้นเกิดเป็นเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

### ด้านความรู้ และทักษะ

#### 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำความเข้าใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า 1. กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในการวางแผนจัดการเรียนรู้ในระดับดี เนื่องจากมีประสบการณ์เป็นวิทยากรในการจัดฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้กับสำนักงาน กศน. ระดับจังหวัดร่วมกับกรณีศึกษาที่ 1 2 และ3

2. กรณีศึกษายังต้องการพัฒนาตนเองในส่วนของงานวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเพราะรู้สึกว่าคุณสมบัติยังไม่สามารถออกข้อสอบได้เหมาะสมกับผู้เรียนมากพอ พร้อมกับกรณีที่ 2 และกรณีที่ 3

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า

1. กรณีศึกษาได้รับความรู้ต่อยอดจากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง โดยเกิดเป็นทักษะและความชำนาญในการออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น 2. สามารถออกข้อสอบและวิเคราะห์ข้อสอบได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ผู้เรียนทำข้อสอบได้ด้วยความตั้งใจมากยิ่งขึ้น และได้รับเชิญให้ไปเป็นผู้ออกข้อสอบของสำนักงาน กศน. ในระดับจังหวัด ถึง 2 ครั้งจึงก่อให้เกิดเป็นทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิตขึ้น

#### 2. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่ากรณีศึกษาต้องการที่มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์ค่อนข้างสูง เนื่องจากเรียนจบในสายที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ แต่ต้องการที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่ากรณีศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเชิงลึกมากยิ่งขึ้น สามารถสร้างสื่ออินเทอร์เน็ตในระยะเวลาที่สั้นลง แสดงให้เห็นถึงการเกิดทักษะและความชำนาญในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งสื่อที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริงทำให้กรณีศึกษามีการพัฒนาสื่อของตนขึ้นเป็นนวัตกรรม จึงได้รับทักษะในการพัฒนานวัตกรรมเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

#### 3. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ทำความเข้าใจด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่ากรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของงานสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ไม่ดีเพียงพอเนื่องจาก กศน. ตำบลตั้งอยู่ในเขตเมืองจึงทำให้เข้าถึงเครือข่ายได้ยาก และเมื่อขอความ

ร่วมมือจากเครือข่ายและคนในชุมชน กรณีศึกษามากไม่ได้รับความร่วมมือ จนทำให้กรณีศึกษาหันมาใช้สื่อเทคโนโลยีมากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่ากรณีศึกษาทำการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต มากยิ่งขึ้น แต่ในระยะแรกยังไม่เพียงพอ กรณีศึกษาจึงทำการปรึกษาเพื่อนนักการศึกษาจากระบบที่ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน เริ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น แสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น ลงพื้นที่ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนนักการศึกษาจากระบบเพื่อเรียนรู้วิธีการสร้างเครือข่ายและทำงานร่วมกับชุมชนมากยิ่งขึ้น เมื่อทำไปได้ 2-3 ครั้งกรณีศึกษาเริ่มลงพื้นที่ของตนเองและดำเนินการตามสิ่งที่เคยได้ทดลองปฏิบัติ จนทำให้สามารถเพิ่มเครือข่าย เกิดสัมพันธภาพที่ดี เข้าใจกันมากยิ่งขึ้น แต่ในช่วงแรกยังมีปัญหา คือ ผู้นำบางท่านไม่ให้ความร่วมมือแต่กรณีศึกษาก็สามารถแก้ปัญหาได้ จนได้รับความร่วมมือ แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะและเจตคติในส่วนของทักษะในการสื่อสารทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และทักษะการติดต่อประสานงาน

#### 4. ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่ากรณีศึกษายังมีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อยจึงมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม (กรณี 2-5 เกิดขึ้นเหมือนกัน)

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่ากรณีศึกษามีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานทุกวันจันทร์ จึงทำให้มีความรู้และทักษะภาษา ต่างประเทศดียิ่งขึ้นแต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้มากพอเพราะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา

#### ด้านเจตคติ

เจตคติเกิดขึ้นในทุกส่วนที่กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองในรูปแบบของความรู้สึกรู้สึกดีต่อความรู้และทักษะที่ได้รับ ทั้งเจตคติที่ได้รับยังเป็นส่วนที่เพิ่มแรงจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอีกด้วย โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ 1) แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนมากยิ่งขึ้น 4) มีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนชุมชนในชุมชนและเครือข่ายได้ดียิ่งขึ้น 3) ตรงต่อเวลา และ 4) อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาน่าเชื่อถือ ควบคุมอารมณ์ได้ดี

## กรณีศึกษาที่ 6 นักการศึกษาอิสระระบบ ฉ

### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กรณีศึกษาที่ 6 เป็นนักการศึกษาอิสระระบบ เพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์ มีประสบการณ์การทำงาน ก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล คือ ครูสอนวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนเอกชน กรณีศึกษามีความสามารถทางด้านการจัดกิจกรรมเชิงวิทยาศาสตร์ การจัดกิจกรรมให้กับชุมชน การทำงานฝีมือ การตกแต่งสถานที่เพื่อเตรียมการจัดกิจกรรมต่างๆ โดยได้รับรางวัลที่ภาคภูมิใจ คือ รางวัลครูแสนดีปี 2559 โดยสภาพบริบทพื้นที่ที่ กศน.ตำบล ตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางวัวควม รักษ์ มีโรงเรียนและศูนย์เด็กเล็ก มีสนามกีฬาและสวนสาธารณะ และตั้งอยู่ในเขตชุมชน นักศึกษา ประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม โดยกศน.ตำบลได้รับเลือกให้เป็นศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตตำบล จึงมีความพร้อมด้านสถานที่ให้กับนักศึกษาที่เข้ามาเรียน

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาที่ 1 ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ บนแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าแม้การพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนหลักปัจเจก บุคคลเป็นสำคัญ และตนจะสามารถทราบจุดเด่นจุดด้อยและเข้าใจตนเองมากที่สุด แต่ก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนได้โดยลำพังในทุกเรื่อง การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้จึง นับเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดในการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสะดวกของเวลา และโอกาสในการ เรียนรู้ตามที่ตนสนใจ การเรียนรู้โดยการหาผู้สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้เป้าหมายการเรียนรู้ในการ พัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างรวดเร็ว ลดระยะเวลาในการ ลองผิดลองถูกด้วยตนเอง อีกทั้งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองยังตั้งอยู่บนฐานการเรียนรู้ร่วมกันกับ เพื่อนนักการศึกษาอิสระที่พัฒนาตนเองเช่นกัน เพื่อให้เป็นเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้และที่ปรึกษา เมื่อต้องพบเจอปัญหาและอุปสรรคระหว่างการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานการกำกับ ตนเองและการกำกับดูแลจากเพื่อนที่ทำการพัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ต่อกัน ส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอด ชีวิตให้กันและกัน ส่งเสริมกำลังใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กันและกัน

### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มความรู้ ความสามารถ ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาท ของตน และให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำเอา ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยมุ่งเน้นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวางแผนจัดการ เรียนรู้ และการบริการการเรียนรู้มากที่สุด

### 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาที่ 6 มุ่งเน้นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเนื้อหาแต่ละด้านแตกต่างกันดังต่อไปนี้

#### ด้านความรู้

กรณีศึกษาเน้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ 1) ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 2) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3) การวิเคราะห์ให้ผู้เรียนรายบุคคล 4) การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 5) การทำโครงการวิทยาศาสตร์และการประเมินผลการเรียนรู้ 6) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 7) การเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 8) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 9) โครงการพัฒนาอาชีพ และ 10) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

#### ด้านทักษะ

กรณีศึกษามุ่งเน้นให้ตนมีความสามารถในด้านดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 3) ทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 4) ทักษะในการวัดและการประเมินผล 5) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน และ 6) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### ด้านเจตคติ

กรณีศึกษามุ่งเน้นเจตคติด้านดังต่อไปนี้ 1) ทศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 3) คุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นครู

### 4. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 6 พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เริ่มขึ้นจากตนเองเป็นหลักและความต้องการที่จะศึกษาในเรื่องที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับกรณีศึกษาที่ 2 และ 4 โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

“...จริงๆเวลาคิดจะพัฒนาตนเอง เราจะคิดว่าเรามีความพร้อมด้านความรู้เรื่องอะไร เราต้องการพัฒนาด้านไหนที่เราขาดจริงๆ และจำเป็นมากๆ แต่มันก็ขึ้นอยู่กับเวลาและโอกาสที่จะเอื้อเราด้วย...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

#### 4.1 องค์ประกอบภายในตนเอง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่

**4.1.1 ความพร้อมด้านเวลา และโอกาสในการพัฒนา** จากการสังเกตและสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาให้ความสำคัญกับความพร้อมในการพัฒนาตนเองด้านความสะดวก

โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพราะการจะประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจำเป็นต้องมีเวลาในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก

“...จริงๆเวลาคิดจะพัฒนาตนเอง เราจะคิดว่าเรามีความพร้อมด้านความรู้เรื่องอะไร เราต้องการพัฒนาด้านไหนที่เราขาดจริงๆ และจำเป็นมากๆ แต่มันก็ขึ้นอยู่กับเวลาและโอกาสที่จะเอื้อเราด้วย...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.1.2 แรงบันดาลใจ** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้นจากภายในตนเอง และมีความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ความพร้อมด้านความรู้

“...แรงบันดาลใจมันทำให้เราต้องการพัฒนาตัวเราเอง เพื่อเสริมศักยภาพ คือมันทำให้เรามีเป้าหมาย คือเราต้องมีจุดมุ่งหมายปลายทาง...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.1.3 ความพร้อมด้านความรู้** จากการสังเกต พบว่า ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้กรณีศึกษาเข้าถึงความรู้และทักษะได้ง่าย รวมทั้งมีความเข้าใจในเรื่องที่จะพัฒนา

**4.1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษามีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ มีความสนใจ ฝึกฝนตนให้มุ่งมั่นในการเรียนรู้อยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจให้กับผู้อื่น แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสะดวกในเรื่องของเวลาและสถานที่ให้ตน

**4.1.5 จรรยาบรรณวิชาชีพครู** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความรักใส่ใจ วางตัวเป็นกลาง สนใจนักศึกษา มีการเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนเสมอ มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ติดตาม สอบถาม ห่วงใยผู้เรียนอย่างจริงใจ

**4.1.6 เชื่อมั่นในตนเองและเคารพผู้อื่น** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามุ่งมั่นพัฒนาตนเองด้วยความสามารถและประสบการณ์ที่ตนมีเพื่อให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเสริมประสบการณ์และทบทวนความสามารถที่ตนมี

“...เราต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับ เชื่อว่าเรามีความสามารถในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับได้ และผลของความสามารถนั้นต้องสำเร็จและมีคุณภาพ...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.1.7 เปิดใจยอมรับสภาพแวดล้อมภายนอก** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่ากรณีศึกษาเป็นผู้ที่เปิดใจยอมรับฟังผู้อื่นที่ดีมีความเสมอต้นเสมอปลาย เปิดตนเอง รับฟังข่าวสาร คำแนะนำ การชี้แนะทั้งจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมอาชีพ เข้าใจพฤติกรรมของผู้เรียนและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียนเป็นอย่างดี



## 4.2 องค์ประกอบสนับสนุน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยได้แก่

**4.2.1 เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดเรื่องราวในการพัฒนาตนเองให้กับเพื่อน นักการศึกษาในระบบ และคนในองค์กรได้อย่างอิสระส่งผลให้กรณีศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ

**4.2.2 หน่วยงานต้นสังกัดและเครือข่าย** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัดบุคคลใกล้ชิด เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ภาควิชา

“...เวลาเราขอความช่วยเหลืออะไรเค้าก็ให้ความช่วยเหลือเราดี ผู้ใหญ่บ้านก็รวมชาวบ้านมาเป็นร้อยเหมือนกัน มาร่วมจัดงาน มาช่วยเรื่องสถานที่ เหมือนให้ความสำคัญกับเรา

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.2.3 สื่อและแหล่งการเรียนรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความพร้อมด้านสื่อสิ่งพิมพ์ เช่นแบบเรียนทางไกล หนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือแปล สื่ออาเซียนต่างๆ สื่ออินเทอร์เน็ตและสื่อเทคโนโลยี สื่อคอมพิวเตอร์ สื่อภาพยนตร์ โทรทัศน์ สุนัขกีฬา สวนสาธารณะ อินเทอร์เน็ต ฟิสเน็ต

**4.2.4 ความเติบโตในหน้าที่** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนทางอาชีพจากหน่วยงาน กศน. และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และคนในองค์กร แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

“...อุปสรรคสำคัญที่ทำให้เราไม่ต้องการพัฒนาตนเองก็คือ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าเรานี้แหละ ไม่เอาใจใส่ ไม่ให้กำลังใจ และความมั่นคงในงาน ไม่ค่อยเห็นโอกาสเติบโตในหน้าที่ให้เราเลย...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.2.5 สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศใน กศน. ตำบล** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาจะเรียนรู้ได้ดีและเกิดความรู้สึกต้องการแสวงหาความรู้ในสภาพบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีมิตรไมตรี มีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกศน. ตำบล สภาพที่มีความกว้างขวาง สื่ออุปกรณ์พร้อม บรรยากาศร่มรื่นสะอาดทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

“...เราได้ที่มาจาก อบต. คือเป็นอาคารของเราเลย ข้างล่างมีฟิสเน็ต สนามฟุตบอลก็ได้ มีห้องสมุดเราเอง มีทีวี ห้องกว้างมาก ที่สำคัญมีอะไร อบต. ช่วยตลอด แคนี่เราก็ไปได้...”

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

## 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษาที่ 6 มีลักษณะภาระงานใน กศน.ตำบล ที่มุ่งเน้นที่การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ และเพื่อได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น การพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาที่ 6 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นจากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานบางด้านไม่สามารถทำได้จึงต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าว เพื่อให้งานสำเร็จและนโยบายประสบผลสำเร็จลุล่วงไป

“...เราวิเคราะห์ตนเองเสมอ ว่าต้องมีความสามารถด้านไหน แต่เรารู้อยู่เอง พอรู้เราก็มุ่งมั่นทำให้สำเร็จเพื่อจะเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ให้ได้ มองโลกในแง่ดีต่อคนอื่นไม่รู้อยู่เสมอ แล้วก็ต้องตั้งเป้าหมายด้วย วางแผนทุกครั้งก่อนลงมือทำอะไรสำคัญมากๆ...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้เกิดขึ้นในเชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน

กรณีศึกษาที่ 6 เปิดรับข้อมูล หรือเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในลักษณะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานบางด้านไม่สามารถทำได้จึงต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านดังกล่าว เพื่อให้งานสำเร็จและนโยบายประสบผลสำเร็จลุล่วง

**5.1 ได้รับมอบหมายงานแต่ความสามารถไม่เพียงพอ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 เกิดความวิตกกังวล และความไม่มั่นใจในความสามารถของตนในงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเกิดความรู้สึกว่าตนยังมีความรู้ไม่เพียงพอในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน จึงนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจและความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถเพียงพอต่อการจัดการศึกษา และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลในระดับที่ดี

**5.2 ประเมินความสามารถในสิ่งที่เป็นปัญหา** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 ทำการวิเคราะห์ตนเองว่าตนมีความสามารถในด้านใด โดยทำการเปรียบเทียบจากตัวแบบที่เป็นบุคคลทั้งจากภายในองค์กรเดียวกัน และภายนอกองค์กรที่เป็นเพื่อนร่วมอาชีพ ผู้บริหาร นักวิชาการ ผู้มีความสามารถในด้านที่ตนต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นๆ และบุคคลจากสื่อต่างๆ

“...การพัฒนาตัวเองมันคือการเรียนรู้ด้วยตัวเองนะ การประเมินตัวเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยตรงไหนมีความสำคัญมากกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ถ้าเรารู้ว่าเรามีจุดเด่นตรงไหน เราก็เอาจุดเด่นตรงนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ แต่ถ้าเรารู้ว่าจุดด้อยของตัวเองคืออะไรเราก็เอาจุดด้อยนั้นมาพัฒนาให้ดีขึ้น...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“...มีการวิเคราะห์ตัวเองว่ามีความสามารถในด้านใด และต้องมีความมุ่งมั่นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี แค่นั้นไม่พอ นะคะ เราต้องมองโลกในแง่

ดีต่อผู้อื่น และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และวางแผนก่อนลงมือทำ...”  
(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.3 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 ทำการเพิ่มกำลังใจและแรงจูงใจให้ตนเองเพื่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยทั้งนี้แรงจูงใจเกิดจากการได้รับการยอมรับและแรงใจจากคนในองค์กร และเพื่อนนักศึกษานอกระบบ

“...เราจะคิดและว่าเราเคยได้รับคำยกย่องและยอมรับจากหน่วยงานอื่นหรือภาคีเครือข่ายมานะ ทำให้เรามีแรงจูงใจในการอยากพัฒนาตัวเอง อยากพัฒนางาน รักษาระดับที่ดีไว้ด้วย ถ้าเราที่มีความรู้ เราจะได้ไปจัดการศึกษาให้คนในชุมชน หรือประชาชนได้ดีๆ...”

(สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**5.4 รวมกลุ่มครูที่สนใจพัฒนาศักยภาพด้านเดียวกัน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 เริ่มทำการสอบถาม ปรีกษาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีเป้าหมายการพัฒนาคัลยคติกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อีกทั้งเพื่อที่จะได้มีที่ปรึกษาและร่วมแก้ปัญหาระหว่างการพัฒนาตนเองร่วมกัน

“...เวลาเจอเพื่อนในกลุ่มที่เราสนิทๆ พูดคุยกันได้ทุกเรื่อง เรว่ามันดี เพราะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเวลาฟังเค้า ทำให้กล้าคิดกล้าพูดด้วย เพื่อนๆช่วยเหลือกัน เราเอาข้อมูลไปใช้กับ กคน. เราได้เยอะ เวลาไม่คุยกับใครต้องคิดต้องแก้คนเดียว มันยาก...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนมันทำให้เรามีความรู้เพิ่มขึ้น กล้าแสดงออก กล้าที่จะถาม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เกิดความรักที่จะทำ มันจะทำให้เรามองเห็นพอคุยแล้วคะ ว่าเรามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรากำลังจะทำการพัฒนาตัวเรานั้นหรือไม่ ถ้าเราไม่มี คนอื่นเค้ามี เราก็ต้องไปแสวงหาความรู้นั้นเพิ่มเติม หรือถ้าไม่อย่างนั้นก็ถาม ปรีกษากันเลยว่าเรามาทำด้วยกัน งานจะเบาลง และได้รับความรู้ทั้ง 2 ฝ่ายช่วยกันค้นคว้า...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**5.5 หาแหล่งการเรียนรู้สนับสนุน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 ร่วมกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบหาแหล่งข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง มีการแบ่งหน้าที่ในการแสวงหาข้อมูล รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งด้านสื่อเอกสาร แผนการจัดการเรียนการสอนทั้งของตนเอง และของเพื่อนนักศึกษานอกระบบท่านอื่น หนังสือวิชาการ หนังสือแบบเรียนทางไกลรายวิชาต่างๆ หนังสือภาพการ์ตูนเกี่ยวกับอาเซียน และหนังสือภาพภาษาอังกฤษ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ ข่าวสารบนหน้า Website หนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือแปลต่างๆ ป้ายนิทรรศการต่างๆที่ใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการศึกษา และ โครงการของ

นักศึกษาทั้งอดีตและปัจจุบัน สื่ออินเทอร์เน็ต สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อบุคคล แหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทศบาลตำบลบางวัวควนรักษ์ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ตำบล ห้องสมุดตำบลบางวัวควนรักษ์ พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วิทยาศาสตร์ สวนสัตว์ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง สถานีอนามัย วิทยุชุมชน โรงเรียน วัด ผู้นำชุมชน สถานประกอบการที่ให้การสนับสนุน สื่อบุคคลที่มีความรู้(ภูมิหลัง) นายกเทศมนตรีตำบลบางวัว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มอาสาสมัครชุมชน กลุ่มแม่บ้านในชุมชน เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการศึกษาจากพื้นฐานทางประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชน

“...เรานะ ถ้าจะทำอะไรสักอย่าง ด้วยว่าเราอยู่ในชุมชน เป็นคนชุมชน พูดคุยกันเรื่องที่เราอยากรู้ ความเป็นมาของเค้า เราดูก่อนว่าขนบธรรมเนียมประเพณีเค้าเป็นไง ที่สืบทอดกันมาและได้รับการยอมรับเป็นไง แล้วค่อยมาปรับกับการพัฒนาตัวเองของเรา ทุกวันนี้สื่อเยอะไปหมดนะ แต่ยังไงมันก็ใช้ไม่ได้หมดหรอก เราเอาตัวอย่างเค้ามาดูถ้าไม่ดูพื้นที่เราก็ก๊จบ แต่ก็ไม่ได้ทิ้งไปหรอกนะสื่อต่างๆแต่ก็เลือกหน่อย...” (สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2559)

**5.6 ร่วมกันออกแบบและวางแผนการเรียนรู้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 ทำการตั้งเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่มร่วมกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่ทำการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และถ่ายทอดประสบการณ์ของตนและของคู่ตอนที่เคยพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และทำการเชื่อมโยงประสบการณ์ สภาพปัญหาที่พบเดิมของตนเข้ากับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากคู่ของตน และจากกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่พัฒนาตนเองร่วมกัน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะพัฒนาจากความสะดวก โอกาส เวลา และง่ายไปยาก และมีรูปแบบในการออกแบบแผนการเรียนรู้ผ่านแผนการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบโดยใช้สัญญาณการเรียนรู้ร่วมกัน

“...คือถ้าจะพัฒนาตัวเองนะ ต้องดูก่อนเลยว่าเรามีความสะดวกเรื่องของเวลา และสถานที่ใหม่ แล้วเลือกเอาเรื่องง่ายที่สุดก่อนจะได้เร็วและง่าย...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.7 ร่วมกันลงมือปฏิบัติจริงตามแผน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 เริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแบบแผนที่ได้ออกแบบหรือบันทึกไว้ร่วมกับเพื่อน แบ่งออกเป็นศักยภาพด้านต่างๆดังต่อไปนี้

5.7.1 ศักยภาพด้านความรู้ กรณีศึกษาที่ 6 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบ มีการแบ่งงานกันในส่วนของการพัฒนาตนเอง มีการศึกษาหาข้อมูลโดยการเรียนรู้จากผู้รู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการเรียนรู้จากการสอนงานของรุ่นพี่นักศึกษานอกระบบและเพื่อนที่พัฒนาตนเองร่วมกัน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อให้ได้ความรู้จากการลงมือทำ 2 ลักษณะคือ **1) การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับอบรมหลักสูตรต่างๆ

เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การสัมมนา กลุ่ม การประชุมย่อยประจำสัปดาห์ และ 2) **การศึกษาตามอัธยาศัย** ศึกษานโยบายและจุดเน้นของหน่วยงาน กศน. เรียนรู้จาก YouTube และ เว็บไซต์ต่างๆที่เราต้องการเข้าไปศึกษาหาความรู้ในเรื่องนั้นๆ VCD วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ ดาวเทียม (ETV) ข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ การเรียนรู้จากสื่อบุคคล เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว (เรื่องภาษาอังกฤษ และการถ่ายทอดความรู้) พระ ผู้นำชุมชน เพื่อนบ้าน การเรียนรู้จากขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อให้ทราบถึงความเป็นมาของสภาพแต่ละพื้นที่ เรื่องราวที่สืบทอดกันมา สิ่งที่เป็นจุดเน้นในชุมชน เพื่อนำเอาข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมสนับสนุน และการเรียนรู้จากประสบการณ์และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และ แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน เฉลิมราชกุมารี อำเภอบางปะกง แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน

“...เราแสวงหาความรู้หลากหลาย จากการศึกษาค้นคว้า สังเกต การบันทึก อภิปราย ร่วมกัน การฟัง การตั้งสมมุติฐาน และตั้งคำถาม แสวงหาคำตอบ ทุกอย่างที่ทำให้เราได้ความรู้ ทั้งผู้รู้ เรื่องราวที่สืบทอดกันมา บันทึกเรื่องราวต่างๆ หรือไปสอบถาม พูดคุยกับผู้รู้ ซึ่งเป็นบุคคลที่สังคมยอมรับ มีจากผู้เชี่ยวชาญด้วยในเรื่องที่เราอยากรู้ และคนนั้นต้องสามารถปรึกษาได้...”

(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...เราอยากได้อะไรก็ลงไปเลย ลงไปเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ บุคคล ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ผู้รู้ อินเทอร์เน็ต ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ แล้วแต่เวลาและโอกาสที่จะมีความพร้อม ความสนใจ ความต้องการของเรา...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

5.7.2 ศักยภาพด้านทักษะ กรณีศึกษาที่ 6 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน นักการศึกษาในระบบ ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง และลงมือปฏิบัติพร้อมกัน และสนทนา แบ่งปันความรู้กับคู่ของตน โดยทำการศึกษาใน 2 ลักษณะ 1) **การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 2) **การศึกษาตามอัธยาศัย** เน้นการลงพื้นที่ หรือลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับคู่ของตน ผ่านการฝึกฝน ทบทวนเพื่อให้ความรู้ ความสามารถที่ได้รับอยู่คงทน การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Smart Acc โปรแกรมการเรียนรู้ ETV เรียนรู้โดยปฏิบัติตามวิดีโอการสอนในรายวิชา เรียนรู้จากการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ กศน.ตำบล โครงการบางสัญจร เรียนรู้จากการเปิดกลุ่มอาชีพ เป็นการเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์โดยตรง เน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ โดยการปฏิบัติซ้ำ และทบทวนความรู้ และความสามารถที่เคยมีและที่ได้รับความรู้มาใหม่อย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการทบทวนความสามารถของตน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอบถามเพื่อนที่พัฒนาตนเองร่วมกันเสมอ

“...ความรู้ ทักษะ ความสามารถ วิธีการคำนวณเริ่มหายไป จำสูตรไม่ได้ เวลาจะสอนต้องมานั่งรื้อใหม่ เราก็พัฒนาตัวเองโดยการเตรียมการสอนมากขึ้น เพราะถ้าไม่ฝึกฝนทบทวนทำ ความรู้ก็จะลดน้อยลง ไม่ใช่แค่ความสามารถหายไป เพราะครู กคน. ไม่ได้มีหน้าที่เดียวต้องจัดกิจกรรมมากมาย เช่นงานพัฒนาอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาสังคมชุมชน งานอื่นๆอีกมากมาย เราก็ใช้วิธีการเดียวเลยลงมือทำค่ะ เพื่อให้ได้มา...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

5.7.3 ศักยภาพด้านเจตคติ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเองหลังจากที่กรณีศึกษาที่ 6 ได้รับความรู้จากเรื่องที่ทำพัฒนาตนเอง โดยเกิดเป็นความรู้สึก และความตระหนักในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในแง่ของการมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และเกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยความรู้สึก และความตระหนักเกิดขึ้นตลอดช่วงเวลาที่พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเมื่อเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิตในเชิงบวก

“...นักศึกษาเราน่ารัก คำดี เราอยากพัฒนาตัวเราให้เก่ง จะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตเค้าให้ดีขึ้น เราคิดเสมอว่า เราทำทุกอย่างเพื่อเค้า และตัวเราเองก็ได้ความรู้เพิ่มขึ้นด้วย เคยคิดจะออกกะเวลาเหนื่อยๆ ท้อๆ แต่เราก็ดึงตัวเรากลับมา เรากลัวว่าถ้าเราไม่อยู่แล้วคะ คนที่มาแทนเราเค้าจะทำได้ไหม ดูแลเด็กได้ไหม เป็นนั้ตลอดเลย...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“ครั้งก่อนเรื่องการสนับสนุนกิจกรรมชุมชนกับเครื่องช่วยที่ทำพร้อมกันอะนะคะ คือ เราไปร่วมประชาคมกับเค้า เหมือนหน่วยงานกับคนที่เค้ามาร่วมประชาคม เค้ามีความรู้สึกดีกับเราไง ดีกับคน. เหมือนเราได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เค้าให้ความสนใจกับเรา เพราะเราสร้างผลประโยชน์ให้กับเค้า ที่สำคัญเราได้ความสามารถเพิ่มขึ้นด้วยนะ การพูดเราต้องประชาสัมพันธ์งาน แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะจากชาวบ้านเนี่ยคะ ที่เราไปประชาคมมา แล้วเราก็มาปรับปรุงของเรา ว่าเออเดี่ยวคราวหน้าอะ ถ้ามีกิจกรรมหรือโครงการอื่น เค้าต้องการแบบนี้เราก็จัดให้เค้า...”

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

5.8 ประเมินผลงานร่วมกัน เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 มีการประเมินผลตนเองในรูปแบบของการใช้เอกสารประกอบการเรียนการสอน เอกสารความพึงพอใจเมื่อจัดกิจกรรมต่างๆ และ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

“...จริงๆทำมาเรารู้สึกได้เลยนะว่า เค้าชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ ถ้าเราทำดีกับเค้า เค้าได้ประโยชน์จริงๆ เราตั้งใจ เวลาเข้าไปเค้าก็ต้อนรับ มากอดเลย เรียกเราอาจารย์ แรกๆไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ถ้าจัดกิจกรรมอะไร ให้มา ก็มาน้อย เราก็ต้องบอกว่ามีอาหารแจกน้ำ มีอะไรๆให้น้ำ แต่พอเราพยายามทบทวน ทำไม่เป็นแบบนี้ เราก็คิดวิธีไป เปลี่ยนไปจัดในวัด มีขนม นมเนย หลวงพ่อท่านให้ พอเค้ามาเราจัดดีๆ ทำดี ต่อไปเค้าก็มาเองเลย เค้ารู้เนะมันดีกับเค้ายังไง เริ่มสบายขึ้น ปรับไปเปลี่ยนไป ทำๆๆ แต่ทำแล้ว เอาปัญหา เอาที่เค้าประเมินมาด้วยนะ ไม่ใช่ทิ้งไปเลย เราจะได้เอาไว้ปรับครั้งต่อไปได้...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...รู้จักการรับฟังที่ดี คือเรากลับมานั่งคิดนะ หลังจากฟังเพื่อน ฟังคนมา ผู้คนเราทุกวันนี้ เราเร่งแต่ทำงาน เร่งพัฒนาเป็นหนึ่งในการทำงาน ครอบครัวก็เร่ง ทำงานก็เร่ง เราแทบไม่มีเวลาฟังในสิ่งที่สำคัญจนเราพลาดโอกาสสำคัญ และความสุขในชีวิตเราไป คือการมานั่งฟังเพื่อนเล่าประสบการณ์ มันทำให้เราใช้ชีวิตช้าลงบ้าง ใส่ใจรับฟัง และมันทำให้เราพบโอกาสดีๆ มากมาย ไม่ใช่แค่การได้แนวทางแก้ปัญหา โอกาสนั้นมันคือสิ่งที่เราไม่เคยได้ยินต่างหาก...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ใช้ ไม่ได้ปรับเปลี่ยนลำดับขั้นตอนตามที่ตั้งไว้ในครั้งแรกกับคู่ของตน แต่มีการมุ่งเน้นในส่วนของการประเมินผลเพื่อทบทวนการพัฒนาตนเองที่ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อตรวจสอบความสำเร็จที่ได้ และข้อบกพร่องที่ยังคงค้างอยู่ ถ้าเป็นข้อบกพร่องที่เกิดจากการขาดความชำนาญในการพัฒนา กรณีศึกษาจะทำการพัฒนาตนเองในเรื่องอื่นไปพร้อมกับฝึกความสามารถที่ได้ให้กลายเป็นความชำนาญ แต่ในกรณีที่ข้อบกพร่องเกิดจากการได้ความรู้มาไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต กรณีศึกษาจะทำการทบทวนความรู้ เริ่มกระบวนการเรียนรู้ซ้ำ มีการดัดแปลงเทคนิค วิธีการ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับความรู้ที่เพียงพอก่อนที่จะทำการพัฒนาในเรื่องต่อไป และเริ่มนำเอาสิ่งที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับให้เข้ากับการทำงานของตนเอง

เมื่อพัฒนาตนเองไปประมาณ 3 เรื่องแล้ว กรณีศึกษาที่ 6 เริ่มได้รับความรู้เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตควบคู่กับการเกิดทักษะ เริ่มมีมุมมองใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ทั้งวิธีการที่ได้รับจากกลุ่ม และจากกาปฏิบัติจริงของตน โดยนำเอาความรู้และทักษะที่ได้ไปฝึกหัดกับลูกๆ ของตน เพื่อให้เกิดความชำนาญ และเพิ่มความถี่และโอกาสในการฝึกฝน และบางครั้งได้รับความรู้โดยบังเอิญจากคำถามของลูกของตน และผู้เรียน ทำให้ทราบว่าตนยังต้องพัฒนาตนเองเสริมขึ้นไปอีก

มีการตรวจสอบกระบวนการที่ปฏิบัติของตนร่วมกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่พัฒนาร่วมกันถึงผลสำเร็จ และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่พัฒนาตนเองไม่ประสบความสำเร็จ นักศึกษานอกระบบจะทำการทบทวนกระบวนการร่วมกันเพื่อดูว่าผิดพลาดตรงส่วนใด ซึ่งพบว่าเกิดจากการแบ่งหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน และข้อจำกัดของภาระงานที่ทำให้ไม่มีเวลาในการปรึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ในสิ่งที่ได้อย่างพอเพียง อีกทั้งการพัฒนาตนเองของนักศึกษายอกระบบบางเรื่องใช้ไม่ได้เพราะบริบทพื้นที่ของนักศึกษานอกระบบแตกต่างกัน

“...เวลาเข้าไปเจอเพื่อนๆ ใน กศน. อ่าเอาจ เรา ก็เล่าเรื่องที่เราไปศึกษามาให้ฟัง เพื่อนก็เล่าประสบการณ์เค้าให้ฟัง มันสำคัญนะ เพราะบางครั้งมันทำให้เราคิดเริ่มจากตัวเองค่ะ ว่าเรามีความรู้ความเข้าใจเรื่องนั้นหรือไม่ ถ้าไม่รู้เราก็คิดและต้องไปหาความรู้เพิ่มเลย เรามีปัญหาด้านนี้และ ต้องกลับไปวิเคราะห์ตัวเองอีกรอบ ...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

ประโยชน์ที่ได้จากการพบกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ทราบว่าบทบาทหน้าที่ที่ตนเองต้องปฏิบัติ และพบแนวทางในการทำงานจากเพื่อนนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนเองพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลให้นักศึกษานอกกระบบเกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอกับสิ่งที่ตนเองยังขาดอยู่ และเริ่มฝึกปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นในการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไปร่วมกับขอคำแนะนำจากเพื่อนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบเพื่อนนักศึกษานอกกระบบจะทำการบอกเล่าสิ่งที่ได้ไปพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการประเมินและทบทวนสิ่งที่ตนได้พัฒนาตนเองไปแล้ว

ปัญหาที่พบในการพัฒนาตนเองเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเองในด้าน โอกาสในการพัฒนา คือ เนื่องจากในครอบครัวมีผู้ป่วยชราภาพ จึงทำให้ต้องให้ความดูแลอย่างใกล้ชิด อีกทั้งมีบุตร 3 คนที่ยังอยู่ในวัยเรียน การพัฒนาตนเองจึงขาดความต่อเนื่อง เพราะต้องทำในสิ่งที่จำเป็นต่อชีวิตและครอบครัวมากกว่า และในส่วนของปัญหาที่เกิดจากผู้อื่นคือ การขาดความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน จนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานไม่สำเร็จลุล่วง หรือกรณีที่เสร็จลุล่วงก็มีการเพิ่มภาระงานให้กับกรณีศึกษาเอง แต่มีวิธีการแก้ปัญหาผ่านการพูดคุยปรับความเข้าใจ และฝ่าฟันแก้ไขจนสำเร็จ

“...เพื่อนดีก็เยอะนะ แต่ที่มีปัญหาก็มี ส่วนมากจะเป็นงานส่วนรวมมากกว่า ก็แบบว่าบางคนเนี่ย เนี่ยอย่างงานส่วนรวมที่ต้องสรุป บางคนช้า ไม่เข้ามา คือไม่สนใจ แต่ก็โทรตามนะ จิกอยู่เนี่ยแหละ แล้วก็ทั้ง LINE ทั้งโทร แต่คือ ถ้าเรารู้ข้อมูลของเค้าแล้วบ้างว่าเค้าจัดอะไร ทำอะไรตอนที่ประชุมกันอะ เราก็เอาข้อมูลนั้นมารอกแทนเค้า ไม่ต้องรอเค้าไง แต่นักเรียนเราดี น่ารักนะ...”

“...ทำกับเพื่อนที่สอนเรื่องเดียวกัน พอสอนเสร็จได้ความรู้ใหม่มา เราก็เปรียบของเราว่า ของเรามียางรถยนต์อะ เอามาปลุกใส่ยาง ของเค้าไม่มียางเค้าก็ปลุกใส่กาละมัง ใส่อะไรก็ได้ที่พื้นที่เค้ามี”

CHULALONGKORN UNIVERSITY (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**5.9 ถ่ายทอดความรู้ต่อผู้อื่น** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 6 นำองค์ความรู้ที่ได้ไปนำเสนอเป็นหลักฐานการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ แก่บุคคลที่สนใจและกับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบท่านอื่นอย่างไม่เป็นทางการ ผ่านการพูดคุยสนทนา กับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบครอบครัว กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เครือข่ายของตน ผู้เรียน มีการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม และทำการบอกเล่าประสบการณ์ผ่านการจัดการเรียนการสอน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

“...เราใช้วิธีมานั่งคุยกัน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือบางทีความรู้ที่เราพัฒนามามันถูกถ่ายทอดออกไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอนแล้ว...”

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)



## 6. การประเมินผล

### 6.1 ประเมินตนเอง

6.1.1 เอกสาร ได้แก่ เอกสารประเมินความพึงพอใจ การเข้าชั้นเรียนของผู้เรียน การเข้าสอบของผู้เรียน แบบตอบรับ หนังสือขอบคุณ

6.1.2 ร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ บันทึกภาพถ่ายในการพัฒนาตนเอง ชิ้นงาน โปรแกรม เพชบุรี เป็นต้น

### 6.2 ประเมินจากการสังเกตบุคคลอื่น

6.2.1 บุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ได้แก่ การต้อนรับ น้ำใจไมตรี การตอบรับของคนในชุมชน เครือข่ายให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้

“...วิธีจากการสังเกต จากความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน หรือดูจากการประเมินความพึงพอใจก็ได้...” (สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)



ตารางที่ 36 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 6

ประเด็น	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์
แนวคิดพื้นฐาน	1. แม้การพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนหลักปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ และตนจะสามารถทราบจุดเด่นจุดด้อยและเข้าใจตนเองมากที่สุด แต่ก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนได้โดยลำพังในทุกเรื่อง การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้จึงนับเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดในการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง 2. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสะดวกของเวลา และโอกาสในการเรียนรู้ตามที่ตนสนใจ 3. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองยังตั้งอยู่บนฐานการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบที่พัฒนาตนเอง
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มความรู้ ความสามารถ ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน และให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยมุ่งเน้นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวางแผนจัดการเรียนรู้ และการบริการการเรียนรู้มากที่สุด
เนื้อหา	1. ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 2. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล 4. การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 5. การทำโครงการวิทยาศาสตร์
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	องค์ประกอบภายในตนเอง 1. ความพร้อมด้านเวลา และโอกาสในการพัฒนา 2. แรงบันดาลใจ 3. ความพร้อมด้านความรู้ 4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5. จรรยาบรรณวิชาชีพครู 6. เชื่อมมั่นในตนเองและเคารพผู้อื่น 7. เปิดใจยอมรับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์ประกอบสนับสนุน 1. เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น 2. หน่วยงานต้นสังกัดและเครือข่าย 3. สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 4. ความเติบโตหน้าที่ 5. สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศใน กศน. ตำบล
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 1 ได้รับมอบหมายงานแต่ความสามารถไม่เพียงพอ ขั้นที่ 2 ประเมินความสามารถในสิ่งที่ปัญหา ขั้นที่ 3 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 4 รวมกลุ่มครูที่สนใจพัฒนาศักยภาพด้านเดียวกัน ขั้นที่ 5 หาแหล่งการเรียนรู้สนับสนุน ขั้นที่ 6 ร่วมกันออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ ขั้นที่ 7 ร่วมกันลงมือปฏิบัติจริงตามแผน ขั้นที่ 8 ประเมินผลร่วมกัน ขั้นที่ 9 ถ่ายทอดความรู้ต่อผู้อื่น
การประเมินผล	1. ใช้เอกสาร 2. ร่องรอยการเรียนรู้ 3. สังเกตพฤติกรรมบุคคลอื่น
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้รับ	1. ด้านความรู้ อธิบาย ชี้แจง เข้าใจบทบาทการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตนได้ดียิ่งขึ้น 2. ด้านทักษะ มีความสามารถ สร้างผลงานเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาได้ 3. ด้านเจตคติ มีความตรงต่อเวลา วางตัวเหมาะสม มีจิตสำนึกความเป็นครู

ผลการศึกษาระงับพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบของกรณีศึกษาที่ 6 โดยการสังเกตและสัมภาษณ์หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วม

เรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยแบ่งออกเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 6 การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในช่วงเวลาที่พร้อมๆกันเพราะเมื่อกรณีศึกษาได้รับความรู้ จนเกิดเป็นความเข้าใจ จะส่งผลให้ความรู้ที่ได้นั้นเกิดเป็นเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

ด้านความรู้ และทักษะ

1.ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำควบคู่ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า 1. กรณีศึกษายังมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ครอบคลุม และเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า 1. กรณีศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ครอบคลุม และเหมาะสมกับผู้เรียน ตรงความต้องการของชุมชน และนำแผนของตนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ก่อให้ผู้เรียน และคนในชุมชนเกิดความเข้าใจ เรียนรู้ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเกิดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน และทักษะในการสื่อสาร

2. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษายังไม่สามารถใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ ใช้เพียงแผนการสอน กระดาษและสื่อ TV ในการสอน จึงต้องการมีความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสื่อต่างๆที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น และสามารถเลือกใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แสดงให้เห็นว่าเกิดทักษะในการพัฒนานวัตกรรม และทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

3. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ทำควบคู่ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ที่ดีเนื่องจากทำงานมานาน จึงไม่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าว มีประสบการณ์และเทคนิคในการสร้างเครือข่ายที่ดี แต่ต้องการทักษะความชำนาญมากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างฐานการเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น มีทักษะการติดต่อประสานงานมากยิ่งขึ้น ผ่านการใช้ประสบการณ์และเทคนิคในการสร้างเครือข่ายที่ดีที่ตนมี จนกลายเป็นความชำนาญมากยิ่งขึ้น

#### 4. ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษายังมีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อย และต้องการเรียนรู้ภาษาในอาเซียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเบื้องต้นให้ได้

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อการเรียนรู้ประเภท อินเทอร์เน็ต หนังสือ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ได้รับความรู้และทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แต่ยังคงพัฒนาต่อไป

#### ด้านเจตคติ

เจตคติเกิดขึ้นในทุกส่วนที่กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองในรูปแบบของความรู้สึกรู้สึกดีต่อ ความรู้และทักษะที่ได้รับ ทั้งเจตคติที่ได้รับยังเป็นส่วนที่เพิ่มแรงจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนอีกด้วย โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ 1) แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนมากสม่ำเสมอ 3) เป็นผู้นำเชื่อถือ สุขุม สุภาพ พุดจาไพเราะ 4) ตรงต่อ เวลา และ 5) เป็นมิตร

### กรณีศึกษาที่ 7 นักการศึกษานอกระบบ ช

#### ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

กรณีศึกษาที่ 7 เป็นนักการศึกษานอกระบบ เพศชาย มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ และระดับปริญญาโท ด้านหลักสูตรและการสอน มีประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ครู กศน.ตำบล คือ ครูโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษามีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การวัดและการประเมินผลการจัดการศึกษา ได้รับรางวัลที่ภาคภูมิใจ คือ เหรียญเชิดชูเกียรติ ครู กศน. เข้มทองแดง ปี 2557 และครูแสนดีปี 2559 โดยมีสภาพบริบทพื้นที่ที่กศน.ตำบล ตั้งอยู่ในพื้นที่ติดต่อกับแม่น้ำปางปะกง มีประเพณีและวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับชาวน้ำ บางหมู่บ้านยังเข้าไปถึง นักศึกษาที่เข้ามาศึกษาเป็นประชากรแฝงที่เข้ามาเพื่อปรับวุฒิทางการศึกษา

## 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาที่ 7 ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ บนแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองไม่ได้มุ่งเน้นเพียงพัฒนาตนเองในอาชีพตามบทบาทที่ได้รับ แต่การพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนฐานการพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาศักยภาพที่อยู่ในตนเองทั้งหมด เพื่อพัฒนาให้ถึงจุดสูงสุดนำไปสู่การอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นการพัฒนาตนจากงานและสถานการณ์จริงที่พบ การเรียนรู้เกิดขึ้นบนฐานการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความอยากรู้อยากเห็นนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ความทะเยอทะยานและความมุ่งมั่นของบุคคลเป็นตัวส่งเสริมที่ทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตนเองของตน เป็นการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเป็นการนำเอาประสบการณ์เดิมที่มีมาผนวกเข้ากับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ จากความรู้ที่เกิดขึ้นเพียงผิวเผิน กลายเป็นการศึกษาเชิงลึกเพื่อให้เข้าถึงแก่นของความรู้ ผ่านการฝึกฝนจนเชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญในเรื่องที่พัฒนาตนเอง

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่เกิดขึ้นแม้จะเลือกได้ว่าต้องการพัฒนาเรื่องใด ช่วงเวลาไหน ระยะเวลาสั้นสุดเท่าไร แต่เป็นเพียงความสั้นสุดในช่วงของเวลาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น เพราะการพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนาที่ไม่มีวันสิ้นสุด เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดขึ้นทุกขณะ ซึ่งจะรับรู้ว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่แล้วแต่ความสามารถในการรับรู้ของตนในช่วงเวลานั้น ว่ามีความสนใจ เล็งเห็นถึงการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆที่เกิดขึ้นหรือไม่ การเรียนรู้จึงเป็นการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อท้าทายศักยภาพของตนที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงต่อเนื่องสม่ำเสมอไม่มีวันหยุด เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของตน ในรูปแบบประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ถูกนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างทันทั่วทั้งคำตอบที่ได้จากการพัฒนาเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาตนเองในเรื่องใหม่

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน และสร้างตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองงานที่มีความหลากหลายให้ได้อย่างครบถ้วน

## 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาที่ 7 มุ่งเน้นเนื้อหาในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเนื้อหาแต่ละด้านแตกต่างกันดังต่อไปนี้

### ด้านความรู้

กรณีศึกษาเน้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ 1) จิตวิทยาการศึกษา 2) การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3) การประเมินผลการเรียนรู้ 4) การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 5) การวิเคราะห์ผู้เรียน

รายบุคคล 6) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 7) การเรียนรู้ด้วยตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
8) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ9) โครงการพัฒนาอาชีพ

### ด้านทักษะ

กรณีศึกษามุ่งเน้นให้ตนมีความสามารถในด้านดังต่อไปนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง  
2) ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 3) ทักษะการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 4) ทักษะในการวัด  
และการประเมินผล 5) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน และ6) ทักษะ  
การสร้างสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา

### ด้านเจตคติ

กรณีศึกษามุ่งเน้นเจตคติด้านดังต่อไปนี้ 1) ศักดิ์ศรีที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) การ  
สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ3) คุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นครู

## 4. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบการเรียนรู้ใน  
การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาที่ 7 พบว่า  
องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองนั้นเริ่มขึ้นจากความต้องการในการเรียนรู้เพื่อท้าทายใน  
การทำงานจากสิ่งที่ตนถนัดและจุดเด่นของตน โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

“...บางครั้งคนเราไม่ต้องเริ่มพัฒนาตนเองจากสิ่งที่เราขาดหรอก เราอาจเริ่มพัฒนาจากสิ่งที่  
เรามีดีที่สุดในนี้แหละ เพื่อให้มันเชี่ยวชาญ และเวลาสำเร็จมันจะยอดคนเลย เพราะเราจะกลายเป็น  
ผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นๆไปเลย แต่ก็ต้องมั่นใจด้วยนะว่าเราเก่งด้านนั้นจริงๆ อย่างผมกล้าพูดเลยว่าผมเก่ง  
ด้านสถิติที่สุดใครมาถามผมตอบได้หมด แต่ก็ยังอยากพัฒนาตัวเองด้านนี้เพิ่มมากขึ้นๆไปอีกอยู่ดี...”

CHULALONGKORN UNIVERSITY (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

### 4.2 องค์ประกอบภายในตนเอง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่

**4.1.1 ไม่ยึดติดเปิดใจกว้าง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า  
กรณีศึกษายอมรับความคิดเห็นผู้อื่น มีความเคารพยกย่องผู้อื่น ติดตามกระแสข่าวสมัยใหม่เพื่อให้ตน  
ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่ทันต่อเหตุการณ์

“...การจัดการศึกษาตลอดชีวิตต้องหลากหลาย อย่ายึดติดกับรูปแบบ หรือความเชื่อเดิมๆ  
เราต้องปรับความคิดตัวเอง มองโลกแง่บวกเยอะๆ เวลาเราทำงานนะ เราต้องคิดว่าทำงานขององค์กร  
ไม่ใช่ว่าทำงานเพราะใครชอบไม่ชอบ ...” (สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2559)

**4.1.2 ความทะเยอทะยานอยากรู้** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า  
กรณีศึกษาความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ มีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง  
ที่มาจากภายในตนเองและนำเอาความต้องการไปสร้างเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองเพื่อ  
เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

“...ผมมีความทะเยอทะยาน อยากรู้ อยากเห็น คิดเสมอ คนนั้นยังทำได้เลย คำเข้ามาเป็นครู หลังเราอีกทำไมไม่ได้ เราก็ต้องทำได้สินะ...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.1.3 ทักษคติเชิงบวก** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีอารมณ์ขัน สนุกสนานมองโลกแง่บวก วางตัวเหมาะสมกับผู้เรียน คนในชุมชน และเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนที่ดี อ่อนน้อมถ่อมตน เคารพยกย่องผู้อื่น

“...ตลอดเวลาที่พัฒนาตนเองต้องคิดอิสระ ไม่ยึดติดรูปแบบหรือความเชื่อเดิมๆ ต้องปรับทัศนคติตัวมาเป็นเชิงบวก เวลาทำงานต้องคิดว่าทำงานขององค์กร ไม่ใช่เราทำเพราะใครชอบไม่ชอบ...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.1.4 แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูง แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ทักษะที่เกิดข้อคำถามในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้เชิงลึกเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะที่คงทน

“... ผมคิดเสมอว่า ผมจะไม่หยุดเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญมาก ถ้าคิดจะพัฒนาตัวเอง เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้ว จริงๆคือเราพบว่า เรายังไม่รู้เรื่องอะไรนั่นเอง...” (สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2559)

**4.1.5 รู้จุดยืนตนเข้าใจบทบาทหน้าที่** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีความรับผิดชอบในหน้าที่ เข้าใจนโยบายขององค์กร มาทำงานสม่ำเสมอ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสร็จสิ้น

“คนเป็นครู มันมีทั้งครูวิชาชีพ และครูประทั่งชีพ ถ้าไม่รู้บทบาทหรือจุดยืนตัวก็เป็นแค่ครูประทั่งชีพ เข้ามาเป็นครูต้องมีความรับผิดชอบ พัฒนาตัวเองให้ครอบคลุมด้วยความเต็มใจ และซื่อสัตย์...” (สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2559)

**4.1.6 ประสบการณ์และความรู้** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษามีประสบการณ์การทำงานใน กศน.ที่ยืนยาว มีความรู้เพียงพอในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

## 4.2 องค์ประกอบสนับสนุน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยได้แก่

**4.2.1 บุคคลวงในวงนอก** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านครอบครัวให้กำลังใจ สนับสนุน ช่วยเหลือให้พัฒนาตนเองได้สำเร็จลุล่วงไป หน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัดและอำเภอเกี่ยวข้องเห็นชอบให้เปิดให้มีเวทีแสดงความสามารถให้ตนได้พัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงาน ภาควิชาหรือฝ่าย องค์กรที่เกี่ยวข้องสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของชุมชน

“...เครือข่ายให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ต่อเนื่อง และครอบคลุม ซึ่งในบางครั้งนอกจากงบประมาณบางส่วนแล้ว การเชิดชูเกียรติจากวุฒิปัตร์ หรือการแสดงความขอบคุณในที่สาธารณะก็มีค่าอย่างมากในการพัฒนาตัวเรา และอยากพัฒนาต่อไป...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**4.2.2 ด้านนโยบาย หน่วยงาน กศน.** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับนโยบายเร่งด่วนทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความถนัดของตน แต่ก็สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และตรงตามเป้าหมาย เพราะนโยบายที่เป็นข้อกำหนดบทบาทของครูแต่ละคน

“...นโยบายมันเป็นสิ่งที่เราต้องทำ มันจะมายังก็ต้องปรับตัวให้ได้ ทำให้ได้ เราถึงต้องพัฒนาให้ครอบคลุมนี้...” (สัมภาษณ์, 13 มกราคม 2559)

**4.2.3 เวทีเก็บประสบการณ์และแสดงความสามารถ** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษามีกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยการเข้าร่วมอบรม และเข้าศึกษาดูงานในเรื่องที่ตนพัฒนาตนเอง เข้าสัมมนาสมาชิกที่ไปศึกษาดูงาน มีโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซักถามได้

“...อบรมก็ดีนะ ทำให้รู้เร็วใช้เวลาหน่อย แต่ถ้ามีเวทีแสดงความสามารถด้วยเราก็ใช้พัฒนาตัวเราได้มากกว่า...” (สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2559)

**4.2.4 ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยี** จากการสังเกต พบว่า กรณีศึกษามีความพร้อมด้านสื่อสิ่งพิมพ์ เช่นแบบเรียนทางไกล หนังสือพิมพ์ สื่ออินเทอร์เน็ตและสื่อเทคโนโลยี สื่อคอมพิวเตอร์ สื่อภาพยนตร์ โทรทัศน์ แต่ระบบอินเทอร์เน็ตยังมีปัญหาบ้างแต่ไม่ได้เป็นอุปสรรคแต่อย่างใด

**4.2.5 การจัดสวัสดิการชีวิต** จากการสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า กรณีศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนทางอาชีพจากหน่วยงาน กศน. และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และคนในองค์กร

“...หน่วยงานจัดความมั่นคงให้เราช่วยเรายกย่อง เปิดโอกาสให้เรา เพื่อเป็นสวัสดิการชีวิต...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

## 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กรณีศึกษาที่ 7 มีลักษณะภาระงานใน กศน.ตำบล ที่มุ่งเน้นที่การจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่หลากหลาย ทั้งกับนักศึกษา คนในชุมชน และเครือข่าย การพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาที่ 7 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เกิดขึ้นจากความอยากรู้อยากเห็น ความมุ่งมั่นที่อยากเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้วยความหลากหลายของภารกิจที่เป็นจุดเน้นของ กศน.ตำบลของตน ทำให้ต้องจัดการศึกษาให้ครอบคลุม จึงมีความต้องการและพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ตอบสนองงานในทุกด้านที่ได้รับมอบหมาย

“...กศน. ผมมีงานหลากหลาย บทบาทภารกิจเยอะ ยากที่จะทำงานใดงานหนึ่ง ตามโจทย์หรือตอบสนองได้หมดตามความต้องการของทุกคน แต่ทำไม่ได้ เราเป็น ครู เราเป็นแล้ว เราเลยพยายามพัฒนาตัวเราทุกเรื่องทั้งที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน ให้มันตอบสนองได้ทุกเรื่อง...”



(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“...ผมบอกเลยนะไม่อาย พูดตรงๆ ผมเป็นคนทะเยอทะยาน ผมอยากรู้ผมก็เรียน ก็พัฒนาตัวเอง เรียนทุกวัน ต่อเนื่อง ผมพัฒนาตัวเองมานานแล้ว พัฒนามาตลอด ผมทำงานไป พัฒนาไปมันก็เข้าเรื่องเดียวกันแหละ เพราะพัฒนาตัว ก็พัฒนางาน...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้เกิดขึ้นในเชิงบูรณาการทั้งการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน

กรณีศึกษาที่ 7 เปิดรับข้อมูล และเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในลักษณะความต้องการมาจากภายในตนเอง คือ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความมุ่งมั่นที่อยากเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเพื่อตอบสนองความหลากหลายของภารกิจที่เป็นจุดเน้นของ กศน.ตำบล ของตนในทุกด้านที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการเรียนรู้จึงเริ่มขึ้นจาก

**5.1 เกิดความอยากรู้อยากเห็นในงาน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 เริ่มเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง จากการได้รับมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งกรณีศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ แต่เกิดความรู้สึก ต้องการที่จะทำการเรียนรู้งาน และศึกษางานเพื่อให้ได้ข้อมูลและความรู้ในเชิงลึก โดยครอบคลุมทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

“...ความอยากรู้อยากเห็น คนนั้นเค้าทำได้เราก็น่าจะทำได้นะ ประมาณนี้ ทำไมเราทำไม่ละ เค้าก็เป็นครูเหมือนเรา แล้วเค้าก็เป็นครูทีหลังเร่อีก แล้วทำไมเค้าเก่งกว่าเรา เราน่าจะทำได้ดีกว่าเค้า...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**5.2 พิจารณาความสามารถตัวเอง** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 เปรียบเทียบจากประสบการณ์ทำงานที่มีมา กับสภาพปัจจุบันเพื่อประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนจากความสำเร็จในอดีต

“...ผมดูจากทักษะการปฏิบัติงานที่เคยมีมา เด่นของผมนะคือ ใซ้ ทำได้ ด้อยผมคือ ไม่ใซ้ ทำไม่ได้ คือเน้นๆดูประสบการณ์เดิมที่เคยทำมาเป็นหลักๆ ยิ่งเวลาไปคุยกับคนที่เก่งๆประสบการณ์ เยอะๆนะ รู้เลยชัดมากกว่าเรายังอีกเยอะ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.3 สร้างแรงขับให้ตนค้นหาอะไรที่แปลกใหม่** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 ต้องการทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ กศน.ตำบล และอำเภอของตน และเพื่อให้นักศึกษาได้สิ่งที่ดีที่สุดเมื่อออกไปดำเนินชีวิตในสังคม

“...ถ้าจะหาว่าแรงขับที่ผลักดันเราในการพัฒนาตัวเองมาจากไหน ไม่ต้องคิดไกล มาจากเรานี้แหละ เราอยากมีความรู้ ความรู้ที่เราอยากศึกษา ตรงจุดที่เราต้องการ ผมอยากมีทักษะ อยากทำจริง เพราะบางเรื่องเราก็ยังไม่เก่ง เออผมคิดอย่างนี้จริงๆนะ...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

**5.4 หาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และบุคคลสนับสนุน** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 แสวงหาแหล่งการเรียนรู้และทรัพยากรสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ หนังสือตำราเรียนของนักศึกษา สื่อที่ได้รับจากหน่วยงานที่ใช้ในการช่วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ CD DVD ฝึกอาชีพ สื่อเอกสาร และคลิปวิดีโอที่ได้จากสื่ออินเทอร์เน็ต สถานที่หรือแหล่งการเรียนรู้ เช่น วัดเขาหิน ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร ห้องหนังสืออัจฉริยะ และสื่อบุคคลได้แก่ วินมอไซด์ ภูมิปัญญาชาวบ้าน สับหระอ นักศึกษา ครอบครัวนักศึกษา เพื่อนนักศึกษานอกระบบ ผู้รู้ อาจารย์มหาวิทยาลัย กำนัน อบต. พัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

“...Youtube บทความจากชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บทความที่เป็นบทความย่อ ปอ เอก ปอ โท ตรงเนี่ยอีกส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งก็เป็น Pdf ธรรมดา ที่เค้าแขวนความรู้ไว้ หรือใน เฟซบุ๊ก บางทีเค้าก็จะแขวนไว้ ส่วนมากก็เป็นนักวิชาการหรืออะไรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ คอลัมน์ ครูบ้านนอก ดอทคอม บางทีเจอก็เอาเลยไม่ได้เฉพาะเจาะจง เข้า Google ก็ดูได้หมดมีเยอะแยะ...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“...หลักของผมเลย วิธีการเรียนรู้ ชอบแบบ CAI มีคู่มือ แบบฝึกให้ จังหวัดก็เคยอบรมให้เอาเอกสารเก่าๆมาดู ผมดูจากอินเทอร์เน็ต มันก็จะมีสื่อ CAI ทำยังไง มีภาพเคลื่อนไหว สามารถจะ Copy อะไรต่างๆได้ ก็จะมี 2 ถึง 3 แหล่งที่เราหยิบมาใช้ ...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**5.5 กำหนดสิ่งที่จะเรียนและพฤติกรรมเป้าหมาย** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 ตั้งเป้าหมายด้วยตนเองบนฐานของความอยากรู้อยากเห็น ทะเยอทะยานในการได้รับความรู้และความสามารถ โดยใช้ระยะเวลาในการพัฒนาตนเองระยะสั้นๆ มุ่งเป้าความสำเร็จที่ไม่สูงเกินความสามารถตน และเรียงลำดับในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจากเรื่องยากไปง่าย

“...ผมมีความทะเยอทะยาน คือผมมองว่าคนเราถ้าไม่มีความทะเยอทะยานเนี่ย หรือไม่มี ความมั่นใจมันทำอะไรไม่สำเร็จ เราต้องมีเป้าหมายมันก่อนว่า เรื่องนี้ต้องเรียนให้ได้ ต้องเก่ง ทำไม่ อาจารย์ จตุพล ทำไม่เค้าเก่ง ทำไม่โย่งเชิญยิ้ม ออกมาแหล่สดๆ ทำไม่เราไปจัดกิจกรรมกับเด็กเราต้อง หยิบเนื้อของโย่งเชิญยิ้ม ต้องเกิดความทะเยอทะยาน เกิดความมั่นใจ เราต้องทำให้ได้ ไม่ว่าจะยังไงก็ตาม เราต้องทำให้ได้ สร้างความมุ่งมั่นก่อน...” (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

“...ผมคิดว่านะ ผมพัฒนาตัวเองนี้สุดๆ 7-15 วันก็พอเพียงแล้วสำหรับแต่ละเรื่อง เพราะเรามี ประสบการณ์มาบ้าง ถ้าเอามาใช้ได้ก็ไปได้เร็วนะผมว่า..ผมนะเลือกพัฒนาตนเองในเรื่องที่ยากก่อน เพราะอยากใช้เวลากับเรื่องยากๆนานๆ พอทำเรื่องยากไปแล้ว เหลือเรื่องง่ายๆผมก็สบายทำได้เร็ว ที่สำคัญผมเอาปัญหาที่ได้มาเป็นตัวอย่างการแก้ปัญหาเรื่องง่ายๆได้ด้วย...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

กรณีศึกษามีการออกแบบแผนการเรียนรู้แบบที่ไม่มีแบบแผน คือสัญญาใจกับตนเองว่าจะ ดำเนินการเรียนรู้ทุกวันวันละ 1 ชั่วโมงในเรื่องที่ตนสนใจจนสำเร็จ

“...ครู กคน.ต้องพัฒนาตัวเองทุกวัน เรื่อยๆ วางแผนกำหนดช่วงเวลาไม่ได้แบบชัดเจน คือจะออกแบบเป็นเวลาว่า 1 วันจะหาความรู้กี่ชั่วโมง 1 ชั่วโมงต่อวัน แต่ไม่หยุดพัฒนาทำไปแบบต่อเนื่อง ผมเรียนรู้ทุกเรื่องจากการพูดคุย เรียนเรื่องใหม่ๆ เรียนไปเรื่อยๆ...”

(สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**5.6 แสวงหาความรู้เชิงลึกให้ถ่องแท้** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 ทำการแสวงหาความรู้จากการศึกษาสื่อต่างๆควบคู่ไปกับการลงมือทำ เพื่อเลือกสิ่งที่เหมาะสมในแต่ละเรื่องที่ทำการพัฒนาตนเอง นักการศึกษานอกระบบเลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการ 1) สอบถาม สัมภาษณ์ผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัย 2) ศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ ทั้งสื่ออินเทอร์เน็ต หน้าเพจ เฟซบุ๊ก หรือหน้าเพจที่มีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแสวงหา ภาพยนตร์ เรื่อง 3 ชุก อาจารย์ซ่า ศิษย์ป่วน (เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กคน) สื่อสิ่งพิมพ์เช่น หนังสือพิมพ์ตามร้านค้า หรือเมื่อเข้าไปทำงานใน กคน. ตำบลหรืออำเภอ รวมทั้งตามห้องสมุดของ กคน.อำเภอบางปะกง บทความที่ผู้อื่นเขียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันบนอินเทอร์เน็ต บทความวิจัยต่างๆ เพื่อศึกษาประสบการณ์และผลการวิจัยที่มี กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ คอลัมภ์ ครูบ้านนอก ดอท คอม สื่อ e-learning 3) ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ที่เป็นสถานที่ รถเคลื่อนที่ที่มีหนังสือ นิทรรศการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร้านอินเทอร์เน็ต แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน วัดเขาหิน บ้านชาวบ้าน กคน.ตำบลอื่น (ใช้ในกรณีที่ได้กต้องเรียนรู้ร่วมกัน และสถานที่ที่ตำบลเขาหิน ปิดปรับปรุงเพื่อขยายพื้นที่ กคน. ตำบล 4) ใช้ประสบการณ์เดิมของตน จากสิ่งที่มีและสิ่งที่ได้ใหม่มาใช้ 5) ทดลองปฏิบัติ 6) ศึกษาและสังเกตสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

“...ผมถ้าอยากรู้เรื่องอะไร ต้องรู้ให้ลึก ตอนนี้รู้แคผิวๆ ถ้ารู้ต้องรู้ให้ถ่องแท้ ถ้าเรารู้ถ่องแท้เราจะรับรู้ได้ว่า สอนเด็กแล้วเค้าเข้าใจ ไม่มีปัญหา ทำจริง ปฏิบัติจริง เราได้ประสบการณ์ แล้วก็รู้ด้วยว่าเราเก่งไม่เก่ง บางครั้งเพื่อนที่พัฒนาเรื่องเดียวกับเรา เออ ทำไมมันทำได้เยอะจัง เราก็จะพยายามทำให้ได้ ถามเทคนิคเอา เวลาเจอกัน หรือบางทีก็โทรถามเลย...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

**5.6.1 ศักยภาพด้านความรู้** กรณีศึกษาที่ 7 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้โดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสังเกตแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ และการเรียนรู้ในการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติใน 2 ลักษณะคือ **1) การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับการอบรม การเข้าร่วมการอภิปรายงานประจำกลุ่มที่หน่วยงานจัดขึ้น การประชุมบุคลากรกลุ่มย่อยประจำสัปดาห์ ณ กคน.อำเภอบางปะกง และ**2) การศึกษาตามอัธยาศัย** การอ่านจากหนังสือ เอกสารนโยบายการพัฒนาครู นโยบายของหน่วยงาน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ครู กคน. มาตรฐาน กคน. ตำบล ลงพูดคุย สัมภาษณ์ ขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ครูบาอาจารย์ นักวิชาการที่เชี่ยวชาญ และเพื่อนที่สนับสนุนและมีความสามารถในเรื่องที่กำลังพัฒนา เรียนรู้จาก

คำพูดของคน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ โดยการพบปะ สอบถาม พูดคุย ขอข้อมูลจากผู้นำที่เป็นทางการ เช่น แพทย์ อนามัย อาสาสมัคร สาธารณะสุข นักพัฒนาชุมชน เทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เช่น ชาวบ้าน วินมอเตอร์ไซด์ กลุ่มแม่บ้าน สัปเหร่อ คนที่มีชื่อเสียงในชุมชน

“...จริงๆความรู้นั้นอยู่ตึกก็เกิดขึ้นก็มีนะเออ อย่างตอนนั้นที่พัฒนาเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผมมีโอกาสไปเข้าร่วมสัมมนา เราเห็นเอกสารเออน่าสนใจมาก แล้วพอเริ่มสัมมนา มันมีคนที่เป็นผู้นำเสนอดีๆ พุดจาเข้าที่ ผมเลยจำเอามาเป็นแบบอย่างว่าเค้าทำไง น่าสนใจมาก...หาผู้รู้ ครูบาอาจารย์ เพื่อนที่เค้าสนับสนุนเรา หรือพวกนักวิชาการที่เค้าเชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาด้วยก็ได้ เอามาใช้หมด ผู้รู้ในที่นี้คือเราต้องรู้ว่าเค้ารู้ ผมไม่ได้ดูจากวุฒิการศึกษา แต่ผมดูจากประสบการณ์ ไม่เกี่ยวกับความรู้ การแต่งตัว ตำแหน่งหน้าที่ เกี่ยวกับว่ารู้หรือไม่รู้ ถามครู บาอาจารย์ เพื่อนร่วมงาน สุดท้ายจบที่นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านนั้นจริงๆ ...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

“...จริงๆเราเรียนรู้จากพฤติกรรมของเค้านะ มาวิเคราะห์ดู สังเคราะห์ดู ที่เรียกว่า เรียนรู้จากคำพูดคน เข้าใจใหม่ คือแบบ คนอื่นเอาเรื่องมาบอกเล่าเรา แล้วมันตรงกับสิ่งที่เราทำ หรือที่คนมาสั่งสอนบอกกล่าว เราก็ดึง Idea จากตรงนั้น แต่ผมก็ไม่ได้เชื่อเลยนะ เอามา Confirm อยู่...”

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

“...อยากรู้อะไร โทรหากำนั้นเลย เพราะเค้ามีฐานข้อมูลหมด ผู้ใหญ่บ้านนี่ยังรู้ไปยังรุ่นพ่อ มีคนจริงไม่จริง ใครบอกได้บอกไม่ได้ แล้วถ้ายังอยากรู้อะไรๆ เราไปถามวินเลย คนนี้ที่บ้านอยู่ไหน เราจะมาเก็บข้อมูล แล้วถ้าจะสอนเรื่องอะไรที่เกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม ไปหาสัปเหร่อ รู้หมด ถามได้ ได้รับความรู้เยอะมาก มีอีกกลุ่มอยากได้ไปหา แบบพวกที่เรียนอะนะ พวกคนดังในชุมชน เค้าเรียกว่าไรอะ พวกมีอิทธิพล แต่เป็นอิทธิพลในทางที่ดีนะ ไม่ใช่แบบนั้น...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

5.6.2 ศักยภาพด้านทักษะ กรณีศึกษาที่ 7 พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะโดยใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ผ่านการทดลองทำจากแบบอย่างเพื่อปฏิบัติตาม ใน 2 ลักษณะคือ 1) **การศึกษานอกระบบ** ผ่านการเข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการที่ กศน จังหวัดเปิดให้ และ 2) **การศึกษาตามอัธยาศัย** การเข้าพบผู้รู้แบบ one by one โดยตรงให้ทดลองปฏิบัติ ควบคู่กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การแบ่งงานกับเพื่อนเพื่อจัดกิจกรรมและได้รับความรู้และทักษะร่วมกัน

“...พอพัฒนาตัวไปเรื่อยๆ ผมเจอว่า เออเรื่องเหล่านี้พอทำกิจกรรม กล้าที่จะทดลองทำ พวกน้องๆมันชอบๆ ทำแบบซ้ำๆ บ่อยๆ เราจะพบข้อบกพร่อง พอเจอข้อบกพร่องเราก็คิดและ แนวทางแก้ปัญหาเป็นไง อะไรเป็นไง บางทีก็เอาแนวทางแก้ปัญหา มารวมกับการออกแบบการพัฒนาไปเลย จะได้ทำไปพร้อมๆกันให้เสร็จไป ไม่ต้องมาแบ่งเวลานั้นทำงาน เวลานี้พัฒนาตัวเอง มันก็รวมกันได้เออจริง...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...คนเรามาดึงขนาดนี้ มีทักษะ ความสามารถทุกคน แต่ถ้าคนเดียวต้องครอบคลุมระยะเวลาสั้นๆคงไม่ไหว เราทำแบบนี้ ใช้เทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อน ทำงานเป็นทีมกันเลย Push the right man to the right job เราให้งานคนที่เค้าถนัดทำเลย เราคอยดู สังเกต พร้อมกับเราก็กฝึกฝนของเราไปนะ จนเรากล่อง ผมชอบเป็นพิธีกร ผมก็ฝึกๆๆ ที่ผมไม่ถนัดผมก็ดูเพื่อนเอาแล้วค่อยๆทำตามไป เพื่อนเค้าเองก็ได้ดูผมเหมือนกัน...”(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

5.6.3 ศักยภาพด้านเจตคติ เกิดขึ้นจากการทบทวน สะท้อนสิ่งที่ได้กับตนเอง ในที่สงบและเกิดเป็นความคิดเป็นความรู้สึกที่ดี ภาคภูมิใจกับสิ่งที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้จัดการศึกษาตลอดชีวิต และเพื่อนนักศึกษานอกกระบวนนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน ทำให้ต้องการที่จะพัฒนาตนเองต่อเนื่องตลอดไป

“...เจออะไรก็กลับมาเขียน เขียนที่ว่านี่คือ อะไรก็ได้ นะ สมุด เว็บบล็อก หน้า Face เหมือนพอเราเขียนแล้วมันกลับมาทบทวนเอาเราทำอะไรไป จริงๆนั่งเขียนเวลากลับบ้าน สงบๆหน่อย สะท้อนไปมาทำอะไรมา เจอไรมา เขียนเป็นกวีก็มี บทกลอนก็มี เคยเขียนเป็นหนังสือด้วยนะ แต่ไม่เกี่ยวกับที่พัฒนาตัวเองครั้งนี้ 100%นะ ปนๆกันไป มีเขียนเป็นเรื่องสั้นๆจากการทำงาน ทบทวนไดอารี่ตัวเอง เขียนไปแล้วถ้าคิดไรออกก็บอกต่อ หรือ Post ให้คนอื่นอ่านต่อ...”

(สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2559)

5.7 ประเมินตนเองและเสียงตอบรับ เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 ทำการประเมินผลการพัฒนาตนเอง และการรับเสียงสะท้อนจากการประเมินผลการพัฒนาตนเองของตนจากบุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย มีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้ให้กับผู้อื่นเสมอ

“...การสังเกตจากตัวเราเอง จากสายตา อายุตะนะทั้ง 6 เราก้ใช้วิธีการสังเกต พูดคุย เจอหน้า กินข้าว เราก้จะไปดูไปแล ไปพบปะ ไรต่างๆ ตา หู จมูก มือสัมผัส เวลาเราไปจัดกิจกรรมมีคนเดินมาโอบ มากอดเราอะ นั่นคืออายุตะนะ 1 ใน 6 เค้ามาสัมผัส แปลว่า เค้ารักเรา เค้าดีใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส นั่นเกิดจากการที่เราจัดกิจกรรมไปแล้ว ประเมินได้จากตรงนี้ เราเห็นแล้วว่าเค้าพึงพอใจ...”

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

ปัญหาจากการพัฒนาตนเอง พบว่า เวลาอย่างน้อย การบริหารเวลาในการพัฒนาตนเองยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เนื่องจากภาระงาน และนโยบายที่หลากหลาย เร่งด่วน ข้ำซ้อนของหน่วยงานตน และหน่วยงานอื่น สามารถพัฒนาตนเองได้เสร็จสมบูรณ์ ได้รับทักษะ แต่ยังไม่ถึงขั้นที่เกิดความชำนาญ แต่จะทำการพัฒนาตนเองต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเป็นความชำนาญต่อไป

“...ผมยังขาดการพัฒนาศักยภาพการดำเนิน (ด้านผลิตสื่อนวัตกรรม) แต่ผมก็พัฒนาขึ้นมาแล้ว สำเร็จด้วยผมได้ลงมือทำ CAI แล้ว แต่ก็ยังไม่ดีพออะนะ เราถามเด็ก ถามปากเปล่าอะไม่ได้มีเอกสารอะไร ครูทำดียัง เด็กก็บอกไม่อะ เสียงไม่เพราะเลย อะเราก้ปรับ ครั้งที่ 2 นี้เอา การ์ตูนยังไม่สวยเลยครู ผมก็เอออๆ วัสดุสร้างแล้วไม่กลัว แคปรับให้สวย เดี่ยวจะปรับไปเรื่อยๆจนกว่าจะดีนะครับ

เสียงสะท้อนของนักศึกษา ชาวบ้านสำคัญต่อ ครู กคน. นะผมว่า เค้าไม่ได้ว่าเรานะ เค้าปล้ำให้เราไปข้างหน้า...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

อีกทั้งยังพบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองอีกประการ คือ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองที่เพียงพอ แต่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้โดยการใช้สิ่งอื่นทดแทน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา เปลี่ยนสถานที่ในการเรียนรู้ และเปลี่ยนบุคคลที่ต้องให้การช่วยเหลือในการเรียนรู้

“...แหล่งการเรียนรู้ที่มันเป็นแบบอสังหา ไอ้ที่เคลื่อนที่ไม่ได้ บางครั้งเราไม่มีโอกาสเข้าไปใช้ จะว่าด้วยระยะทาง เวลา ปัจจัยหลากหลายที่ทำให้เข้าไปใช้ไม่ได้ แล้วที่เตรียมไว้ให้มันก็ไม่ชัดเจน มันไม่ถูกจัดระบบให้ชัดเจนนะ ถ้าว่ากันตรงๆ วางมั่ว กว่าจะหาข้อมูลแต่ละอย่างเจอใช้เวลานานมาก หนักลือยากมาก คือจริงๆต้องยอมรับ ไอ้บ้านหนังสือเรา คนดูแลไม่ได้จบสายตรงเลยไม่ได้เกิดการจัดการที่ดี เวลาไปหาข้อมูลเสียเวลา...” (สัมภาษณ์, 28 ธันวาคม 2558)

“...คือต้องยอมรับนะ ว่าระบบอินเทอร์เน็ตที่มีใน กคน. ทั้ง ตำบล อำเภอ บางทีมันก็โอเค แต่ต้องยอมรับมันไม่เสถียร มันช้ามาก เราจะพัฒนาอะไรเดี๋ยวนี้นี้ คลังความรู้เราอยู่ในเน็ต แต่เราก็ไม่ได้ไรนะ เราก็เอาหัวใจใจของภาคเอกชนก็ได้ แล้วจ่ายเงินก็ไม่เยอะ เราใช้ได้ร้านเน็ต เราเหมาเอาเลยครึ่งวัน 25 บาท งานเราก็เสร็จ ปัญหาที่จบ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**5.8 ทบทวนกระบวนการ** เป็นขั้นที่กรณีศึกษาที่ 7 ทำการปรับเปลี่ยน ตรวจสอบ ทบทวนกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตนเอง โดยเมื่อได้รับความรู้ใหม่ จะเห็นจุดด้อยของตน เกิดการทบทวนกระบวนการใหม่ ปรับกระบวนการและสร้างสรรค์เทคนิคและวิธีการใหม่เพิ่มเข้าไป จากนั้นกรณีศึกษาจะทบทวนว่าตนได้รับความรู้ และทักษะเพียงพอแล้วหรือไม่ ถ้าสอดคล้องกับเป้าหมายแล้ว กรณีศึกษาจะยังไม่หยุดที่จะพัฒนาตนเอง แต่จะทำการศึกษาหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะของตนในเชิงลึกยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างเด่นชัดในการพัฒนาตนเองเรื่อง การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพราะการที่กรณีศึกษามีความรู้ที่ลึกซึ้งย่อมส่งผลให้นักศึกษาได้รับความรู้อย่างสูงสุด

“...คือทำมานะ เราได้ความรู้ใหม่ๆ จริงๆความรู้ใหม่นี้แหละ มันทำให้เราเห็นจุดอ่อนตัวเอง พอเราเห็นตัวเรา เราจะได้เลย แนวทางการพัฒนาตัวเราเอง พอได้แล้วเราก็มาสร้างกระบวนการใหม่ๆ จริงๆเริ่มจะเข้า PDCA ทำไปปรับไป ดูไปนะครับ...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...แผนการสอนยากเย็นเหลือเกิน ต้องแยกนี้ ลื่อนี้ขยายแผนนี้ เราพัฒนามาหลักพักรู้ละ เอา Link Youtube Link VDO ใส่ไปในแผนเลย ไปสอนหัว Notebook ไป มีเน็ตเปิดใช้ สอนได้เลย ในแผนมีหมดใบความรู้ ข้อสอบ จบในแผนเดียวไม่ต้องแยกให้วุ่นวาย...”

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

**5.9 แบ่งปันประสบการณ์และแสดงความสามารถ** เป็นขั้นตอนที่กรณีศึกษาที่ 7 ทำการขยายความรู้ทั้งทางการ ผ่านการเป็นวิทยากรในการพัฒนาเพื่อนนักการศึกษาในระบบ นักศึกษา

คนในชุมชน ประชาชน การพูดนำเสนอผลงานเมื่อมีการตรวจประเมินสถานศึกษา การเขียนบทความออนไลน์ทั้งให้คนในองค์กรอ่าน และคนภายนอกองค์กร ทั้งที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ การเข้าร่วมเวทีประชาคม เป็นต้น และไม่เป็นทางการ เช่น การเรียกประชุมอย่างไม่เป็นทางการกับเพื่อนนักศึกษานอกระบบจากอำเภอตน ไปสู่ระดับจังหวัด จนถึงในระดับประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง เพื่อหาแนวทางร่วมกัน การเขียนหนังสือฉบับย่อ บทกวี คำกลอน ให้กับกลุ่มเพื่อนเพื่อสะท้อนสิ่งที่ได้ผ่าน เฟซบุ๊ก และ LINE กลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบ และการบอกต่อปากต่อปาก

“...ถ้าเรารู้เราจะบอกใคร ครูกับครูพูดกันเข้าใจมากกว่า จะให้คนข้างนอกมาพูด ผู้บริหารมาพูด ไม่เข้าใจหรอก ครูพูดภาษาครูดีกว่า ที่สำคัญเลยนะสร้างความเชื่อมั่นมากกว่า เข้าใจกันมากกว่าจริงๆ เวลาผมได้อะไรใหม่ๆ มา ความรู้ ทักษะอะนะ ผมอยากให้ครูด้วยกันก่อน มุ่งให้ครูมีความรู้ก่อน เพื่อจะได้มีรูปแบบเดียวกัน ถ้าคนในองค์กรเรียนรู้มากๆ ขึ้นไป อะไรมันก็ดีหมดอะ...”

(สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

“...ผมชอบนะ เขียนสิ่งที่ได้ ที่เจอ ที่ได้เรียนรู้เป็นหนังสือ บทกวี จริงๆ คือบทกลอนนั่นแหละ ตามเว็บ Blog คือตอนนั้นผมเขียนบทความด้วยนะ คือแบบที่เขียนแล้วเพื่อนอ่านผมก็มี อ่านกันเอง เขียนแบบได้เงินที่เป็นอาชีพเสริมผมก็มี มันคือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทุกวัน นี่แหละ เราพัฒนาทุกวันเราก็ได้ทุกวัน...” (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

“...เวทีถ่ายทอดผมชอบนะ มันทำให้เรามีความสามารถได้ฝึกฝน คนได้ความรู้กว้าง แต่มันยังมีน้อย ไอ้เวทีที่เราจะนำไปใช้ได้เนี่ย จริงๆ เข้าประชาคมก็ได้ขยายความรู้นะ เพราะเราได้พูดได้บอกเล่าหลายๆ เรื่อง อธิบายสิ่งที่คนในชุมชนต้องการว่ามันได้ไม่ได้ยังไง...”

CHULALONGKORN UNIVERSITY (สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

“...ข้อมูลของเราอยู่ในเว็บไซต์ เราแขวนไว้ในเว็บไซต์ส่วนตัว ของ กศน.ตำบลเรา กับเว็บไซต์สำนักงาน ก็คือถึงวิธีการ แผนการสอน หรือว่าการจัดอะไรต่างๆ ก็มีการประชุมสัมพันธ์ แล้วก็ Open ให้เค้า download เราแขวนเป็น pdf เพราะหน้าจะไม่กระโดด บางทีก็อาจจะส่งเมลขอมา...”

(สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2559)

## 6. การประเมินผล

### 6.1 การประเมินผลตนเอง

6.1.1 เอกสาร ได้แก่ เอกสารประเมินความพึงพอใจ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับอำเภอ แผนตำบล ใบงานที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6.1.3 ร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ บันทึกภาพถ่ายในการพัฒนาตนเอง สื่อ CAI

### 6.2 การประเมินจากการสังเกตบุคคลอื่น

6.2.1 บุคคลที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมของคนในชุมชน ผู้เรียน การต้อนรับ น้ำใจไมตรี การตอบรับของคนในชุมชน เครือข่ายให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้

6.2.2 ผู้เรียน ได้แก่ ประเมินจากผลการสอน และการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน หรือคนที่เข้าไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ วัดความเข้าใจผ่านการตอบคำถาม





ตารางที่ 37 วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาที่ 7

ประเด็น	ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์
แนวคิดพื้นฐาน	1. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองไม่ได้มุ่งเน้นเพียงพัฒนาตนเองในอาชีพตามบทบาทที่ได้รับ แต่การพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนฐานการพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาศักยภาพที่อยู่ในตนเองทั้งหมด เพื่อพัฒนาให้ถึงจุดสูงสุดนำไปสู่การอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน สังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว 2. การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แม้เลือกได้ว่าต้องการพัฒนาเรื่องใด ช่วงเวลาไหน ระยะเวลาสั้นสุดเท่าไร แต่เป็นเพียงความสั้นสุดในช่วงของเวลาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น เพราะการพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนฐานของการพัฒนาที่ไม่มีวันสิ้นสุด 3. คำตอบที่ได้จากการเรียนรู้ในการพัฒนาเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาตนเองในเรื่องใหม่
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบทบาทของตน และสร้างตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองงานที่มีความหลากหลายให้ได้อย่างครบถ้วน
เนื้อหา	1. จิตวิทยาการศึกษา 2. การออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3. การประเมินผลการเรียนรู้ 4. การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล 5. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล
องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง	องค์ประกอบภายในตนเอง 1. ไม่มียึดติดเปิดใจกว้าง 2. ความทะเยอทะยานอยากรู้ 3. ทศนคติเชิงบวก 4. แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 5. รู้จุดยืนตนเข้าใจบทบาทหน้าที่ 6. ประสบการณ์และความรู้ องค์ประกอบสนับสนุน 1. บุคคลวงใน วงนอก 2. ด้านนโยบาย หน่วยงาน กศน. 3. เวทีเก็บประสบการณ์และแสดงความสามารถ 4. ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยี 5. การจัดสวัสดิการชีวิต
กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง	ขั้นที่ 1 เกิดความอยากรู้อยากเห็นในงาน ขั้นที่ 2 พิจารณาความสามารถตัวเอง ขั้นที่ 3 สร้างแรงขับให้ตนค้นหาอะไรที่แปลกใหม่ ขั้นที่ 4 หาแหล่งการเรียนรู้ สื่อ และบุคคลสนับสนุน ขั้นที่ 5 กำหนดสิ่งที่จะเรียนและพฤติกรรมเป้าหมาย ขั้นที่ 6 แสวงหาความรู้เชิงลึกให้ถ่องแท้ ขั้นที่ 7 ประเมินตนและเสียงตอบรับ ขั้นที่ 8 ทบทวนกระบวนการ ขั้นที่ 9 แบ่งปันประสบการณ์และแสดงความสามารถ
การประเมินผล	1. ใช้เอกสาร 2. ร่องรอยการเรียนรู้ 3. สังเกตพฤติกรรมบุคคลอื่น
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้รับ	1. ด้านความรู้ อธิบาย ชี้แจง เข้าใจบทบาทการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตนได้ดียิ่งขึ้น 2. ด้านทักษะ มีความสามารถ สร้างผลงานเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาได้ 3. ด้านเจตคติ มีความตรงต่อเวลา วางตัวเหมาะสม มีจิตสำนึกความเป็นครู

ผลการศึกษาลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษา นอกระบบของกรณีศึกษาที่ 7 โดยการสังเกตและสัมภาษณ์หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วม

เรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า กรณีศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยแบ่งออกเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาที่ 7 การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติในช่วงเวลาที่พร้อมๆกันเพราะเมื่อกรณีศึกษาได้รับความรู้ จนเกิดเป็นความเข้าใจ จะส่งผลให้ความรู้ที่ได้นั้นเกิดเป็นเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

ด้านความรู้ และทักษะ

### 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำควบคู่ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า กรณีศึกษายังมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ครอบคลุม และเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ได้ครอบคลุม และเหมาะสมกับผู้เรียน ตรงความต้องการของชุมชน และนำแผนของตนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ก่อให้ผู้เรียน และคนในชุมชนเกิดความเข้าใจ เรียนรู้ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเกิดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน และทักษะในการสื่อสาร

### 2. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า กรณีศึกษาต้องการพัฒนาความรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ใช้ได้จริงกับสภาพปัจจุบัน และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา จึงรู้สึกว่าคุณยังไม่มีความสามารถมากพอในด้านดังกล่าว

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า กรณีศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ใช้ได้จริงกับสภาพปัจจุบัน และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยสร้างสื่อ CAI มาจัดการเรียนการสอน และทำให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนมากยิ่งขึ้น มีความสนใจที่จะเรียนมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าเกิดทักษะในการพัฒนานวัตกรรม และทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

### 3. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ทำควบคู่ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ที่ดีเนื่องจากทำงานมานาน จึงไม่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าว มีประสบการณ์และเทคนิคในการสร้างเครือข่ายที่ดี แต่ต้องการทักษะความชำนาญมากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างฐานการเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้และทักษะในส่วนของ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น มีทักษะการติดต่อประสานงานมากยิ่งขึ้น ผ่านการใช้ประสบการณ์และเทคนิคในการสร้างเครือข่ายที่ดีที่ตนมี จนกลายเป็นความชำนาญมากยิ่งขึ้น

#### 4. ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษายังมีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษค่อนข้างน้อย และต้องการเรียนรู้ภาษาในอาเซียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนเบื้องต้นให้ได้

หลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า กรณีศึกษามีความรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อการเรียนรู้ประเภท อินเทอร์เน็ต หนังสือ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ได้รับความรู้และทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แต่ยังคงพัฒนาต่อไป

#### ด้านเจตคติ

เจตคติเกิดขึ้นในทุกส่วนที่กรณีศึกษาทำการพัฒนาตนเองในรูปแบบของความรู้สึกรู้สึกดีต่อ ความรู้และทักษะที่ได้รับ ทั้งเจตคติที่ได้รับยังเป็นส่วนที่เพิ่มแรงจูงใจและเสริมแรงการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนอีกด้วย โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ คือ 1) แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และ ศึกษาข้อมูลเชิงลึก 2) เป็นผู้นำเชื่อถือ สุขุม สุภาพ พุดจาไพเราะ 3) ตรงต่อเวลา และ 4) แต่งกาย สุภาพ วางตัวเหมาะสม

#### สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการ พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเชิงคุณภาพ

ผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการ พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน ของ กรณีศึกษาจำนวน 7 คน ได้แก่ 1) ครู กศน.ตำบลบางน้ำเปรี้ยว 2) ครู กศน.ตำบลโสธร 3) ครู กศน. ตำบลคลองนา 4) ครู กศน.ตำบลวังตะเคียน 5) ครู กศน.ตำบลหน้าเมือง 6) ครู กศน.ตำบลบางวัว 7) ครู กศน.ตำบลเขาดิน พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการ การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน ของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีลักษณะความ สอดคล้องที่คล้ายคลึงกัน คือมีประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5 ปีขึ้นไป และ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดความรู้แก่บุคคลอื่น ทั้งประสบการณ์เป็นครู ซึ่งต้องมี

ความสามารถด้านการถ่ายทอดความรู้ ด้านสื่อสารมวลชนในด้านการเป็นผู้ประกาศ และรายงานข่าว และด้านการตลาดที่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อื่นเช่นกัน ซึ่งประสบการณ์ที่มีดังกล่าวส่งผลให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในด้านการถ่ายทอดความรู้และการสื่อสารให้กับผู้เรียนได้อย่างดี และลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันเป็นไปตามบทบาท คือ การวางแผนจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริการการเรียนรู้ การสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้รวมทั้งนโยบายอื่นที่จำเป็น ผู้วิจัยสรุปการค้นพบตามองค์ประกอบของรูปแบบดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

กรณีศึกษาจำนวน 7 คน มีแนวคิดพื้นฐานสรุปได้ว่า การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นของแต่ละบุคคล เพราะบุคคลจะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการ สภาพปัญหา ลักษณะภาระงานตามบริบทพื้นที่ของตน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และถ้ามีแรงจูงใจ โอกาส และเวลาที่เพียงพอก็จะเสริมให้นักศึกษานอกระบบทุกคนไปถึงศักยภาพสูงสุดที่ตนมีได้ อีกทั้งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่บนแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การศึกษาจากตัวแบบ และการเรียนรู้ร่วมกันที่มีทั้งพึ่งพาตนเองเป็นหลัก และหากัลยาณมิตรในการพัฒนา โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต เกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยการรับรู้ช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความสามารถในการรับรู้ของแต่ละบุคคล สิ่งทีกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้มีทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ผ่านการกำกับควบคุมตนเองในการเรียนรู้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

### 2. วัตถุประสงค์

กรณีศึกษาจำนวน 7 คน มีวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพจัดการศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติตามความจำเป็นและความต้องการในการปฏิบัติงานของตนและเป็นไปตามบริบทพื้นที่ และคุณลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

### 3. เนื้อหา

กรณีศึกษาจำนวน 7 คน ใช้เนื้อหาในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของตน โดยเนื้อหาการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นไปตามบทบาทและศักยภาพเสริมที่พึงมีเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้ นักศึกษานอกระบบสามารถเลือกศักยภาพที่ต้องการจะพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการและตามลำดับความสำคัญได้ โดยแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยมีส่วนเพิ่มเติมและมุ่งเน้นในการใช้จิตวิทยาวัยรุ่นในการจัดการเรียนการสอน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และหน่วยงาน

#### 4. องค์กรประกอบในการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ พบว่า กรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้งที่สอดคล้อง และไม่สอดคล้องกันตามความเป็นปัจเจกบุคคล ความแตกต่างของบุคคล และความจำเป็นที่จะเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยแบ่งออกเป็น องค์ประกอบภายในตนเอง และองค์ประกอบสนับสนุน

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบออกเป็นตารางเปรียบเทียบได้ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 38 เปรียบเทียบองค์ประกอบภายในตนเองในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ  
การจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน

กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2	กรณีศึกษาที่ 3	กรณีศึกษาที่ 4	กรณีศึกษาที่ 5	กรณีศึกษาที่ 6	กรณีศึกษาที่ 7
การเปิดใจ ยอมรับใน การพัฒนา	ความสนใจ และความ ต้องการเรียนรู้	แรงบันดาลใจ และความ ต้องการ	ความพร้อมของ สุขภาพกายและ สุขภาพจิต	ความสมัครใจ ในการพัฒนา	ความพร้อม ด้านเวลา และ โอกาสในการ พัฒนา	ไม่ยึดติด เปิดใจกว้าง
การสร้าง ความ ท้าทาย อยาก ทำ อยาก เห็น	ทัศนคติที่ดี ต่อการ พัฒนา ตนเอง	การเรียนรู้ ด้วย ตนเอง	ความตั้งใจ จริง ที่ อยาก พัฒนา ตัวเอง	การเรียนรู้ ด้วย ตนเอง	แรงบันดาลใจ	ความ ทะเยอ ทะยาน อยาก รู้
ความ พร้อม ใน สุขภาพ กาย และ สุขภาพ จิต	การวิเคราะห์ เลือก สิ่ง ที่จะ เป็น ประโยชน์ ต่อ การพัฒนา ตนเอง	การบริหาร เวลา	บุคลิกภาพ เชิงบวก	เสีย เวลา ทุ่ม เท	ความ พร้อม ด้าน ความรู้	ทัศนคติ เชิงบวก
การเรียนรู้ ผ่าน การ ปฏิบัติ ด้วย ตนเอง	เรียนรู้ ด้วย การ นำ ตนเอง	จิตสำนึก ความ เป็น ครู	มี ไหวพริบ ดี ใน การ แก้ปัญหา	เคารพ ใน หน้าที่	การเรียนรู้ ด้วย ตนเอง	แสวงหา ความรู้ ด้วย ตนเอง
ความ หลากหลาย ของ ประสบการณ์	ตระหนัก ใน บทบาท ความ รับผิดชอบ	พึ่งพา ตนเอง และ เชื่อมั่น ใน ตนเอง	ศรัทธา ใน ตัวเอง	ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	จรรยาบรรณ วิชาชีพ ครู	รู้จัก ยั้ง ตน เข้าใจ บทบาท หน้าที่
ไม่ ยึด ติด ความ สำเร็จ เดิม เชิด ชู ความ สามารถ ตน	เปลี่ยน วิกฤต เป็น โอกาส	ความ ชัดเจน ของ เป้าหมาย	การเรียนรู้ ด้วย การ นำ ตนเอง		เชื่อมั่น ใน ตนเอง และ เคารพ ผู้อื่น	ประสบการณ์ และ ความรู้
	การมี คุณ ธรรม จริย ธรรม	พร้อม รับ อุป สรรค	รัก และ ศรัทธา ใน อาชีพ		เปิด ใจ ยอมรับ สภาพ แวดล้อม ภายนอก	
			ตระหนัก ใน บทบาท หน้าที่ ตนเอง			
			เปิด ใจ ยอมรับ สิ่ง ใหม่			

จากตารางเปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบภายในตนเองของการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

**1. ความต้องการและความสนใจเรียนรู้** คือ เป็นแรงจูงใจในรูปแบบของความต้องการ ความสนใจ ความท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็น ความทะเยอทะยาน ที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนในตัวองกรณศึกษาแต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้อย่างอิสระ ประสพผลสำเร็จและก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

**2. ความพร้อมในตนเอง** คือ กรณศึกษาที่มีความพร้อมด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต เวลา โอกาส และงบประมาณในการพัฒนาตนเอง จะสามารถพัฒนาตนเองได้ประสพผลสำเร็จ

**3. เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา** คือ กรณศึกษาที่เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดติดความสำเร็จในอดีตของตน เปิดใจกว้างจะเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4. ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง** คือ กรณศึกษาที่เคารพในตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ ประสพการณ์ และความรู้มากเพียงพอจะพัฒนาตนเองได้สำเร็จ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น พุ่มพเพ้กับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

**5. ประสพการณ์และความรู้** คือ กรณศึกษาที่มีประสพการณ์การทำงานที่หลากหลายศาสตร์ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ กศน. และที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. จะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว มากกว่านักกรศึกษาในระบบที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย

**6. แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง** คือ กรณศึกษาที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆตลอดเวลา และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอยู่เสมอ

**7. รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ** คือ คือ กรณศึกษาที่ตระหนักในบทบาทหน้าที่ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเข้าใจนโยบายขององค์กรของตน จะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางชัดเจนและพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ เพื่อให้ตอบสนองกับบทบาทที่หลากหลายของตนและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ความตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเสียสละ และเป็นนักบริหารจัดการที่ดีมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ องค์กร เพื่อนร่วมงานของตน มีความศรัทธาในอาชีพ และมีจิตสำนึกความเป็นครูจะทำให้ต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะพัฒนาในอาชีพของตน และพัฒนาผู้เรียนให้ประสพความสำเร็จ

**8. เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส** คือ กรณศึกษาที่มีความอดทนต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบสามารถใช้เวลาพริบในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีจะสามารถพัฒนาตนเองได้ประสพความสำเร็จ

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบองค์ประกอบสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน

กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2	กรณีศึกษาที่ 3	กรณีศึกษาที่ 4	กรณีศึกษาที่ 5	กรณีศึกษาที่ 6	กรณีศึกษาที่ 7
บุคคลสนับสนุน	ผู้สนับสนุน	หน่วยงานและผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา	นโยบายจากหน่วยงาน	เนื้อหา	เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น	บุคคลวงในวงนอก
กิจกรรมในการพัฒนา	กิจกรรมในการเรียนรู้	กิจกรรมในการพัฒนา	บุคคลที่เกี่ยวข้อง	ผู้จัดและผู้สนับสนุน	หน่วยงานต้นสังกัดและเครือข่าย	ด้านนโยบายหน่วยงาน กศน.
สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน	พื้นที่และโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ความพร้อมของ กศน. ตำบล และแหล่งการเรียนรู้	กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง	สื่อเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	สื่อและแหล่งการเรียนรู้	เวทีเก็บประสบการณ์และแสดงความสามารถ
แหล่งการเรียนรู้	นโยบายหน่วยงาน กศน.	นโยบายภาครัฐ	สื่อและแหล่งการเรียนรู้	แหล่งการเรียนรู้	ความเติบโตหน้าที่	ความพร้อมของสื่อเทคโนโลยี
การยอมรับจากชุมชน	สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	ความสำเร็จในงาน	รางวัลตอบแทนเชิงประจักษ์	กิจกรรมในการพัฒนา	สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศใน กศน. ตำบล	การจัดสวัสดิการชีวิต
	ความสำเร็จในอาชีพ			การวัดและการประเมินผล		
				การยกย่องเชิดชูครู		

จากตารางเปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบสนับสนุนของการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**1. นโยบายที่เป็นภารกิจ** คือ นโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย นโยบายจากหน่วยงาน และนโยบายจากผู้บริหารที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษา ซึ่งถ้านโยบายที่ได้รับมีความสอดคล้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ จะส่งเสริมให้นักศึกษานอกระบบสามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2. บุคคลสนับสนุน** คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกับนักศึกษานอกระบบ ที่ทำการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ให้ความสำคัญ และเปิด



โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ครอบครัว ผู้เรียน หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ เพื่อนนักศึกษานอกระบบ และคนในองค์กรเดียวกัน คนในชุมชน ผู้แทนกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ หน่วยงานภาครัฐที่เป็นเครือข่าย ผู้นำชุมชน/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ภาครีเครือข่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

**3. ความร่วมมือของเครือข่าย** คือ ได้รับการยอมรับจากชุมชนและเมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้เครือข่ายให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกรณีศึกษาให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4. สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน** คือ กรณีศึกษาที่เข้าถึงสื่อต่างๆได้ดี และมีวิธีการแสวงหาข้อมูล ปรับใช้สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้ โดยนำเอาความรู้จากการศึกษาด้วยตนเองจากผู้รู้ ภูมิปัญญา ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และ อีกทั้งสามารถทำให้ผู้รู้เข้ามาช่วยสนับสนุนช่วยเหลือการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของต้นเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

**5. แหล่งการเรียนรู้** คือ กรณีศึกษาที่รู้จักเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้และนำแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ จะทำให้สามารถประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง

**6. กิจกรรมในการพัฒนา** คือ กิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนาวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อนำเสนอผลงานประจำสัปดาห์ การศึกษาดูงาน เป็นต้น หรือ กิจกรรมการพัฒนาที่ยืดหยุ่น ไม่เป็นทางการผ่านการสนทนาพูดคุย พบปะประจำวันทั้งในเวลาปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

**7. พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้** คือ กรณีศึกษาที่มีสถานที่ และโอกาสในการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ทำกรพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เพียงพอ ทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะส่งผลให้สามารถประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

**8. ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบ** คือ ลักษณะและภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของตน หรือความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละจังหวัด ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามสภาพบริบทพื้นที่ จึงจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้นักศึกษานอกระบบเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สอดคล้องกับลักษณะและภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของตน

**9. ความสำเร็จในอาชีพ** คือ หน่วยงานหรือองค์กรควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นักการศึกษาในระบบในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น คำชมเชยเมื่อปฏิบัติดี คำปลอบใจเมื่อผิดพลาด ความเข้าใจเมื่อสับสน การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองตามความจำเป็น ได้แสดงความสามารถบนเวทีแสดงความสามารถ รวมไปถึงระบบการขึ้นเงินเดือนหรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักการศึกษาในระบบ

จากการศึกษาในระยะที่ 1 ถึงระยะที่ 3 สามารถสรุปผลองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษาในระบบได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 40 องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

แนวคิด และทฤษฎี	เดลฟาย	ลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ
<b>1. องค์ประกอบด้านตนเอง</b>	<b>1. องค์ประกอบภายในตนเอง</b>	<b>1. องค์ประกอบภายในตนเอง</b>
1.1 บุคลิกภาพ 1.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1.3 องค์ความรู้	1.1 แรงจูงใจ 1.2 ความพร้อมในตนเอง 1.3 คุณลักษณะที่ดี 1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 1.5 เชื่อมั่นในความสามารถตน 1.6 ตระหนักในบทบาทหน้าที่ 1.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ	1.1 ความต้องการและความสมัครใจเรียนรู้ 1.2 ความพร้อมในตนเอง 1.3 เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา 1.4 ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง 1.5 ประสบการณ์และความรู้ 1.6 แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 1.7 รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ 1.8 เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส
<b>2. องค์ประกอบด้านจิตใจ</b>	<b>2. องค์ประกอบสนับสนุน</b>	<b>2. องค์ประกอบสนับสนุน</b>
2.1 แรงจูงใจ 2.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจ 2.3 ทักษะจิตด้านบวก	2.1 เนื้อหา 2.2 ผู้จัดและผู้สนับสนุน 2.3 กิจกรรมในการพัฒนา 2.4 สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 2.5 ผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ 2.6 การวัดและประเมินผล	2.1 ด้านนโยบายที่เป็นภาระกิจ 2.2 ด้านบุคคลสนับสนุน 2.3 ด้านความร่วมมือของเครือข่าย 2.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน 2.5 ด้านแหล่งการเรียนรู้ 2.6 ด้านกิจกรรมในการพัฒนา 2.7 ด้านพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.8 ด้านลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบ 2.9 ด้านความสำเร็จในอาชีพ
<b>3. องค์ประกอบด้านสังคม</b>		
3.1 การสนับสนุนขององค์กร 3.2 การสนับสนุนของบุคคล		
<b>4. องค์ประกอบด้านอาชีพ</b>		
4.1 ความก้าวหน้าในงาน 4.2 ความรับผิดชอบในงาน		

จากตารางแสดงให้เห็นผลจากการศึกษาเอกสาร พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

- 1) องค์ประกอบด้านตนเอง
- 2) องค์ประกอบด้านจิตใจ
- 3) องค์ประกอบด้านสังคม
- และ 4) องค์ประกอบด้านอาชีพ

ผลจากการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติให้ปรับลดองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองออกเป็น 2 องค์ประกอบหลักคือ 1. องค์ประกอบภายในตนเอง มีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบได้แก่ 1.1) ด้านแรงจูงใจ 1.2) ด้านความพร้อมในตนเอง 1.3) ด้านคุณลักษณะที่ดี 1.4) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1.5) ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตน 1.6) ด้านความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และ 1.7) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2. องค์ประกอบสนับสนุน ที่มีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบได้แก่ 2.1) เนื้อหา 2.2) ผู้จัดและผู้สนับสนุน 2.3) กิจกรรมในการพัฒนา 2.4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 2.5) ผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ และ 2.6) การวัดและประเมินผล

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่าองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบภายในตนเอง และองค์ประกอบสนับสนุน โดยมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 2 ได้แก่ องค์ประกอบภายในตนเอง มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจเรียนรู้ 2) ความพร้อมในตนเอง 3) เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา 4) ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง 5) ประสบการณ์และความรู้ 6) แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 7) รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ และ 8) เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส และองค์ประกอบสนับสนุน 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) นโยบายที่เป็นภารกิจ 2) บุคคลสนับสนุน 3) ความร่วมมือของเครือข่าย 4) สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน 5) แหล่งการเรียนรู้ 6) กิจกรรมในการพัฒนา 7) พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบ และ 9) ความสำเร็จในอาชีพ

### 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

จากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน พบว่า แต่ละกรณีศึกษามีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตคล้ายคลึงกัน โดยในรายละเอียดกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของกรณีศึกษาแต่ละคนนั้นจะมีขั้นตอนที่แตกต่างกันเล็กน้อย และใน 1 ขั้นตอนมีกระบวนการย่อยที่ทำไปควบคู่กันไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างโดดเด่น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์จากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน มาแสดงเป็นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตรายบุคคลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 41 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา

ตลอดชีวิต

กรณีศึกษาที่ 1	กรณีศึกษาที่ 2	กรณีศึกษาที่ 3	กรณีศึกษาที่ 4	กรณีศึกษาที่ 5	กรณีศึกษาที่ 6	กรณีศึกษาที่ 7
1. ไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน หาความท้าทายและความแปลกใหม่	1. พบเจอปัญหาอย่างต่อเนื่องในงาน	1. ความต้องการให้นโยบายที่ได้รับประสบผลสำเร็จ	1. เกิดความกังวลในงานที่ได้รับมอบหมาย	1. ปัญหาจากงานและความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	1. ได้รับมอบหมายงานแต่ความสามารถไม่เพียงพอ	1. เกิดความอยากรู้ อยากเห็นในงาน
2. ตั้งข้อสงสัยในสิ่งที่อยากรู้	2. สร้างแรงจูงใจและสำรวจข้อบกพร่องตนเอง ข้อจำกัดชุมชนและสภาพแวดล้อม	2. วิเคราะห์ตนเอง และกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้	2. แสวงหากลุ่มที่สนใจพัฒนาตนเองด้านเดียวกัน	2. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้	2. ประเมินความสามารถในสิ่งที่ปัญหา	2. พิจารณาความสามารถตัวเอง
3. หาแบบแผนในการปฏิบัติ	3. ตั้งเป้าหมายและวางแผน การเรียนรู้	3. สร้างความรู้สึกรักอยากเรียนรู้	3. ศึกษาสภาพตนเอง สภาพชุมชน และแสวงหาแรงจูงใจ	3. สำรวจตนเองและกำหนดเป้าหมาย	3. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง	3. สร้างแรงขับเคลื่อน ค้นหาอะไรที่แปลกใหม่
4. กำหนดวิธีการเรียนรู้	4. หาแหล่งการเรียนรู้และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนรู้	4. เลือกเทคนิควิธีการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้	4. ตั้งกรอบวิธีการแสวงหาความรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อน	4. ออกแบบแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุน	4. รวมกลุ่มครูที่สนใจพัฒนาศักยภาพด้านเดียวกัน	4. หาแหล่งการเรียนรู้ สื่อและบุคคลสนับสนุน
5. ออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น	5. ลงมือปฏิบัติ ทดสอบตนเองและเสริมพลังการเรียนรู้	5. วางแผนการเรียนรู้	5. วางแผน การเรียนรู้ร่วมกับกลุ่ม	5. ลงมือศึกษาปฏิบัติ	5. หาแหล่งการเรียนรู้สนับสนุน	5. กำหนดสิ่งที่จะเรียนรู้และพฤติกรรมเป้าหมาย
6. ทดลองลงมือปฏิบัติ	6. ประเมินผล การเรียนรู้	6. ลงมือปฏิบัติ	6. เตรียมตัวรับมือกับสิ่งใหม่ๆที่จะเข้ามา	6. ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและกระบวนการ	6. ร่วมกัน ออกแบบและวางแผนการเรียนรู้	6. แสวงหาความรู้เชิงลึกให้ถ่องแท้
7. ทบทวนผล การปฏิบัติ ของตน	7. สร้างฐาน การเรียนรู้	7. ประเมินผล การเรียนรู้	7. ลงมือปฏิบัติร่วมกับเพื่อนและเสริมแรง การเรียนรู้	7. ทบทวนผล และนำเสนอ ความรู้	7. ร่วมกันลงมือปฏิบัติจริงตามแผน	7. ประเมินตนเองและเสียงตอบรับ
8. ต่อยอดผลการเรียนรู้		8. ต่อยอด สิ่งที่ได้	8. ทบทวนตนและประเมินตนเอง		8. ประเมินผล ร่วมกัน	8. ทบทวน กระบวนการ
		9. บอกต่อวิธีการ	9. ปรับรูปแบบการทำงานและถ่ายทอดต่อ		9. ถ่ายทอด ความรู้ต่อผู้อื่น	9. แบ่งปัน ประสพการณ์ และแสดง ความสามารถ

จากตาราง พบว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา มีทั้งที่เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นตอน และที่เกิดขึ้นแบบไม่เป็นลำดับขั้นตอน โดยกรณีศึกษาจะเกิดการรับรู้ ในรูปของความตระหนัก จนทำให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในรูปแบบของ ความกังวล ปัญหา และความวิตกที่เกิดขึ้นจากปัญหาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงาน และความต้องการความท้าทายจากงาน เช่น กรณีศึกษาที่ 2 กรณีศึกษาที่ 3 กรณีศึกษาที่ 5 และกรณีศึกษาที่ 6 และที่เกิดขึ้นจากความต้องการสร้างความท้าทายในงานให้กับตนเอง และแสวงหาความแปลกใหม่เพื่อตอบสนองความอยากรู้อยากเห็นของตน เช่น กรณีศึกษาที่ 1 และกรณีศึกษาที่ 7 ซึ่งซึ่งความตระหนักและรับรู้ที่เกิดขึ้นนำไปสู่การเกิดความร่วมมือในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ในรูปแบบแรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อแก้ไขปัญหา และความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น และการรับรู้นี้ยังเกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งก่อนพัฒนา ระหว่างพัฒนา และหลังการพัฒนาตนเอง

เมื่อกรณีศึกษาเกิดการรับรู้แล้วจะทำการโยงสิ่งที่เกิดเข้ากับประสบการณ์เดิมที่ตนมี เกิดการแปลความหมายสิ่งต่างๆตามองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของแต่ละคน จากนั้นจะทำการแสวงหาข้อมูล แปลความหมายสิ่งที่ได้รับรู้ แล้วเชื่อมโยงกับข้อมูลที่แสวงหามา ในรูปแบบของประสบการณ์ จนเกิดเป็นพฤติกรรมทางความรู้ คือ รู้ และเข้าใจ เกิดการไตร่ตรองและนำมาวางแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองแบบยืดหยุ่น สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของตนได้ และนำความรู้ที่ได้รับมาเป็นประจำจะถูกเก็บไว้ในรูปของความจำระยะสั้น และความจำระยะยาว โดยผ่านการศึกษาค้นคว้าความรู้ตามแบบแผนการพัฒนาตนเองและการเก็บสะสมความรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตนเอง เกิดความเข้าใจในเรื่องของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ตนจำเป็นต้องพัฒนาได้ จนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำเอาความรู้ ทักษะ เจตคติ และองค์ความรู้ที่สะสมไว้ออกมาใช้ ผ่านการใช้ความจำเรียกออกมา ในสิ่งที่ปัญหาจากการพัฒนาตนเองเรื่องก่อนๆ เพื่อเอาปัญหาที่มีไปแก้ไข และประยุกต์ใช้ในเรื่องที่กำลังทำการพัฒนาตนเอง หรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองต่อไป ในส่วนนี้กรณีศึกษาจะเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตนเองมากที่สุด เกิดความเข้าใจในเรื่องของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ตนจำเป็นต้องพัฒนาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น จนนำไปสู่เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง มีการเพิ่มพูนศักยภาพของตนที่ได้ แสดงออกมาเป็นความสามารถที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน สามารถสรุปสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ได้รับความสำเร็จ และความล้มเหลว และมีการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่เป็นปัญหา เมื่อมีความมั่นใจในองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแล้วกรณีศึกษานำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปแบ่งปันประสบการณ์และเผยแพร่ความรู้ในระดับปัจเจกบุคคลและพหุชน โดยแสดงออกความสามารถที่ได้จากการพัฒนาตนเอง หรือนำไปปรับรูปแบบการทำงานของตน

ตารางที่ 42 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา

แนวคิด และทฤษฎี	เดลฟาย	ลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบ
กระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน	กระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน	กระบวนการเรียนรู้ 9 ขั้นตอน
1. ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้	1. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	1. พบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน
2. วินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบัน	2. กำหนดเป้าหมาย 2.1 ตั้งคำถาม 2.2 ร่วมสะท้อนความคิด 2.3 วินิจฉัยความต้องการ 2.4 ประเมินจุดเด่นจุดด้อย	2. สร้างสภาวะความพร้อมและแรงขับเคลื่อนในการเรียนรู้ 2.1 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการพัฒนา 2.2 แรงจูงใจในการพัฒนา
3. กำหนดเป้าหมาย	3. ออกแบบแผนการเรียนรู้ 3.1 เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรในการเรียนรู้ 3.2 ออกแบบแผนการเรียนรู้	3. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 3.1 ศึกษาสภาพตน 3.2 พิจารณาความสามารถ 3.3 ลำดับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ 3.4 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตน
4. ออกแบบวางแผนการพัฒนาตนเอง	4. ดำเนินการพัฒนาตนเอง 4.1 เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 4.2 เสริมพลังการเรียนรู้ 4.3 พบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิด	4. เลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้ 5. วางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น 6. เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ
5. เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูล	5. ประเมินผลการพัฒนาตนเอง	7. ฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
6. ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง	6. ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่	8. ทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่
7. ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา	7. ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น	9. แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถ

จากตารางแสดงให้เห็นผลจากการศึกษาเอกสาร พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้
- 2) วินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบัน
- 3) กำหนดเป้าหมาย
- 4) ออกแบบวางแผนการพัฒนาตนเอง
- 5) เลือกแนวทางแสวงหาข้อมูล
- 6) ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง
- และ 7) ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา

ผลจากการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน 3 รอบ พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) ออกแบบแผนการเรียนรู้ 4) ดำเนินการพัฒนาตนเอง 5) ประเมินผลการพัฒนาตนเอง 6) ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 7) ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น

จากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ได้กระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) พบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) สร้างสถานะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ 3) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4) เลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้ 5) วางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น 6) ชั้นเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ 7) ชั้นฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 8) ชั้นทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 9) แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถ

สรุปผลจากการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ องค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายและแตกต่างกัน

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการการศึกษาและการเรียนรู้ในระบบการศึกษาและการเรียนรู้นอกกระบบ และการศึกษาและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเข้าด้วยกัน โดยนักศึกษานอกกระบบมีสิทธิ และความเสมอภาคในการเรียนรู้ที่ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผ่านการเลือกแนวทางในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายยืดหยุ่นได้ตามความสนใจและความต้องการของตน มีการเรียนรู้บนฐานความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ที่เหมือนกับตามบทบาทหน้าที่ และการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามสภาพบริบทพื้นที่ ที่ กศน. ตำบลของตน ตั้งอยู่ โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งในเวลาปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และทุกสถานที่ คือ แหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้มีความเป็นปัจเจก

บุคคลที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับวิถีชีวิตและลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ของนักการศึกษา  
นอกระบบอีกด้วย

## 2.4 ผลการศึกษาผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียน รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ นักศึกษานอกระบบเชิงปริมาณ

ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการ  
ศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ที่เข้าร่วมการศึกษา  
ตลอดระยะเวลาที่กำหนด พบว่า กรณีศึกษาเกิดการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
หลังจากที่ได้ศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง  
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ทั้งนี้ศักยภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติเกิดขึ้นในเชิงบูรณาการตลอดช่วงเวลา  
ทำการพัฒนาตนเอง โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของผลการศึกษาแบ่งออกเป็น  
4 ส่วน ได้แก่ 2.4.1) ผลการประเมินจากแบบทดสอบความรู้ 2.4.2) ผลการประเมินจากแบบวัด  
ศักยภาพด้านทักษะ 2.4.3) ผลการประเมินจากแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ และ 2.4.4) ผลการศึกษา  
พัฒนาการรายบุคคล โดยเปรียบเทียบค่าคะแนนก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วม  
เรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัด  
การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.4.1 ผลการประเมินจากแบบทดสอบความรู้

ศักยภาพด้านความรู้ เป็นการประเมินว่านักศึกษานอกระบบมีศักยภาพการจัดการศึกษา  
ตลอดชีวิตด้านความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยประเมินจากแบบทดสอบศักยภาพด้านความรู้  
ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าคะแนนทั้งฉบับรายคนของแบบทดสอบศักยภาพด้านความรู้ก่อน  
และหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ

คนที่	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา	หลังลงพื้นที่ศึกษา	ผลต่าง
1	29	32	3
2	29	36	7
3	27	34	7
4	25	30	5
5	24	33	9
6	23	29	6
7	28	33	5



จากตารางที่ 43 พบว่า กรณีศึกษาทั้ง 7 คน เฉลี่ยมีความรู้เพิ่มมากขึ้นกว่าคะแนนก่อนและ หลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ โดยได้คะแนน เพิ่มขึ้นระหว่าง 3 คะแนน ถึง 9 คะแนน แสดงให้เห็นว่ากรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีความรู้เกี่ยวกับ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสูงขึ้น ทั้งนี้กรณีศึกษาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในศักยภาพด้าน ความรู้มากที่สุด คือ กรณีศึกษาที่ 5 กรณีศึกษาที่ 2 และกรณีศึกษาที่ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรายด้านแบบทดสอบศักยภาพด้านความรู้ ก่อนและหลังลง พื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ

ศักยภาพด้านความรู้	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านวางแผนจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.86	0.64	4.43	0.49
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.14	0.64	4.43	0.49
3. ด้านการให้บริการการเรียนรู้	3.43	0.73	4.43	0.49
4. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน	4.00	0.53	4.57	0.49
5. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	3.14	0.64	4.57	0.49
6. ด้านผู้อำนวยการความสะดวก	3.14	0.64	3.57	0.49
7. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	3.00	0.53	3.43	0.49
8. ด้านภาษาต่างประเทศ	2.71	0.45	3.00	0.00

จากตารางที่ 44 พบว่า กรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีศักยภาพด้านความรู้รายด้านของคะแนนก่อน ลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีคะแนนด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชนมากที่สุด เท่ากับ 4.00 ด้านวางแผนจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิต เท่ากับ 3.86 ด้านการให้บริการการเรียนรู้ เท่ากับ 3.43 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เท่ากับ 3.14 ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เท่ากับ 3.14 ด้านผู้อำนวยการความสะดวก เท่ากับ 3.14 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เท่ากับ 3.00 และด้าน ภาษาต่างประเทศมีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ส่วนคะแนนหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการ เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า ทุกด้านมี คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น โดยมีคะแนนมากที่สุด 2 เรื่องคือ ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน เท่ากับ 4.57 และ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เท่ากับ 4.57 ด้านวางแผนจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิต เท่ากับ 4.43 ด้านการให้บริการการเรียนรู้ เท่ากับ 4.43 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เท่ากับ 4.43 ด้านผู้อำนวยการ

ความสะดวก เท่ากับ 3.57 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน เท่ากับ 3.43 และด้านภาษาต่างประเทศ มีคะแนนน้อยที่สุด เท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบทดสอบศักยภาพด้านความรู้ ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ

ศักยภาพที่พัฒนา	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา		t-test	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความรู้	26.29	2.43	33.43	1.72	11.27	.00*

จากตารางที่ 45 พบว่า ก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ยศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในด้านความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 แสดงว่ากรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีความรู้เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น

#### 2.4.2 ผลการประเมินจากแบบวัดศักยภาพด้านทักษะ

ศักยภาพด้านทักษะ เป็นการประเมินว่านักศึกษานอกกระบบได้ลงมือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่ มีทักษะในเรื่องที่พัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งไม่คำนึงถึงความถูกต้องของการปฏิบัติ แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ และเจตคติที่มีต่อศักยภาพด้านนั้นๆ โดยประเมินจากแบบวัดศักยภาพด้านทักษะ ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านทักษะ ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ

ศักยภาพด้านทักษะ	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน</b>				
1. ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจในเรื่องที่จัดกระบวนการเรียนรู้	4.00	0.00	4.00	0.00
2. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล	3.57	0.53	4.14	0.38
3. ข้าพเจ้าออกแบบการเรียนรู้เพื่อเหมาะสมสำหรับผู้เรียนรายบุคคล	3.43	0.79	4.00	0.58
<b>ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>				
4. ข้าพเจ้าเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.00	0.00	4.00	0.00
5. ข้าพเจ้าสามารถเขียนแผนจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้	4.00	0.00	4.14	0.38
6. ข้าพเจ้าลงชุมชนเพื่อสำรวจความต้องการการเรียนรู้และนำมาใช้ในแผนจัดการเรียนรู้	4.00	0.00	4.14	0.38

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านทักษะ ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษาร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ (ต่อ)

ศักยภาพด้านทักษะ	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7. ข้าพเจ้าร่วมจัดทำเวทีประชาคมกับเครือข่ายในชุมชนเพื่อร่วมกันจัดทำแผนชุมชน	3.85	0.38	4.43	0.53
<b>ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>				
8. ข้าพเจ้าสามารถจัดหาแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	3.71	0.49	4.86	0.38
9. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้ได้รับความรู้	4.12	0.53	4.57	0.53
<b>ทักษะในการสื่อสาร</b>				
10. ข้าพเจ้าสนับสนุนให้เกิดเวทีพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในชุมชน เพื่อให้เกิดกิจกรรมและการเรียนรู้ในชุมชน	3.86	0.69	4.14	0.38
11. ข้าพเจ้าส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมในชุมชน เพื่อการประกอบอาชีพ	3.43	0.53	4.14	0.38
12. ข้าพเจ้าสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.14	0.38	4.14	0.38
13. ข้าพเจ้าสามารถสื่อสารให้เกิดการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต	3.86	0.38	4.71	0.49
<b>ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก</b>				
14. ข้าพเจ้าเป็นที่ปรึกษาที่ดี คอยช่วยเหลือสนับสนุนผู้เรียนและคนในชุมชน เกิดการเรียนรู้	3.43	0.79	4.00	0.00
15. ข้าพเจ้าเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	3.43	0.98	4.29	0.49
<b>ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม</b>				
16. ข้าพเจ้าเลือกใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เหมาะสม	4.29	0.76	4.57	0.53
17. ข้าพเจ้าสามารถสร้างสื่อที่เป็นนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้	4.29	0.76	4.43	0.79
<b>ทักษะในการวัดผลประเมินผล</b>				
18. ข้าพเจ้าสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลายและเหมาะสม	4.14	0.38	4.00	0.00
19. ข้าพเจ้าสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามสภาพจริง	4.29	0.49	4.29	0.49

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านทักษะ ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ (ต่อ)

ศักยภาพด้านทักษะ	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์</b>				
20. ข้าพเจ้าใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.00	0.00	4.14	0.38
21. ข้าพเจ้าใช้โปรแกรมสนับสนุนการเรียนรู้ หรือใช้ประโยชน์จากโทรศัพท์ Smart phone ฯลฯ ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.00	0.00	4.14	0.38
<b>ทักษะภาษาต่างประเทศ</b>				
22. ข้าพเจ้าสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารเบื้องต้นได้	3.00	0.58	4.00	0.00
23. ข้าพเจ้าสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	2.86	0.69	3.43	0.53

จากตารางที่ 46 พบว่า กรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีศักยภาพด้านทักษะของคะแนนก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คะแนนด้านทักษะในการพัฒนานวัตกรรม และทักษะในการวัดผลประเมินผล มีความเหมาะสมมากที่สุดเท่ากับ 4.29 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านทักษะในการสื่อสาร เท่ากับ 4.14 ด้านทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เท่ากับ 4.12 ด้านทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 4.00 ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน เท่ากับ 4.00 ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก เท่ากับ 3.43 และทักษะภาษาต่างประเทศ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ 2.86 ตามลำดับ

ส่วนศักยภาพด้านทักษะของคะแนนหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความเหมาะสมมากที่สุด เท่ากับ 4.86 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านทักษะในการสื่อสาร เท่ากับ 4.71 คะแนนด้านทักษะในการพัฒนานวัตกรรม เท่ากับ 4.57 และ ทักษะในการวัดผลประเมินผล และทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก เท่ากับ 4.29 ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน และด้านทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เท่ากับ 4.14 และทักษะภาษาต่างประเทศ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 47 ค่าคะแนนรวมรายด้านแบบวัดศักยภาพด้านทักษะก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้วย dependent sample t-test

ศักยภาพด้านทักษะ	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน	3.67	0.38	4.05	0.30	4.38	.00
ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.00	0.14	4.36	0.24	5.30	.00
ทักษะในการสื่อสาร	3.82	0.37	4.29	0.34	4.04	.01
ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก	3.43	0.84	4.14	0.24	2.97	.02
ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม	4.29	0.76	4.50	0.65	0.70	.51
ทักษะในการวัดผลประเมินผล	4.21	0.39	4.14	0.24	0.42	.69
ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์	4.00	0.00	4.14	0.38	1.00	.36
ทักษะภาษาต่างประเทศ	2.93	0.61	3.71	0.27	3.27	.02
<b>คะแนนรวมศักยภาพด้านทักษะ</b>	<b>3.83</b>	<b>0.24</b>	<b>4.20</b>	<b>0.18</b>	<b>5.91</b>	<b>.00</b>

จากตารางที่ 47 พบว่า ศักยภาพด้านทักษะของกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ในภาพรวมก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ มีคะแนนด้านทักษะเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.83 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.97 ถึง 4.29 โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะในการพัฒนานวัตกรรมมากที่สุด เท่ากับ 4.29 และทักษะภาษาต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.93 ส่วนหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ มีคะแนนด้านทักษะเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.20 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 3.71 ถึง 4.50 โดยมีคะแนนเฉลี่ยทักษะในการพัฒนานวัตกรรมมากที่สุด เท่ากับ 4.50 และทักษะภาษาต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.71

การเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า โดยภาพรวมศักยภาพด้านทักษะมีคะแนนแตกต่างจากก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $sig. = .00$ ) โดยที่ศักยภาพย่อย 8 ด้าน มี 7 ด้านที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นยกเว้นด้านทักษะในการวัดผลประเมินผล ที่มีคะแนนลดลงเล็กน้อย (.69 คะแนน) โดยที่คะแนนเพิ่มขึ้นของศักยภาพแตกต่างจากค่าเฉลี่ยก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 5 ด้าน คือ ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน ( $sig. = .00$ ) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $sig. = .00$ ) ทักษะในการสื่อสาร ( $sig. = .01$ ) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก ( $sig. = .02$ ) ทักษะภาษาต่างประเทศ ( $sig. = .02$ )

### 2.4.3 ผลการประเมินจากแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ

ศักยภาพด้านเจตคติ เป็นการประเมินความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองที่แสดงออกมาในรูปแบบของความเต็มใจยินดีพัฒนาตนเองตามความต้องการของตน จนส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ โดยประเมินจากแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ

ศักยภาพด้านเจตคติ	ก่อนลงพื้นที่ ศึกษา		หลังลงพื้นที่ ศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านทัศนคติ</b>				
1. ข้าพเจ้ามีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.43	0.53	4.71	0.49
2. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับนโยบายการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของหน่วยงาน องค์กรและประเทศ	4.14	0.38	4.71	0.49
3. ข้าพเจ้ามีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.29	0.49	5.00	0.00
4. ข้าพเจ้าเชื่อในศักยภาพของตนเองว่าสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้	4.14	0.38	4.29	0.49
5. ข้าพเจ้ามุ่งศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.00	0.00	4.71	0.49
6. ข้าพเจ้ามีความใฝ่รู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอยู่เสมอ	4.00	0.58	4.71	0.49
7. ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุมบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.00	0.00	4.86	0.38
8. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ และการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการเป็นครู	4.00	0.58	4.00	0.00
9. ข้าพเจ้าเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ	4.29	0.49	4.00	0.00
10. ข้าพเจ้ายึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.29	0.49	4.29	0.49
11. ข้าพเจ้ายกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ	4.43	0.53	5.00	0.00
12. ข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.29	0.49	4.86	0.38
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>				
13. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ	4.29	0.49	4.57	0.53
14. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.29	0.49	4.57	0.53

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ (ต่อ)

ศักยภาพด้านเจตคติ	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>				
15. ข้าพเจ้าสนใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตลอดเวลา	3.86	0.69	4.86	0.38
16. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจจากหน่วยงาน เช่น กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ รางวัลครู กศน.ตำบลที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	3.86	0.38	4.00	0.00
17. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	3.86	0.69	4.00	0.00
18. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน	4.00	0.82	4.86	0.38
19. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.14	0.38	4.00	0.00
<b>ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล</b>				
20. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีของหน่วยงาน	4.29	0.49	4.57	0.53
21. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.29	0.49	4.71	0.49
22. ข้าพเจ้ามีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ	4.43	0.53	4.86	0.38
23. ข้าพเจ้ามีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.14	0.38	4.29	0.49
24. ข้าพเจ้าสามารถเสียดสละความสุขส่วนตัว เพื่อนำมาใช้ศึกษาหาความรู้ ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.00	0.58	4.29	0.49
25. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.86	0.38	4.71	0.49
26. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน	4.00	0.58	4.14	0.69
27. ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ตนเองให้มีความมุ่งมั่น สามารถควบคุมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	3.86	0.38	4.71	0.49
28. ข้าพเจ้าเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.38	4.86	0.38

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบค่าคะแนนรวมแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ ก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษาร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ (ต่อ)

ศักยภาพด้านเจตคติ	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล</b>				
29. ข้าพเจ้าแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา/การศึกษา ดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น	4.00	0.00	4.86	0.38
30. ข้าพเจ้าซื้อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	4.29	0.49	4.14	0.38
31. ข้าพเจ้ามีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน	4.14	0.69	4.71	0.49
32. ข้าพเจ้าให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้อื่น	4.29	0.49	4.00	0.00
33. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร ชุมชนในสังคมได้ดี	4.57	0.53	4.57	0.53
34. ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กรชุมชนและคนในสังคมได้ดี	4.29	0.49	4.57	0.53
35. ข้าพเจ้ายอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหา	4.14	0.38	4.14	0.38

จากตารางที่ 48 พบว่า กรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีศักยภาพด้านเจตคติของคะแนนก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คะแนนด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลมีความเหมาะสมมากที่สุด เท่ากับ 4.57 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านทัศนคติ เท่ากับ 4.43 และด้านแรงจูงใจ มีคะแนนต่ำที่สุด เท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ส่วนศักยภาพด้านทักษะของคะแนนหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีความเหมาะสมมากที่สุดเท่ากันทุกด้าน คือ ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ด้านทัศนคติ และด้านแรงจูงใจ เท่ากับ 4.86



ตารางที่ 49 ค่าคะแนนรวมรายด้านแบบวัดศักยภาพด้านเจตคติก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ และการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้วย dependent sample t-test

ศักยภาพด้านเจตคติ	ก่อนลงพื้นที่ศึกษา		หลังลงพื้นที่ศึกษา		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ศักยภาพด้านทัศนคติ	4.19	0.24	4.60	0.12	3.91	.01
ศักยภาพด้านแรงจูงใจ	4.10	0.38	4.46	4.13	2.45	.05
ศักยภาพด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล	4.13	0.29	4.49	0.15	2.34	.06
คะแนนรวมศักยภาพด้านเจตคติ	4.14	0.28	4.52	0.10	3.00	.02

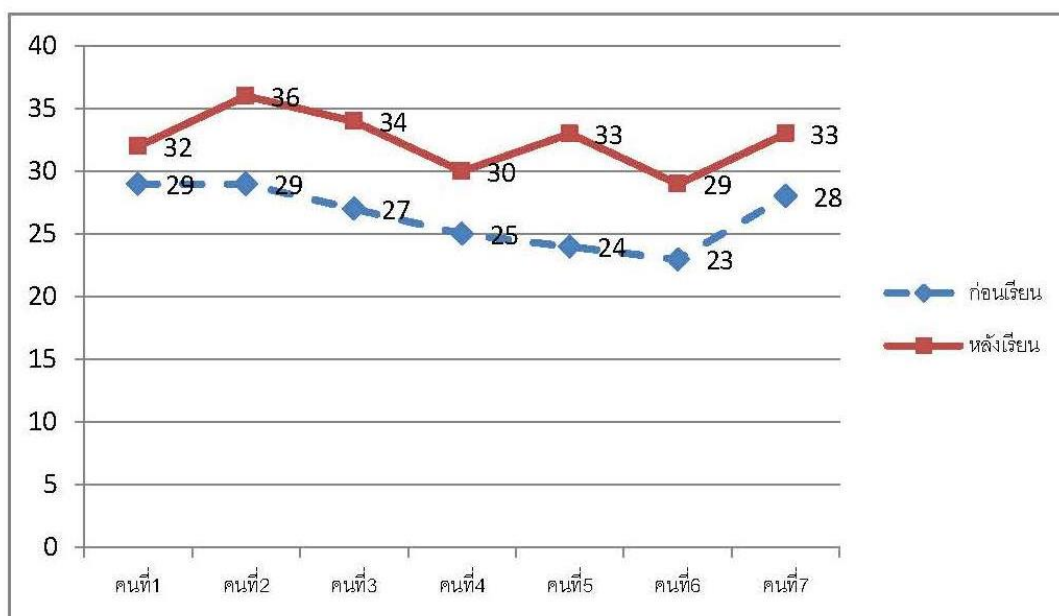
จากตารางที่ 49 พบว่า เจตคติในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองของ กรณีศึกษาทั้ง 7 คน ในภาพรวมก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียน รูปแบบๆ มีคะแนนเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.14 ซึ่งทั้ง 3 ด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 ถึง 4.19 โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านทัศนคติสูงที่สุด เท่ากับ 4.19 โดยที่ด้านแรงจูงใจมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.10 ส่วนหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ มีคะแนนเจตคติเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.52 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 4.46 ถึง 4.60 โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านทัศนคติมากที่สุด เท่ากับ 4.60 และแรงจูงใจมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.46

การเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และ ถอดบทเรียนรูปแบบๆ พบว่า โดยภาพรวมเจตคติมีคะแนนแตกต่างจากก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $sig. = .02$ ) โดยที่เจตคติย่อย 3 มีคะแนนเพิ่มขึ้น โดยที่คะแนนเพิ่มขึ้นของเจตคติแตกต่างจากค่าเฉลี่ยก่อนลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ด้าน คือ ทัศนคติ ( $sig. = .01$ ) และแรงจูงใจ ( $sig. = .05$ )

#### 2.4.4 ผลการศึกษาพัฒนาการรายบุคคล

นอกจากการศึกษาในภาพรวมแล้วยัง พบว่า การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคล จะสามารถวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เหมาะสมของการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ สำหรับแต่ละบุคคลได้ โดยการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ในการ พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัด การศึกษาตลอดชีวิตในรายบุคคลจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ผลการศึกษาพัฒนาการรายบุคคล ด้านความรู้ในภาพรวม 2) ผลการศึกษาพัฒนาการรายบุคคลด้านทักษะในภาพรวม และ 3) ผล การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติในภาพรวม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

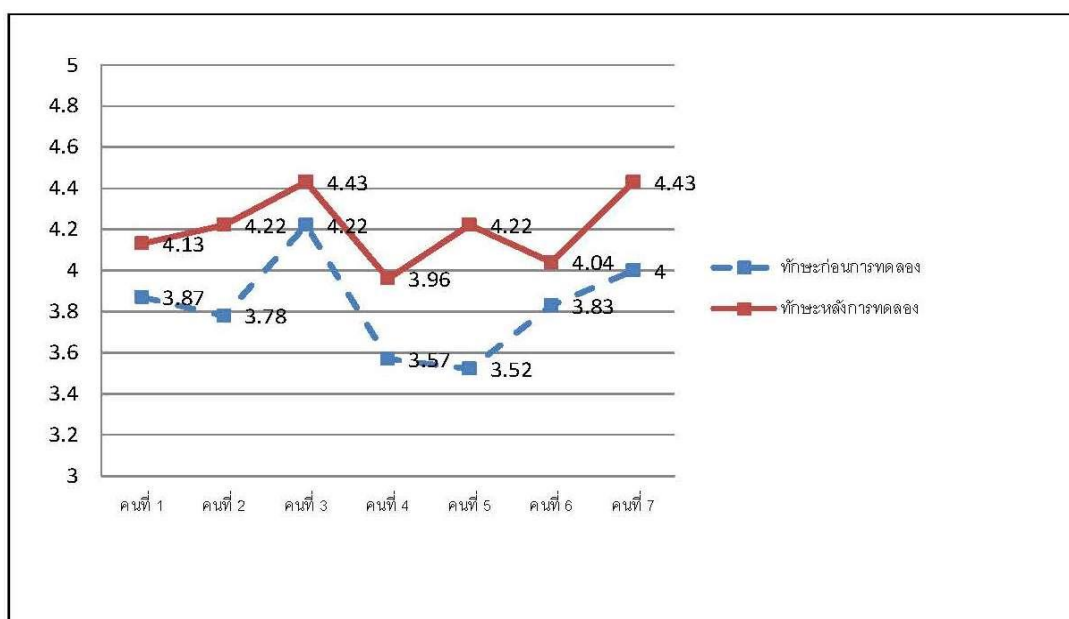
##### 1) ผลการศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านความรู้ในภาพรวม



แผนภาพที่ 9 การศึกษาพัฒนาการกรณีศึกษารายบุคคลด้านความรู้ในภาพรวม

จากแผนภาพที่ 6 พบว่า ในภาพรวมจากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และ ถอดบทเรียนรูปแบบๆ ทำให้กรณีศึกษาทั้ง 7 คน มีคะแนนหลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วม เรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆสูงขึ้น โดยกรณีศึกษาที่ 5 มีพัฒนาการสูงที่สุด เนื่องจากชอบ ค้นคว้าศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้านความรู้ด้วยตนเอง รองลงมาตามลำดับคือ กรณีศึกษาที่ 2 และกรณีศึกษาที่ 3 ซึ่งเป็นผู้ที่มีความชำนาญในการออกข้อสอบให้กับหน่วยงาน เมื่อ ต้องพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงมีการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองในเชิงค้นคว้าเอกสารในเชิงทฤษฎี ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนถนัด และกรณีศึกษาที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ กรณีศึกษาที่ 4 และ กรณีศึกษาที่ 6 ตามลำดับ มีพัฒนาการด้านความรู้ในระดับดีกว่าก่อนเรียนซึ่ง ถือว่ามีความรู้เพิ่มมากขึ้น

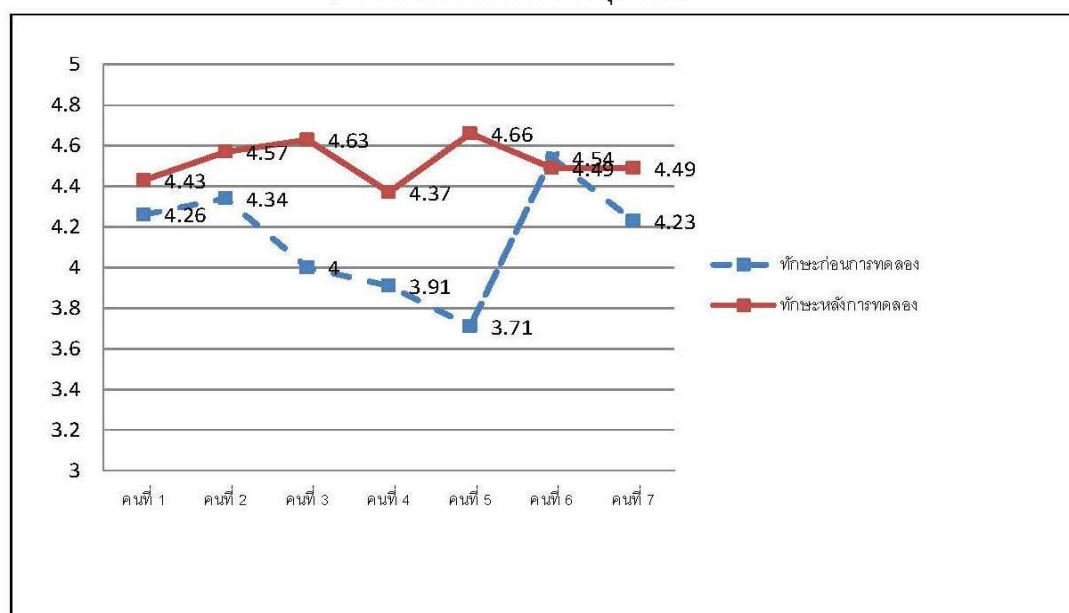
## 2) ผลการศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านทักษะในภาพรวม



แผนภาพที่ 10 การศึกษาพัฒนาการกรณีศึกษารายบุคคลด้านทักษะในภาพรวม

จากแผนภาพที่ 7 พบว่า ในภาพรวมจากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และ ถอดบทเรียนรูปแบบฯ ทำให้กรณีศึกษาทั้ง 7 คนมีคะแนนหลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ สูงขึ้น โดยกรณีศึกษาที่ 5 มีพัฒนาการสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ กรณีศึกษาที่ 2 และกรณีศึกษาที่ 7 ส่วนคนที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ กรณีศึกษาที่ 3 และ กรณีศึกษาที่ 6

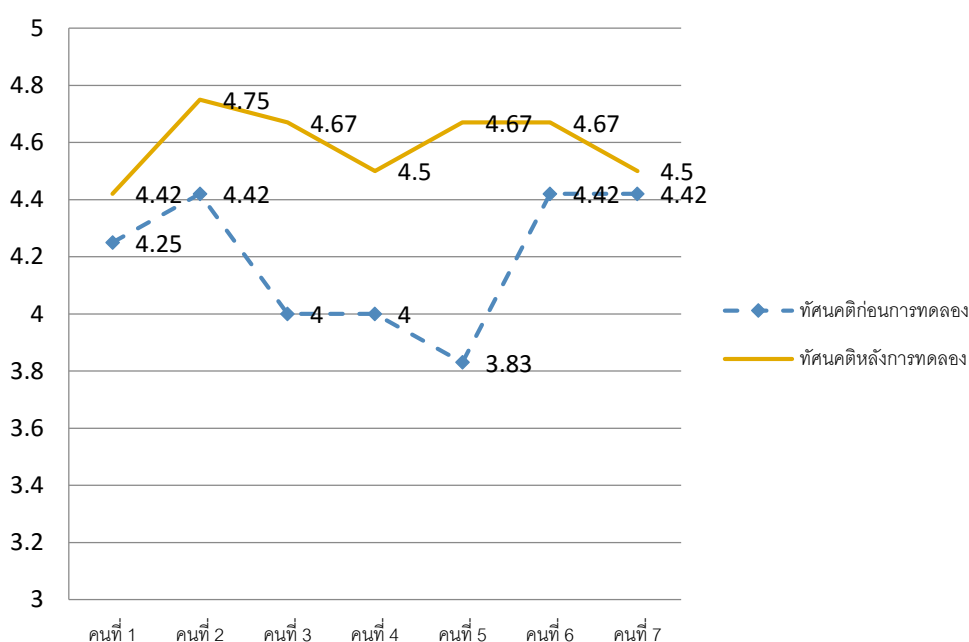
## 3) ผลการศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติในภาพรวม



แผนภาพที่ 11 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติในภาพรวม

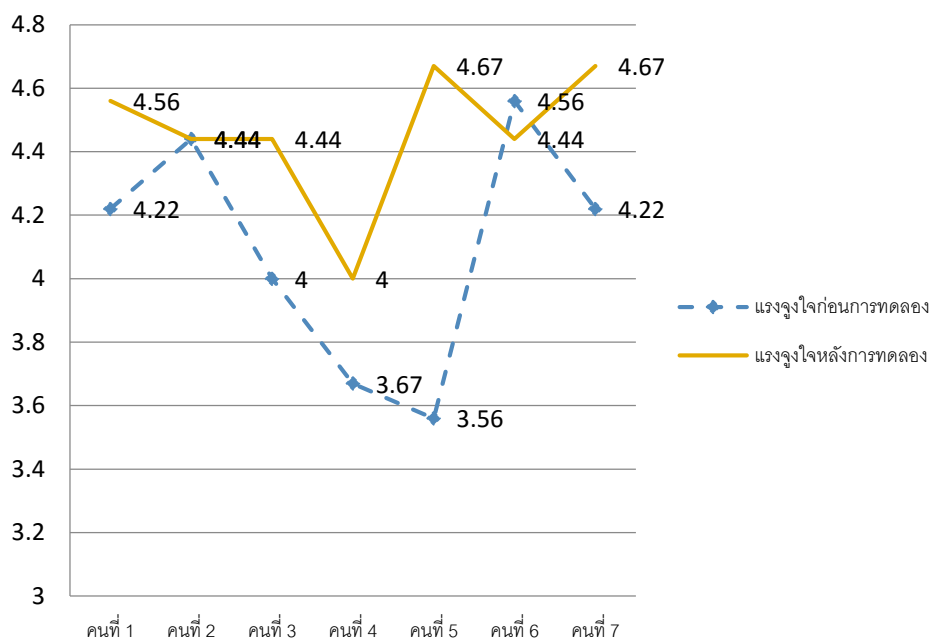
จากแผนภาพที่ 8 พบว่า ในภาพรวมจากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และ ถอดบทเรียนรูปแบบต่างๆทำให้กรณีศึกษาทั้ง 7 คนมีคะแนนหลังการทดลองสูงขึ้น ยกเว้นกรณีศึกษาที่ 6 ที่มีคะแนนต่ำลง โดยกรณีศึกษาที่ 5 มีพัฒนาการสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ กรณีศึกษาที่ 3 และ กรณีศึกษาที่ 4 ส่วนคนที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ กรณีศึกษาที่ 1 และ กรณีศึกษาที่ 7

จากการวิเคราะห์พัฒนาการในภาพรวม พบว่า มีกรณีศึกษาที่มีพัฒนาการต่ำลงจึงต้องมีการศึกษาในรายละเอียดในรายด้านย่อยเพิ่มเติมดังมีรายละเอียดต่อไปนี้



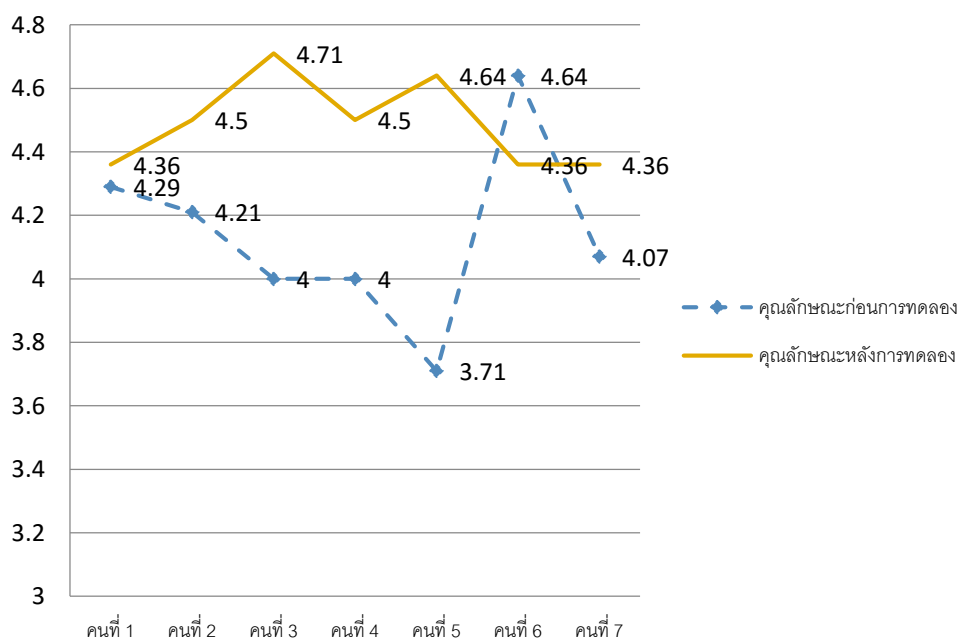
แผนภาพที่ 12 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติ ด้านทัศนคติ

จากแผนภาพที่ 9 พบว่า ในด้านเจตคติ ด้านทัศนคติ กรณีศึกษาที่ผ่านการร่วมเรียนรู้ และ ถอดบทเรียนรูปแบบต่างๆทั้ง 7 คน มีคะแนนหลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และ ถอดบทเรียนรูปแบบต่างๆสูงขึ้น โดยกรณีศึกษาที่ 5 มีพัฒนาการสูงที่สุด รองลงมาตามอันดับ คือ กรณีศึกษาที่ 3 และกรณีศึกษาที่ 4 ส่วนคนที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ กรณีศึกษาที่ 1 และ กรณีศึกษาที่ 7 ซึ่งตรงกับภาพรวมเจตคติ



แผนภาพที่ 13 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ

จากแผนภาพที่ 10 พบว่า ในด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ กรณีศึกษาที่ผ่านการร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ ทั้ง 7 คน มี 5 คนที่มีคะแนนหลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ สูงขึ้น ยกเว้นกรณีศึกษาที่ 2 ที่มีคะแนนเท่าเดิม และกรณีศึกษาที่ 6 ที่มีคะแนนต่ำลง โดยกรณีศึกษาที่ 5 มีพัฒนาการสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ กรณีศึกษาที่ 3 และกรณีศึกษาที่ 7 ส่วนคนที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ กรณีศึกษาที่ 1 และ กรณีศึกษาที่ 4



แผนภาพที่ 14 การศึกษาพัฒนาการของกรณีศึกษารายบุคคลด้านเจตคติ ด้านคุณลักษณะรายบุคคล

จากแผนภาพที่ 11 พบว่า ในด้านเจตคติ ด้านคุณลักษณะรายบุคคล กรณีศึกษาที่ผ่านการร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบต่างๆ ทั้ง 7 คน มีจำนวน 6 คนที่มีคะแนนหลังการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบต่างๆ สูงขึ้น ยกเว้นกรณีศึกษาที่ 6 ที่มีคะแนนต่ำลง โดยกรณีศึกษาที่ 5 มีพัฒนาการสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ กรณีศึกษาที่ 3 และกรณีศึกษาที่ 4 ส่วนคนที่มีพัฒนาการน้อยที่สุด คือ กรณีศึกษาที่ 1 และ กรณีศึกษาที่ 7

## 2.5 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และผลวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกกระบบ

### 2.5.1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

จากการศึกษาเอกสาร การวิจัยแบบเดลฟาย การลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียน และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบที่สังเคราะห์ขึ้น โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ โดยมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 แนวคิดพื้นฐาน
- องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์
- องค์ประกอบที่ 3 เนื้อหา
- องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง
- องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง
- องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล

## 1. แนวคิดพื้นฐาน

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ องค์กรประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเด็นดังต่อไปนี้

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการการศึกษาและการเรียนรู้ในระบบ การศึกษาและการเรียนรู้นอกกระบบ และการศึกษาและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเข้าด้วยกัน โดยนักศึกษานอกกระบบมีสิทธิและความเสมอภาคในการเรียนรู้ที่ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผ่านการเลือกแนวทางในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายยืดหยุ่นได้ตามความสนใจและความต้องการของตน โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งในเวลาปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และทุกสถานที่คือแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้มีความเป็นปัจเจกบุคคลที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับวิถีชีวิตและลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ของนักศึกษานอกกระบบอีกด้วย

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ เป็นการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นหลัก และสอดแทรกด้วยการเรียนรู้ที่มีผู้จัดการศึกษาให้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นที่เป็นหลักสำหรับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบ 5 ประการ ได้แก่

1) การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการและความสนใจ คือ นักศึกษานอกกระบบจะเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาตนเองจากความต้องการ และสิ่งที่ตนสนใจ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆเป็นหลัก

2) การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกิดจากสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ และวิถีชีวิต คือ นักศึกษานอกกระบบจะพัฒนาตนเองได้ดี และต่อเนื่อง เมื่อเรื่องที่ทำกรพัฒนามีความจำเป็น เกิดความตระหนักถึงความสำคัญ และกำลังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์ที่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทพื้นที่ของตนอีกด้วย หรือแม้กระทั่งสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

3) ประสบการณ์เป็นชุมทรัพย์การเรียนรู้ คือ นักการศึกษานอกระบบใช้ประสบการณ์ที่มีเป็นตัวตั้งในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองให้สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ นักการศึกษานอกระบบแต่ละคนมีประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน ทั้งพื้นหลังทางการศึกษา ครอบครัว ความเชื่อ ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ และสภาพบริบทพื้นที่ที่ กศน. ตำบลของตนตั้งอยู่ จึงส่งผลให้ความสามารถในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง การรับรู้ การเข้าถึงความรู้ การสะสมความรู้ การนำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ และระยะเวลาที่ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติจากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแตกต่างกันไป

5) เรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นหลัก คือ นักการศึกษานอกระบบที่มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงจะมีโอกาสในการพัฒนาตนเองได้รวดเร็วกว่านักการศึกษานอกระบบที่มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองต่ำ ดังนั้นนักการศึกษานอกระบบเป็นผู้ที่ริเริ่มที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการและความสนใจ ผ่านการวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง เลือกและตัดสินใจแนวทางการแสวงหาความรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

โดยมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพียงพอสำหรับจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยมีหลักพื้นฐานคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีการปฏิบัติเพราะจะได้รับผลสะท้อนกลับมาเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า

การลงมือปฏิบัติ โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้นมี 2 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้โดยตั้งใจตามอรรถาศัย เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจ ความต้องการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เกิดความตั้งใจ และมีจุดมุ่งหมาย 2) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Incidental Learning) เป็นประสบการณ์เรียนรู้ที่นักการศึกษานอกระบบได้รับจากความไม่ตั้งใจ และเกิดขึ้นเองผ่านการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การเล่นเกม การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยการเรียนรู้ ทั้ง 2 ประเภทก่อให้เกิดประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน (Tacit Learning) ผ่านการปฏิบัติงาน การลงชุมชน พูดคุย การได้พบข่าวสาร การจัดกิจกรรมพัฒนาสังคม การลงประชาคม และมีการนำเอาประสบการณ์เดิมมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทพื้นที่ของตน

และเนื่องจากนักการศึกษานอกระบบมีผู้ใช้ที่มีบทบาทเพียงจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น ยังจำเป็นต้องเป็นนักจัดการ อำนวยความสะดวก และประสานงานกับชุมชน เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ การเรียนรู้จากสภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือเรียนรู้จากสิ่งที่พบเจอใน



การปฏิบัติงานประจำวันจึงมีความสำคัญ การเรียนรู้ในที่ทำงานจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จัดเป็น การศึกษาและการเรียนรู้ตามอัยศาสตร์รูปแบบหนึ่ง ที่เกิดจากการที่นักศึกษานอกกระบบต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นในรูปแบบของการสอน งาน การให้คำปรึกษา การเป็นต้นแบบการปฏิบัติ จากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรือผู้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา เพื่อนนักศึกษานอกกระบบที่มีความชำนาญ มีประสบการณ์ และ คนในชุมชน และเครือข่าย เพื่อดูแลแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น รวมถึงการปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบท พื้นที่ของตน โดยมีหลักการเรียนรู้ในที่ทำงาน ดังต่อไปนี้

- 1) การเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากตัวนักศึกษานอกกระบบเอง
- 2) การเรียนรู้จะเริ่มต้นจากเรื่องที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่น่าสนใจกับตนเองก่อน
- 3) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นทันที เมื่อจำเป็นต้องใช้ หรือสอดคล้องกับสิ่งที่พบเจอ หรือสิ่งที่เป็น ปัญหา หรือเมื่อต้องการใช้ประโยชน์ เพราะนักศึกษานอกกระบบมีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ เกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้นสิ่งที่ได้เรียนรู้มาจะเชื่อมโยงกับความต้องการขององค์กร สถานการณ์ ที่เกิด ขึ้นจริง และบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่
- 4) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นได้ตามสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ ที่พบเจอ
- 5) ทุกสภาพปัญหาที่พบเจอไม่จำเป็นต้องรู้วิธีการแก้ปัญหาทั้งหมด แต่รู้วิธีการแสวงหา แนวทางแก้ปัญหาที่เพียงพอ
- 6) การเรียนรู้สามารถยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

จึงเห็นได้ว่าการเรียนรู้ในที่ทำงานเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภายใต้การเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเองโดยตรง เพราะเป็นการเรียนรู้ที่นักศึกษานอกกระบบต้องมีความต้องการในการเรียนรู้ด้วย ตนเอง เพื่อศึกษาเรียนรู้เรื่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยใช้ฐานความรู้และประสบการณ์ที่มีมาแต่ ตั้งเดิม เรียนรู้จากสภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่สอดคล้อง ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และ การลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ได้ซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงนับ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต ที่บูรณาการระหว่างการศึกษาและการเรียนรู้ในระบบ การศึกษาและการเรียนรู้นอกกระบบ และการศึกษาและการเรียนรู้ตามอัยศาสตร์ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้ง เกิดขึ้นโดยตั้งใจ และไม่ตั้งใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน นำมาซึ่งการได้รับ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองในการพัฒนาศักยภาพการจัด การศึกษาตลอดชีวิตนั้น มีความสัมพันธ์กับหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตในเรื่องของ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน ในทุกสถานที่ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงาน

แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินชีวิตล้วนเป็นแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกกระบบทั้งสิ้น การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมีความสำคัญ และสัมพันธ์กับวิถีชีวิตอย่างมีความสุข อีกทั้งนักรักศึกษานอกกระบบมีโอกาสมากและมีทางเลือกในการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบ และวิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ยืดหยุ่นกลมกลืนไปกับการใช้ชีวิตประจำวัน เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของตน บนฐานความต้องการเรียนรู้ของตน รวมถึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และสนับสนุนช่วยเหลืออำนวยความสะดวกร่วมกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนและคนในชุมชน โดยการประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกกระบบขึ้นอยู่กับ การประเมินผลความสำเร็จตนเองในการพัฒนาตนเอง และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการจัดการศึกษาทุกคน

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกกระบบด้านศักยภาพด้านความรู้ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

2.2 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกกระบบด้านทักษะ 8 ด้านประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 5) ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6) ทักษะในการวัดและประเมินผล 7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8) ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

2.3 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกกระบบด้านเจตคติ ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

## 3. เนื้อหา

การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกกระบบ จำเป็นต้องกำหนดเนื้อหาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และสภาพบริบทพื้นที่ ที่กศน.ตำบลตั้งอยู่ของนักรักศึกษานอกกระบบเป็นหลัก เพราะการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบาทของนักรักศึกษานอกกระบบนั่นเอง เนื้อหาของรูปแบบ จึงแบ่ง

ออกเป็นศักยภาพตามบทบาท และศักยภาพเสริมที่พึงมีเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้ นักการศึกษาจากระบบสามารถเลือกเนื้อหาของศักยภาพที่ต้องการจะพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ และตามลำดับความสำคัญที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ เช่น พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ บทบาทหน้าที่ การสำรวจชุมชนเพื่อจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของบริบทชุมชนที่ตัวนักศึกษจากระบบปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้ นักศึกษจากระบบสามารถนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที โดยเนื้อหาในการพัฒนาตนเองแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ

**1.2.1 เนื้อหาหรือข้อมูลปฐมภูมิ** ซึ่งเป็นข้อมูลที่นักศึกษจากระบบนำมาใช้พัฒนาตนเองที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยตรง จากประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ สังเกต ลงพื้นที่พูดคุย กับผู้รู้ เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ เครือข่ายชุมชน ประชาชนชาวบ้าน การจัดโครงการพัฒนาอาชีพ การเข้าร่วมประชาคม การจัดการเรียนการสอน ลงพื้นที่แหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น

**1.2.2 เนื้อหาหรือข้อมูลทุติยภูมิ** ซึ่งเป็นข้อมูลที่นักศึกษจากระบบนำมาใช้พัฒนาตนเองที่ได้มาจากข้อมูลด้านเอกสาร งานวิจัย เอกสารฝึกอบรม คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

### **ด้านที่ 1 ศักยภาพด้านความรู้**

นักศึกษจากระบบจำเป็นต้องมีศักยภาพด้านความรู้เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากศักยภาพด้านความรู้มาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทที่พึงปฏิบัติเมื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้ ศักยภาพด้านความรู้ยังแบ่งออกได้เป็น 5 ด้านคือ 1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### **1.ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต**

1.1 ความรู้ความเข้าใจ ด้านปรัชญา แนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

1.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

1.3 ความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน

1.4 ความรู้ความเข้าใจในการสำรวจและประเมินความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนในชุมชน

## 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

2.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหารายวิชาที่ต้องนำมาใช้ในการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง ในด้านการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ผ่านกิจกรรมทั้งด้านทักษะชีวิต การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นต้น

2.4 ความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.5 ความรู้เข้าใจในบทบาทการเป็นผู้จัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงต่อผู้เรียนหรือคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

2.6 ความรู้ความเข้าใจในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลกิจกรรมหรือโครงการต่างๆเพื่อสรุปจัดทำผลการนำเสนอการปฏิบัติงาน

2.7 ความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้าน

## 3. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

3.1 ความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้าน

3.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งด้านสื่อวัสดุ สื่อบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำาการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

## 4. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน

4.1 ความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ที่มีในชุมชน

4.2 ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน

## 5. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

5.1 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตในหลายระดับ เช่น การสร้างเครือข่ายร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับ กศน.ตำบลอื่น กับ หมู่บ้าน กับองค์กร หรือชุมชนต่างๆ

5.2 ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ในหลายมิติ เช่น ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อคนในชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

5.3 ความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

## **ด้านที่ 2 ศักยภาพด้านทักษะ**

นักศึกษานอกกระบบจำเป็นต้องมีศักยภาพด้านทักษะเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ และความชำนาญในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้ศักยภาพด้านทักษะยังแบ่งออกได้เป็น 8 ด้านคือ 1) ทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก 5) ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6) ทักษะในการวัดและประเมินผล 7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8) ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. **ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน** คือ นักศึกษานอกกระบบสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนได้

2. **ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง** คือ นักศึกษานอกกระบบสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

3. **ทักษะในการสื่อสาร** คือ นักศึกษานอกกระบบมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและสามารถประสานงานกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่นกับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ กับศึกษานิเทศก์ กับผู้บริหาร หรือหน่วยงาน รวมถึงบุคคลในชุมชนและเครือข่ายชุมชน

4. **ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก** คือ นักศึกษานอกกระบบปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมทางในการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะดวก และผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้คำปรึกษาที่ดีต่อผู้เรียนเมื่อทำการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

5. **ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม** คือนักศึกษานอกกระบบสามารถสร้างหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

6. **ทักษะในการวัดผลประเมินผล** คือ นักศึกษานอกกระบบสามารถวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

7. **ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์** คือ นักศึกษานอกกระบบสามารถนำเอาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โปรแกรมสนับสนุนการเรียนรู้ หรือการใช้ประโยชน์จากโทรศัพท์ Smart phone ฯลฯ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

8.ทักษะภาษาต่างประเทศ คือ นักการศึกษานอกระบบมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศที่จำเป็นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ด้านที่ 3 ศักยภาพด้านเจตคติ

นักการศึกษานอกระบบจำเป็นต้องมีศักยภาพด้านเจตคติ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมไปถึงสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ภายใต้คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ของนักการศึกษานอกระบบที่พึงมี เพื่อให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ทั้งนี้ศักยภาพด้านเจตคดียังแบ่งออกได้เป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านทัศนคติ 2) ด้านแรงจูงใจ และ3) ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านทัศนคติ

- 1.1 มีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- 1.2 มีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพครู
- 1.3 มีจิตสำนึกในการเป็นครูและการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้

#### 2. ด้านแรงจูงใจ

2.1 มีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนา  
ผู้เรียน

- 2.2 มีความตระหนักในคุณค่าแห่งตนว่าสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้
- 2.3 มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ

#### 3. ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล

3.1 มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ น่าเชื่อถือ  
3.2 มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำตนเองสูง  
3.3 มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่าง  
ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3.4 ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
3.5 เป็นผู้สามารถปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร  
ชุมชนในสังคมได้ดี

3.6 มีความมุ่งมั่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา  
ตลอดชีวิต

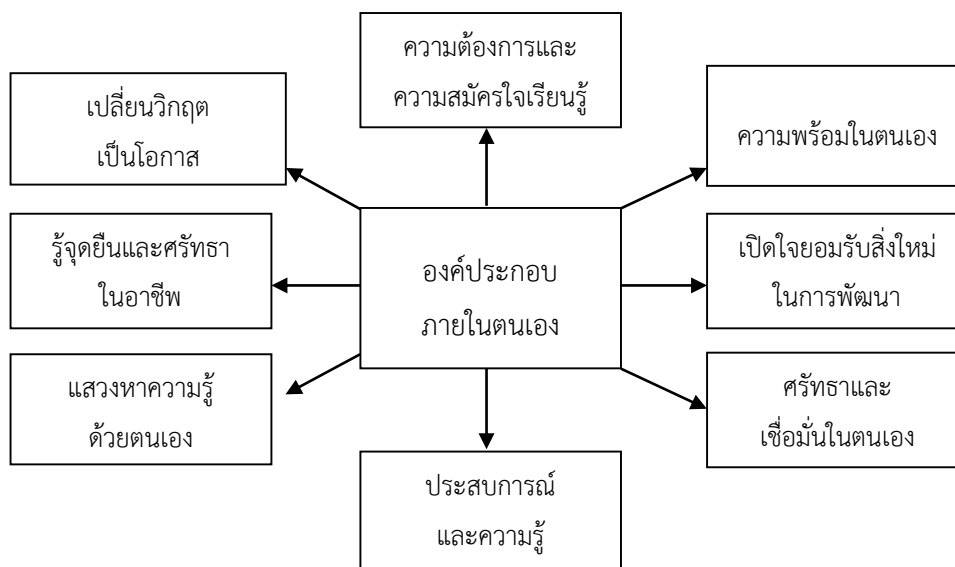
#### 4. องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

นักรักศึกษานอกกระบบจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาอาชีพ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถของตนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคฐานความรู้ นักรักศึกษานอกกระบบต้องมีความพร้อมและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเสมอ องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นักรักศึกษานอกกระบบพึงมี เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเริ่มเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกกระบบ อีกทั้งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้นักรักศึกษานอกกระบบประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ **1. องค์ประกอบภายในตนเอง** มีองค์ประกอบย่อย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความต้องการและความสนใจเรียนรู้ 2) ความพร้อมในตนเอง 3) เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา 4) ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง 5) ประสบการณ์และความรู้ 6) แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 7) รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ และ 8) เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส **2. องค์ประกอบสนับสนุน** มีองค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายที่เป็นภาระกิจ 2) บุคคลสนับสนุน 3) ความร่วมมือของเครือข่าย 4) สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน 5) แหล่งการเรียนรู้ 6) กิจกรรมในการพัฒนา 7) พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบ และ 9) ความสำเร็จในอาชีพ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบภายในตนเอง

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองด้านที่สำคัญที่สุด คือองค์ประกอบภายในตนเองของตัวนักรักศึกษานอกกระบบ เมื่อต้องการที่จะพัฒนาตนเองนักรักศึกษานอกกระบบต้องเตรียมความพร้อมในการเริ่มพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการสร้างความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองจากความต้องการ หรือแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตก่อน การเริ่มเรียนรู้จากสิ่งที่ตนสนใจและต้องการจะประสบความสำเร็จมากกว่า การถูกบังคับให้เรียนหรือพัฒนาตนเอง เมื่อเริ่มมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองนักรักศึกษานอกกระบบควรสร้างความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และทุ่มเทเวลาในการพัฒนาตนเอง โดยระหว่างการพัฒนาตนเองนั้นควรยอมรับว่าตนมีความสามารถในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ พร้อมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยองค์ประกอบภายในตนเองของนักรักศึกษานอกกระบบ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่



แผนภาพที่ 15 องค์ประกอบภายในตนเองในการพัฒนาตนเอง

**1.1 ความต้องการและความสมัครใจเรียนรู้** คือ เป็นแรงจูงใจในรูปแบบของความต้องการ ความสนใจ ความท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็น ความทะเยอทะยาน ที่จะเป็นแรงขับภายในตัวของ กรณีศึกษาแต่ละบุคคลให้พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่าง อิสระ ประสบผลสำเร็จและก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

**1.2 ความพร้อมในตนเอง** คือ กรณีศึกษาที่มีความพร้อมด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต เวลา โอกาส และงบประมาณในการพัฒนาตนเอง จะสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบผลสำเร็จ

**1.3 เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา** คือ กรณีศึกษาที่เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีใจยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดติดความสำเร็จในอดีตของตน เปิดใจกว้างจะเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

**1.4 ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง** คือ กรณีศึกษาที่เคารพในตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนมี ความสามารถ มีประสบการณ์ และความรู้มากเพียงพอจะพัฒนาตนเองได้สำเร็จ โดยมีพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

**1.5 ประสบการณ์และความรู้** คือ กรณีศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ศาสตร์ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ กศน. และที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. จะสามารถพัฒนาตนเองได้ อย่างรวดเร็ว มากกว่านักศึกษานอกระบบที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

**1.6 แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง** คือ กรณีศึกษาที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาส เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ด้วยวิธีการต่างๆตลอดเวลาจะสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ

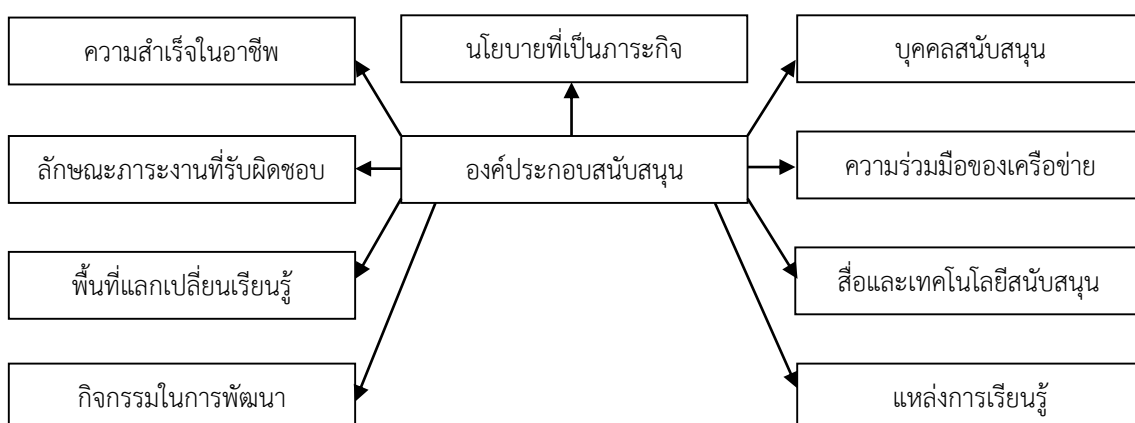


**1.7 รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ** คือ ทัศนคติที่ตระหนักในบทบาทหน้าที่ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเข้าใจในนโยบายขององค์กรของตน จะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางชัดเจนและพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ เพื่อให้ตอบสนองกับบทบาทที่หลากหลายของตนและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา รวมถึงมีความตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเสียสละ และเป็นนักบริหารจัดการที่ดีมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ องค์กร เพื่อนร่วมงานของตน มีความศรัทธาในอาชีพ และมีจิตสำนึกความเป็นครูจะทำให้ต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อที่จะพัฒนาในอาชีพของตน และพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ

**1.8 เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส** คือ ทัศนคติที่มีความอดทนต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบ สามารถใช้ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีจะสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ

### องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบสนับสนุน

องค์ประกอบสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ และเพิ่มโอกาสให้นักศึกษานอกกระบบสามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาตนเอง นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวนักศึกษานอกกระบบเองเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุน หรือองค์ประกอบสนับสนุนที่เข้ามาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งการจะพัฒนาตนเองมิใช่การพัฒนาตามลำพัง แต่สภาพบริบทการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตจะเป็นตัวกำหนดการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบแต่ละคน ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริมนักศึกษานอกกระบบ เพื่อเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และสร้างเจตคติที่ดี ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน โดยองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่



แผนภาพที่ 16 องค์ประกอบสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

**2.1 ด้านนโยบายที่เป็นภาระกิจ** คือ นโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกระบบ นโยบายของสำนักงาน กศน. จึงส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกระบบ ซึ่งถ้านโยบายที่ได้รับมีความสอดคล้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ จะส่งเสริมให้นักรักศึกษานอกระบบสามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.2 ด้านบุคคลสนับสนุน** คือ องค์กรประกอบด้านผู้จัดและผู้สนับสนุนเป็นส่วนที่แสดงถึงบทบาทหน้าที่ของผู้จัดและผู้สนับสนุนที่พึงมีในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ผู้สังเกตการณ์ ผู้ร่วมทางการเรียนรู้ เพื่อเป็นผู้ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักรักศึกษานอกระบบเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองหรือเพื่อให้นักรักศึกษานอกระบบสามารถเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

**2.2.1 ผู้จัด** คือ สถาบันที่จัดการศึกษาให้กับนักรักศึกษานอกระบบในรูปแบบสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้กับนักรักศึกษานอกระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 รูปแบบ คือ 1) การจัดการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 2) การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต และ สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ Education Television Station Ministry of Education (ETV) เป็นต้น 3) การเตรียมแหล่งการเรียนรู้เพื่อสืบค้นข้อมูล

**2.2.2 ผู้สนับสนุน** คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกับนักรักศึกษานอกระบบ ที่ทำการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักรักศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้สนับสนุนวงใน ได้แก่ ครอบครัวของนักรักศึกษานอกระบบ ผู้เรียน ครอบครัวของผู้เรียน หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ เพื่อนนักรักศึกษานอกระบบ และคนในองค์กรเดียวกัน เป็นต้น

2) ผู้สนับสนุนวงนอก ได้แก่ คนในชุมชน ผู้รู้ด้านการประกอบอาชีพ ประชาชน ชาวบ้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพ ผู้แทนกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ หน่วยงานภาครัฐที่เป็นเครือข่าย ผู้นำชุมชน/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ภาคีเครือข่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

**2.3 ด้านความร่วมมือของเครือข่าย** คือ การได้รับการยอมรับจากชุมชนและเมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้เครือข่ายให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกรณีศึกษาให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน** คือ นักการศึกษานอกระบบ ต้องปฏิบัติงานทั้งในส่วนของการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และเป็นนักบริหารจัดการ ประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงจำเป็นต้องรู้จักวิธีการแสวงหาข้อมูล ความรู้ และผู้สนับสนุน เพื่อนำมาใช้สนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง วิธีการเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุน ส่งเสริมให้นักการศึกษานอกระบบสามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

**2.4.1 นักการศึกษานอกระบบเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ด้วยตนเอง** คือ นักการศึกษานอกระบบต้องรู้จักวิธีการเข้าถึงสื่อต่างๆ รวมทั้งวิธีการแสวงหาข้อมูล โดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาด้วยตนเอง จากผู้รู้ ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ได้ อีกทั้งสามารถทำให้ผู้รู้เข้ามาช่วยสนับสนุนช่วยเหลือการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของต้นเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

**2.4.2 หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องสนับสนุน** คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรการเรียนรู้สนับสนุน รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้นักการศึกษานอกระบบเกิดการเรียนรู้ และสามารถนำเอาสื่อประเภทต่างๆ มาใช้เข้าถึงข้อมูล ด้านเนื้อหา แนวคิด หลักการ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**2.5 ด้านแหล่งการเรียนรู้** คือ นักการศึกษานอกระบบที่สามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ และสามารถนำแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ จะทำให้สามารถประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง

**2.6 ด้านกิจกรรมในการพัฒนา** คือ กิจกรรมในการพัฒนาที่สนับสนุนส่งเสริมนักการศึกษานอกระบบให้พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

**2.6.1 แบบเป็นทางการ** เป็นรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนาวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อนำเสนอผลงานประจำสัปดาห์ การศึกษาดูงาน เป็นต้น

**2.6.2 แบบไม่เป็นทางการ** เป็นรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่ยืดหยุ่น ไม่เป็นทางการผ่านการสนทนาพูดคุย พบปะประจำวัน ขณะการปฏิบัติงานร่วมกัน ณ ห้องทำงานประจำ กศน.อำเภอ การสอบถามปัญหาและประเด็นที่สงสัยในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การรับประทานอาหารร่วมกัน การทำกิจกรรมชุมชนร่วมกัน รวมไปถึงการใช้ เฟซบุ๊ก และ LINE กลุ่มเพื่อนำเสนอผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

โดยกิจกรรมในการพัฒนาที่เกิดขึ้น ทำให้นักการศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การได้รับความรู้ ทักษะที่จำเป็น และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเพิ่มการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลายมิติ เช่น นักการศึกษานอกระบบด้วยตนเอง กับผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หรือกับเครือข่ายในชุมชน และมีการถอดบทเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพราะการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาให้กับคนทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิดจนตาย จึงไม่ใช่ภาระงานของนักการศึกษานอกระบบในการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งองค์กร หน่วยงานชุมชน จนถึงหน่วยงานระดับประเทศ

การจัดกิจกรรมในการพัฒนานักการศึกษานอกระบบให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต้องส่งเสริมให้นักการศึกษานอกระบบมีทักษะในการประสานงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายในชุมชน และจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ข้อจำกัดของกิจกรรมในการพัฒนา** คือ กิจกรรมแบบเป็นทางการต้องเกิดขึ้นในช่วงเวลานอกเหนือการปฏิบัติงาน และไม่รบกวนช่วงเวลาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของนักการศึกษานอกระบบ อีกทั้งนักการศึกษานอกระบบต้องสามารถที่จะเลือกกิจกรรมในการพัฒนาได้ตามความต้องการ และความสนใจของตน โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา วิธีการเรียนรู้ สถานที่ และบุคคลที่ต้องทำการศึกษาเรียนรู้ด้วย อีกทั้งกิจกรรมในการพัฒนานั้นต้องอยู่ในรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเป็นหลัก พร้อมสอดแทรกกิจกรรมการเรียนรู้แบบนอกระบบเป็นระยะ เช่น การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องที่จำเป็นจากหน่วยงานหรือองค์กร

**2.7 ด้านพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้** คือ นักการศึกษานอกระบบที่รู้จักแสวงหาสถานที่ และโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อใช้เป็นพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นของตนเกี่ยวกับเรื่องที่ทำกรพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เพียงพอ ทั้งในแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการจะส่งผลให้สามารถประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

**2.8 ด้านลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่** คือ นักการศึกษานอกระบบได้รับบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในมาตรฐานเดียวกันตามนโยบายของสำนักงาน กศน. แต่เมื่อลงปฏิบัติหน้าที่ใน กศน.ตำบลแล้วนักการศึกษานอกระบบจะมีลักษณะและภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของตน หรือความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละจังหวัด ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามสภาพบริบทพื้นที่จึงจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้นักการศึกษานอกระบบเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สอดคล้องกับลักษณะและภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของตน ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้จะส่งผลต่อศักยภาพการ

เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษา นอกระบบแต่ละคนด้วย อีกทั้งรวมถึงความพร้อมด้านอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมของ กศน. ตำบล แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของบริบทพื้นที่ หรือพื้นที่ที่ กศน. ตำบลตั้งอยู่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของ นักศึกษานอกระบบว่าจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

**2.9 ด้านความสำเร็จในอาชีพ** คือ นักศึกษานอกระบบจัดเป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีระยะเวลาในการใช้ชีวิตของบุคคลยาวนานที่สุด การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ นักศึกษานอกระบบสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ยาวนานช่วงนี้ให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองในวัยผู้ใหญ่นี้มุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพของ การปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การสร้างคุณค่าในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การเพิ่มโอกาส ความก้าวหน้าในงานให้กับตนเอง นำไปสู่ความมั่นคงและความสุขในชีวิตนั่นเอง

ในส่วนของหน่วยงานหรือองค์กร ควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ เพื่อ เป็นขวัญและกำลังใจให้นักศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต เช่น ระบบการขึ้นเงินเดือน หรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับนักศึกษานอกระบบ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักศึกษานอกระบบ ผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพที่สนับสนุน ส่งเสริมให้นักศึกษานอกระบบสามารถเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**2.9.1 ความสำเร็จในอาชีพด้านตัวนักศึกษานอกระบบที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง** คือ การที่นักศึกษานอกระบบมุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพของการ ปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การเพิ่มโอกาสความ ก้าวหน้าในงานให้กับตนเอง นำไปสู่ความมั่นคงและความสุขในชีวิต และทำให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้ เรียนรู้ตลอดชีวิต

**2.9.2 ความสำเร็จในอาชีพจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นแรงจูงใจภายนอก** คือ หน่วยงานหรือองค์กรควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น คำชมเชยเมื่อปฏิบัติดี คำปลอบใจเมื่อ ผิดพลาด ความเข้าใจเมื่อสับสน การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองตามความจำเป็น รวมไปถึงระบบการ ขึ้นเงินเดือน หรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักศึกษานอกระบบ

## 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจาก 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เกิดจากการที่นักศึกษานอกกระบบเรียนรู้ตามอัธยาศัย ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมตามบริบทพื้นที่ และการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสภาพแวดล้อมรอบตัว ส่วนที่ 2 เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากนักศึกษานอกกระบบเข้ารับการศึกษากจากการเรียนรู้นอกกระบบที่เกิดจากมีผู้จัดการศึกษา ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในรูปแบบต่างๆ เช่น การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน โดยนักศึกษานอกกระบบจะได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเจตคติที่ดีมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ เกิดขึ้นจากความต้องการ ความสนใจ และความถนัด ผ่านการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เดิม และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางและแบบแผนในการพัฒนาตนเอง ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเริ่มทำต่อเนื่อง ปฏิบัติซ้ำจนเกิดเป็นนิสัย มีการลองผิดลองถูกปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทพื้นที่และรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของตน การเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบจึงเกิดขึ้นทุกที่ ทุกเวลา ทั้งในเวลาว่าง ปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากตนเอง และ/หรือจากบุคคลอื่นที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ชั้น ได้แก่ 1) ชั้นพบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน 2) ชั้นสร้างสถานะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ 3) ชั้นกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4) ชั้นเลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้ 5) ชั้นวางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น 6) ชั้นเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ 7) ชั้นฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 8) ชั้นทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ 9) แบ่งปันประสบการณ์และแสดงความสามารถ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 1 พบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ วิตกกังวลในการปฏิบัติงานที่มีสาเหตุมาจากปัญหาที่พบเจอจากการปฏิบัติงาน ความต้องการให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ รวมถึงความต้องการสร้างความท้าทายและความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลแวดล้อม

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 2 สร้างสถานะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบมีวิธีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

แตกต่างกัน โดยขั้นนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ 2.1 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในตนเอง 2.2 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกิดจากภายนอก และ 2.3 การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**2.1 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในตนเอง** คือ การสร้างบรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในตนเอง หมายถึง สภาพที่นักเรียนนอกระบบมีความพึงพอใจ และทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย เกิดความรู้สึที่ดีต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่ 1) การเลือกสถานที่ที่สงบเพื่อปรับสภาพตน 2) การมองผลงานทางศิลปะของตน หรือวาดภาพศิลปะ 3) ฟังเพลง ดูรายการโทรทัศน์ หรือดูภาพยนตร์ที่ชอบ และเล่นเกมส์ 4) อ่านหนังสือที่ชอบ 5) สงบจิตด้วยการนั่งสมาธิ 6) รับประทานอาหารและเครื่องดื่มที่ชอบ 7) สร้างภาพเชิงบวกในเรื่องที่จะพัฒนา เพื่อให้เห็นความท้าทายและสิ่งผลลัพธ์ที่น่าสนใจจากการพัฒนาตนเอง

**2.2 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกิดจากภายนอก** คือ การสร้างบรรยากาศที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกหมายถึง สภาพแวดล้อม หรือบริบทพื้นที่ที่ส่งผลให้นักเรียนนอกระบบเกิดความพร้อมในตนเอง รู้สึกผ่อนคลาย และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม** คือ นักเรียนนอกระบบจะพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศที่มีสภาพแวดล้อมทางบวก ที่มีความพร้อมด้านสื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน แสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ที่มีความร่มเย็น เยียบสงบ และไม่เป็นทางการบรรยากาศท่ามกลางธรรมชาติ และบรรยากาศที่สอดคล้องกับสภาพบริบทพื้นที่ตน

**ลักษณะที่ 2 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่เหมาะสม** คือ นักเรียนนอกระบบจะพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องเมื่อมีความพร้อมด้านจิตใจ ภายใต้บรรยากาศที่แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตร มีการพบปะพูดคุย ทักทายกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

**2.3 การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง** คือ นักเรียนนอกระบบสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองขึ้น เพื่อให้ตนเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 แรงจูงใจที่มาจากภายใน** เป็นแรงจูงใจที่มาจากความต้องการพัฒนาตนเองของนักเรียนนอกระบบเอง ที่เกิดจากต้องการความแปลกใหม่และท้าทายจากการ

ปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ และความไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในการปฏิบัติงานในบางส่วนจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในส่วนนั้นๆ

**ลักษณะที่ 2 แรงจูงใจภายนอก** เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการพบปัญหาในงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ หรือการได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือนโยบายภาครัฐ หรือการต้องการการยอมรับจากองค์กร ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน และเครือข่ายในการปฏิบัติงานของตนมากยิ่งขึ้น

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 3 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกระบบตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมี 4 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 3.1 ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ของตน 3.2 พิจารณาความสามารถตน 3.3 ลำดับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ 3.4 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**3.1 ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ของตน** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกระบบศึกษา สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ของตน รวมถึงสภาพแวดล้อม และบริบทพื้นที่ตน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยขั้นการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่นี้ครอบคลุมถึง นโยบายภาครัฐ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน

**3.2 พิจารณาความสามารถตน** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกระบบทำการพิจารณาความสามารถผ่านการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 การเปรียบเทียบจากประสบการณ์ทำงานที่มีกับสภาพปัจจุบัน** เป็นการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตน โดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตแล้วดูสภาพปัจจุบันของตนเพื่อหาจุดต่าง

**ลักษณะที่ 2 การเปรียบเทียบจากตัวแบบที่เป็นบุคคล** ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และ **ต้นแบบที่ตนชื่นชม** เป็นการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตน โดยดูจากตัวแบบทั้งจากภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อนร่วมอาชีพ ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้มีความสามารถในด้านที่ตนต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นๆ และบุคคลจากสื่อต่างๆ

**ลักษณะที่ 3 การเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย** เป็นการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตน โดยดูความสามารถในการปฏิบัติงานจากงานที่ได้รับมอบหมายว่าตนสามารถทำได้ หรือทำไม่ได้ อย่างไร

**3.3 ลำดับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้** เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนักศึกษานอกระบบ เป็นวิธีการวินิจฉัยความต้องการผ่านการเรียงลำดับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 เรียงตามความสำคัญในเรื่องที่ต้องการพัฒนา** เป็นลักษณะการลำดับความต้องการในการเรียนรู้โดยเลือกที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา



ตลอดชีวิตในส่วนที่จำเป็น เร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ทางสังคม ความคาดหวังขององค์กร และนโยบายของภาครัฐเป็นหลัก

**ลักษณะที่ 2** เรียงจากเรื่องง่ายไปยาก เป็นลักษณะการลำดับความต้องการในการเรียนรู้โดยเลือกที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในเรื่องที่คุณต้องการและง่าย ใช้ระยะเวลาสั้นๆหรือถนัดมากที่สุด ไปหาเรื่องที่ยากและซับซ้อนมากๆ และใช้ระยะเวลานาน

**ลักษณะที่ 3** เรียงจากเรื่องยากไปง่าย เป็นลักษณะการลำดับความต้องการในการเรียนรู้โดยเลือกที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในเรื่องยากที่สุดไปหาเรื่องที่ย่างที่สุด เพื่อสร้างความท้าทายและฝ่าฟันปัญหาเมื่อพบเจอเรื่องง่ายก็จะมีกำลังใจมากขึ้น และใช้เวลาในการพัฒนาน้อยลง

**ลักษณะที่ 4** เรียงจากข้อที่ตนถอยไปหาข้อเด่นของตน เป็นลักษณะการลำดับความต้องการในการเรียนรู้โดยเลือกที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในเรื่องที่ตนยังบกพร่องมากที่สุด ไปหาเรื่องที่ตนบกพร่องน้อยที่สุด

**3.4 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกระบบทำการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามความต้องการของตน โดยการตั้งเป้าหมายแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองกับการตั้งเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยระยะเวลาในการตั้งเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น และระยะยาว โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ลักษณะที่ 1 การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง** นักศึกษานอกระบบ มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการคิดทบทวนจากประสบการณ์เดิมที่ตนมี และเชื่อมโยงเข้ากับสภาพที่เป็นปัจจุบันของตน เกิดกระบวนการการตั้งคำถามกับตนเองและเปรียบเทียบสิ่งที่ดี และสิ่งที่ยกพร่องตามสภาพปัจจุบัน โดยลักษณะการตั้งเป้าหมายเป็นระยะสั้นคือทำเป็นประจำทุกวัน 7-15 วัน และระยะยาวประมาณ 4 เดือน (1 ภาคการศึกษา) ถึง 1 ปี และต่อเนื่องไปตลอดอายุ การปฏิบัติงาน

**ลักษณะที่ 2 การตั้งเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม** นักศึกษานอกระบบ มีลักษณะการตั้งเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และถ่ายทอดประสบการณ์ของตนที่เคยพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้เพื่อนนักศึกษานอกระบบของตนฟัง จากนั้นทำการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของตน เข้ากับสภาพปัญหาที่พบ ผนวกเข้ากับประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วจึงตัดสินใจเลือกเรื่องที่จะทำการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการมาศึกษา โดยการตั้งเป้าหมายมี

ทั้งระยะสั้น และระยะยาว คือ ทำเป็นประจำทุกวัน และ 7-15 วัน และระยะยาวอยู่ที่ 4 เดือน (1 ภาคการศึกษา) ถึง 1 ปี และต่อเนื่องไปตลอดอายุการปฏิบัติงาน

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 4 เลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้** เป็นขั้นที่นักการศึกษาในระบบ เลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูล แหล่งเรียนรู้ ทรัพยากรสนับสนุน รวมถึงบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 7 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 สอบถามผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญ** เป็นแนวทางเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล ทรัพยากร และบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ ผ่านการสอบถาม พบปะพูดคุย ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กับบุคคลวงใน ได้แก่ ครอบครัว ผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อนนักการศึกษาในระบบ ผู้เชี่ยวชาญประจำหน่วยงาน หรือ นักวิชาการ และบุคคลวงนอก ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญประจำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และเครือข่าย

**ลักษณะที่ 2 ศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ** เป็นแนวทางเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล ทรัพยากร และบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ ผ่านการศึกษาจากสื่อประเภทต่างๆ แบ่งออกเป็น

- สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือเรียน เอกสารวิชาการ ฯลฯ
- สื่ออินเทอร์เน็ตผ่านWebsite ต่างๆ เช่น Youtube เฟซบุ๊ก เอกสารวิชาการแบบอิเล็กทรอนิกส์ E-Book และ รายการต่างๆที่อยู่บนระบบอินเทอร์เน็ต ฯลฯ
- สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น DVD ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน รายการ ดาวเทียม ETV วิทยุกระจายเสียง รายการโทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ

**ลักษณะที่ 3 ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ที่เป็นสถานที่** เป็นแนวทางเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล ทรัพยากร และบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ ผ่านแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เช่น ห้องสมุดประชาชน กศน. จังหวัด กศน. ตำบล (ห้องเรียน และห้องทำงาน) แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน และสถานประกอบการในชุมชน

**ลักษณะที่ 4 ใช้ประสบการณ์เดิมเฉพาะบุคคล** เป็นแนวทางเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล ทรัพยากร และบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ ใช้ประสบการณ์เดิมเฉพาะบุคคล มาเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางแสวงหาข้อมูล ว่าสิ่งที่จะพัฒนาตนเองเคยมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันหรือไม่จากประสบการณ์ใช้วิธีการใด

**ลักษณะที่ 5 ประเพณีวัฒนธรรมตามบริบทพื้นที่** เป็นแนวทางเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล ทรัพยากร และบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ ผ่านสภาพพื้นที่ที่ต่างกันของ กศน. ตำบล เพราะแต่ละสถานที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านประเพณี

วัฒนธรรม ศาสนา ตามบริบทที่ กศน. ตำบลตั้งอยู่ นักการศึกษาในระบบจะเลือกแนวทางแสวงหาทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตก็จำเป็นต้องคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวด้วย

**ลักษณะที่ 6 ทดลองปฏิบัติ** เป็นแนวทางเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล ทรัพยากร และบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ ผ่านการลองปฏิบัติ ลองผิดลองถูกในสิ่งที่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**ลักษณะที่ 7 ศึกษาและสังเกต** เป็นแนวทางเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล ทรัพยากร และบุคคลสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ จากการศึกษาและสังเกตสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแบบบังเอิญ และไม่ได้กำหนดแนวทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมว่าจะแสวงหาแนวทางในการหาข้อมูลอย่างไร แต่จะดูและสังเกตตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหลังจากทำการพัฒนาตนเองก่อน แล้วค่อยเลือกแนวทางแสวงหาข้อมูลที่เหมาะสมต่อไป

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 5 วางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น** เป็นขั้นที่นักการศึกษาในระบบออกแบบวางแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับลักษณะภาระงานตามบริบทพื้นที่ของตน ความต้องการ วิธีการเรียนรู้ และแนวทางการแสวงหาความรู้ของตน โดยนักการศึกษาในระบบจะดำเนินการพัฒนาตนเองตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบไว้ โดยใช้แผนการเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุมกำกับทิศทางการพัฒนาตนเอง วิธีการวางแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาในระบบ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 ออกแบบแผนการเรียนรู้แบบที่มีแบบแผนชัดเจน** คือ ใช้แผนภาพในการออกแบบแผนการเรียนรู้ ใช้วงจร PDCA ใช้สัญญาการเรียนรู้ ใช้แผนพัฒนาตนเอง รายบุคคล บันทึกการเรียนรู้ และโครงการ

**ลักษณะที่ 2 ออกแบบแผนการเรียนรู้แบบที่ไม่มีแบบแผน** คือสัญญาใจกับตนเองว่าจะดำเนินการเรียนรู้ทุกวันวันละ 1 ชั่วโมงในเรื่องที่ตนสนใจจนสำเร็จ และเขียนภาพในหัวว่าควรทำอะไร

ขั้นที่ 1 รับรู้ และขั้นที่ 2 เข้าถึงและเข้าใจความรู้เกิดขึ้นก่อน โดยนักการศึกษาในระบบได้ทำการกระบวนการใน 2 ขั้นแรกนี้ในครั้งที่ 1 ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้ง 3 ด้าน จากนั้นยังมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทั้ง 2 ตลอดช่วงระยะเวลาที่พัฒนาตนเองตั้งแต่ ขั้นเก็บสะสมความรู้ จนถึงขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ และหลังจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 6 เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ** เป็นขั้นที่นักการศึกษาในระบบ เริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบไว้ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ทำ

ให้นักการศึกษาในระบบได้รับประสบการณ์ทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งเกิดขึ้นจากการทดลอง ปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การถ่ายทอดจากผู้อื่น การสังเกต การศึกษาตัวแบบ โดยมีทั้งการใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นแบบการศึกษาในระบบ คือ การเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ คือ การเข้ารับการศึกษาแบบกึ่งปฏิบัติการ การเข้าร่วมสัมมนาวิชาการเกี่ยวกับเรื่องที่พัฒนา และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในสิ่งที่ได้จากประสบการณ์

โดยกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมีได้แยกออกเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองใน ศักยภาพแต่ละด้านอย่างชัดเจน แต่บูรณาการกันทั้งศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และ ศักยภาพด้านเจตคติภายในกระบวนการ คือ **ด้านความรู้** นักการศึกษาในระบบใช้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการแสวงหาข้อมูลเพื่อมาใช้ในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้จากการทำงานและบันทึก ประสบการณ์ที่ได้ และมีการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับความรู้ **ด้านเจตคติ** นักการศึกษาใช้ตัวแบบบุคคล เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้คุณลักษณะที่ดี และมีแรงจูงใจในการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต ส่วนใน**ด้านทักษะ**เกิดจากการใช้ประสบการณ์เดิม ผสมผสานความรู้ใหม่ที่ได้มาลงมือ ปฏิบัติ และทดลองปฏิบัติจนชำนาญ ทั้งนี้ศักยภาพทุกด้านอยู่ภายใต้สภาพการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ เกิดขึ้นจากความต้องการของตนเองและมีความยืดหยุ่น

วิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ นักการศึกษาในระบบ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การเรียนรู้ในระบบ คือ นักการศึกษาในระบบมีการเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในระดับ ป.บัณฑิต และปริญญา โทในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. การเรียนรู้นอกระบบ คือ นักการศึกษาในระบบมีการเข้ารับอบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนาวิชาการ ประชุมสรุปงานประจำสัปดาห์ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่หน่วยงาน จัดขึ้น
3. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย คือ นักการศึกษาในระบบมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านวิธีการ ศึกษาและเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น อ่านหนังสือ ศึกษาจากบทความและงานวิชาการ ศึกษาจากบันทึก การปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่น ศึกษาจากสื่ออินเทอร์เน็ต สื่อบุคคล สื่อทำมือ สื่อวิทยุ โทรทัศน์ ข่าว ประชาสัมพันธ์ หนังสือพิมพ์ที่มีหัวข้อข่าวที่เกี่ยวข้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบและสภาพ บริบทพื้นที่ตน ป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ต่างๆ รวมถึงการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและ เครือข่าย ผ่านการลงมือปฏิบัติ เช่น การจัดการเรียนการสอน โครงการพัฒนาอาชีพ การเป็นวิทยากร ต้นแบบ การทำโครงการฝึกอาชีพ การเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน และการดูตัวแบบที่มี เช่น ศึกษาจาก บันทึกการปฏิบัติงานของผู้อื่น เข้าเป็นสมาชิกกลุ่มเฟซบุ๊ก และ LINE ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่านักศึกษานอกกระบบ มีรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ครอบคลุมการศึกษาและการเรียนรู้ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลักสำคัญในการเรียนรู้ โดยผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบทั้งการเรียนรู้จากการเข้าร่วมอบรมจากวิทยากร การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากปัญหา การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากตัวแบบในสังคม/บุคคลต้นแบบ การเรียนรู้โดยบังเอิญ การเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากบริบทพื้นที่ การเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก และการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งในแต่ละรูปแบบการเรียนรู้จะเกิดขึ้นแบบบูรณาการกันระหว่างที่นักศึกษานอกกระบบทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 7 ฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบยอมรับปัญหา แรงกดดัน และให้กำลังใจตนเองเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมทั้งเสริมแรงขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้ตนในรูปแบบของการสร้างแรงจูงใจให้ตนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ ตลอดช่วงเวลาที่ดีำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ โดยนักศึกษานอกกระบบมีวิธีฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 เสริมพลังการเรียนรู้จากภายในตน** คือ แรงจูงใจหรือแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวของนักศึกษานอกกระบบ จนทำให้เกิดความต้องการ กำลังใจ และฝ่าฟันอุปสรรคที่จะพัฒนาตนเองให้ต่อเนื่องไปจนสำเร็จ เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองว่าสามารถพัฒนาตนเองได้ การให้กำลังใจตนเอง มองโลกแง่บวก มองปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาส คำนึงถึงความสำเร็จของผู้เรียน คำนึงถึงความก้าวหน้าขององค์กร และการระลึกถึงจรรยาบรรณจิตสำนึกความเป็นครูที่พึงปฏิบัติ

**ลักษณะที่ 2 เสริมพลังการเรียนรู้จากภายนอก** คือ แรงจูงใจหรือแรงขับที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม หรือบุคคลภายนอก จนทำให้นักศึกษานอกกระบบเกิดความต้องการ กำนังใจ และฝ่าฟันอุปสรรคที่จะพัฒนาตนเองให้ต่อเนื่องไปจนสำเร็จ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 2.1 เสริมพลังทางวาจา** เป็นการได้รับคำชม ท้าทายที่แสดงถึงความชื่นชม เป็นมิตรไมตรี การได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด และการได้รับรอยยิ้ม มิตรไมตรี ช่วยเหลือ การสัมผัสที่ดีและการยอมรับจากคนชุมชน ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และเครือข่าย รวมถึงได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้เรียน และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ลักษณะที่ 2.2 เสริมพลังจากการพบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อน

ความคิด เป็นแรงจูงใจและแรงขับที่เกิดจากการที่นักศึกษานอกกระบบ มีอิสระในการพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตกับผู้อื่น เพื่อสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้พัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ใหม่ และสภาพปัญหาที่พบเจอตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบไว้ โดยวิธีการในการเข้าพบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิดแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1. เข้าพบกลุ่มแบบเผชิญหน้ามีสถานที่ในการพบปะ ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 2. ใช้โปรแกรมโปรแกรมไลน์ในการพบกลุ่ม โดยมีการตั้งโปรแกรมโปรแกรมไลน์กลุ่มเพื่อนักศึกษานอกกระบบเพื่อพูดคุยปรึกษากันในเรื่องของการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และ 3. ช่องทางการติดต่อสื่อสารอื่นๆ เช่น ทางโทรศัพท์ อีเมล เป็นต้นการเข้าพบกลุ่มนี้ นักศึกษานอกกระบบ มีอิสระในการพบกลุ่ม โดยจะเข้าพบกันตามความจำเป็น ในช่วงเวลาที่สะดวก และที่ไม่ติดภาระงานใดๆเป็นหลัก

**ประโยชน์ที่ได้จากการพบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิด** แบ่งออกเป็น 6 เรื่องได้แก่

1. เป็นพื้นที่สำหรับนักศึกษานอกกระบบ ในการบอกเล่าประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง
2. เป็นพื้นที่สำหรับแสดงความคิดเห็นในวิธีการแก้ปัญหาจากสิ่งที่ได้ไปพัฒนาตนเองมา พร้อมรับแนวทางการแก้ปัญหาจากกลุ่ม เพื่อนำเอาแนวทางการแก้ปัญหาไปประยุกต์ใช้
3. เป็นพื้นที่สำหรับอธิบาย ชี้แนะ แผนการรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่มีมาจากการพัฒนาตนเองในด้านที่พัฒนามาแล้ว
4. เป็นพื้นที่สำหรับบอกเล่าประสบการณ์ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในการนำเอาแนวทางการแก้ปัญหาไปใช้ในบริบทพื้นที่ของตน
5. เป็นพื้นที่สำหรับพูดคุย แนะนำ เพื่อนักศึกษานอกกระบบเกี่ยวกับข้อควรระวังก่อนที่จะทำการจะพัฒนาตนเองในเรื่องที่เพื่อนักศึกษานอกกระบบได้พัฒนาตนเองมาแล้ว
6. เป็นพื้นที่สำหรับบอกเล่าประสบการณ์ที่ดีในสิ่งที่ตนทำได้ดีจากการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางให้เพื่อนักศึกษานอกกระบบต่อไป

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 8 ทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่** เป็นขั้นที่เกิดขึ้นแบบบูรณาการกันระหว่างการประชุมผลการเรียนรู้ และการปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปรูปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ เป็นขั้นทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

**8.1 ทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบทำการทบทวนผลการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา

ตลอดชีวิต ควบคู่กับการปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหา ซึ่งเป็นกระบวนการที่นักศึกษานอกกระบวนนำเอาความรู้ที่ได้จากชั้นสะสมความรู้ ในส่วนที่เป็นฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไปใช้แก้ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนา จากภาระงานที่หลากหลาย และมีจำนวนมากของนักศึกษานอกกระบวน ทำให้สามารถพบเจอสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานทุกวัน

การเผชิญปัญหาของนักศึกษานอกกระบวนคือส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบวนจึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์จากผู้อื่น โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเองเป็นหลัก วิธีการแก้ปัญหาที่ได้จากการการมีปฏิสัมพันธ์จากผู้อื่นจะใช้เป็นเพียงแนวทางที่นำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันที่อาจจะเกิดขึ้น ลักษณะในการแก้ปัญหาของนักศึกษานอกกระบวน แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 แก้ไขปัญหาทันทีที่พบด้วยตนเอง** คือ เมื่อนักศึกษานอกกระบวน พบปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองจะทำการแก้ไขด้วยตนเองทันที โดยผ่านการคิดไตร่ตรองและคัดกรองปัญหา เพื่อหาวิธีแก้ไขด้วยตนเอง เมื่อแก้ปัญหาได้ไปในทิศทางที่ดี จะนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ได้บอกต่อเพื่อนนักศึกษานอกกระบวนต่อไป แต่ในกรณีที่วิธีแก้ไขปัญหานั้นใช้ไม่ได้จะทำการสอบถามจากผู้รู้เป็นหลัก

**ลักษณะที่ 2 แก้ไขปัญหาโดยสอบถามจากกลุ่ม** คือ นักศึกษานอกกระบวน พบปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองจะหาวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยตนเอง ร่วมกับแนวทางการแก้ปัญหาของกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกกระบวน หรือการมีปฏิสัมพันธ์จากผู้อื่นผสมผสานกัน แล้วจึงลองนำเอาวิธีการแก้ปัญหานั้นไปใช้ในการพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไป

**ลักษณะที่ 3 การคงค้างของปัญหา** คือ นักศึกษานอกกระบวนมีแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นปฏิบัติได้จริงตามบริบทพื้นที่ตน และใช้แก้ปัญหานั้นได้ แต่ไม่ได้รับความร่วมมือบุคคล และสภาพแวดล้อม ซึ่งสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหานั้นดังกล่าวได้ อีกทั้งสภาพความกดดันในงาน และหมดกำลังใจในการทำงาน ก็ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองได้ไม่สำเร็จเสร็จสิ้น ทั้งในเรื่องที่พัฒนาอยู่ และเรื่องที่กำลังจะพัฒนาตนเองต่อไป

**ลักษณะที่ 4 การละทิ้งปัญหา** คือ นักศึกษานอกกระบวน พบปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองแล้วเกิดความรู้สึกว่าตนไม่สามารถจัดการกับปัญหานั้นดังกล่าวได้ จึงไม่ได้ทำการแก้ไขปัญหานั้นแต่จะไม่ทำการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวต่อไป เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นซ้ำได้ หรือถ้าเป็นกรณีในการพัฒนาตนเองในเรื่องที่ต้องพัฒนาร่วมกับกลุ่มก็จะนำปัญหาส่งต่อให้เพื่อนนักศึกษาคณะอื่นแก้ไขต่อไป

### ลักษณะของการแก้ไข้ปัญหาแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) รับแนวทางการแก้้ปัญหาจากกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ หรือการมีปฏิสัมพันธ์จากผู้อื่น และทดลองใช้ ถ้าสอดคล้องใช้ต่อไป ถ้าไม่สอดคล้องปรับวิธีการด้วยตนเอง
- 2) ลงไปศึกษาลองผิดลองถูกด้วยตนเอง เพื่อให้เข้าถึงปัญหามากยิ่งขึ้น
- 3) ทดลองปฏิบัติใหม่ซ้ำๆ แล้วเอาสิ่งที่ได้กลับไปสอบถามเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ รอเข้าพบกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ หรือทางช่องทางการติดต่ออื่นๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ เฟซบุ๊ก โปรแกรมไลน์ เป็นต้น
- 4) ประยุกต์วิธีแก้้ปัญหาจากภูมิปัญญาในเรื่องง่ายที่เป็นสากล และเป็นธรรมเนียมปฏิบัติมา
- 5) รวบรวมวิธีการแก้้ปัญหาของเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ รวมเข้ากับสภาพบริบทของตนแล้วปรับใช้
- 6) ดึงประสบการณ์เดิมที่มีมาประยุกต์ใช้ในการแก้้ปัญหา

กรณีทีแนวทางการแก้ไข้ปัญหาใช้ได้จริงนักศึกษานอกกระบบจะนำองค์ความรู้ที่ได้ไปขยายผลต่อ แต่ถ้ายังใช้ไม่ได้ผลจะลองปรับเปลี่ยนวิธีการจนกว่าจะได้ผลสำเร็จต่อไป

**8.2 ทบทวนผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบใช้ประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้านทีทำมา โดยเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง แบบปัจเจกบุคคล

การประเมินผลจะเป็นส่วนทีสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และการปฏิบัติงานของนักศึกษานอกกระบบว่าสามารถนำเอาความรู้ทีได้มาใช้ในการจัดการศึกษาจนทำให้ผู้เรียน คนในชุมชน เครือข่ายเกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตหรือไม่ จึงนับว่าการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญทีจะทำให้ นักศึกษานอกกระบบ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทาง ต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยการประเมินผลการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**8.2.1 การประเมินตนเอง** คือ เป็นการประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเองทีนักศึกษานอกกระบบทีเป็นปัจเจกบุคคลโดยพิจารณาจาก เป้าหมายการพัฒนาตนเอง แผนการเรียนรู้ ร่องรอยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เช่น แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกภาพการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน เป็นต้น

**8.2.2 การประเมินจากผู้อื่น** คือ การประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบโดยผู้อื่น แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่



**ลักษณะที่ 1 การประเมินจากบุคคลอื่น** เป็นการประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเองที่นักศึกษานอกระบบที่เกิดขึ้นจากการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองกับผู้อื่น ทั้งกับผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ เพื่อน นักศึกษานอกระบบ ผู้เรียน คนในชุมชน และเครือข่าย เป็นต้น

**ลักษณะที่ 2 การประเมินจากหน่วยงานภายใน** เป็นการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษานอกระบบ จากผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ผ่านการประชุม เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานรายสัปดาห์ การติดตามให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ผ่านเครื่องมือในการติดตามทั้งสื่ออินเทอร์เน็ต โปรแกรมเฟซบุ๊ก และ โปรแกรมโปรแกรมไลน์ เพื่อประเมินผลนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน

**ลักษณะที่ 3 การประเมินจากหน่วยงานภายนอก** เป็นการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่นักศึกษานอกระบบสังกัดอยู่ จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งมีมาตรฐานและมีความยุติธรรม ซึ่งในการประเมินนี้จัดเป็นการประเมินศักยภาพการจัดการศึกษานอกระบบของนักศึกษานอกระบบรูปแบบหนึ่ง เพราะนักศึกษานอกระบบเป็นส่วนหนึ่งในการนำเสนอผลงานการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกับสถานศึกษาของตน

ทั้งนี้การประเมินตนเอง ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตยังแบ่งออกเป็น 6 เรื่อง ได้แก่

1) *ความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง* คือ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองว่าเป็นไปตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) นักศึกษาที่เป็นไปตามแผนการเรียนรู้ และ 2) นักศึกษานอกระบบที่ไม่เป็นไปตามแผนการเรียนรู้ โดยสาเหตุที่ไม่เป็นไปตามแผนการเรียนรู้เนื่องจากข้อจำกัดของเวลา ภาระงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในบริบทพื้นที่ของตน และความพร้อมทางสุขภาพ ทั้งของตน และผู้อื่น อีกทั้งกระบวนการบางอย่างนำไปปรับใช้กับสภาพบริบทตำบลที่ตั้งอยู่ไม่ได้

2) *วิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง* คือ นักศึกษานอกระบบประเมินว่าวิธีการเรียนรู้ที่ตนใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้านเป็นอย่างไร พัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จหรือไม่ วิธีการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบนั้นเกิดขึ้นในเชิงบูรณาการกันในหลายๆด้าน เมื่อพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วไม่สามารถแยกออกเป็นการพัฒนาเรื่องนั้นๆได้โดยเฉพาะเจาะจง แต่จะคาบเกี่ยว ไปถึงศักยภาพในด้านอื่นๆด้วย โดยวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากความต้องการของนักศึกษานอกระบบเป็นหลัก โดยอยู่ในรูปแบบ

ของการเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาควบคุมการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต โดยเกิดจากการเรียนรู้โดยบังเอิญ การเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน เช่นจากการพูดคุย สนทนา การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

3) *กระบวนการการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง* ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ กรณีมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการมีการปรับเปลี่ยนส่วนใด คือ กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีการปรับเปลี่ยนวิธีการตลอดเวลาให้เหมาะสมกับรูปแบบ วิธีการเรียนรู้ ปัญหาที่พบ โดยตัวนักศึกษานอกกระบบเอง และเริ่มคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนาในเรื่องต่อไปๆ พร้อมสร้างแผนสำรองเพื่อรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมไปถึงปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ประเพณีวัฒนธรรมและสภาพชุมชนที่เป็นอยู่ของพื้นที่นั้นๆ ด้วย โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการจะเกิดขึ้น เมื่อเริ่มทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมากกว่า 1 ด้านขึ้นไป โดยพฤติกรรมมีการปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจาก 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) รับรู้จากปัญหาที่ยังคงค้าง (2) ได้แนวทางจากการพูดคุยกับเพื่อนในกลุ่ม (3) รับรู้จากการได้รับการชี้แนะปัญหาจากผู้อื่น

4) *พัฒนาตนเองบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่* คือ นักศึกษานอกกระบบมีกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เปลี่ยนไปตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และบริบทพื้นที่ นักศึกษานอกกระบบสามารถพัฒนาตนเองได้สำเร็จ ทั้งนี้ นักศึกษานอกกระบบที่พัฒนาตนเองได้ไม่สำเร็จเนื่องจากสาเหตุ 5 ประการหลักคือ 1. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง 2. ข้อจำกัดทางเวลา และภาระงาน 3. ข้อจำกัดด้านสุขภาพกาย ทั้งของส่วนตนและของครอบครัว 4. ระยะเวลาในการพัฒนาตนเองบางเรื่องจำเป็นต้องใช้ระยะเวลามากกว่า 6 เดือนขึ้นไปเพราะต้องใช้การสั่งสมประสบการณ์ 5. สภาวะกดดันในงานจากสภาพแวดล้อมรอบตัว ทั้งจากบุคคล ลักษณะงาน และ สื่อการเรียนการสอน

5) *ปัญหาในการพัฒนาตนเอง* เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น และทำให้นักศึกษานอกกระบบไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องโดยปัญหาในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 ปัญหาที่เกิดจากตนเอง** การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีปัญหาจากตนเองของนักศึกษานอกกระบบคือ เมื่อพบปัญหานักศึกษานอกกระบบจะแสดงพฤติกรรมออกมา 2 ลักษณะ ได้แก่ *ลักษณะที่ 1 ฝ่าฝืนแก้ไขและจบปัญหา* เพื่อก้าวข้ามผ่านปัญหาและไปพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไป โดยวิธีการฝ่าฝืนปัญหา มาจากการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การหาที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหา การค้นหาตัวอย่างในการแก้ปัญหาจากเอกสารการปฏิบัติงานของผู้อื่นที่เคยมีมาจากหลายช่องทาง ทั้งจากสื่ออินเทอร์เน็ต และ เพชบุ๋คนำเสนอผลงานของหน่วยงาน *ลักษณะที่ 2 ผู้ที่ยังคงค้างกับปัญหา* เป็นผู้ที่ยึดติดกับปัญหา

และไม่สามารถก้าวข้ามไปพัฒนาตนเองในเรื่องถัดไปได้ และติดค้างกับปัญหาดังกล่าวเป็นเวลานานจนทำให้ขาดการต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง และยกเลิกการพัฒนาตนเองไป

**ลักษณะที่ 2 ปัญหาที่เกิดจากผู้อื่น** การพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต นอกจากจะมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเองแล้ว ยังพบว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้นักศึกษานอกกระบบไม่สามารถพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ **ลักษณะที่ 1 ขาดการส่งเสริม และไม่ให้ความร่วมมือ** ในการพัฒนาตนเองจาก ผู้บริหาร ผู้เรียน และเครือข่ายผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ **ลักษณะที่ 2 เพื่อนร่วมงานขาดความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง** เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ เพราะนักศึกษานอกกระบบเป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นหลัก งานบางประเภทจำเป็นต้องจัดกิจกรรม หรือสร้างผลงานร่วมกันกับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ หรือต้องทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลในการปฏิบัติงาน เมื่อเพื่อนนักศึกษานอกกระบบไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันนักศึกษานอกกระบบจึงไม่สามารถพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นๆ ได้สำเร็จ

6 สิ่งที่สนับสนุนในการพัฒนาตนเอง คือ สิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมให้นักศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

**ลักษณะที่ 1 ความพร้อมด้านสื่อ และแหล่งการเรียนรู้** คือ การจะพัฒนาตนเองได้สำเร็จของนักศึกษานอกกระบบขึ้นอยู่กับความพร้อมของแหล่งการเรียนรู้ สื่อต่างๆ รวมถึงงบประมาณในการพัฒนาตนเอง ซึ่งหมายถึงความพร้อมด้านวัสดุและแหล่งการเรียนรู้

**ลักษณะที่ 2 ความพร้อมด้านบุคคล** เป็นสิ่งสนับสนุนที่สำคัญ เพราะการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทุกภาคส่วน ไม่สามารถจัดการศึกษาเพียงลำพังได้ โดยสิ่งที่สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1. ผู้สนับสนุนวงใน คือ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น 2. ผู้สนับสนุนวงนอก คือ เครือข่าย ประชาชน ผู้เรียน เป็นต้น

ทั้งนี้สิ่งที่สนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จะกลายเป็นข้อจำกัด และอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง เมื่อขาดความพร้อมในสิ่งสนับสนุนดังกล่าว

**กระบวนการเรียนรู้ขั้นที่ 9 แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถ** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบ นำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อให้เกิดความรู้ในระดับปัจเจกบุคคลและพหุชน และเผยแพร่ขยายให้ผู้อื่นต่อไปการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองที่ถักถอกรองแก้ไขปรับปรุงแล้วไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน โดยมีการแบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถ 2 ลักษณะ ได้แก่

**9.1 แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถอย่างเป็นทางการ** มี 2 ลักษณะ ได้แก่ 9.1.1) *ทางลายลักษณ์อักษร* ได้แก่ การทำรายงานการฝึกอบรม แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกการปฏิบัติงาน บันทึกการประชุมประจำสัปดาห์ บันทึกหลังการสอน เอกสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบการศึกษาดูงานต่างพื้นที่ เป็นต้น และ 9.2.2) *ผ่านกิจกรรมถ่ายทอดที่เป็นทางการ* ได้แก่ เวที ชาวบ้าน ประชาคมหมู่บ้าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษานอกกระบบ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น

**9.2 แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถอย่างไม่เป็นทางการ** มี 2 ลักษณะ ได้แก่ 9.2.1) *ทางวาจา* ได้แก่ การบอกเล่า พบปะพูดคุย สนทนาอย่างไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน การปฏิบัติกิจกรรม การรับประทานอาหารร่วมกัน พบเจอข่าวประจำวัน การมีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงพูดคุยในเรื่องราวที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของนักศึกษานอกกระบบ ต่อเพื่อนร่วมงาน คนในชุมชน เครือข่าย ผู้เรียน หรือการสนทนาหลังการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ร่วมกินกาแฟ เล่นกีฬา เข้าร่วมประชาคม ทำงานกลุ่มย่อย เป็นต้น 9.2.2) *ผ่านสื่อออนไลน์* ได้แก่ โปรแกรมเฟซบุ๊ก และ โปรแกรมไลน์ กรณีที่นักศึกษานำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปแสดงบนหน้าเพจ ทั้งรูปภาพพร้อมคำอธิบายในสิ่งที่เหมาะสมความสำเร็จจากการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ และผู้อื่นที่สนใจต่อไป

## 6. การประเมินผล

ประเมินผลของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการประเมินผลแบบก่อนเรียนรู้และหลังเรียนรู้

**ศักยภาพด้านความรู้** เป็นการประเมินว่านักศึกษานอกกระบบมีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยการประเมินจากเครื่องมือดังต่อไปนี้ 1. แบบทดสอบความรู้เรื่องศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

**ศักยภาพด้านทักษะ** เป็นการประเมินว่านักศึกษานอกกระบบได้ลงมือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือไม่ มีทักษะในเรื่องที่พัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งไม่คำนึงถึงความถูกต้องของการปฏิบัติแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ และเจตคติที่มีต่อศักยภาพด้านนั้นๆ โดยการประเมินจากร่องรอยการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ 1. แบบวัดศักยภาพด้านทักษะ 2. ผลแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม 3. ร่องรอยการเรียนรู้ เช่น การเขียนอนุทินประจำวันรายบุคคล แฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล และบันทึกภาพถ่าย

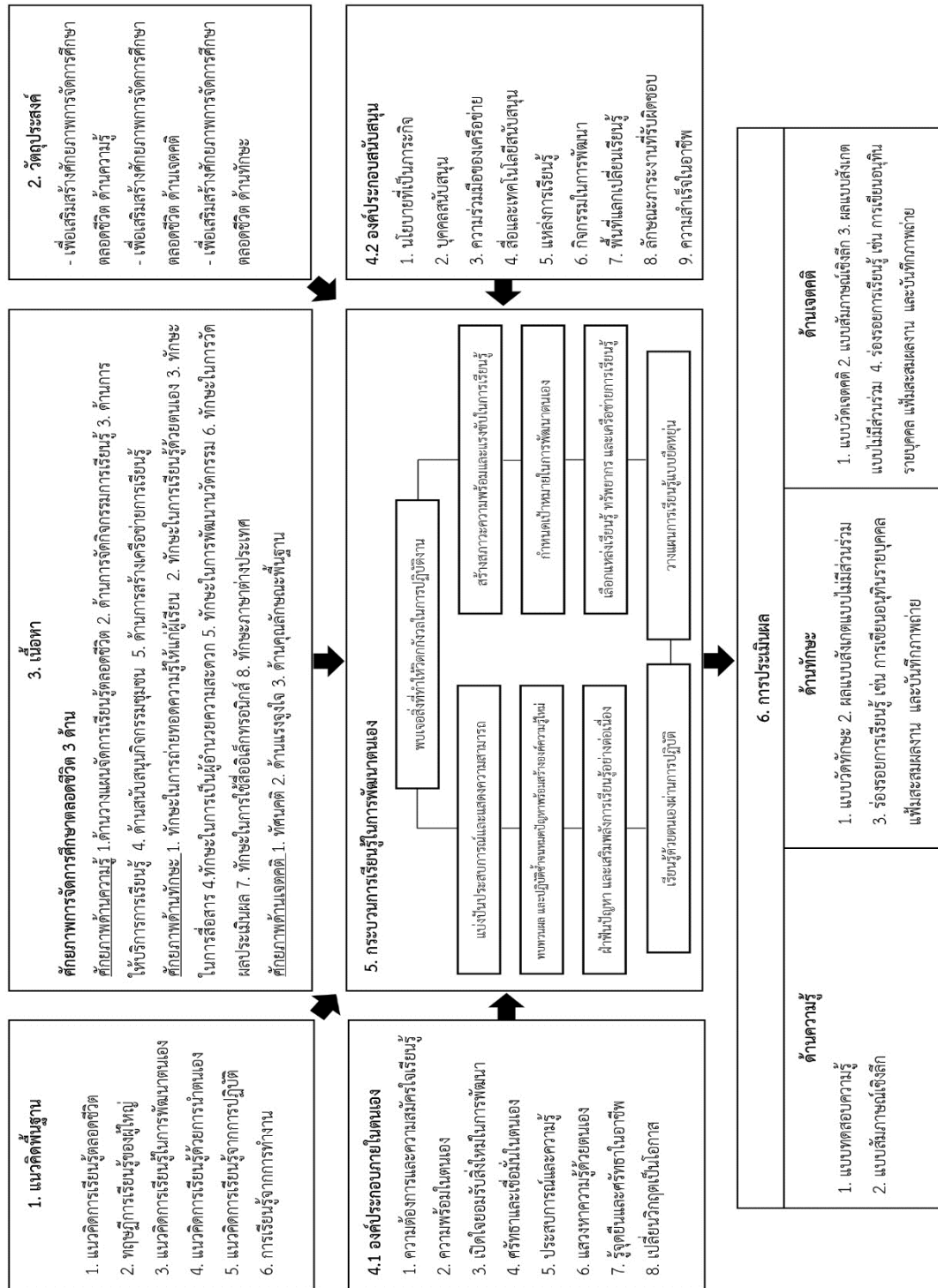
**ศักยภาพด้านเจตคติ** เป็นการประเมินความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ที่แสดงออกมาในรูปแบบของความเต็มใจยินดีพัฒนาตนเองตามความต้องการของตน จนส่งผลให้มีการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ โดยการประเมินจากเครื่องมือ และร่องรอยการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. แบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ
2. ผลการสัมภาษณ์รายบุคคลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก
3. ผลแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม
4. ร่องรอยการเรียนรู้ เช่น การเขียนอนุทินประจำวันรายบุคคล แฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล และบันทึกภาพถ่าย



(ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ



แผนภาพที่ 17 (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

2.5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกกระบบ

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เข้ามาส่งเสริมและเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดของบุคคลแต่ละคน ผู้ที่จะนำรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ จึงควรคำนึงถึงปัจจัยและเงื่อนไขดังกล่าวเพื่อความสมบูรณ์ของการนำรูปแบบไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบที่สังเคราะห์ขึ้นจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน พบว่าปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยภายใน

**ปัจจัยด้านตัวนักศึกษานอกกระบบ** เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกกระบบพึงมีเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ เพื่อเตรียมความพร้อมของตน ทั้งด้านสุขภาพกายที่แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และมีความพร้อมด้านสภาพจิตใจเพื่อสร้างให้ตนมีแรงจูงใจ และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต นับเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบบสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งนักศึกษานอกกระบบที่มีความพร้อมด้านเวลา ทุ่มเท่มุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบบสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ

### 2. ปัจจัยภายนอก

**2.1) ปัจจัยด้านบุคคลใกล้ชิด** เพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ บุคคลรอบข้าง ทั้งคนในครอบครัว และเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ ควรมีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้กำลังใจ สนับสนุนให้คำชมเชย ให้กำลังใจ เข้าใจสภาพการทำงาน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเมื่อได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือเสมอ

**2.2) ปัจจัยด้านผู้บริหารและหน่วยงาน** นักศึกษานอกกระบบที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ประสบผลสำเร็จและต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่วนสำคัญมาจากผู้บริหารและหน่วยงานที่เข้าใจให้การสนับสนุน เข้าใจถึงประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของ

นักศึกษานอกระบบ และเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างเต็มที่พร้อมทั้งหน่วยงานจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสดงความสามารถ หรือการจัดความพร้อมด้านแหล่งการเรียนรู้ให้นักศึกษานอกระบบได้พัฒนาตนเองได้ตามอัธยาศัย เพื่อเป็นแรงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้นักศึกษานอกระบบ ก็นับเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกระบบสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้นักศึกษานอกระบบสามารถนำเอาผลของการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนได้ จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกระบบสามารถพัฒนาตนเองได้

**2.3) ปัจจัยด้านเครือข่าย** นักศึกษานอกระบบที่ได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุน ส่งเสริมจากเครือข่าย ทั้งผู้นำชุมชน คนในชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกคน ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และประสบความสำเร็จ

**2.4) ปัจจัยด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ ถ้าเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ที่นักศึกษานอกระบบแต่ละคนปฏิบัติงานอยู่ เพราะทำให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที นับเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกระบบสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ

**2.5) ปัจจัยด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ เมื่อนักศึกษานอกระบบมีอิสระในการพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ตามความต้องการ ความสนใจของตน และมีความหลากหลาย รวมทั้งมีอิสระในการออกแบบวางแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ก็เป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองได้สำเร็จ อีกทั้งทำให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้แบบนอกระบบ และแบบตามอัธยาศัยที่หลากหลายเช่นกัน

**2.6) ปัจจัยด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ** เป็นปัจจัยที่ทำให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในรูปแบบของคำชมเชยเมื่อปฏิบัติดี คำ



ปลอบใจเมื่อผิดพลาด ความเข้าใจเมื่อสับสน การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองตามความจำเป็น รวมไปถึงถึงระบบการขึ้นเงินเดือน หรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักศึกษานอกระบบ

### 2.5.3 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) เจื่อนใจของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

ผลการวิเคราะห์เจื่อนใจของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบที่สังเคราะห์ขึ้นจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คนพบว่า เจื่อนใจของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ แบ่งออกเป็น เจื่อนใจภายใน และเจื่อนใจภายนอก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. เจื่อนใจภายใน

1.1) **เจื่อนใจด้านแรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง** นักศึกษานอกระบบจะไม่สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เลย ถ้านักศึกษานอกระบบขาดแรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเองที่เป็นแรงขับสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

1.2) **เจื่อนใจด้านความสามารถในการรับรู้** สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของนักศึกษานอกระบบแต่ละคน เพราะนักศึกษานอกระบบแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน บางคนชอบเรียนรู้เพียงลำพัง บางคนชอบเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น จึงส่งผลถึงการรับรู้เข้าใจ เข้าถึงความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ส่งผลถึงระยะเวลาในการเริ่มต้นและเสร็จสิ้นในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

1.3) **เจื่อนใจด้านประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน.** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ และใช้ระยะเวลาอันสั้นขึ้นอยู่กับ อายุการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ งาน กศน. เพราะจะได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ กศน. และการจัดการเรียนการสอนบนความหลากหลายของผู้เรียนได้มากกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน

1.4) **เจื่อนใจด้านการจัดการปัญหาในการพัฒนาตนเอง** เนื่องจากความหลากหลายของบทบาทหน้าที่ วิธีการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้ทันที การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าขาดทักษะ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดี

## 2. เงื่อนไขภายนอก

**2.1) เงื่อนไขด้านนโยบายและภาระเร่งด่วนของ สำนักงาน กศน.** การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน และช่วงเวลาดำเนินชีวิตประจำวัน เมื่อการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การได้รับนโยบายหรือภาระงานเร่งด่วนจึงเป็นข้อจำกัดที่สำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตขาดความต่อเนื่อง เพราะนักศึกษานอกกระบบที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเร่งด่วน จะส่งผลให้ต้องทิ้งการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไป เพื่อปฏิบัติงานใหม่และสละงานเดิมที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้น จึงส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้สำเร็จ

**2.2) เงื่อนไขด้านระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง** การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบจะเกิดขึ้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าขาดเวลาในการพัฒนาที่เพียงพอ เพราะการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในบางเรื่องต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่ค่อนข้างยาวนาน เพราะต้องสั่งสมประสบการณ์ และวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการไปจนกว่าจะเหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทพื้นที่

**2.3) เงื่อนไขด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เรียน และ เครือข่าย** เป็นเงื่อนไขอีกประการหนึ่งที่ทำให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้การสนับสนุนด้านความรู้ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร แหล่งการเรียนรู้ และงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบก็นำว่าเป็นส่วนสำคัญ เพราะถ้าขาดการสนับสนุนในส่วนใดส่วนหนึ่งแล้วก็จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

**2.4) เงื่อนไขด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้** หากสื่อและแหล่งการเรียนรู้มีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็จะส่งผลให้นักศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองได้ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นล่าช้าและใช้ระยะเวลาในการพัฒนาตนเองยาวนานขึ้น อีกทั้งข้อจำกัดของสื่อ หมายถึง สื่อโซเชียลมีเดีย ได้แก่ โปรแกรมไลน์ และ เฟซบุ๊ก เป็นสื่อสาธารณะ ซึ่งบางครั้งบางเรื่องที่นักศึกษานอกกระบบอยู่ระหว่างการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่ยังไม่สำเร็จ จึงไม่ต้องการเปิดเผยในสื่อสาธารณะ และความรวดเร็วของสื่อโซเชียลมีเดีย ได้แก่ โปรแกรมไลน์กลุ่ม ทำให้บางครั้งนักศึกษานอกกระบบอ่านข้อความแล้ว แต่ยังไม่สะดวกตอบคำถาม เมื่อต้องการกลับมาตอบคำถามประเด็นคำถามได้เปลี่ยนไปจึงทำให้ไม่สามารถตอบคำถามได้ทันเวลา

**2.5) เงื่อนไขด้านการเข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเอง** เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในส่วนของ การเข้าถึงข้อมูล และโอกาสในการพบกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะนักศึกษานอกกระบบที่เข้าถึงข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้ได้รับความรู้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้ทันที

**2.6) เงื่อนไขด้านสภาพบริบทพื้นที่** ด้วยภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของนักศึกษานอกระบบแต่ละคน จะส่งผลต่อศักยภาพการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบแต่ละคนด้วย

## **2.6 ผลการประเมินตรวจสอบ(ร่าง)รูปแบบ และ(ร่าง)ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

ในขั้นนี้เป็นผลการตรวจสอบ(ร่าง)รูปแบบฯ และ(ร่าง)ปัจจัยเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผู้วิจัยนำผลการศึกษากจากการศึกษาเอกสาร การวิจัยโดยใช้เดลฟายเทคนิค และการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน มาสังเคราะห์เป็น (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ พร้อมวิเคราะห์เป็นปัจจัยเงื่อนไขของรูปแบบฯ เพื่อนำรูปแบบไปใช้ในเชิงปฏิบัติจริง โดยการระดมความคิดเห็นกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ครู กศน.ตำบลบางน้ำเปรี้ยว ครู กศน.ตำบลโสธร ครู กศน.ตำบลคลองนา ครู กศน.ตำบลวังตะเคียน ครู กศน.ตำบลหน้าเมือง ครู กศน.ตำบลบางวัว และครู กศน.ตำบลเขาดิน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2559 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมรวม กศน.อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามประเด็นในการสนทนากลุ่ม 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

**2.6.1 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

**2.6.2 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

**2.6.3 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) เงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### **2.6.1 ผลการตรวจสอบ(ร่าง)รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

จากการสนทนากลุ่ม กรณีศึกษาทั้ง 7 คน ได้เสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ

นักศึกษานอกกระบบที่สังเคราะห์ขึ้น โดยผู้วิจัยตรวจสอบรูปแบบโดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ผลการสนทนากลุ่มในประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คือ กรณีศึกษาทั้ง 7 คน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านแนวคิดพื้นฐาน กรณีศึกษาทุกคนเห็นด้วยว่า การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับความเป็นปัจเจกบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยสรุปประเด็นได้ดังต่อไปนี้

“...รูปแบบการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นจะเกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงชีวิตการทำงาน หรือถ้าเปลี่ยนตำแหน่งก็จะเปลี่ยนไป อีกทั้งยังคงมีความแตกต่างกัน รูปแบบการเรียนรู้ก็หลากหลายรูปแบบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นนี้จึงเป็นเพียงหนึ่งในหลายๆรูปแบบ และความแตกต่างนี้จะส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้ได้กับนักศึกษานอกกระบบบางคนที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ตรงกันเป็นหลัก...” โดยกรณีศึกษาทุกคนมีความเห็นว่าแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบต้องมุ่งไปที่การพัฒนาตนเองบนฐานของความจำเป็นและบริบทพื้นที่ ความเชื่อมั่นในตนเองรายบุคคล และการพัฒนาตนเองมุ่งเน้นให้มีอิสระตามรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบแต่ละคนเป็นหลัก ไม่มุ่งเน้นทฤษฎี และแนวคิดทางวิชาการให้มากเกินไป

2. องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ กรณีศึกษาทุกคนเห็นด้วยว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความครอบคลุมแล้ว เพียงให้ผู้วิจัยพึงระวังว่าถ้าบุคคลที่จะนำเอารูปแบบการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้อาจไม่สามารถวัดเจตคติที่เกิดขึ้นได้จริง สิ่งที่ได้อาจเป็นแค่ความรู้ ผู้วิจัยจึงพึงระวัง

3. องค์ประกอบด้านเนื้อหา กรณีศึกษาทุกคนเห็นด้วยว่า มีความครอบคลุมแล้ว อาจเพิ่มเติมนโยบายภาครัฐที่ครูต้องแสวงหาความรู้ให้ทันเพื่อการประสบผลสำเร็จตามเป้าที่กำหนด และควรระบุว่าการพัฒนาตนเองครั้งนี้ เป็นการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจะพัฒนาถึงจุดสูงสุดของแต่ละคนหรือไม่ก็ได้

4. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง กรณีศึกษาทุกคนเห็นด้วยว่า องค์ประกอบของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน แต่อาจต้องระวังในส่วนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบที่อาจไม่สอดคล้องกันในบางส่วน แต่โดยรวมเห็นว่าแรงจูงใจหรือความต้องการในการพัฒนาตนเองนับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตน

5. องค์ประกอบด้านกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง กรณีศึกษาทุกคนเห็นด้วยว่า กระบวนการเรียนรู้มีหลักสำคัญตามรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น แต่อาจต้องเน้นย้ำในส่วนของลำดับการเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นอิสระ ไม่มีขั้นตอนใดเกิดขึ้นก่อนหลัง หรืออาจย้อนกระบวนการได้ อีกทั้งไม่ควรเน้นกรอบของทฤษฎีมากเกินไป เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามธรรมชาติของนักศึกษานอกระบบอย่างแท้จริง ที่มีความเป็นอิสระและยืดหยุ่น

6. องค์ประกอบด้านการประเมินผล กรณีศึกษาทุกคนเห็นด้วยว่า ควรเน้นการประเมินผลตนเองของนักศึกษานอกระบบเป็นหลัก ให้การประเมินผลอยู่ในรูปแบบที่หลากหลายยืดหยุ่น แต่ก็ควรมีเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดที่ชัดเจนให้เพื่อเป็นกรอบในการประเมินผลได้

### 2.5.2 ผลการตรวจสอบ(ร่าง)ปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

จากการสนทนากลุ่มกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ได้เสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) ปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบที่สังเคราะห์ขึ้นจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ผลการสนทนากลุ่มในประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบที่สังเคราะห์ขึ้น สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายในด้านตัวนักศึกษานอกระบบ เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกระบบพึงมีเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในด้านตัวนักศึกษานอกระบบสอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า นักศึกษานอกระบบที่มีแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตนเองจะมีรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ยืดหยุ่นพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ต่อเนื่อง โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนหนึ่งกล่าวว่า

“...ปัจจัยด้านตัวเราเองสำคัญที่สุดในการพัฒนาตัวเอง เพราะคนที่มีความพร้อมทั้งด้านกาย จิต เวลา และคนที่เข้ามาสนับสนุน มันจะส่งผลให้การพัฒนาตัวเองประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยม และมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เราใช้ในการพัฒนาตัว ก็อิสระหลากหลายยืดหยุ่นมากขึ้น...”

(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

### 2. ปัจจัยภายนอก

2.1) ปัจจัยด้านบุคคลใกล้ชิด เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกระบบพึงมีเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลใกล้ชิด สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า ปัจจัยหรือสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่สมบูรณ์ เกิดจากความพร้อมของคนในครอบครัว ทั้งด้านสุขภาพที่แข็งแรง เข้าใจในงานที่นักศึกษานอกระบบทำ ให้ความช่วยเหลือ

สนับสนุน หน่วยงานเข้าใจสนับสนุนทรัพยากรที่เอามาใช้ในการเรียนรู้ เพื่อนักการศึกษาให้ความร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จและต่อเนื่อง

**2.2) ปัจจัยด้านผู้บริหารและหน่วยงาน** เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกกระบบพึงมีเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารและหน่วยงาน สอดคล้องกันโดยกล่าวสรุปว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งเสริมทั้งในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะถ้าผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเข้าใจ ยอมรับและเปิดโอกาสให้นักศึกษานอกกระบบได้มีเวลา และโอกาสเพียงพอการพัฒนาตนเองนั้นก็ประสบผลสำเร็จและต่อเนื่อง

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 4 ในจำนวน 7 คน ได้เสนอความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายในด้านหน่วยงาน สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า หน่วยงานที่มีการจัดการอบรมทั้งเชิงปฏิบัติการ และการจัดสัมมนาวิชาการ ให้นักศึกษานอกกระบบอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้มีโอกาสในการได้รับความรู้เชิงลึก อีกทั้งมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนักศึกษานอกกระบบที่มีปฏิสัมพันธ์กันด้วย

**2.3) ปัจจัยด้านเครือข่าย** เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกกระบบพึงมีเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเครือข่าย สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า เครือข่ายเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้นักศึกษานอกกระบบสามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานได้สำเร็จ และต่อเนื่อง นักศึกษานอกกระบบที่มีเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการพัฒนาตนเองและจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้สำเร็จและยั่งยืน

**2.4) ปัจจัยด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง** เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกกระบบพึงมีเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ ถ้าเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนหนึ่งกล่าวว่า

“...เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง บางครั้งไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ เพราะมันปรับเปลี่ยนไปตามภาครัฐ และนโยบายใหม่ๆ ครู กศน. ที่ต้องการพัฒนาตนเองเลยต้องรู้วิธีการ

เลือกใช้เนื้อที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ตน ใช้ได้ทันที และสอดคล้องกับงาน ก็จะทำให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตประสบผลสำเร็จได้...”

(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

**2.5) ปัจจัยด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง** เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกกระบบพึงมี เพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า นักศึกษานอกกระบบที่มีอิสระในการพัฒนาตนเอง และอิสระในการออกแบบวางแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนหนึ่งกล่าวว่า

“...ตอนนี้ครูยังไม่มียุทธศาสตร์มากพอที่จะเลือกเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองได้ เพราะหลักสูตรการอบรมต่างๆยังมาจากหน่วยงานภาค เพราะฉะนั้นถ้าครูมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเหมือนกับการเรียนรู้ร่วมกันในครั้งนี้ ถือเป็นสิ่งที่เปิดโอกาสให้ได้เลือกสิ่งที่ต้องการจริงๆ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี...”

(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

**2.6) ปัจจัยด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ** เป็นปัจจัยที่นักศึกษานอกกระบบพึงมีเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า สิ่งที่น่าสนับสนุนให้ครู ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยิ่งๆขึ้นไปที่สำคัญคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แสดงให้เห็นเชิงประจักษ์ เพราะหน่วยงานที่มีระบบการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนทำให้นักศึกษานอกกระบบเร่งตนให้พัฒนาให้ถึงจุดสูงสุดเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงในชีวิต อีกทั้งคำพูดยกย่องชมเชยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนหนึ่งกล่าวว่า

“...บางครั้งกำลังใจมาจากคำยกย่องชื่นชมเข้าใจที่แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่เราพัฒนาตัวเรามีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กร รวมถึงเพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

### 2.5.3 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) เจ็อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

ผลการวิเคราะห์เจ็อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบที่สังเคราะห์ขึ้นจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คนพบว่า เจ็อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา

ตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ แบ่งออกเป็น เงื่อนไขภายใน และเงื่อนไขภายนอก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. เงื่อนไขภายใน

**1.1) เงื่อนไขด้านแรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง** การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้านักการศึกษาในระบบขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและความต้องการที่จะเป็นแรงขับให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านแรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า การพัฒนาตนเองเริ่มขึ้นจากภายในที่ส่งออกมาให้บุคคลต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้า ทั้งจากการทำงานและการดำเนินชีวิต คนที่ไม่มีแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจมากพอ การพัฒนาตนเองจะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นถ้านักการศึกษาในระบบต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็พึงต้องสร้างแรงจูงใจภายในตนขึ้น

**1.2) เงื่อนไขด้านความสามารถในการรับรู้** สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของนักการศึกษาในระบบแต่ละคน โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านความสามารถในการรับรู้ สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า นักการศึกษาในระบบแต่ละคนต้องการเวลาในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน เรื่องที่ใช้ในการพัฒนาตนเองในบางช่วงเวลาอาจเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ของ กศน. ตำบลใดตำบลหนึ่งเท่านั้น หรืออาจเป็นความสนใจที่ต้องการศึกษาของนักการศึกษาในระบบคนใดคนหนึ่งไม่ใช่ทุกคน บางคนอาจรับรู้ได้อย่างรวดเร็วบางคนอาจต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา เพราะฉะนั้นควรคำนึงถึงความสามารถในการรับรู้ด้วย

**1.3) เงื่อนไขด้านประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน.** การนำรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ และใช้ระยะเวลาอันสั้นขึ้นอยู่กับ อายุการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ งาน กศน. โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า งานของ กศน. เป็นงานที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลให้ภาระงานของครู กศน. ตำบลมีหลากหลายบทบาทหน้าที่ไปด้วย เพราะฉะนั้นนักการศึกษาในระบบที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน และหลากหลาย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตน และ งาน กศน. นับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ



**1.4) เงื่อนไขด้านการจัดการปัญหาในการพัฒนาตนเอง** การนำรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าขาดทักษะ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดี โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านการจัดการปัญหาในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า การเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะงาน กศน. ไม่ใช่แค่จัดการเรียนการสอน แต่คือการยอมรับความแตกต่างของบุคคลที่หลากหลาย รวมไปถึงการลงพื้นที่ ลงชุมชนเพื่อทำความเข้าใจคนในชุมชน เพื่อหาความต้องการที่มีความหลากหลาย การยอมรับปัญหา ให้กำลังใจตนไม่ย่อท้อ และมีทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดีเป็นสิ่งสำคัญมาก นักศึกษานอกกระบบคนใดขาดความอดทนส่วนนี้ การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

## 2. เงื่อนไขภายนอก

**2.1) เงื่อนไขด้านนโยบายและภาระเร่งด่วนของ สำนักงาน กศน.** นักศึกษานอกกระบบที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเร่งด่วน จะส่งผลให้ต้องทิ้งการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไป เพื่อปฏิบัติ งานใหม่และสะสมภาระงานเดิมที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้น จึงส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้สำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนหนึ่งกล่าวว่า

“...งานนโยบายเร่งด่วน นโยบายและจุดเน้น รวมถึงแผนกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ทำให้นักศึกษานอกกระบบมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง แต่ในกรณีที่มีมากเกินไปก็เปลี่ยนเป็นอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาตนเองช้าลง...”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN (ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

**2.2) เงื่อนไขด้านระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง** การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบจะเกิดขึ้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าขาดเวลาในการพัฒนาที่เพียงพอ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า เวลาในการพัฒนาตนเองเป็นข้อจำกัดที่แก้ไขได้ยากที่สุดกับงานของ กศน. นักศึกษานอกกระบบที่อยากจะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ต้องจัดสรรเวลาให้ดี และไม่แยกออกจากชีวิตการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

**2.3) เงื่อนไขด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เรียน และ เครือข่าย** เป็นข้อจำกัดอีกประการหนึ่งที่ทำให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไม่ประสบความสำเร็จ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เรียน และ เครือข่าย สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า การพัฒนาตนเองเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการพัฒนาเพื่อทำให้ผู้เรียน คนในชุมชน

และองค์กรเจริญก้าวหน้า เรียนรู้กันได้ตลอดชีวิต ถ้าขาดการสนับสนุน ให้ความร่วมมือจากหน่วยงาน ผู้เรียน และคนในชุมชนแล้ว การพัฒนาตนเองก็ไม่ประสบผลสำเร็จ

**2.4) เจ็อนไขด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้** การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบ จะเกิดขึ้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าขาดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ไม่เพียงพอ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเจ็อนไขด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า หากสื่อและแหล่งการเรียนรู้มีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็จะส่งผลให้นักศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองได้ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นล่าช้าและใช้ระยะเวลาในการพัฒนาตนเองยาวนานขึ้น ทั้งข้อจำกัดสื่อโซเซียลมีเดีย เช่น โปรแกรมไลน์ และ เฟซบุ๊ก ซึ่งเป็นสื่อสาธารณะ บางครั้งบางเรื่องที่นักศึกษานอกระบบอยู่ระหว่างการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่ยังไม่สำเร็จ จึงไม่ต้องการเปิดเผยในสื่อสาธารณะ และความรวดเร็วของสื่อโซเซียลมีเดีย ได้แก่ โปรแกรมไลน์กลุ่ม ทำให้บางครั้งนักศึกษานอกระบบอ่านข้อความแล้ว แต่ยังไม่สะดวกตอบคำถาม เมื่อต้องการกลับมาตอบคำถามประเด็นคำถามได้เปลี่ยนไป จึงทำให้ไม่สามารถตอบคำถามได้ทันเวลา

**2.5) เจ็อนไขด้านการเข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเอง** เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในส่วนของ การเข้าถึงข้อมูล และโอกาสในการพบกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเจ็อนไขด้านการเข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า การเข้าถึงข้อมูลมีความสำคัญมาก เพราะยังได้รับข้อมูลมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เร็ว การพัฒนาตนเองก็เร็วไปด้วย ทันสมัยและทันเหตุการณ์

**2.6) เจ็อนไขด้านสภาพบริบทพื้นที่** เป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในส่วนของภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของนักศึกษานอกระบบแต่ละคน จะส่งผลต่อศักยภาพการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบแต่ละคนด้วย โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้ง 7 คนได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเจ็อนไขด้านสภาพบริบทพื้นที่ สอดคล้องกัน โดยกล่าวสรุปว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จะเกิดขึ้นจากบทบาทที่ได้รับจาก กศน.อำเภอ และตำบลของตน แต่ละพื้นที่มีการมุ่งเน้นเนื้อหาตามบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน สภาพปัญหาในพื้นที่แตกต่างกัน คนในชุมชนที่ต่างกัน การพัฒนาของนักศึกษานอกระบบจึงปรับเปลี่ยนไปตามสภาพบริบทพื้นที่นั้น โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนหนึ่งกล่าวว่า

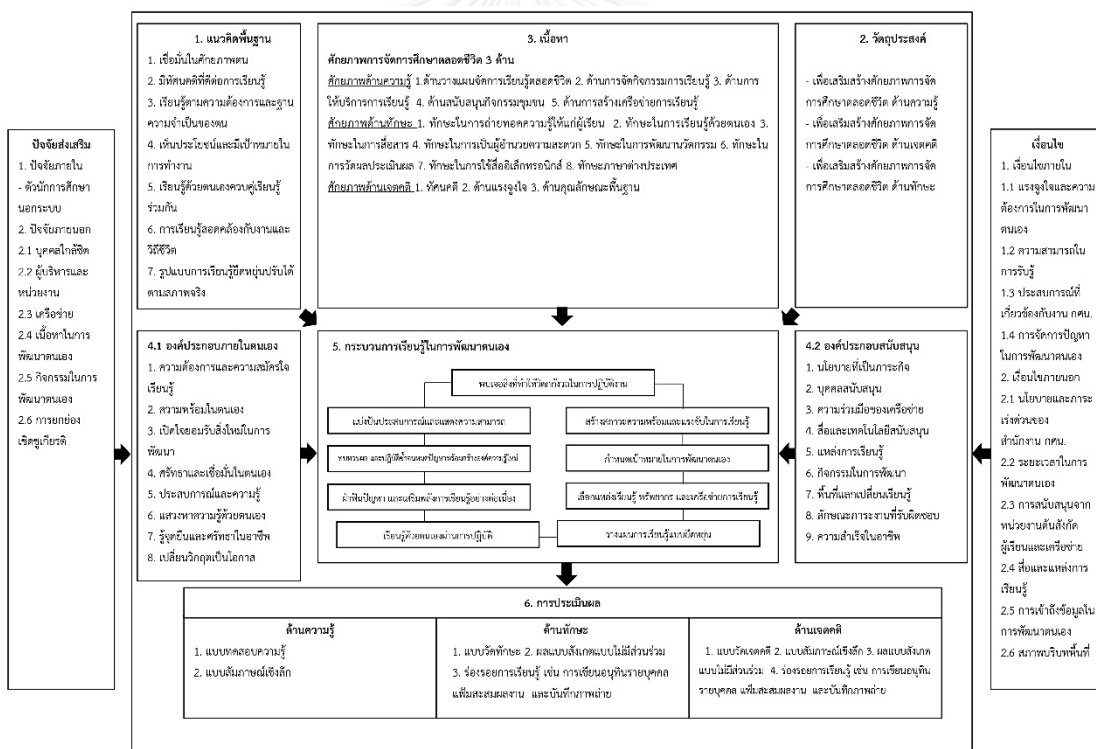
“...เรื่องบางเรื่อง วิธีการแก้ปัญหาบางวิธีอาจใช้กับเราได้ แต่บางวิธีก็อาจใช้กับพื้นที่ที่เราไม่ได้ เราต้องเลือก และประยุกต์ใช้เข้ากับพื้นที่ กศน. ของเรา...”

(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

## 2.7 การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

จากการศึกษาทั้งกระบวนการ แสดงให้เห็นผลที่ได้จากการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของบุคคลที่มีความหลากหลาย และแตกต่างกันไปตามความจำเป็นและศักยภาพการเรียนรู้ของแต่ละคน ซึ่งเกิดขึ้นตลอดช่วงระยะเวลา โดยรูปแบบการเรียนรู้จะปรับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การได้รับบทบาทหน้าที่ที่เป็นลักษณะเฉพาะตามที่ กศน. ตำบลของตนที่ตั้งอยู่ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนเรื่องที่ทำการศึกษาพัฒนาตนเองที่มีระดับยากยิ่งขึ้น

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ จึงสามารถสรุปได้ออกเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 18 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ จึงเปรียบเสมือนต้นไม้ที่เจริญงอกงามด้วยตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลที่ใช้ระยะเวลาอันสั้น และแสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน เปรียบเสมือนกับการ

เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่เปลี่ยนไปตามองค์ประกอบและปัจจัย ลักษณะปัจเจกของบุคคลต่างๆที่ทำให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่งผลให้แสดงออกเป็นพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่แตกต่างกัน

โดยมีแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบที่เปรียบเสมือนรากที่คอยค้ำจุนเป็นหลักให้การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ซึ่งประกอบด้วย สามารถเรียนรู้ตามความต้องการและฐานความจำเป็นของตน มีความเชื่อมั่นในศักยภาพตน มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ เล็งเห็นประโยชน์และมีเป้าหมายในการทำงานมีการเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่เรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้สอดคล้องกับงานและวิถีชีวิต และมีรูปแบบการเรียนรู้ยืดหยุ่นปรับได้ตามสภาพจริง

วัตถุประสงค์ที่เป็นดั่งลำดับซึ่งนับเป็นแกนกลางของการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ ที่ครอบคลุมทั้ง ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ต้องเกิดขึ้นอย่างบูรณาการกันอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้าขาดแล้วซึ่งลำดับก็ไม่สามารถเริ่มต้นหรือดำเนินการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจนและมีทิศทาง

เนื้อหาเปรียบได้กับกิ่งก้านสาขาของต้นไม้ที่แตกกิ่งออกไปได้มากมายไม่จบสิ้น ดังเช่นเรื่องที่นักศึกษานอกระบบทำการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และเจตคติ เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่เกิดขึ้นอย่างไม่สิ้นสุด ประกอบด้วย *ศักยภาพด้านความรู้* คือ 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ *ศักยภาพด้านทักษะ* คือ 1. ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน 2. ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. ทักษะในการสื่อสาร 4. ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกร 5. ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6. ทักษะในการวัดผลประเมินผล 7. ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8. ทักษะภาษาต่างประเทศ และ *ศักยภาพด้านเจตคติ* คือ 1. ทัศนคติ 2. ด้านแรงจูงใจ และ 3. ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน

องค์ประกอบภายในตนเอง เปรียบเสมือนใบไม้ เพราะเป็นสิ่งที่ต้นไม้ต้องสร้างขึ้นมาเพื่อผลิตอาหารให้กับตนเองให้สามารถยืนต้นต่อไปได้ องค์ประกอบภายในตนเองก็เช่นกันต้องถูกสร้างขึ้นมาจากภายในของนักศึกษานอกระบบแต่ละคนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการและความสมัครใจเรียนรู้ ความพร้อมในตนเอง เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง ประสบการณ์และความรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ และเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส

องค์ประกอบสนับสนุนเปรียบได้กับน้ำและปุ๋ย ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนมีพลัง และสามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ประสบผลสำเร็จ โดยน้ำ

เปรียบเสมือนนโยบายที่เป็นภารกิจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนบทบาทและภารกิจของนักศึกษานอกระบบให้ชัดเจน และก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดั่งต้นไม้ที่ไม่สามารถขาดน้ำได้ และปุ๋ยเปรียบเสมือน บุคคลสนับสนุน ความร่วมมือของเครือข่าย สื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน แหล่งการเรียนรู้ กิจกรรมในการพัฒนา พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบ และความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งมีความจำเป็นต่อนักศึกษานอกระบบ แต่ละคนอาจจะมีหรือไม่มีองค์ประกอบสนับสนุนดังกล่าวในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แต่แม้การพัฒนาตนเองจะสามารถพัฒนาไปได้ แต่ก็ไม่สามารถสมบูรณ์แบบ ดั่งต้นไม้จะไม่ตายถ้าขาดปุ๋ยแต่ก็ไม่สามารถเจริญเติบโตได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง

กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเปรียบเสมือนกับท่อน้ำเลี้ยงน้ำและอาหารที่ส่งไปหล่อเลี้ยงลำต้นทำให้ยังมีชีวิตและดำเนินการพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ออกเป็นดอกและผล เป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด เพราะถ้าได้รับองค์ประกอบสนับสนุนหรือสิ่งที่ส่งเสริมแต่ไม่มีกระบวนการเกิดขึ้นก็นับว่าไม่เกิดประโยชน์ใด โดยกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย 9 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ชั้นพบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน ชั้นที่ 2 ชั้นสร้างสภาวะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ ชั้นที่ 3 ชั้นกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองชั้นที่ 4 ชั้นเลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้ ชั้นที่ 5 ชั้นวางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น ชั้นที่ 6 ชั้นเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ ชั้นที่ 7 ชั้นฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ชั้นที่ 8 ชั้นทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และชั้นที่ 9 ชั้นแบ่งปันประสบการณ์และแสดงความสามารถ

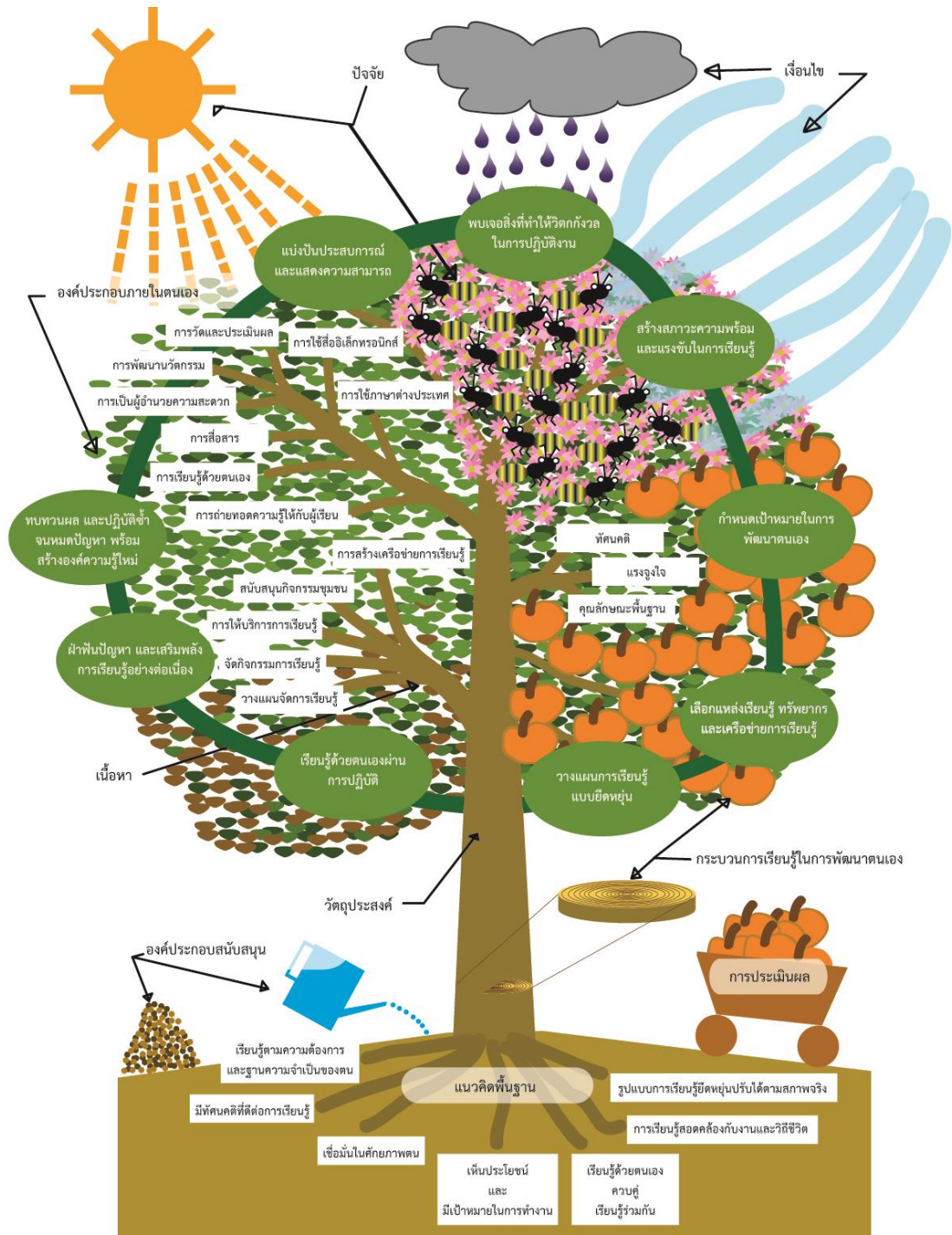
การประเมินผลเปรียบเสมือนผลไม้ที่สามารถวัดได้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาไปมีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าผลไม้ที่ออกมามีรสหวานแสดงถึงผลสำเร็จของทั้งกระบวนการ แต่ถ้าผลไม้ที่ออกมามีรสขมก็ทำให้ต้องทบทวนกระบวนการหรือรูปแบบที่ใช้ทั้งระบบเช่นกัน

ปัจจัยเป็นสิ่งที่สนับสนุน ส่งเสริมให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสมบูรณ์ นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน คือ ตัวนักศึกษานอกระบบที่เปรียบเสมือนแสงอาทิตย์ที่ช่วยในการผลิตอาหารให้กับต้นไม้ที่ต้องทำงานร่วมกับใบไม้ ซึ่งคือ องค์ประกอบภายในตนเอง เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จสมบูรณ์ ต่อเนื่อง และยั่งยืน ในส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ บุคคลใกล้ชิด ผู้บริหารและหน่วยงาน เครือข่าย เนื้อหาในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง การยกย่องเชิดชูเกียรติ ดั่งมิ่งที่ช่วยผสมเกสร สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดเป็นผลการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่สมบูรณ์ของการพัฒนา ทั้งนี้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนับเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าขาดซึ่งแสงอาทิตย์ มิ่ง หรือผีเสื้อก็เป็นต้นไม้ที่สมบูรณ์ได้ยาก

เงื่อนไข คือ ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องคำนึงถึง เมื่อต้องนำเอารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปใช้ ประกอบด้วย เงื่อนไขภายใน และเงื่อนไขภายนอก โดยเงื่อนไขภายใน ได้แก่ แรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการรับรู้ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. และการจัดการปัญหาในการพัฒนาตนเอง เปรียบเสมือนเมล็ดพันธ์ุที่ช่วยในการเจริญเติบโตของต้นไม้ ซึ่งถ้าขาดไปก็อาจทำให้การพัฒนาไม่สมบูรณ์แต่ถ้ามากเกินไปก็อาจทำให้ต้นไม้เสียหายได้ ในส่วนเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ นโยบายและภาระเร่งด่วนของสำนักงาน กศน. ระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดผู้เรียน และเครือข่าย สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การเข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และสภาพบริบทพื้นที่ เปรียบเสมือนลมพายุที่พัดเข้ามาอาจทำให้ต้นไม้ต้องสั่นไหว แต่ถ้าทราบก่อนก็จะสามารถเตรียมการรับมือ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับตน และพึงระวังก็เบาลงได้

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีความสำคัญในทุกส่วน เพราะการที่นักศึกษานอกกระบบจะทำการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น นอกจากตนเองแล้ว สิ่งที่เข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุนยังนับเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบที่เกิดขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ และสมบูรณ์ ก็เปรียบเหมือนต้นไม้ที่โตขึ้นมาอย่างแข็งแรง เปรียบเสมือนกับตัวนักศึกษานอกกระบบที่มีศักยภาพและความรู้ที่เพียบพร้อม เป็นดั่งต้นไม้ใหญ่ที่ให้ร่มเงา แก่ผู้เรียน คนในชุมชน เครือข่าย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดี รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังแผนภาพดังต่อไปนี้

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
สำหรับนักศึกษานอกระบบ



แผนภาพที่ 19 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

### ตอนที่ 3 ผลการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ขั้นการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาเอกสาร การวิจัยแบบเดลฟาย และการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนกับนักศึกษานอกระบบ ที่เป็นส่วนขององค์ความรู้ ข้อค้นพบ ผลการวิจัย ร่วมกับการศึกษานโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมาสังเคราะห์ และจัดทำ(ร่าง)ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทางปฏิบัติ หรือข้อมูลสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษานอกระบบ จากนั้นนำ(ร่าง)ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่สังเคราะห์ขึ้นไปตรวจสอบ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสอบถามความคิดเห็นและความเหมาะสมของ (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองสำหรับนักศึกษานอกระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบด้วย ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 คน ด้านเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษานอกระบบ 3 คน เมื่อวันที่ 7 ถึง 18 มีนาคม 2559 (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก) แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 50 สรุปร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

(ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
<p><b>ข้อที่ 1 : จัดระบบหรือกลไกในการพัฒนานักศึกษานอกระบบที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต</b></p> <p><b>คำอธิบาย :</b> การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ เกิดขึ้นจากความต้องและแรงจูงใจภายในที่ต้องการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล หน่วยงานจึงควรจัดสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองทำให้นักศึกษานอกระบบเกิดความพึงพอใจ ผ่อนคลายเกิดความรู้สึที่ดีต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ ความสนใจ และเกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการสร้างบรรยากาศทางกายภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ต้น และสร้างบรรยากาศทางจิตใจที่เหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</p>	<p>รศ.ดร. รสสุคนธ์ มกรมณี กล่าวว่า</p> <p>“...มนุษย์ที่ต้องการเรียนรู้มักเกิดขึ้นจากความต้องการของตนเองก่อน และเมื่อพบเจอสภาพ แวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อแล้ว ก็จะนำไปสู่การต่อยอดของการเรียนรู้ ฉะนั้นทุกส่วนที่เกี่ยวข้องต้องสร้างสภาพ แวดล้อมให้เกิดความพร้อมที่จะเรียนรู้...”</p> <p>ดร. วิรุพห์ นิลโฆจน์ ยังกล่าวเสริมในประเด็นดังกล่าวว่า</p> <p>“...สำนักงาน กคศ. และ สำนักงาน กคศ. จังหวัด ควรมีนโยบายมุ่งสร้างแรงจูงใจให้ครู กคศ. ในการพัฒนาตนเอง เพราะแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่เกิดจากตัวบุคคล ผู้ที่มีแรงจูงใจในตน ย่อมพัฒนาตนเองได้สำเร็จ และมีความยั่งยืน...” ทั้งนี้ ดร. จรัสศรี หัวใจ และรองเลขาธิการสำนักงาน กคศ. นายประเสริฐ หอมดี กล่าวสอดคล้องกันว่า</p> <p>“...ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าตัวนักศึกษานอกระบบเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยมีสภาพแวดล้อมตามสภาพบริบทเป็นตัวกระตุ้นให้การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมุ่งสร้างนโยบายที่สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดจากภายในสู่ภายนอก...”</p>	<p>ควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้นักศึกษานอกระบบเกิดภาวะความพร้อมต่อการเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต</p>

ตารางที่ 50 สรุปร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (ต่อ)

(ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
<p><b>ข้อที่ 2: สร้างกลไกที่สนับสนุนส่งเสริมให้เครือข่าย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักศึกษานอกกระบบ</b></p> <p><b>คำอธิบาย :</b> สำนักงาน กศน. ควรเร่งจัดทำนโยบายที่มุ่งใจให้เครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการช่วยระดมทรัพยากร สนับสนุนสื่อบุคคลให้กับนักศึกษานอกกระบบในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และเพิ่มโอกาสแสวงหาความรู้ และเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีการจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย เพื่อเปิดโอกาส หรือเป็นเวทีให้นักศึกษานอกกระบบมีได้พบปะพูดคุย เกิดปฏิสัมพันธ์กันและนำไปสู่การประสานความร่วมมือกันระหว่างนักศึกษานอกกระบบและเครือข่ายทั้งเครือข่ายภายในชุมชน และภายนอกชุมชน ในลักษณะแสวงหาและทำความเข้าใจให้เครือข่ายรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของ กศน. ตำบล</p>	<p>ดร. จรัสศรี หัวใจ กล่าวว่า</p> <p>“...ครู กศน. ตำบลต้องทำงานในพื้นที่ที่แตกต่างกัน สภาพบริบทก็ไม่เหมือนกัน ครูต้องทำความรู้จักชุมชน คนในชุมชน รวมถึงคนที่เข้ามาช่วยทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ก็หนีไม่พ้นเครือข่าย ถ้าเป็นครู เก่า คงไม่มีปัญหา แต่ครูใหม่กว่าจะสร้างฐานส่วนนี้ได้ยากมาก เพราะฉะนั้น สำนักงาน กศน. จำเป็นมากที่ต้องสร้างนโยบายที่ทำให้เกิดกลไกสนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้ให้กับนักศึกษานอกกระบบ...” ซึ่งสอดคล้องกับ รองเลขาธิการสำนักงาน กศน. นายประเสริฐ หอมดี ที่กล่าวว่า</p> <p>“...ทางกระทรวงศึกษา เจตนาเรามุ่งหวังให้ครู กศน.ตำบล เป็นตัวแทนในการส่งเสริม การจัดการ และการประสานงาน ให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชน เราไม่มุ่งหวังให้ครู กศน. เป็นเพียงผู้จัดการเรียนการสอนของ กศน. แต่เรามุ่งหวังให้ครู กศน.ตำบล เป็นกลไกหนึ่ง ที่ส่งเสริม คือ 1. ทำให้คนอื่นช่วย 2. จัดกระบวนการเรียนรู้ 3. ประสานงานความร่วมมือให้เกิดการจัดการเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งทางกระทรวงเองก็มีนโยบายสนับสนุนด้านดังกล่าว เช่น การทำ MOU หรือการพัฒนาอาชีพในตำบล แต่ก็ยังไม่ครบ คุณมนัก ครูต้องช่วยตัวเองก่อน...”</p>	<p>สร้างกลไกที่สนับสนุนส่งเสริมให้เครือข่าย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ให้กับนักศึกษานอกกระบบ</p>

ตารางที่ 50 สรุปร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (ต่อ)

(ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
<p><b>ข้อที่ 3 : สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดระบบติดตามประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักศึกษานอกระบบ</b></p> <p><b>คำอธิบาย :</b> จัดทำนโยบายรองรับการประเมินและติดตามผลการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งหน่วยงานหรือสถาบันรับผิดชอบติดตามประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบที่ชัดเจน โดยประเมินให้สอดคล้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามสภาพบริบท และทำการประเมินเป็นรายบุคคล ทั้งการประเมินผลในการพัฒนาส่วนบุคคล และการพัฒนาในภาพรวมของการจัดการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตนเป็นระยะ และหาทางแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ทำให้สามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ มีการนิเทศติดตาม ช่วยเหลือ พัฒนานักศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนานักศึกษานอกระบบ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน</p>	<p>รศ.ดร. รสสุคนธ์ มกรมณี ดร. วิกร ตันทวาทโธ และดร. จรัสศรี หัวใจ กล่าวสอดคล้องกันว่า</p> <p>“...ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษานอกระบบยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร แต่ก็มีนโยบายรองรับอยู่ค่อนข้างเยอะ และมีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการประเมินอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายข้อที่ 3 จึงควรพิจารณาในส่วนสำคัญของผลการวิจัยในประเด็นอื่น และต่อเนื่องกับข้อเสนอเชิงนโยบายข้อที่ 1 ...”</p> <p>โดย ดร. วิรุพห์ นิลโมจน์ นำเสนอประเด็นข้อเสนอที่น่าสนใจดังต่อไปนี้</p> <p>“...ถ้าเราเอาผลการวิจัยเป็นตัวตั้ง เราควรสนใจในประเด็นการมีนโยบายหรือกลไกที่สร้างให้นักศึกษาเกิดองค์ประกอบภายในตนเอง เพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งนับประเด็นที่น่าสนใจมากกว่าระบบติดตามประเมินผลที่มีการพัฒนาต่อเนื่องอยู่แล้ว...”</p> <p>อีกทั้ง รศ.ดร. รสสุคนธ์ มกรมณี ยังกล่าวเสริมว่า</p> <p>“...หน่วยงานจะสร้างสภาพแวดล้อมให้ครูเกิดองค์ประกอบภายในได้ต้องเข้าใจครูให้มากๆ ควรจะศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของครูให้เข้าใจเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมได้เช่นกัน...”</p>	<p>ควรส่งเสริม สนับสนุน ด้านของสภาพแวดล้อม บรรยากาศ แรงจูงใจ เพื่อให้นักศึกษานอกระบบ เกิดองค์ประกอบภายในตนเองในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต</p>

ตารางที่ 50 สรุปร่างข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (ต่อ)

(ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ
<p><b>ข้อที่ 4: ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับนักศึกษานอกระบบ ที่ชัดเจน สอดคล้องกับปริมาณการปฏิบัติงานของรายบุคคล</b></p> <p><b>คำอธิบาย :</b> จัดทำนโยบายเพื่อปรับหลักเกณฑ์ และวิธีการเรื่องความก้าวหน้าทางอาชีพ ทั้งแบบเป็นทางการ เช่น ระบบเงินเดือน ระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และแบบไม่เป็นทางการ เช่น ให้คำชมเชย ยกย่องความสามารถ เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองตามความจำเป็น โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น จำนวนชั่วโมงในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลักฐานการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองรายบุคคล กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับลักษณะงาน และภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามบริบทพื้นที่ โดยจัดทำนโยบายที่เร่งสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และมุ่งพัฒนานักศึกษานอกระบบให้มีมาตรฐานยกระดับวิชาชีพครู เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ กศน. เข้ามาเป็นนักศึกษานอกระบบเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน มีความคิดเห็น สอดคล้องกันว่า “...ความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ นักศึกษานอกระบบเกิดความมั่นคงทั้งทางกายและทางใจ หน่วยงานจึงควรมีนโยบายและระบบที่สนับสนุนรองรับให้เกิดการสร้าง ความมั่นคงด้านนี้...” โดย รศ.ดร. วิกร ตันทวุฑฒ โด. วิรุฬห์ นิลโมจน์ และรองเลขาธิการสำนักงาน กศน. ประเสริฐ หอมดี กล่าวสอดคล้องกันว่า</p> <p>“...ความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง อาจอยู่ในรูปของการให้รางวัลตอบแทน การเลื่อนขั้น หรือการขึ้นอัตราเงินเดือน แต่ที่สำคัญ จากผลการวิจัย เราจะมองเห็นว่า บางครั้ง การได้แสดงความสามารถให้กับหน่วยงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนครู การได้เป็นวิทยากรแม่ไถ่ นั้น นักศึกษานอกระบบก็นับเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งในเชิงนโยบายหน่วยงาน กศน. ยังไม่มีนโยบายการส่งเสริมให้เกิดการมุ่งพัฒนานักศึกษานอกระบบผ่านการได้ แสดง ความ สามารถ และ แบ่งปัน ประสบการณ์ความรู้ ถ้ามีก็จะนับเป็น ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ดี...”</p>	<p>สร้างกลไกสนับสนุน ส่งเสริม ให้นักศึกษานอกระบบมีโอกาสถ่ายทอดความรู้ และ แบ่งปัน ประสบการณ์ และ ความ สามารถ เกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองต่อผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต</p>

จากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ผู้วิจัยสามารถนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อีกทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนานักศึกษานอกระบบ หรือใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษานอกระบบ สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ โดยข้อเสนอเชิงนโยบายแบ่งออกเป็น 4 ข้อเสนอ ได้แก่

### **ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 1 : สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดสภาวะความพร้อมต่อการเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

*ระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*

กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักศึกษานอกระบบโดยตรง โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศ สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้นักศึกษานอกระบบสร้างสภาวะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เกิดเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม ภายใต้บรรยากาศที่มีสภาพแวดล้อมทางบวก ที่มีความพร้อมด้านสื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน แสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ที่มีความร่มเย็น เยียบสงบ และไม่เป็นการบรยากาศท่ามกลางธรรมชาติ และบรรยากาศที่สอดคล้องกับสภาพบริบทพื้นที่ตน และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่เหมาะสม ภายใต้บรรยากาศที่แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตร มีการพบปะพูดคุย ทักทายกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

*ระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด*

สนับสนุน ส่งเสริมให้หน่วยงานมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศ สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้นักศึกษานอกระบบสร้างสภาวะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เกิดเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม ภายใต้บรรยากาศที่มีสภาพแวดล้อมทางบวก เพื่อให้นักศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพตน เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ในด้านสถานที่ในการพบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ภายใต้บรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรีกษา สอบถาม แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน และเพื่อใช้เป็นพื้นที่สร้างสรรค์งานเพื่อ

นำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการจัดเตรียมความพร้อมในด้านสื่อและอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เช่น สื่อวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วมาตรฐาน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ปริ้นเตอร์ โทรทัศน์ สื่อบุคคล และแหล่งการเรียนรู้ในการสืบค้นข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยร่วมมือกับเครือข่ายการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ผู้นำชุมชน คนในชุมชน สถานศึกษา และสถานประกอบการ ให้เข้ามาสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ให้มีหลากหลายยิ่งขึ้น

*ระดับสถานศึกษา*

เปิดโอกาสให้นักศึกษานอกระบบ ได้เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ มีอิสระในการเรียนรู้ในการเลือกเรื่องที่ต้องการพัฒนาวิธีการพัฒนา วิธีการประเมินผลในการพัฒนาตนเอง ที่หลากหลายทั้งในรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษานอกระบบ โดยสถานศึกษามุ่งส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้นักศึกษานอกระบบเกิดแรงจูงใจ และความต้องการที่จะเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

มุ่งเน้นจัดกิจกรรมในการพัฒนา 2 รูปแบบ ได้แก่ แบบเป็นทางการ ผ่านการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนาวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อนำเสนอผลงานประจำสัปดาห์ การศึกษาดูงาน และแบบไม่เป็นทางการ เป็นรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่ยืดหยุ่น ไม่เป็นทางการผ่านการสนทนาพูดคุย พบปะประจำวัน การสอนงาน ขณะการปฏิบัติงานร่วมกัน ณ ห้องทำงานประจำ กศน. อำเภอ การสอบถามปัญหาและประเด็นที่สงสัยในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การรับประทานอาหารร่วมกัน การทำกิจกรรมชุมชนร่วมกัน รวมไปถึงการใช้ เฟซบุ๊ก และ LINE กลุ่มเพื่อนำเสนอผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต นำไปสู่การได้รับความรู้ ทักษะที่จำเป็น และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลายมิติ เช่น นักศึกษานอกระบบด้วยตนเอง กับผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หรือกับเครือข่ายในชุมชน และมีการถอดบทเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนให้นักการศึกษานอกระบบเกิดองค์ประกอบภายในตนเองในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

กำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้นักการศึกษานอกระบบเกิดองค์ประกอบภายในตนเองในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ

ระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด

สนับสนุน ส่งเสริม เปิดโอกาสให้นักการศึกษานอกระบบได้แสดงความสามารถ เพื่อให้เกิดความต้องการและความสนใจเรียนรู้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในรูปแบบของความต้องการ ความสนใจ ความท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็น ความทะเยอทะยาน ที่จะเป็นแรงขับภายในตัวของกรณีศึกษาแต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้อย่างอิสระ ประสบผลสำเร็จและก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง มีประสบการณ์และความรู้ และรู้จัก แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆตลอดเวลา รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเข้าใจในนโยบายขององค์กรของตน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางชัดเจนและพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส

ระดับสถานศึกษา

ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เปิดโอกาสให้นักการศึกษานอกระบบได้แสดงความสามารถ เพื่อให้เกิดความต้องการและความสนใจเรียนรู้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในรูปแบบของความต้องการ ความสนใจ ความท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็น ความทะเยอทะยาน ที่จะเป็นแรงขับภายในตัวของกรณีศึกษาแต่ละบุคคลพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้อย่างอิสระ ประสบผลสำเร็จและก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา ศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง มีประสบการณ์และความรู้ และรู้จัก แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆตลอดเวลา รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเข้าใจในนโยบายขององค์กรของตน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางชัดเจนและพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส

**ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 3 : สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริมให้เครือข่าย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุน สิ่งที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักศึกษานอกกระบวนระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**

จัดทำนโยบายที่มุ่งใจให้เครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการช่วยระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษา สนับสนุนสื่อบุคคลที่จะช่วยเหลือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้นักศึกษานอกกระบวน ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ และเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

*ระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด*

ส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือกับเครือข่ายให้เกิดกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างนักกร ศึกษานอกกระบวนและเครือข่ายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม และการมีส่วนร่วม ผ่านกิจกรรมสนับสนุนกิจกรรมชุมชน การเข้าร่วมเวทีประชาคมร่วมกันจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้สถานที่ และบุคคล เพื่อให้เครือข่ายมีส่วนช่วยเหลือการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักกรศึกษานอกกระบวนหรือการปฏิบัติงาน อีกทั้งจัดงบประมาณช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านบริการสื่อทางการศึกษา ในรูปแบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่เปิดโอกาสให้นักกรศึกษานอกกระบวนสามารถริเริ่มความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผนตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แบบแผนการพัฒนาตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยวิธีการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเครือข่ายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในระดับกระทรวง/กรม เพื่อวางแผนการจัดทำความร่วมมือระหว่างกันกับเครือข่าย (MOU) ให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนผู้บริหารหน่วยงาน การเปลี่ยนผู้นำชุมชน หรือเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลแวดลอม หน่วยงานกลาง ภาคีเครือข่ายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

*ระดับ สถานศึกษา*

จัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเปิดโอกาสหรือสร้างเวทีให้นักกรศึกษานอกกระบวนมีโอกาส พบปะพูดคุย เกิดปฏิสัมพันธ์กับเครือข่าย และนำไปสู่การประสานความร่วมมือกันระหว่างนักกรศึกษานอกกระบวนและเครือข่าย ทั้งเครือข่ายภายในชุมชน และภายนอกชุมชน ในลักษณะ แสวงหาและทำความเข้าใจให้เครือข่ายรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของ กศน. ตำบล เชื่อเชิญให้เข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายกับ กศน. พร้อมทั้งช่วยกันระดม



ทรัพยากรที่จะนำมาจัดการศึกษาตลอดชีวิต ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบ

**ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 4 สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริม ให้นักศึกษานอกบบมี โอกาสแบ่งปันประสบการณ์และความสามารถเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองต่อผู้อื่น เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

*ระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*

จัดทำนโยบายที่เปิดโอกาสให้นักศึกษานอกระบบได้แสดงความสามารถและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในรูปแบบของการขยายองค์ความรู้อย่างเป็นทางการ และการขยายองค์ความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

*ระดับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด*

ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีเวที หรือกิจกรรมแสดงความสามารถและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และขยายผลการพัฒนาตนเองผ่านการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นในองค์กร เพื่อทำสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มาประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

*ระดับ สถานศึกษา*

จัดกิจกรรมและเวที เพื่อให้ให้นักศึกษานอกระบบได้แสดงความสามารถและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตใน 2 ลักษณะ คือ การขยายองค์ความรู้อย่างเป็นทางการ ประกอบด้วย 1) ทางลายลักษณ์อักษร ได้แก่ การทำรายงาน การฝึกอบรม แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกการปฏิบัติงาน บันทึกการประชุมประจำสัปดาห์ บันทึกหลังการสอน เอกสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบการศึกษาดูงานต่างพื้นที่ และ 2) ผ่านกิจกรรมถ่ายทอดที่เป็นทางการ ได้แก่ เวทีชาวบ้าน ประชาคมหมู่บ้าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษานอกระบบ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ และการขยายองค์ความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย 1) ทางวาจา ได้แก่ การบอกเล่า พูดคุย พบปะ สนทนาอย่างไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน การปฏิบัติกิจกรรม การทานอาหารร่วมกัน ข้าวประจำวัน การมีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงพูดคุยในเรื่องราวที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของนักศึกษานอกระบบ ต่อเพื่อนร่วมงาน คนในชุมชน เครือข่าย ผู้เรียน หรือการสนทนาหลังการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต เช่นร่วมกินกาแฟ เล่นกีฬา ทำงานกลุ่มย่อย ฯลฯ 2) ผ่านสื่อออนไลน์ ได้แก่ โปรแกรมเฟซบุ๊ก และ โปรแกรมไลน์

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2) สังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และ 3) นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Techniques) ในส่วนของการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อใช้ในการศึกษาผลการศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ ตามกรอบการศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้นผ่านวิธีการสังเกต และสัมภาษณ์ พร้อมศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ และข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารจากหนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร ระบบฐานข้อมูลต่างๆ เช่น E-RIC ข้อมูลทางเว็บไซต์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา แนวคิด หลักการ องค์ประกอบ และกระบวนการของการพัฒนาศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาตนเอง และบทบาทหน้าที่ของนักศึกษานอกกระบบ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเอกสารเพื่อให้ข้อมูลมีความครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเลือกเอกสารที่จัดทำขึ้นระหว่าง ปี พ.ศ. 2541 ถึง ปี พ.ศ. 2557 เพื่อสังเคราะห์ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและสรุปข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย หนังสือ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม 2 ประเด็นได้แก่ ประเด็นที่ 1 ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรการศึกษาจากระบบ และประเด็นที่ 2 องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรศึกษาจากระบบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต กลุ่มที่ 2 พนักงานราชการตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล หรือหัวหน้า กศน. ตำบล กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงความคิดเห็นด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย 3 รอบ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด รอบที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด รอบที่ 2 และแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด รอบที่ 3

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** สังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรศึกษาจากระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรศึกษาจากระบบ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3) รอบสุดท้าย มาวิเคราะห์โดยการคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบ หลังจากการหาค่าทางสถิติแล้ว ผู้วิจัยจะแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือเลือกข้อมูลความคิดเห็นที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป โดยเลือกข้อความของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน ที่มีความเห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุด และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกัน มาสรุปผลร่วมกับการศึกษาเอกสารในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นนำผลไปใช้ในการสร้าง (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรศึกษาจากระบบ ในรูปแบบความเรียงและดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักรศึกษาจากระบบที่ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ แล้วไปใช้ประกอบการลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนจากนักรศึกษาจากระบบ เพื่อให้ได้ (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรศึกษา

นอกระบบที่มีความเหมาะสม ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ โดยทำการศึกษา  
รายกรณีกับนักการศึกษาในระบบ 7 คน ผ่านการคัดเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 5 นำผลการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน  
20 คน และการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯจากกรณีศึกษา  
ทั้ง 7 คน มาสังเคราะห์เป็น (ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ  
จัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ

ขั้นตอนที่ 6 นำผลการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน  
20 คนและการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯจากกรณีศึกษาทั้ง  
7 คน มาทำการวิเคราะห์เป็น (ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อ  
เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ เพื่อให้มีความเป็นไปได้  
ได้ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 7 นำ (ร่าง) รูปแบบฯ และ(ร่าง) ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการ  
พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ มา  
ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พิจารณาโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จาก  
กรณีศึกษาทั้ง 7 คน

ขั้นตอนที่ 8 นำผลข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับความเหมาะสมและความ  
เป็นไปได้ของรูปแบบ และปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง  
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำเสนอ  
เป็นรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ  
นักการศึกษาในระบบต่อไป

### **วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักการ ศึกษาในระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

ขั้นตอนที่ 9 ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง  
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ พร้อมทั้งปัจจัยและเงื่อนไขของ  
รูปแบบมาสรุป เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และนำมาจัดทำ  
ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองสำหรับนักการศึกษาในระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ  
จัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยผู้วิจัยนำองค์ความรู้ ข้อค้นพบ ผลการวิจัยร่วมกับการศึกษานโยบายของ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักการศึกษาในระบบ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และ  
การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่ได้จากการดำเนินการวิจัยมาทั้ง 2 วัตถุประสงค์ข้างต้น มาสังเคราะห์  
เนื้อหา เพื่อหาประเด็นสนใจที่จะนำมาใช้ในการจัดทำ (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเอง

ของนักศึกษานอกระบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม แล้วนำเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษานอกระบบ และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และตอนที่ 3 ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ผลจากการศึกษาเอกสาร และผลจากการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน พบว่า องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบภายในตนเอง มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจ 2) ด้านความพร้อมในตนเอง 3) ด้านคุณลักษณะที่ดี 4) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตน 6) ด้านความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และ 7) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู และองค์ประกอบสนับสนุนมี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน 3) ด้านกิจกรรมในการพัฒนา 4) ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ 5) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ และ 6) ด้านการวัดและการประเมินผล

1.2 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบจากการศึกษาเอกสาร และการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน มี 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นที่ 1** สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

**ขั้นที่ 2** กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

2.1 ตั้งคำถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการสะท้อนความคิดจากประสบการณ์เพื่อตัดสินใจเลือกศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการพัฒนาตนเองมาศึกษาร่วมกับกลุ่ม

2.2 ร่วมสะท้อนกลับความคิดจากประสบการณ์ในอดีตร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.3 วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

2.4 ประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนและลำดับความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

**ขั้นที่ 3** ออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

3.1 เลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

3.2 ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทตนเอง โดยออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตผ่าน แบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล เพื่อให้เป็นเครื่องมือควบคุมกำกับการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบ

**ขั้นที่ 4** ดำเนินการพัฒนาตนเอง

4.1 เรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล

4.2 เสริมพลังการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.3 พบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิดในสิ่งที่พัฒนาเพื่อประเมินความก้าวหน้า

**ขั้นที่ 5** ประเมินผลการพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัย

เพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาตนเองเป็นไปตามแบบแผนการเรียนรู้หรือไม่ กระบวนการที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ กรณีมีการปรับเปลี่ยนปรับเปลี่ยนส่วนใด นักศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองอะไรบ้าง

**ขั้นที่ 6** ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่

**ขั้นที่ 7** ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น คือการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองที่ถนัดกรองแก้ไขปรับปรุงแล้วไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน และวิเคราะห์ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน

### 2.1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน

ผลจากการศึกษาเอกสาร ผลจากการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน และผลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ แนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์ เนื้อหา องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง กระบวนการการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และการประเมินผล มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

**องค์ประกอบที่ 1 ด้านแนวคิดพื้นฐาน** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน เป็นรูปแบบที่ครอบคลุมศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการการศึกษาและการเรียนรู้ในระบบ การศึกษาและการเรียนรู้นอกกระบวน และการศึกษาและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเข้าด้วยกัน โดยมีแนวคิดพื้นฐานหลักคือ นักศึกษานอกกระบวนต้องสามารถเรียนรู้ตามความต้องการและบนฐานความจำเป็นของตน ผ่านการเลือกแนวทางในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่นได้ตามความสนใจและความต้องการของตน มีความเชื่อมั่นในศักยภาพตน ว่าทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาคในการเรียนรู้ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเล็งเห็นประโยชน์และเป้าหมายในการทำงาน เกิดเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่เรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย บูรณาการกันทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผสมผสานเข้ากับประสบการณ์ใหม่ที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และบุคคล ในสถานการณ์ที่สอดคล้องกันกับการทำงานและการดำเนินชีวิต จนนำไปสู่เกิดการเรียนรู้ที่ปรับเปลี่ยนให้เกิดพฤติกรรมใหม่ การเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก การเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ และที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ในที่ทำงาน เพราะการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบวนมุ่งเน้นในเรื่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับทักษะความสามารถ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะอยู่บนฐานของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการหาผู้สนับสนุนการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแสวงหาความรู้ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการเรียนรู้สอดคล้องกับงานและวิถีชีวิต ที่เป็นรูปแบบการ

เรียนรู้แบบปัจเจกบุคคล เพราะการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งในเวลาปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน ในทุกสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเหมาะสม ทุกสถานที่จึงเป็นแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองขึ้นดี ซึ่งทุกสิ่งส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นปรับได้ตามสภาพจริง เป็นไปตามบริบทพื้นที่ของตน เพื่อให้สามารถนำเอาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ของตน

**องค์ประกอบที่ 2 ด้านวัตถุประสงค์** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ มีวัตถุประสงค์ 3 ด้าน คือ ศักยภาพด้านความรู้ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ศักยภาพด้านทักษะ ประกอบด้วย 8 ด้านคือ 1) ทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ทักษะในการเป็น ผู้นำอำนวยความสะดวก 5) ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6) ทักษะในการวัดและประเมินผล 7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8) ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ และศักยภาพด้านเจตคติ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล

**องค์ประกอบที่ 3 ด้านเนื้อหา** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ เป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และสภาพบริบทพื้นที่ที่ กศน.ตำบลตั้งอยู่ของนักศึกษานอกกระบบแต่ละคนเป็นหลัก นักศึกษานอกกระบบจึงต้องสามารถเลือกเนื้อหาของศักยภาพที่ต้องการจะพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ และตามลำดับความสำคัญที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้ โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็นศักยภาพตามบทบาทและศักยภาพเสริมที่พึงมีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้าน คือ ศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ

**องค์ประกอบที่ 4 ด้านองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1. **องค์ประกอบภายในตนเอง** มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1 ด้านความต้องการและความสมัครใจเรียนรู้ 1.2 ด้านความพร้อมในตนเอง 1.3 ด้านเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา 1.4 ด้านศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง 1.5 ด้านประสบการณ์และความรู้ 1.6 ด้านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 1.7 ด้านรู้จักยืนและศรัทธาในอาชีพ และ 1.8 ด้านเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส และ 2. **องค์ประกอบสนับสนุน** มี 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 2.1 ด้านนโยบายที่เป็นภาระกิจ 2.2 ด้านบุคคลสนับสนุน 2.3 ด้านความร่วมมือของเครือข่าย 2.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน 2.5 ด้านแหล่งการเรียนรู้ 2.6 ด้านกิจกรรมในการพัฒนา 2.7 ด้านพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.8 ด้านลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบ และ 2.9 ด้านความสำเร็จในอาชีพ



**องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ 9 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 พบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 สร้างสภาวะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 4 เลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 วางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น ขั้นที่ 6 เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ ขั้นที่ 7 ฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 8 ทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และขั้นที่ 9 แบ่งปันประสบการณ์และแสดงความสามารถ

**องค์ประกอบที่ 6 การประเมินผล** รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ เป็นการประเมินแบบก่อนและหลังการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

**6.1 ศักยภาพด้านความรู้** เป็นการประเมินว่านักศึกษานอกระบบมีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยการประเมินจากเครื่องมือ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ และ2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

**6.2 ศักยภาพด้านทักษะ** เป็นการประเมินว่านักศึกษานอกระบบได้ลงมือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่ มีทักษะในเรื่องที่พัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งไม่คำนึงถึงความถูกต้องของการปฏิบัติแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ และเจตคติที่มีต่อศักยภาพด้านนั้นๆ เครื่องมือ และร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) แบบวัดทักษะ 2) ผลแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ3) ร่องรอยการเรียนรู้จากการเขียนอนุทินประจำวันรายบุคคล แฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล และบันทึกภาพกิจกรรม

**6.3 ศักยภาพด้านเจตคติ** เป็นการประเมินความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ที่แสดงออกมาในรูปแบบของความเต็มใจยินดีพัฒนาตนเองตามความต้องการของตน จนส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ โดยการประเมินจากเครื่องมือ และร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) แบบวัดเจตคติ 2) ผลการสัมภาษณ์รายบุคคลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) ผลแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ4) ร่องรอยการเรียนรู้ การเขียนอนุทินประจำวันรายบุคคล แฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล และบันทึกภาพกิจกรรม

**2.2 ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

ผลจากการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน และผลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ จากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน พบว่า ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2.2.1 ปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกกระบบ แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายในมี 1 ปัจจัย คือ ด้านตัวนักรักศึกษานอกกระบบ และปัจจัยภายนอกมี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านบุคคลใกล้ชิด 2) ด้านผู้บริหารและหน่วยงาน 3) ด้านเครือข่าย 4) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง 5) ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง และ 6) ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.2.2 เงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรักศึกษานอกกระบบ แบ่งออกเป็น เงื่อนไขภายใน 4 เงื่อนไข 1) เงื่อนไขด้านแรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง 2) เงื่อนไขด้านความสามารถในการรับรู้ 3) เงื่อนไขด้านประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน. และ 4) เงื่อนไขด้านการจัดการปัญหาในการพัฒนาตนเอง และเงื่อนไขภายนอกมี 6 เงื่อนไข ได้แก่ 1) เงื่อนไขด้านนโยบายและภาระเร่งด่วนของสำนักงาน กศน. 2) เงื่อนไขด้านระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง 3) เงื่อนไขด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เรียน และเครือข่าย 4) เงื่อนไขด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ 5) เงื่อนไขด้านการเข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และการพบกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 6) เงื่อนไขด้านสภาพบริบทพื้นที่

### ตอนที่ 3 ผลการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จากผลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 วัตถุประสงค์ข้างต้น รวมทั้งองค์ความรู้ใหม่ และข้อค้นพบ มาสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาประเด็นสนใจที่จะนำมาใช้จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกกระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 1 : สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดสภาวะความพร้อมต่อการเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

3.2 ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุนให้นักรักศึกษานอกกระบบเกิดองค์ประกอบภายในตนเองในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

3.3 ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 3 : สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริมให้เครือข่าย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักรักศึกษานอกกระบบ

3.4 ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 4 : สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริม ให้นักศึกษานอกระบบ มีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์และความสามารถเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองต่อผู้อื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ” พบว่า มีประเด็นที่จะอภิปราย 4 ประเด็น ประกอบด้วย 1. องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2. รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ 3. ปัจจัยและเงื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ และ 4. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

จากการศึกษาเอกสาร และการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดังต่อไปนี้

**1.1 องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบภายในตนเอง มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) ความพร้อมในตนเอง 3) คุณลักษณะที่ดี 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) ความเชื่อมั่นในความสามารถตน 6) ความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพครู และองค์ประกอบสนับสนุนมี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) เนื้อหา 2) ผู้จัดและผู้สนับสนุน 3) กิจกรรมในการพัฒนา 4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 5) ผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ และ 6) การวัดและการประเมินผล ซึ่งผลการศึกษาเอกสารและเทคนิคเดลฟาย สอดคล้องกับ ฌรงค์ ช่อนาม (2537) สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) และปราณี รามสุต และคณะ (2545) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองถือเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวของผู้คนแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร ซึ่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของผู้คนแต่ละคนจะเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นสิ่งที่ส่งเสริม สนับสนุนให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ โดยองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ทั้งทางกายภาพ และจิตภาพ บุคคลที่มีแรงจูงใจที่ดีทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (สนทยา พลศรี, 2550) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล 2546 ได้กล่าวว่ องค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ เช่น ความเหมาะสม ความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา อายุ ความสามารถและประสบการณ์เดิม แรงจูงใจภายในภายนอก ทักษะที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรู้และมีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของตน

**1.2 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** พบว่า มีกระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 2. ขั้นกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 3. ขั้นออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง 4. ขั้นดำเนินการพัฒนาตนเอง 5. ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง 6. ขั้นปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และ 7. ขั้นขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น ซึ่งรายละเอียดของกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมีปรากฏอยู่ในผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์สอดคล้องคล้ายคลึงกับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษาหลายท่าน ดังที่ Megginson and Pedler, 1992; พจน์ เพชรบุรณิน, 2528; สมิต อาชนิจกุล, 2534; ประเวศ วะสี, 2538 ที่กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ขั้นวินิจฉัยตนเอง ขั้นกำหนดเป้าหมาย ขั้นออกแบบการเรียนรู้ ขั้นดำเนินการพัฒนาตนเอง และขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง

ทั้งนี้จากผลการวิจัยยังพบว่า มีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่มีขั้นตอนแตกต่างจากที่นักการศึกษาท่านอื่นๆกล่าว คือ ขั้นที่ 6 และขั้นที่ 7 คือ ขั้นปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และขั้นขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น ซึ่งเป็นขั้นที่ค้นพบจากการศึกษา ว่านักศึกษานอกระบบมีการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองที่กั้นกรองแก้ไขปรับปรุงแล้วไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน

## **ตอนที่ 2 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

ข้อค้นพบจากการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายตามองค์ประกอบของรูปแบบดังต่อไปนี้

2.1 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ แนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์

เนื้อหา องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง กระบวนการการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และการประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักกร ศึกษานอกระบบครอบคลุมศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ สอดคล้องกับหลักการของแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการทั้งการศึกษาและการเรียนรู้ในระบบ การศึกษาและการเรียนนอกระบบ และการศึกษาและการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเข้าด้วยกัน ( ฮันซา, 1966; UNESCO (1972); Cropley & Dave, 1978; สุมาลี สังข์ศรี, 2545) ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการและฐานความจำเป็นของตน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มาตรา 4 และมาตรา 8 ที่กล่าวว่า โดยมีสิทธิ และความเสมอภาคในการเรียนรู้ที่ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผ่านการเลือกแนวทางในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายยืดหยุ่นได้ตามความสนใจและความต้องการของตน โดยการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพตน เพราะการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่จะเน้นถึงความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และทุกคนต้องมีความเชื่อว่าศักยภาพของมนุษย์จะไม่มีวันหมดลง จะต้องมียู่ และสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่น จะทำให้เกิดแรงจูงใจ และผลการเรียนรู้ทางบวกที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้สนใจเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น (Brockett and Hiemstra, 1991) การเรียนรู้จึงทำให้เล็งเห็นประโยชน์และมีเป้าหมายในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่เรียนรู้ร่วมกัน เพราะการเรียนรู้ ดังที่ Knowles (1980) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในวัยทำงานนั้น ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่เรียนรู้โดยการชี้นำตนเองจากประสบการณ์เดิมที่มีเป็นฐาน และเข้าไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ที่รับทำให้เกิดการเรียนรู้ความเข้าใจ และความพร้อมที่จะเรียนรู้ เพื่อนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นกระบวนการที่รวมเอาการเรียนรู้ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเข้าด้วยกัน เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้ตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ดังที่ Alheit (1998) กล่าวว่า การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้นจึงเป็นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผ่านความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลักเพื่อแสวงหาความรู้ ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ในที่ทำงานเพราะการเรียนรู้ของนักกรศึกษานอกระบบมุ่งเน้นในเรื่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับทักษะความสามารถ และเจตคติที่ดีในการ

จัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยใช้ฐานความรู้และประสบการณ์ที่มีมาแต่ดั้งเดิม การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม สถานการณ์ที่สอดคล้อง ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และการลงมือปฏิบัติ

โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานและวิถีชีวิต ดังที่ Kidd (1973) กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นเกี่ยวพันกับงานที่ทำ สอดคล้องกับความเป็นอยู่ บทบาทหน้าที่ ภารกิจของบุคคลนั้น ซึ่งทำให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะนำไปสู่เกิดความสำเร็จในงาน เพราะการเรียนรู้ขึ้นได้ในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และทุกสถานที่คือแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จึงต้องสัมพันธ์กับวิถีชีวิตและลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ของนักศึกษานอกกระบบแต่ละคน อีกทั้งมีรูปแบบการเรียนรู้ยืดหยุ่นปรับได้ตามสภาพจริง เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป รูปแบบการเรียนรู้ของบุคคลก็เช่นกันย่อมไม่มีบุคคลใดที่จะมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมือนกันไปทุกประการ สอดคล้องกับ (อารี พันธมณี (2546) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของมนุษย์ที่ส่งผลให้บุคคลมีความแตกต่างกันนั้นสามารถจำแนกออกได้ เช่น ความแตกต่างด้านร่างกาย ความแตกต่างด้านอารมณ์ ความแตกต่างด้านสังคม เพศ อายุ สติปัญญา เป็นต้น ดังที่ประสาธ อิศรปรีดา (2547) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะและวิธีการต่างๆ ที่แต่ละบุคคลใช้ในการรับรู้ข้อมูล ใช้ในการแก้ปัญหา คิดหรือจดจำ โดยทั่วไปแบบการรู้คิดจะอยู่ในลักษณะการรับรู้ข้อมูล (Receive) การจัดระเบียบข้อมูล (Organized) และกระบวนการประมวลผลข้อมูลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Information Processing)

## 2. วัตถุประสงค์

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านศักยภาพด้านความรู้ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ศักยภาพด้านทักษะ ประกอบด้วย 8 ด้านคือ 1) ทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 5) ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6) ทักษะในการวัดและประเมินผล 7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8) ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ และศักยภาพด้านเจตคติ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านทัศนคติ 2) ด้านแรงจูงใจ และ 3) ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล การพัฒนาตนเองของครู กศน. ตำบล ควรเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะครู ร่วมกับทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับครู ดังที่วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวไว้ว่า ครูจะต้องมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้และเรียนรู้ โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็นเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตได้

### 3. เนื้อหา

เนื้อหาของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ เป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ บทบาทหน้าที่ของตน นโยบายของหน่วยงาน ปัญหาที่เกิดขึ้น และสภาพบริบทพื้นที่ที่ กศน. ตำบลตั้งอยู่ของนักศึกษานอกกระบบเป็นหลัก ทั้งนี้ นักศึกษานอกกระบบต้องสามารถเลือกเนื้อหาของศักยภาพที่ต้องการจะพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ และตามลำดับความสำคัญที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้ ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติตามเนื้อหาของรูปแบบ ดังรายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทย ในศตวรรษที่ 21 ของสุมาลี สังข์ศรี (2544) ที่กล่าวว่าเนื้อหาที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตควรเป็นเนื้อหาที่เป็นความรู้ และทักษะเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพ หรือเพื่อปรับปรุงอาชีพที่ทำอยู่ เพื่อให้ได้ความรู้ข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ เนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่พบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาชุมชน และยังสอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่กล่าวว่าผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด ถ้าสิ่งนั้นมีประโยชน์และมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ทันที

### 4. องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

นักศึกษานอกกระบบจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาอาชีพ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะความสามารถของตนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคฐานความรู้นี้ องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักศึกษานอกกระบบพึงมีเพื่อช่วยผลักดันให้นักศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็นองค์ประกอบภายในตนเอง มี 8 องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบสนับสนุน มี 9 องค์ประกอบย่อย ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 4.1 องค์ประกอบภายในตนเอง

4.1.1) ด้านความต้องการและความสนใจเรียนรู้ พบว่า เป็นองค์ประกอบที่เป็นความต้องการและแรงขับภายในตัวแต่ละบุคคลที่ทำให้นักศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งนับเป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองที่เป็นอิสระและก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะปรับปรุงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผล โดยผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะได้แรงจูงใจมาจากการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ในอดีตและชีวิตการทำงานของพวกเขา เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่แท้จริง ซึ่งต้อง

พัฒนาวิธีการแสวงหาความรู้ที่เข้ากับความต้องการ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นของขั้นตอนต่างๆ และให้ความสำคัญกับทุกรูปแบบการเรียนรู้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งความต้องการทางกายภาพ และจิตภาพ เพื่อพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของตนตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย (บุญประกอบ เกาหลัก, 2550; สนทยา พลศรี, 2550; อาชญญา รัตนอุบล, 2551) โดยความตั้งใจของบุคคลที่จะปรับปรุงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตนจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผล

**4.1.2) ด้านความพร้อมในตนเอง** พบว่า นักการศึกษานอกระบบมีความพร้อมด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต เวลาในการพัฒนาตนเอง และงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ปราณี รามสูต และคณะ (2545) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีความพร้อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งกว่าบุคคลที่ไม่มีความพร้อม และยังไม่มีความรู้

**4.1.3) เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนา** พบว่า นักการศึกษานอกระบบที่เปิดใจยอมรับสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเอง จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สนทยา พลศรี (2550) ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นตลอดเวลา การเรียนรู้ของมนุษย์จึงเกิดจากบุคคล กลุ่มบุคคล สื่อสารมวลชน และการติดต่อสื่อสารประเภทต่างๆ บุคคลที่ยอมรับ เปิดใจรับฟังสิ่งที่เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ได้ จะทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นง่ายและกว้างออกไป

**4.1.4) ด้านศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง** พบว่า นักการศึกษานอกระบบที่มีความเคารพในตนเองมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ ประสบการณ์ และความรู้มากเพียงพอจะพัฒนาตนเองได้สำเร็จ ดังที่ ณรงค์ ช่อนาม (2537) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เพียงพอ และยอมรับตนอย่างมีเป้าหมายจะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีเป้าหมายและสำเร็จ เพราะการเชื่อมั่นในความสามารถตนจะทำให้เกิดแรงขับเมื่อเผชิญปัญหาตลอดช่วงเวลาที่ทำการพัฒนาตนเอง

**4.1.5) ด้านประสบการณ์และความรู้** พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย และอายุการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษานอกระบบ สอดคล้องกับ ปราณี รามสูต และคณะ (2545) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีสมรรถวิสัยสูง มีขีดความสามารถแต่ละบุคคลสูง ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่มีสมรรถวิสัยต่ำ โดยประสบการณ์เดิม ซึ่งผลจากการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ หรือเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมา และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ใหม่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ง่ายและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

**4.1.6) ด้านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง** พบว่า สิ่งที่สำคัญที่ทำให้ให้นักการศึกษานอกระบบพัฒนาตนเองได้สำเร็จ คือ เป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา ดังที่ ประจวบ สงวน



ทรัพย์ (2539) การพัฒนาตนเองอาจอยู่ในรูปแบบการศึกษาหรือการเรียนรู้เนื้อหาสาระเรื่องต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และแสวงหาความรู้ในหลายๆรูปแบบ หลายแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาด้วยตนเองเป็นหลัก อีกทั้ง สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2524) กล่าวว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลกลุ่มที่แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตลอดเวลา โดยไม่มีผู้ใดมาบังคับ อีกทั้ง ประเวศ วะสี (2538) กล่าวว่า ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนอื่นประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาดตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง

**4.1.7) ด้านรู้เจตยีนและศรัทธาในอาชีพ** พบว่า นักศึกษานอกกระบบที่มีความตระหนัก เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเข้าใจในนโยบายขององค์กรของตน จะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางชัดเจน และสม่ำเสมอ ดังที่ ณรงค์ ชอนาม (2537) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนจะเป็นบุคคลที่เริ่มพัฒนาตนเองได้รวดเร็วกว่าบุคคลที่ไม่เกิดความตระหนักในบทบาทตน อีกทั้งต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเสียสละ และเป็นนักบริหารจัดการที่ดีมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ องค์กร เพื่อนร่วมงานของตน มีความศรัทธาในอาชีพ และมีจิตสำนึกความเป็นครูจะทำให้ต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อที่จะพัฒนาในอาชีพของตน และพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังที่พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2554) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ กฎแห่งความประพฤติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมีองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จรรยาบรรณวิชาชีพครู จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นักศึกษานอกกระบบในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพครูควรคำนึงถึงเมื่อทำการการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นครูที่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ซื่อสัตย์ จริงใจ ห่วงดี วางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ และเพื่อให้ตนมีคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล อย่างน้อย 4 ประการคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงตนเองใฝ่รู้อยู่เสมอ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่กล่าวว่า นโยบายในการดำเนินการพัฒนามุ่งเน้นการส่งเสริมยกฐานะครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง บุคลากรได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ

**4.1.8) เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส** พบว่า นักศึกษานอกกระบบที่มีความอดทนต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบ ตลอดช่วงเวลาที่ทำการพัฒนาตนเอง และแก้ไขเฉพาะหน้าได้อย่างดีจะสามารถพัฒนาตนได้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ ศิรินทรพร บุญจันทร์ กล่าวว่า “...เมื่อเราเจอปัญหาก็ต้องแก้ปัญหามาทางใหม่ เดียวก็สำเร็จ คือเจอปัญหาก็ฝ่าฟัน...”

(สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2559)

## 4.2 องค์ประกอบสนับสนุน

**4.2.1) ด้านนโยบายที่เป็นภารกิจ** พบว่า นโยบายของสำนักงาน กศน. ที่มีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามบริบทพื้นที่ที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนนอกระบบสามารถพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกจากการที่บุคคลมีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแล้ว นโยบายที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้องก็สำคัญต่อการเป็นบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2555)

**4.2.2) ด้านบุคคลสนับสนุน** พบว่า ผู้จัดและผู้สนับสนุนมีบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ผู้สังเกตการณ์ ผู้ร่วมทางการเรียนรู้ ที่มีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนนอกระบบเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่งผลให้นักเรียนนอกระบบสามารถเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มผู้จัด** คือ สถาบันที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนนอกระบบในรูปแบบสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้กับนักเรียนนอกระบบเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 รูปแบบ คือ 1) การจัดการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 2) การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต และ สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ Education Television Station Ministry of Education (ETV) เป็นต้น 3) การเตรียมแหล่งการเรียนรู้เพื่อสืบค้นข้อมูล สอดคล้องกับชลทิพย์ เอี่ยมสำอางและคณะ (2551) ที่กล่าวว่า ครู กศน. ตำบล ทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะการให้ความรู้แบบเผชิญหน้า (Face to Face) อย่างน้อยปีละไม่ต่ำกว่า 2 ครั้งและมีบางคนได้รับการเข้าฝึกอบรมถึงปีละ 6 ครั้ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับสุนทร หงส์ลดารมภ์ (2542) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบัน ทางสังคมทุกภาคส่วน โดยเฉพาะครอบครัว และสถานศึกษาที่ส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้นั้นเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล **กลุ่มผู้สนับสนุน** คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกับนักเรียนนอกระบบ ที่ทำการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ให้ความสำคัญ และเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักเรียนนอกระบบอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ ทั้งผู้สนับสนุนวงใน เช่น ครอบครัว ผู้เรียน หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหาร ศิษยานุศิษย์ และเพื่อนนักเรียนนอกระบบ และผู้สนับสนุนวงนอก เช่น ผู้รู้ในชุมชน ผู้รู้ด้านการประกอบอาชีพ ปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มอาชีพ ผู้แทนกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ หน่วยงานภาครัฐที่เป็นเครือข่าย ผู้นำชุมชน/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ภาควิชาเครือข่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2559 และ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอก

ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ที่ระบุให้มีการส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อตอบสนองความต้องการทางการศึกษาของประชาชนอย่างหลากหลาย โดยส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่นรวมตัวกันเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

**4.2.3) ด้านความร่วมมือของเครือข่าย** พบว่า นักการศึกษานอกระบบที่ได้รับการสนับสนุน ร่วมมือจากเครือข่ายส่งผลให้การพัฒนาตนเองเป็นไปอย่างราบรื่นต่อเนื่อง ประสบผลสำเร็จ และช่วยให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น “...เราโชคดีที่มีเครือข่าย เค้าช่วยเหลือเราดี ตอบรับในชุมชนก็ดี การที่จะทำงานให้ชุมชนเลยเป็นไปได้ด้วยดี เพราะคนในชุมชนสอนประสบการณ์เรา ให้เราได้เรียนรู้ไปพร้อมกับเค้า...” (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2559)

**4.2.4) ด้านสื่อและเทคโนโลยีสนับสนุน** พบว่า นักการศึกษานอกระบบจำเป็นต้องรู้จักวิธีการแสวงหาข้อมูล ความรู้ และผู้สนับสนุน เพื่อนำมาใช้สนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง โดยนำเอาความรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง จากผู้รู้ ภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ สอดคล้องกับ อุดม เขยกิจวงศ์ (2544) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ไม่จำกัดรูปแบบและวิธีการ ผู้เรียนอาจเรียนรู้โดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม อาจเรียนรู้ได้จากสื่อ บุคคล สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยังระบุให้ครูมีความรู้ความสามารถในวิธีการแสวงหาความรู้ ให้มีความรอบรู้ด้านปรัชญาการศึกษา นโยบายทางการศึกษา กฎหมายการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการศึกษา จิตวิทยาการศึกษาและหลักสูตรการสอนทั่วไป อีกทั้งมีความรอบรู้ความสามารถที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถเชื่อมโยงสภาพท้องถิ่นเข้ากับมาตรฐานสากลในลักษณะสหวิทยาการ

**4.2.5) ด้านแหล่งการเรียนรู้** พบว่า นักการศึกษานอกระบบที่สามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ และสามารถนำแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองได้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง และมีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น

**4.2.6) ด้านกิจกรรมในการพัฒนา** พบว่า กิจกรรมในการพัฒนาที่สนับสนุนส่งเสริม นักการศึกษานอกระบบให้พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในส่วนที่เป็นทางการ เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนาวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อนำเสนอผลงานประจำสัปดาห์ การศึกษาดูงาน ดังที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) กล่าวว่า กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูเป็นสิ่งที่สนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่

กำหนด โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดอบรมสัมมนา จัดระบบการเรียนทางไกล จัดการเรียนรู้แบบ e-learning โดยในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศก็อาจให้ครูพัฒนาสมรรถนะโดยการเรียนรู้จากวีดิทัศน์ หรือชุดการสอน อีกทั้ง เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2555) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริงนั้นเราต้องตระหนักถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน แหล่งทรัพยากร และมิติทางสังคมและแบบไม่เป็นทางการ เช่น การสนทนาพูดคุย พบปะประจำวัน ขณะการปฏิบัติงานร่วมกัน ณ ห้องทำงานประจำ กศน.อำเภอ การสอบถามปัญหาและประเด็นที่สงสัยในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การรับประทานอาหารเช้าร่วมกัน การทำกิจกรรมชุมชนร่วมกัน รวมไปถึงการใช้ Facebook และ LINE กลุ่มเพื่อนำเสนอผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่กล่าวว่า มีระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบคลังความรู้ อีกทั้งสอดคล้องกับ Coombs (1969) ที่กล่าวว่า มนุษย์นั้นมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งที่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ซึ่งมีการจัดการ มีรูปแบบ หลักสูตรและกระบวนการที่แน่นอน การเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินชีวิต การทำงานการพักผ่อน และการเล่น ฯลฯ และการเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆทั้งจากครอบครัว ชุมชน โรงเรียน ที่ทำงาน ศูนย์การเรียนรู้ วัด มัสยิด โบสถ์ สถานประกอบการ ห้องสมุดหรือเรียนจากพ่อแม่ พี่น้อง ครูอาจารย์ เพื่อน นักปราชญ์ ผู้อาวุโส พระผู้นำศาสนา ตลอดจนคนต่างๆทั่วไป และยังสามารถเรียนรู้ได้จากสื่อต่างๆทั่วไป ทั้งการฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ ภาพยนตร์ การใช้คอมพิวเตอร์ การอ่านหนังสือพิมพ์ ฯลฯ

**4.2.7) ด้านพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้** พบว่า นักการศึกษานอกระบบที่มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันกับผู้อื่น รวมทั้งแสวงหาพื้นที่ในการนำเสนอความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เพราะทำให้ได้รับแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ดี ดังที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553) กล่าวว่า เราควรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครู กศน. และชุมชนในการทำงานร่วมกัน ผ่านการเล่าเรื่อง หรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**4.2.8) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบตามสภาพบริบทพื้นที่** พบว่า ลักษณะภาระงานที่รับผิดชอบตามสภาพบริบทพื้นที่จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยผลักดันให้นักการศึกษานอกระบบ เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติให้สอดคล้องกับลักษณะและภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของตน ซึ่งองค์ประกอบนี้ส่งผลต่อศักยภาพการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบแต่ละคน ดังที่ กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ที่กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมให้คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้มีการเรียนรู้

ต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต ผ่านการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย เข้าถึงได้ง่ายโดยสัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีชีวิต และการประกอบอาชีพ ในแต่ละท้องถิ่น ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นกลุ่มจนติดเป็นนิสัยใฝ่เรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจ ซึ่งบริบททางสังคมจะเป็นตัวกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้หรือผลที่ได้จากความต่อเนื่องในการเรียนรู้และสถานการณ์ การเรียนที่เหมาะสม (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2555)

**4.2.9) ด้านความสำเร็จในอาชีพ** พบว่า นักการศึกษานอกระบบที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพ สามารถเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่เป็นแรงจูงใจภายในตนเอง ให้ได้ขวัญและกำลังใจที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงานให้กับตนเอง และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นักการศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น คำชมเชย ความเข้าใจ การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองตามความจำเป็น รวมไปถึงระบบการขึ้นเงินเดือน หรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักการศึกษานอกระบบ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ที่กล่าวว่า รัฐต้องปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครูให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้ครูทุกคนสามารถอยู่ในอาชีพได้อย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และภาคภูมิใจในอาชีพ อีกทั้งการจัดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงภาระงานรับผิดชอบที่แตกต่างกัน สภาพบริบทที่ต่างกัน คำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ครูที่มีผลงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด และยังสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ที่ระบุให้มีการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ โดยปรับระบบเงินเดือนและ ค่าตอบแทน ระบบการประเมินวิทยฐานะ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพครู

#### 5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบ เกิดขึ้นจากความต้องการ ความสนใจ และความถนัด ผ่านการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เดิม และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางและแบบแผนในการพัฒนาตนเอง ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเริ่มทำต่อเนื่อง ปฏิบัติซ้ำจนเกิดเป็นนิสัย มีการลองผิดลองถูกปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทพื้นที่และรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของตน การเรียนรู้ของนักการศึกษานอกระบบจึงเกิดขึ้นทุกที่ ทุกเวลา ทั้งในเวลาว่าง ปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากตนเอง และ/หรือจากบุคคลอื่นที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

จากผลการวิจัย พบว่า มีข้อค้นพบเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

1. กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปเป็นวงจรที่ต่อเนื่อง เมื่อฝึกปฏิบัติซ้ำๆ กระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยระยะเวลาในการวางแผน และตัดสินใจจะมีความกระชับและสั้นลง จากការวางแผนการเรียนรู้ที่เป็นทางการ เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน บันทึกคำรับรองในการปฏิบัติงาน สัญญาการเรียนรู้รายบุคคล ไปเป็นการวางแผนการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ ผ่านกระบวนการคิดและจดจำในตัวเอง บันทึกอย่างง่ายตามความถนัดของตน เช่น ลงในโทรศัพท์มือถือ สื่อสังคมออนไลน์ และการเขียนบันทึกประจำวัน ซึ่งการวางแผนแบบไม่เป็นทางการนี้มีลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้น จะช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในขั้นต่อไป

3. กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา แต่ละบุคคลมีกระบวนการเรียนรู้มากกว่า 1 กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะเปลี่ยนไปตามศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาตนเอง สถานการณ์แวดล้อมที่เกิดขึ้น ระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง ความเร่งด่วนและความจำเป็นในการนำเอาความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ รวมไปถึงเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสนับสนุนในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นมีผลทำให้กระบวนการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป หรือกระบวนการเรียนรู้ตัดทอนกระบวนการให้สั้นลง ใช้ระยะเวลายาวนานมากขึ้น

4. ยุคสมัยเปลี่ยนไป รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอาจเปลี่ยนไป เพราะองค์ประกอบภายในรูปแบบ เช่น วัตถุประสงค์ของรูปแบบเปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลต่อองค์ประกอบอื่นๆด้วย รวมถึงการประเมินผลที่จากการประเมินเอกสารจะเริ่มลดน้อยลงเป็นการประเมินผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งในอนาคตอาจมีเทคโนโลยีในการประเมินผลที่ทันสมัยและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบเท่านั้น ยังมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตามลักษณะของบุคคล ลักษณะภารกิจ หรือเมื่อนักศึกษานอกระบบมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งรูปแบบการเรียนรู้ก็จะเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน เพราะองค์ประกอบของรูปแบบเปลี่ยนแปลงไป ทั้งวัตถุประสงค์ในการพัฒนา เนื้อหาที่ต้องหลากหลาย และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การแสวงหาความรู้ต้องมากยิ่งขึ้น การพึ่งพาตนเองสูงยิ่งขึ้นเพราะเมื่อปรับตำแหน่งสูงขึ้น ภาวะผู้นำต้องสูงขึ้นเช่นกัน

โดยกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นพบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างสภาวะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นกำหนดเป้าหมายในการ

พัฒนาตนเองขั้นที่ 4 ชั้นเลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 ชั้นวางแผน การเรียนรู้แบบยืดหยุ่น ขั้นที่ 6 ชั้นเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ ขั้นที่ 7 ชั้นฝ่าฟันปัญหา และ เสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 8 ชั้นทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสร้างองค์ ความรู้ใหม่ ขั้นที่ 9 ชั้นแบ่งปันประสบการณ์และแสดงความสามารถ ดังต่อไปนี้

**ขั้นที่ 1 พบเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน** พบว่า เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบ เกิด ความรู้สึกไม่สบายใจ วิตกกังวลในการปฏิบัติงานที่มีสาเหตุมาจากปัญหาที่พบเจอจากการปฏิบัติงาน ความต้องการให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ รวมถึงความต้องการสร้างความท้าทายและ ความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลแวดล้อม ดังที่ สจวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นเริ่มจากขั้นที่บุคคลเริ่มไม่พึงพอใจในสภาพของ ตนเอง ทำให้เกิดวงจรวิตกกังวลไม่พบกับความสำเร็จและความสุข หรือการพัฒนาตนเองอาจเกิดจาก บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และต้องการ เข้าใจองค์การ อีกทั้งการพัฒนาตนเองอาจ เกิดขึ้นจากความต้องการในศักดิ์ศรี ต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (ปราณี รามสูต และจำรัส ดวงสุวรรณ, 2545; Maslow, 1954; Megginson and Pedler, 1992) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Tough (1979) ที่กล่าวว่า ความต้องการในการเรียนรู้ของบุคคลมาจากความอยากรู้อยากเห็น ความเชื่อมั่น บุคคลเหล่านี้จะพยายามสร้างเป้าหมาย เพื่อให้ตนเกิดความท้าทาย

Knowles (1981) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้จากการใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง ซึ่งปัญหา ดังกล่าวมาจากความต้องการของบุคคลในการเรียนรู้ที่มีความมุ่งหวังให้ผลของการเรียนรู้นำไปใช้ ปฏิบัติให้เกิดผลจริง และนำไปใช้ได้ทันที นับเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองปัญหาที่เกิดขึ้น ต่างๆ

**ขั้นที่ 2 สร้างสถานะความพร้อมและแรงขับในการเรียนรู้** พบว่า เป็นขั้นที่นักการศึกษา นอกกระบบสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ตนเอง ผ่านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในตนเอง ซึ่งเป็นสภาพที่นักศึกษานอกกระบบมีความพึงพอใจ และทำให้ ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต เช่น การเลือกสถานที่ที่สงบเพื่อปรับสภาพตน การมองผลงานทางศิลปะของตน หรือวาด ภาพศิลปะ การฟังเพลง ดูรายการโทรทัศน์ หรือดูภาพยนตร์ที่ชอบ และเล่นเกมส์ การนั่งสมาธิ และ การสร้างภาพเชิงบวกในเรื่องที่จะพัฒนา เพื่อให้เห็นความท้าทายและสิ่งผลลัพธ์ที่น่าสนใจจากการ พัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ควรปฏิบัติในการเตรียม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะการที่ผู้ใหญ่จะมีส่วนร่วมและเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดนั้น ควรให้ผู้ใหญ่แต่ละคนมีความรู้สึกสบายทั้งกายภาพ และอารมณ์ สภาพแวดล้อมทางกายสามารถจัดทำให้ได้ด้วยการเตรียมสภาพแวดล้อม

และการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกิดจากภายนอก ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อม หรือบริบทพื้นที่ ที่ส่งผลให้นักการศึกษานอกระบบเกิดความพร้อมในตนเอง รู้สึกผ่อนคลาย และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือ สภาพแวดล้อมทางบวก ที่มีความพร้อมด้านสื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน แสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ที่มีความร่มเย็น เยียบสงบ และไม่เป็นที่ทางบรรยากาศท่ามกลางธรรมชาติ และบรรยากาศที่สอดคล้องกับสภาพบริบทพื้นที่ตน สอดคล้องกับ จอห์น แม็กซ์เวลล์ (2556) ที่กล่าวว่าอย่าลืมหักแห่งสภาพแวดล้อมที่ว่า การพัฒนางานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หากคุณอยู่ในสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาเชิงบวกอยู่แล้ว ขอให้สำนึกบุญคุณ ขอบขอบคุณที่สร้างสภาพแวดล้อมแบบนั้น และตอบแทนด้วยการเพียรพยายาม บรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองต่อไป

อีกทั้งจากการศึกษาพบว่า นักการศึกษานอกระบบมีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้ตนประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ทั้งแรงจูงใจที่มาจากความต้องการพัฒนาตนเองของนักการศึกษานอกระบบเอง ที่เกิดจากต้องการความแปลกใหม่ และท้าทายจากการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ และความไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในการปฏิบัติงานในบางส่วนจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในส่วนนั้นๆ และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการพบปัญหาในงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังไม่แก้ปัญหานั้นๆไม่ได้ หรือการได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือนโยบายภาครัฐ หรือการต้องการการยอมรับจากองค์กร ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน และเครือข่ายในการปฏิบัติงานของตนมากยิ่งขึ้น

**ขั้นที่ 3 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง** พบว่า เป็นขั้นที่นักการศึกษานอกระบบทำการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

3.1) **การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ของตน** ผ่านการสำรวจสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ของตน สภาพแวดล้อม และบริบทพื้นที่ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดัง Bandura (1977) กล่าวว่า การสังเกตสภาพของตนเองเป็นจุดเริ่มต้นที่บุคคลพิจารณาตนเองว่าตนกำลังทำอะไร เกิดการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตปัจจุบันว่าอยู่ในสภาวะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ รวมทั้งมีการประเมินตนเองในด้านสุขภาพกาย อารมณ์ และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม สติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน (เรียม ศรีทอง และคณะ, 2542)

3.2) **พิจารณาความสามารถตน** พบว่า นักการศึกษานอกระบบมีการประเมินความสามารถที่เป็นจุดเด่นจุดด้อยที่หลากหลาย ทั้งการเปรียบเทียบจากประสบการณ์ทำงานที่มีมา กับสภาพปัจจุบัน จากตัวแบบ และการเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ Megginson and Pedler (1992) ที่กล่าวว่า บุคคลที่จะพัฒนาตนเองต้องมีสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองและนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตนเอง อีกทั้งยังต้อง



สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น รวมทั้งเปรียบเทียบบุคลิกภาพที่สังคมต้องการ (ปราณี งามสุด และจำรัส ศังสุวรรณ, 2545)

3.3) **ลำดับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้** เป็นสิ่งที่นักศึกษานอกกระบบทำการตัดสินใจ เรื่องที่ตนต้องการเรียนรู้ เป็นผลมาจากที่พบในชั้นการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนโดยเป็นการพิจารณาว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงนั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตน และผู้อื่น (เรียม ศรีทอง และคณะ, 2542) โดยมีการลำดับความสำคัญในเรื่องที่ตนต้องการศึกษาจากง่ายไปยาก ยากไปง่าย และจากจุดด้อยที่สุดของตน ไปยังที่ตนถนัด

3.4) **กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตน** เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามความต้องการของตน การตั้งเป้าหมายมี 2 ลักษณะ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง กับการตั้งเป้าหมายผ่านกระบวนการกลุ่ม โดยระยะเวลาในการตั้งเป้าหมาย มี 2 ลักษณะได้แก่ ระยะสั้น และระยะยาว สอดคล้องกับ Megginson and Pedler (1992) ที่กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายให้กับตนเองหลังจากวินิจฉัยตนเองแล้ว เป็นการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนา ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงจะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีก็ได้ (เรียม ศรีทอง และคณะ, 2542)

**ขั้นที่ 4 เลือกแหล่งเรียนรู้ ทรัพยากร และเครือข่ายการเรียนรู้** พบว่า เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบเลือกวิธีการแสวงหาข้อมูล จากสื่อ ทั้งสื่อบุคคล สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ สื่ออินเทอร์เน็ต และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแหล่งการเรียนรู้ประเภทต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สอดคล้องกับเกียรติวรรณ อมาตยกุล (2555) กล่าวว่า การหาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ผู้รู้ ผู้ชำนาญในอาชีพต่างๆ ห้องสมุด สถานที่ราชการ ฯลฯ นับเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ อีกทั้งการหาเพื่อร่วมเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ก็นำว่าเป็นเรื่องจำเป็น โดยบุคคลจะทำการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมกับการแสวงหาความรู้ มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และมีการฝึกปฏิบัติ โดยทรัพยากรนั้นๆต้องเหมาะสมกับตนเองควบคู่ไปกับการสรรหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ตัวอย่างเช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือคนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดๆ Megginson and Pedler (1992)

**ขั้นที่ 5 วางแผนการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น** พบว่า เป็นขั้นที่นักศึกษานอกกระบบวางแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับลักษณะภาระงานตามบริบทพื้นที่ของตน ความต้องการ วิธีการเรียนรู้ และแนวทางการแสวงหาความรู้ของตน โดยนักศึกษานอกกระบบจะดำเนินการพัฒนาตนเองตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนออกแบบไว้ โดยใช้แผนการเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน เพื่อเป็นเครื่องมือ

ควบคุมกำกับทิศทางการพัฒนาตนเอง ทั้งการออกแบบแผนที่ชัดเจน เช่น ใช้แผนภาพในการออกแบบแผนการเรียนรู้ ใช้สัญญาณการเรียนรู้ ใช้แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล บันทึกการเรียนรู้ และการเขียนโครงการ และแบบไม่มีแบบแผน เช่น สัญญาใจกับตนเองว่าจะดำเนินการเรียนรู้ทุกวันวันละ 1 ชั่วโมง ในเรื่องที่ตนสนใจจนสำเร็จ และเขียนภาพในหัวว่าควรทำอะไร สอดคล้องกับเกียรติวรรณ อมาตยกุล (2555) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การทำบันทึกส่วนตัว เพื่อบันทึกข้อมูลเรื่องราวที่ได้เรียนรู้ สมุดบันทึกจะช่วยเก็บสะสมความคิดจากเล็กๆ ไปสู่ความคิดที่กว้างออกไป อีกทั้งยังมีการกำหนดโครงการเรียนรู้รายบุคคล ที่จะมีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะเรียนรู้อย่างไร การทำสัญญาณการเรียนรู้ ซึ่งเป็นข้อตกลงโดยอยู่บนพื้นฐานความต้องการของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

**ขั้นที่ 6 เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ** เป็นขั้นการเริ่มดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนออกแบบไว้ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ทำให้นักศึกษานอกระบบได้รับประสบการณ์ทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การถ่ายทอดจากผู้อื่น การสังเกต การศึกษาตัวเอง โดยมีทั้งการใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นแบบการศึกษาในระบบ คือ การเข้าศึกษาต่อ การศึกษานอกระบบ คือ การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ เกี่ยวกับเรื่องพัฒนา และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ในสิ่งที่ได้จากประสบการณ์ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) กล่าวว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาตน ครูต้องพัฒนาตนทั้งในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อที่หลากหลาย ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และไตร่ตรองประสบการณ์กับเพื่อนครู เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานและหาแนวทางแก้ไข มีการเรียนรู้โดยการอบรม หรือปฏิบัติการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติงาน โดยมีการนิเทศของผู้บริหารและเพื่อนครู รวมถึงเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครูสามารถพัฒนาตนเองได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ อีกทั้งพัชรี พลาวงค์ 2536 (อ้างถึงในเกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2555) กล่าวว่า ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีวิธีเรียนแบบที่ตนชอบ ผู้เรียนจึงสามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ขณะเดียวกันผู้เรียนยังมีอิสระในการเลือกสิ่งที่คุณต้องการที่จะเรียนก่อนหลัง โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่การเรียนรู้เกิดจากความต้องการ และแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของสังคมปัจจุบัน ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวของผู้เรียน ที่ต้องมีวินัย ความมุ่งมั่น และนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ (สุนทร หงส์ดลารมภ์, 2542) การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนัก

การศึกษานอกระบบจึงอยู่ในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเป็นคนที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (สมคิด อิสระวัฒน์, 2542 อ้างถึงใน นัตตา อังสุวาทย์ 2550)

โดยกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้แยกออกเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ในศักยภาพแต่ละด้านอย่างชัดเจน แต่บูรณาการกันทั้งศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และ ศักยภาพด้านเจตคติภายในกระบวนการ คือ **ด้านความรู้** นักศึกษานอกระบบใช้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการแสวงหาข้อมูลเพื่อมาใช้ในการพัฒนาตนเอง เรียนรู้จากการทำงานและบันทึก ประสบการณ์ที่ได้ และมีการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับความรู้ **ด้านเจตคติ** นักการศึกษาใช้ตัวแบบบุคคล เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้คุณลักษณะที่ดี และมีแรงจูงใจในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่วนใน**ด้านทักษะ**เกิดจากการใช้ประสบการณ์เดิม ผสมผสานความรู้ใหม่ที่ได้อบรมมาปฏิบัติ และทดลองปฏิบัติจนชำนาญ ทั้งนี้ศักยภาพทุกด้านอยู่ภายใต้สภาพการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่เกิดขึ้นจาก ความต้องการของตนและมีความยืดหยุ่น ผสมผสานกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้จาก การทำงาน ดังที่ Marquardt (1999) และ Dilworth (1998) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริงที่ได้จากการทำงาน มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาใช้เป็นหลักในการเรียนรู้ อีกทั้งยัง เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับผู้อื่น คือ การเรียนที่ต้องมี การประชุมระดมสมองเพื่อหาวิธีการที่ดีและเหมาะสมใน การดำเนินการเนื่องจากเป็นการเรียนรู้ ในลักษณะที่ทีมงานย่อยที่มีสมาชิกจำนวนหนึ่งที่ต้องมีการ ทำงานร่วมกัน เป็นการเรียนรู้ที่จากการปฏิบัติที่อาศัยประสบการณ์ ความรู้ มุมมองของกลุ่มหรือ บุคคล มี จากการซักถาม แลกเปลี่ยนความเห็น นำไปสู่ทางออกใหม่ๆที่แตกต่าง นำความรู้มา คิดใคร่ครวญ แล้วแลกเปลี่ยนถ่ายทอดแก่กัน สร้างประโยชน์ให้กับตน ทีม และองค์กร นำไปสู่กระบวนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องมาจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่ง อาจเกิดขึ้นได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการดังที่ Dewey (1859) กล่าวว่า ความเจริญงอก งามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การจัดการกระบวนการเรียน รู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เป็นการจัดการกิจกรรมในลักษณะกลุ่มปฏิบัติการที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถาน การณ์จริงและการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกลง มือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่างๆการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ Bandura (1977) กล่าวว่าไว้ว่า การ เรียนรู้จากการสังเกต เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้มนทัศน์ หรือเกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมใหม่ๆอย่างรวดเร็ว ผ่านการทดลองลงมือทำด้วยตนเอง โดยกระบวนการสำคัญในการ เรียนรู้โดยการสังเกต ประกอบด้วย กระบวนการใส่ใจ กระบวนการจดจำ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเหมือน ตัวอย่าง และกระบวนการจูงใจเพื่อให้ตนได้รับความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอด

ชีวิต การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นการเรียนรู้ขณะที่ทำงานไปด้วยเรียนรู้ไปด้วย โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง หรือการเผชิญสภาพปัญหาที่พบเจอมาเป็นตัวตั้งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

**ขั้นที่ 7 ฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** โดยตลอดช่วงเวลาที่ทำการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบวน พบว่านักศึกษานอกกระบวนมีการฝ่าฟันปัญหา และเสริมพลังการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการยอมรับปัญหา แรงกดดัน และให้กำลังใจตนเองเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต พร้อมทั้งเสริมแรงขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้ตนในรูปแบบของการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองว่าสามารถพัฒนาตนเองได้ การให้กำลังใจตนเอง มองโลกแง่บวก มองปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นโอกาส คำนึงถึงความสำเร็จของผู้เรียน คำนึงถึงความก้าวหน้าขององค์กร และการระลึกถึงจรรยาบรรณ จิตสำนึกความเป็นครูที่พึงปฏิบัติ ดังที่ Tough (1979) กล่าวว่า การวางแผนการเรียนรู้ให้ตนเองเรียนรู้ด้วยตนเองได้ประสบผลสำเร็จ คือการเพิ่มความสุข ความยินดีในการเรียนรู้ และเอาชนะความรู้สึกผิดหวังท้อแท้ที่มีสาเหตุมาจากความลำบาก มีการจัดการกับการขาดความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะเรียนรู้ และการพบกลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกกระบวนที่พัฒนาตนเองร่วมกัน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของตนเองอย่างสม่ำเสมอตามความพร้อมของตน โดยผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นผู้ที่มีการรวบรวมข้อมูลจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและมีวิธีการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2555)

นอกจากที่นักการศึกษาจะเสริมพลังการเรียนรู้จากภายในตนเองแล้วยัง พบว่ามีการเสริมพลังการเรียนรู้จากภายนอก ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่เพิ่มขึ้นจากสภาพแวดล้อม หรือบุคคลภายนอก จนทำให้นักศึกษานอกกระบวนเกิดความต้องการ และกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองให้ต่อเนื่องไปจนสำเร็จ ทั้งการเสริมพลังทางวาจา เช่น การได้รับคำชม ท้าทายที่แสดงถึงความชื่นชม เป็นมิตรไมตรี ช่วยเหลือ และการได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด ผู้เรียน และการได้รับการยอมรับจากคนชุมชน เครือข่ายและผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมถึงได้รับความร่วมมือที่ดีจาก และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และจากการศึกษา พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้ให้นักศึกษานอกกระบวนสามารถแก้ปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมากที่สุดคือ การเสริมพลังจากการพบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิด เป็นแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนที่นักศึกษานอกกระบวน มีอิสระในการพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตกับผู้อื่น เพื่อสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้พัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ใหม่ และสภาพปัญหาที่พบเจอตามแบบแผนการเรียนรู้ที่ตนเองออกแบบไว้ โดยวิธีการในการเข้าพบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิดแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1. เข้าพบกลุ่มแบบเผชิญหน้ามีสถานที่ในการพบปะ ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

2. ใช้โปรแกรมไลน์ในการพบกลุ่ม โดยมีการตั้งโปรแกรมไลน์กลุ่มเพื่อนนักศึกษานอกระบบเพื่อพูดคุยปรึกษากันในเรื่องของการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และ 3. ช่องทางการติดต่อสื่อสารอื่นๆ เช่น ทางโทรศัพท์ อีเมล เป็นต้นการเข้าพบกลุ่มนี้ นักศึกษานอกระบบมีอิสระในการพบกลุ่ม โดยจะเข้าพบกันตามความจำเป็น ในช่วงเวลาที่สะดวก และที่ไม่ติดภาระงานใดๆเป็นหลัก สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2550) Gordon (1993) และMarquardt (1999) ที่กล่าวถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติว่า เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้เผชิญปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริง แล้วต้องการที่หาคำตอบให้กับปัญหานั้น โดยพยายามจากการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหานั้นๆ โดยเริ่มจากกลุ่มคน กลุ่มเล็กๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนความคิดเห็นในลักษณะต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน และวางแผนแก้ปัญหานั้น จากนั้นจึงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยในระหว่างช่วงที่ดำเนินการแก้ไข้ปัญหา ผู้เรียนจะมีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความคิดเห็นกันอย่างต่อเนื่อง (McClellan, 1999)

**ขั้นที่ 8 ทบทวนผล และปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่** เป็นกระบวนการในส่วนการประเมินผลการเรียนรู้ของตน และเสริมพลังการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้แก้้ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนา จากภาระงานที่หลากหลาย และมีจำนวนมากของนักศึกษานอกระบบ ทำให้สามารถพบเจอสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานทุกวัน การเผชิญปัญหาของนักศึกษานอกระบบคือส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยการแก้ไข้ปัญหาในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบจึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งการแก้ไข้ปัญหาด้วยตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์จากผู้อื่น โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไข้ปัญหาด้วยตนเองเป็นหลัก วิธีการแก้้ปัญหาที่ได้จากการการมีปฏิสัมพันธ์จากผู้อื่นจะใช้เป็นเพียงแนวทางที่นำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันที่อาจจะเกิดขึ้น ดังที่ เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2555 กล่าว ว่า ผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความพยายามที่จะหาวิธีการใหม่ๆ ในการหาคำตอบ การประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้กับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล การหาโอกาสในการพัฒนา และค้นหาข้อมูลเพื่อแก้้ปัญหา โดยมีการคิดพัฒนาคิดใหม่รับรู้ตนเอง เป็นการคิดใหม่ รวมทั้งการรับรู้ตนเองและสิ่งรอบตัวใหม่ การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ๆ เช่น ทศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม มีการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการแสดงออกทำให้ได้แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจใหม่ที่เกิดขึ้น และนำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติด้วยการทดลองนำเอาความคิดใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงานด้วยความ รู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี และมีการพัฒนาเกิดขึ้น (Boydell, 1985)

มีการประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านที่ทำมา โดยเป็นการประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง แบบปัจเจกบุคคล เพื่อประเมินสิ่งที่ตนได้เรียนรู้ เพื่อบันทึกผลความสำเร็จที่เคยทำได้ เป็นขั้นที่บุคคลทำการพิจารณาผลการศึกษาก่อนทำการพัฒนาตนเองในอดีตที่เคยทำมา เป็นการบันทึกสิ่งใดที่เคยทำได้ ได้สำเร็จบ้าง อีกทั้งบันทึกสิ่งที่ไม่สำเร็จ และสาเหตุที่ทำให้ไม่สำเร็จเกิดจากอุปสรรคใด หรืออาจอยู่ในรูปแบบของการบอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน (วิภาพร มาพบสุข, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับ Knowles (1975) ที่กล่าวว่า การประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองเป็นอย่างดี การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และค่านิยม โดยการประเมินที่เกิดขึ้นเป็นการประเมินตามสภาพจริง ที่เป็นกระบวนการตัดสินความรู้ ทักษะ ความสามารถที่สอดคล้องกับชีวิตจริง ดังที่ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) สุมาลี สังข์ศรี (2545) และสุวิมล ว่องวานิช (2546) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี จะประเมินไปตามสภาพที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ตามเหตุการณ์ สภาพปัญหาในชีวิต หรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงเหตุการณ์จริง โดยการลงมือปฏิบัติ หรือผลผลิตจากกระบวนการทำงานและผลผลิตที่มีคุณภาพ จะเป็นสิ่งที่สะท้อนภาพเพื่อลงข้อสรุปถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ของผู้เรียนว่ามากน้อยเพียงใด น่าพอใจหรือไม่ และอยู่ในระดับความสำเร็จใด

ด้านการวัดและการประเมินผล การประเมินผลจะเป็นส่วนที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ Knowles (1975) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะช่วยให้ผู้เรียนรับรู้ถึงความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเองเป็นอย่างดี และการประเมินจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และค่านิยมที่เหมาะสม โดยการประเมินมีทั้งการประเมินผลด้วยตนเองที่เป็นปัจเจกบุคคล โดยพิจารณาจาก เป้าหมายการพัฒนาตนเอง แบบแผนการเรียนรู้ และร่องรอยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และในส่วนของ การประเมินจากผู้อื่น ทั้งการประเมินที่เกิดขึ้นจากการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองกับผู้อื่น ทั้งกับผู้บริหารศึกษานิเทศก์ เพื่อนนักศึกษานอกระบบ ผู้เรียน คนในชุมชน และเครือข่าย และการประเมินผลจากหน่วยงานภายใน ผ่านการประชุมเพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานรายสัปดาห์ การติดตามให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ผ่านเครื่องมือที่หน่วยงานกำหนด และสื่ออินเทอร์เน็ต โปรแกรม เพชบุ๊ก และ โปรแกรมไลน์ เพื่อประเมินผลนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ที่ระบุให้มีการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และระบบการประกัน และรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู

**ขั้นที่ 9 แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถ** เป็นการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองที่กลั่นกรองแก้ไขปรับปรุงแล้วไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน โดยนักการศึกษาในระบบมีการขยายองค์ความรู้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ แบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถอย่างเป็นทางการ เช่น การทำรายงานการฝึกอบรม แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกการปฏิบัติงาน บันทึกการประชุมประจำสัปดาห์ บันทึกหลังการสอน เอกสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบการศึกษาดูงานต่างพื้นที่ และการเข้าร่วมเวทีชาวบ้าน ประชาคมหมู่บ้าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเป็นวิทยากรให้ความรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ และแสดงความสามารถอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะพูดคุย สนทนาอย่างไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน การปฏิบัติกิจกรรม การรับประทานอาหารร่วมกัน พูดคุยข่าวประจำวัน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการใช้โปรแกรม เฟสบุ๊ก และ ไลน์ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ที่ระบุว่า มุ่งพัฒนาระบบจัดเก็บ รวบรวม ข้อมูลองค์ความรู้ และการให้บริการทางวิชาการ หรือเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่สาธารณชนอย่างทั่วถึง ร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอด ถอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในบุคคล ให้เป็นองค์ความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

## 2.2 การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษาในระบบ

**ศักยภาพด้านความรู้** เป็นการประเมินว่านักการศึกษาในระบบมีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยการประเมินจากเครื่องมือ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ และ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยภาพรวมศักยภาพด้านความรู้มีคะแนนแตกต่างจากก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุดคือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการบริการสื่อการเรียนรู้ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ ด้านภาษาต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ทำการศึกษารายกรณี **ศักยภาพด้านทักษะ** เป็นการประเมินว่านักการศึกษาในระบบได้ลงมือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่ มีทักษะในเรื่องที่พัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งไม่คำนึงถึงความถูกต้องของการปฏิบัติแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ และเจตคติที่มีต่อศักยภาพด้านนั้นๆ โดยการประเมินจากเครื่องมือ และร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) แบบวัดศักยภาพด้านทักษะ 2) ผลแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ 3) ร่องรอยการเรียนรู้ จากการเขียน

อนุทินประจำวันรายบุคคล เพิ่มสะสมผลงานรายบุคคล และบันทึกภาพกิจกรรม โดยภาพรวม ศักยภาพด้านทักษะมีคะแนนแตกต่างจากก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุดคือ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามลำดับ และด้านที่ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ ด้านภาษาต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ทำการศึกษารายกรณี และศักยภาพด้านเจตคติ เป็นการประเมินความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ที่แสดงออกมาในรูปแบบของความเต็มใจยินดีพัฒนาตนเองตามความต้องการของตน จนส่งผลให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ โดยการประเมินจากเครื่องมือ และร่องรอยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) แบบวัดศักยภาพด้านเจตคติ 2) ผลการสัมภาษณ์รายบุคคลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) ผลแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ 4) ร่องรอยการเรียนรู้ จากการเขียนอนุทินประจำวันรายบุคคล เพิ่มสะสมผลงานรายบุคคล และบันทึกภาพกิจกรรม โดยภาพรวมศักยภาพด้านเจตคติมีคะแนนแตกต่างจากก่อนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นสูงสุดคือ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลตามลำดับ และด้านที่ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ทำการศึกษารายกรณี

จากผลการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาของนักศึกษานอกระบบ แสดงให้เห็นว่า นักศึกษานอกระบบมีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ทั้งนี้เป็นเพราะนักศึกษานอกระบบมีอิสระในการพัฒนาตนเอง ตามรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ตนได้กำหนดขึ้นรายบุคคล ในรูปแบบของอิสระในการเลือกเนื้อหาที่ทำการศึกษา อิสระในส่วนของวิธีการเรียนรู้ อิสระในการคิดค้นกระบวนการเรียนรู้ของตน รวมไปถึงวิธีการประเมินผล การเรียนรู้ของตน สอดคล้องกับ Knowles (1975) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เริ่มต้นขึ้นจากการริเริ่มที่จะเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเริ่มจากการวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ของตน ตั้งเป้าหมาย กำหนดตัวบุคคลและแหล่งการเรียนรู้ และประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งผลจากการมีอิสระในการริเริ่มด้วยตนเองนี้นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่ดี และมีคุณค่า เพราะความคิดเห็นของผู้เรียนแต่ละบุคคล เป็นตัวชี้วัดสำคัญต่อการคิดริเริ่มเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ( Oddi, 1983; Kasworm, 1983; Wallance, 1980 อ้างถึงใน เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2555 )



## 2.3 การตรวจสอบรูปแบบและผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

การตรวจสอบรูปแบบและผลการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อศึกษา ร่วมเรียนรู้ และถอดบทเรียนรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ พบว่า กรณีศึกษาทั้ง 7 คน ได้รับความรู้สูงขึ้น ด้านทักษะ และเจตคติสูงขึ้น โดยศักยภาพที่เกิดขึ้นส่งผลให้กรณีศึกษาได้รับความรู้ เกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มสูงขึ้น มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ 1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยในบทบาทหลักดังกล่าวมีการสอดแทรกศักยภาพเสริมเพื่อให้มีทักษะที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้แก่ 1) ทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 5) ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6) ทักษะในการวัดและประเมินผล 7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8) ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ผ่านการเกิดเจตคติที่ดีจากการได้รับความรู้ ความรู้สึกที่ดี จนส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต่างๆ รวมไปถึงความรู้สึกดังกล่าวส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกรณีศึกษา ในส่วนของความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำตนเองสูง และตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อีกทั้งเป็นผู้สามารถปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร ชุมชนในสังคมได้ดีอีกด้วย

## 2.4 ปัจจัยและเงื่อนไขในการใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

2.4.1 ปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายในมี 1 ปัจจัย และปัจจัยภายนอกมี 6 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

### ปัจจัยภายใน 1 ปัจจัย

1) ด้านตัวนักศึกษานอกระบบ พบว่า นักศึกษานอกระบบที่มีความพร้อมในตนเอง พร้อมทั้งมีสุขภาพกายที่แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และมีความพร้อมด้านสภาพจิตใจ จะมีแรงจูงใจ

และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้ประสบความสำเร็จ ดังที่ ประเวศ วะสี (2538) กล่าวว่า ตนเองเป็นตัวอย่างที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกอย่างอย่างประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์ หรือผิดพลาดเกิดขึ้น อีกทั้งนักรักศึกษานอกกระบวนที่มีความพร้อมด้านเวลา พุ่มพุ่มงั้น ใฝ่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบวนสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ

### ปัจจัยภายนอก 5 ปัจจัย

1) **ด้านบุคคลใกล้ชิด** พบว่า เมื่อบุคคลรอบข้าง ทั้งครอบครัว และเพื่อนของนักศึกษานอกกระบวน มีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ให้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ผ่านการส่งเสริมให้กำลังใจ เข้าใจสภาพการทำงาน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเมื่อได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือ จะทำให้การใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน มีประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ “...สุขภาพนี้แหละ บางคนความตั้งใจสูงแต่สุขภาพไม่เอาด้วยก็พัฒนาตัวเองไม่สำเร็จมาเยอะแล้ว คือ จริงๆสุขภาพสำคัญนะทั้งกายและจิตนั่นแหละ...”

(สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2558)

2) **ด้านผู้บริหารและหน่วยงาน** พบว่า นักศึกษานอกกระบวนที่พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ประสบผลและต่อเนื่องสม่ำเสมอส่วนสำคัญมาจากผู้บริหารและหน่วยงานที่เข้าใจให้การสนับสนุน เข้าใจถึงประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบวน และเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบวนสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดปัจจัยเกื้อหนุนในการพัฒนาตนเองของครูให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและบริบทชุมชน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนดำเนินการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพตน มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม

อีกทั้งหน่วยงานจัดกิจกรรมการพัฒนานักศึกษานอกกระบวนอย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบของการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น หรือการจัดความพร้อมด้านแหล่งการเรียนรู้ให้นักศึกษานอกกระบวนได้พัฒนาตนเองได้ตามอัธยาศัย เพื่อเป็นแรงกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบวนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ มีการเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้นักศึกษานอกกระบวน ผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้นักศึกษานอกกระบวนสามารถแสดงความสามารถตนที่ได้พัฒนามา มีกิจกรรมให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับนักศึกษานอกกระบวนที่ดี จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้

นักการศึกษาจากระบบสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ และเมื่อครูผ่านกระบวนการพัฒนาตนเองแล้ว ต้องยกย่องเชิดชูครูดีเด่นที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูคนอื่น ๆ โดยการจัดกิจกรรม หรือนิทรรศการเผยแพร่ผลงานครูดีเด่นในระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด และในระดับประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

**2) ด้านเครือข่าย** พบว่า นักการศึกษาจากระบบที่ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายทั้งผู้นำชุมชน คนในชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกท่าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือกับนักการศึกษาจากระบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักการศึกษาจากระบบสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2559) ที่กล่าวว่า กศน.มีพันธกิจที่จะส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและชุมชนในการจัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และระดมสรรพกำลังทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัด ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

**3) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง** พบว่า เนื้อหาที่นักการศึกษาจากระบบใช้ในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที โดยเนื้อหาที่ใช้จะต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่นักการศึกษาจากระบบแต่ละคนปฏิบัติงานอยู่ จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักการศึกษาจากระบบสามารถพัฒนาตนเองได้ประสบความสำเร็จ “...เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง บางครั้งไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ เพราะมันปรับเปลี่ยนไปตามภาครัฐ และนโยบายใหม่ๆ ครู กศน. ที่ต้องการพัฒนาตนเองเลยต้องรู้วิธีการเลือกใช้เนื้อที่เกี่ยวกับพื้นที่ตน ใช้ได้ทันที และสอดคล้องกับงาน ก็จะทำให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตประสบผลสำเร็จได้...”

(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

**4) ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง** พบว่า นักการศึกษาจากระบบที่มีอิสระในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ และความสนใจในศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละเรื่อง รวมทั้งอิสระในการวางแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นักการศึกษาจากระบบพัฒนาตนเองได้สำเร็จ ดังที่ Knowles (1980) ที่กล่าวว่า ผู้ใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้ที่ดีที่สุด ถ้าสิ่งนั้นมีประโยชน์และจำเป็น ดังนั้นผู้ที่เข้ามาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จึงต้องส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น โดยการกำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของผู้ใหญ่ และมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อีกด้วย อีกทั้งนักการศึกษาจากระบบที่ได้พัฒนาตนเองอย่างหลากหลายในเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเอง

จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนส่งเสริมให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้แบบนอกระบบ และแบบตามอัธยาศัยที่หลากหลาย

**5) ด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ** พบว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สามารถนำไปใช้ได้จริงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของคำชมเชยเมื่อปฏิบัติดี คำปลอบใจเมื่อผิดพลาด ความเข้าใจเมื่อสับสน การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองตามความจำเป็น รวมไปถึงระบบการขึ้นเงินเดือน หรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักศึกษานอกระบบ เพราะบุคคลทุกคนทำการพัฒนาตนเองเพื่อความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือ ความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียม หรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน (พจน์ เพชรบุรณิน, 2528)

#### 2.4.2 เจื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ได้แก่

เจื่อนไขของรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ได้แก่

##### เจื่อนไขภายใน 4 เจื่อนไข

**1) เจื่อนไขด้านแรงจูงใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง** พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้านักศึกษานอกระบบขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและความต้องการที่จะเป็นแรงขับให้เกิดการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Dewey (1895) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ดีที่สุดของผู้เรียนต้องมาจากกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวของผู้เรียน

**2) เจื่อนไขด้านความสามารถในการรับรู้** พบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของนักศึกษานอกระบบแต่ละคน เพราะนักศึกษานอกระบบแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ดังที่ประสาธ อิศรปริดา (2547) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไปด้วย บางคนมีลักษณะของการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว จึงสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว บางคนรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมช้าเพราะค่อยๆ คืบคอดอย่างไต่ตรง การเรียนรู้จึงต้องอาศัยเวลาในการคิดไตร่ตรองแล้วค่อยสรุป อีกทั้งบางคนชอบเรียนรู้เพียงลำพัง บางคนชอบเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น จึงส่งผลถึงการรับรู้เข้าใจ เข้าถึงความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ส่งผลถึงระยะเวลาในการเริ่มต้นและเสร็จสิ้นใน

การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดังที่ พัทรี พลาวงศ์ 2536 (อ้างถึงในเกียรติวธรณ อมาตยกุล (2555) กล่าวว่า ผู้เรียนบางคนอาจใช้เวลา 1 ชั่วโมงต่อหนึ่งบทเรียน บางคนอาจใช้เวลา 5 ชั่วโมงก็ได้ แต่ประสิทธิภาพเท่ากันคือ เข้าใจทั้งบทเรียน สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน จึงแสดงให้เห็นว่าสภาพความพร้อมในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น พื้นฐานครอบครัว ช่วงอายุ สภาพความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ ประสบการณ์เดิมที่มี แรงจูงใจ สภาพความพร้อมที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ดี (Mouly, 1968)

**3) เจ็อนไขด้านประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน กศน.** พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะประสบผลสำเร็จได้ และใช้ระยะเวลาอันสั้นขึ้นอยู่กับ อายุการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ งาน กศน. เพราะจะได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ กศน. และการจัดการเรียนการสอนบนความหลากหลายของผู้เรียนได้มากกว่าผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สอดคล้องกับ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 24 กุมภาพันธ์ 2559 ที่กล่าวว่า “...ถ้าใครจะเอาเจ็อนไขนี้ไปใช้ ครูคนนั้นต้องมีประสบการณ์ใช้ใหม่ เพราะครูที่ไม่มีประสบการณ์ พอเค้าเอารูปแบบไปใช้ เค้าอาจเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ได้ เพราะประสบการณ์มันสำคัญที่จะทำให้พัฒนาตัวเองไปได้จนครบทั้งรูปแบบ ที่สำคัญเลยนะ ประสบการณ์นั้น ต้องเกี่ยวข้องกับงาน กศน. คน กศน. ด้วย ยังการวางแผนการจัดกิจกรรม ถ้าไม่มีประสบการณ์ ครูก็เอารูปแบบตรงนี้ ไปใช้มันก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ...”

**4) เจ็อนไขด้านการจัดการปัญหาในการพัฒนาตนเอง** พบว่า เนื่องจากความหลากหลายของบทบาทหน้าที่ วิธีการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้ทันที การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าขาดทักษะ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาก็ได้ดังที่ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาปี 2553 กล่าวว่า บุคลากรทางการศึกษาคควรมีการฝึกแก้ไขปัญหาวิตประจำวัน เพื่อนำทักษะดังกล่าวใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

#### เจ็อนไขภายนอก 6 เจ็อนไข

**1) เจ็อนไขด้านนโยบายและภาระเร่งด่วนของ สำนักงาน กศน.** พบว่า การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งช่วงเวลาปฏิบัติงาน และช่วงเวลาการดำเนินชีวิตประจำวัน เมื่อการพัฒนาตนเองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การได้รับนโยบายหรือภาระงานเร่งด่วนจึงเป็นข้อจำกัดที่สำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตขาดความต่อเนื่อง เพราะนักศึกษานอกระบบได้รับมอบหมายให้ทำงานเร่งด่วน จึงส่งผลให้ต้องทิ้งการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไป เพื่อปฏิบัติงานใหม่และสะสมภาระงานเดิมที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้น จึงส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้สำเร็จ

“...งานนโยบายเร่งด่วน นโยบายและจุดเน้น รวมถึงแผนกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ทำให้นักการศึกษานอกกระบบ มีโอกาสพัฒนาตนเอง แต่ในกรณีที่มีมากเกินไปก็เปลี่ยนแปลงเป็นอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาตนเองช้าลง...”

(ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม, สนทนากลุ่ม, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

**2) เจ็อนไขด้านระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง** พบว่า การพัฒนาตนเองของนักการศึกษานอกกระบบจะเกิดขึ้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าขาดเวลาในการพัฒนาที่เพียงพอ เพราะการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในบางเรื่องต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาที่ค่อนข้างยาวนาน เพราะต้องสั่งสมประสบการณ์และวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการไปจนกว่าจะเหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทพื้นที่ สอดคล้องกับ Tough (1979) การเรียนรู้ด้วยตนเองต้องการเวลาสำหรับการเรียนรู้ โดยลดเวลาหรือจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยอาจจะขอไม่ให้บุคคลอื่นมารบกวนในขณะที่ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา หรือขอให้ผู้อื่นทำงานแทนเป็นครั้งคราว ซึ่งความสามารถในการพัฒนาตนเองนอกจากจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความอดทนต่ออุปสรรคที่จะเข้ามาขัดขวางการพัฒนาตนเองอีกด้วย

**3) เจ็อนไขด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เรียน และ เครือข่าย** พบว่า เป็นเจ็อนไขอีกประการหนึ่งในการใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้การสนับสนุนด้านความรู้ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร แหล่งการเรียนรู้ และงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษานอกกระบบก็นำว่าเป็นส่วนสำคัญ เพราะถ้าขาดการสนับสนุนในส่วนใดส่วนหนึ่งแล้วก็จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 24 กุมภาพันธ์ 2559 ที่กล่าวว่า “...การพัฒนาตนเองเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการพัฒนาเพื่อทำให้ผู้เรียน คนในชุมชน และองค์กรเจริญก้าวหน้า เรียนรู้กันได้ตลอดชีวิต ถ้าขาดการสนับสนุน ให้ความร่วมมือจากหน่วยงาน ผู้เรียน และคนในชุมชนแล้ว การพัฒนาตนเองก็ไม่ประสบความสำเร็จ...”

**4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้** พบว่า หากสื่อและแหล่งการเรียนรู้มีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ก็จะส่งผลให้นักการศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองได้ไม่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 24 กุมภาพันธ์ 2559 ที่กล่าวว่า “...หากสื่อและแหล่งการเรียนรู้มีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่งผลให้นักการศึกษานอกกระบบพัฒนาตนเองได้ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือการพัฒนาตนเองเกิดล่าช้าและใช้ระยะเวลาในการพัฒนาตนเองยาวนานขึ้น...”

**5) เจ็อนไขด้านการเข้าถึงข้อมูลในการพัฒนาตนเอง** พบว่า การพบกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ทำให้นักการศึกษานอกกระบบได้รับความรู้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองได้ทันที

6) **เงื่อนไขด้านสภาพบริบทพื้นที่** ด้วยภารกิจความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกันตามจุดเน้นและสภาพบริบทพื้นที่ของนักการศึกษาจากระบบแต่ละคน จะส่งผลต่อศักยภาพการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษจากระบบแต่ละคนด้วย ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมการศึกษจากระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จึงปรับให้ กศน. ตำบลปรับบทบาทภารกิจให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและบริบทของพื้นที่ของตน อีกทั้งสอดคล้องกับ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 24 กุมภาพันธ์ 2559 ที่กล่าวว่า “...เรื่องบางเรื่อง วิธีการแก้ปัญหาบางวิธีอาจใช้กับเราได้ แต่บางวิธีก็อาจใช้กับพื้นที่เราไม่ได้เราต้องเลือก และประยุกต์ใช้เข้ากับพื้นที่ กศน. ของเรา...”

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาตนเองของนักศึกษจากระบบในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### 3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 1 : สร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดภาวะความพร้อมต่อการเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษจากระบบ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทางสำนักงาน กศน. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยการจัดสรรงบประมาณ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทางกายภาพ เช่นการจัดเตรียมแหล่งการเรียนรู้สำหรับค้นคว้าข้อมูลที่น่ามาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษจากระบบ สถานที่พักผ่อนเมื่อพักจากการปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นสิ่งที่เข้ามากระตุ้นให้นักศึกษจากระบบเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดังที่ฉันท ชาติทอง (2559) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการตอบสนองพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการรับรู้จากสภาพแวดล้อม และบริบทของตน บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีลักษณะเป็นสิ่งแวดลอมแห่งการเรียนรู้ก็จะทำให้บุคคลมีความสุข เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้จนนำไปสู่การค้นพบตนเองและเกิดการเรียนรู้ที่ดี ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ที่กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แต่จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ และความต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต นอกจากได้รับสภาวะความพร้อมที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่หน่วยงานจัดให้แล้ว นักศึกษจากระบบมีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เกิดขึ้นจากภายในตนเอง เช่นการฟังเพลง อ่านหนังสือที่ตนชอบ และการวาดภาพศิลปะต่างๆ เพื่อให้ตนรู้สึกผ่อนคลาย เป็นการกระตุ้นแรงจูงใจและความต้องการในตนเองให้เรียนรู้

และพัฒนาตน อีกทั้งยังมีการจัดระเบียบสถานที่ทำงานส่วนตนให้เรียบร้อยก่อนเริ่มพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี รามสูต และคณะ (2545) ที่กล่าวว่า สภาพสถานที่เรียนรู้ที่มีแสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบมีผลต่อความรู้สึกสบายตา สบายใจนำไปสู่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี อีกทั้งมีการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกผ่านการพูดคุยที่เป็นกันเองกับผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อให้ตนเกิดแรงจูงใจ และความต้องการเรียนรู้ ดังที่ Mouly (1968) ที่กล่าวว่า สภาพความพร้อมในการเรียนรู้เกิดขึ้นจากตัวบุคคลก่อน ซึ่งสภาพความพร้อมแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งช่วงอายุ ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ แรงจูงใจและความต้องการ ซึ่งสภาพความพร้อมที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันทางสำนักงาน กศน. และหน่วยงานยังมุ่งเน้นเพียงการสร้างสภาวะความพร้อมผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้นักเรียนนอกระบบแต่เพียงภายนอกเท่านั้น เพราะฉะนั้นสำนักงาน กศน. และหน่วยงานจึงควรมีนโยบายที่มุ่งสร้างสภาวะความพร้อมต่อการเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักเรียนนอกระบบ ทั้งให้เกิดสภาวะความพร้อมภายในตนเองและที่เกิดขึ้นจากความต้องการและแรงจูงใจภายในที่ต้องการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ควบคู่กับจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ดังที่ ดร. จรัสศรี หัวใจ และรองเลขาธิการสำนักงาน กศน. นายประเสริฐ หอมดี ที่กล่าวสอดคล้องกันว่า “...นักเรียนนอกระบบเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยมีสภาพแวดล้อมตามสภาพบริบทเป็นตัวกระตุ้นให้การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมุ่งสร้างนโยบายที่สนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดจากภายในสู่ภายนอก...” ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนนอกระบบเกิดสภาวะความพร้อมต่อการเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในรูปแบบของความพึงพอใจ ความผ่อนคลาย จนนำไปสู่เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ ความสนใจ และเกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการสร้างบรรยากาศทางกายภาพที่เหมาะสม มีความพร้อมด้านสื่อ และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน แสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ที่มีความร่มเย็น เงียบสงบ และบรรยากาศไม่เป็นทางการบรรยากาศท่ามกลางธรรมชาติ และบรรยากาศที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ตน และสร้างบรรยากาศทางจิตใจที่เหมาะสม ภายใต้บรรยากาศที่แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตร มีการพบปะพูดคุย ทักทายกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน



### 3.2 ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบวนองค์ประกอบภายในตนเองในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบวน นอกจากหน่วยงานควรมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมแล้ว ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และเสริมแรงให้นักศึกษานอกกระบวนองค์ประกอบภายในตนเองที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างอิสระ และประสบผลสำเร็จก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี จนนำไปสู่การเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ในการพัฒนาตนเอง เช่น ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังที่ ดร. วิรุพห์ นิลโมจน์ กล่าวว่า “...สำนักงาน กคส และ สำนักงาน กคส จังหวัด ควรมีนโยบายมุ่งสนับสนุนให้ ครู กคส. ตำบล เกิดองค์ประกอบภายในตนเอง ผ่านการมุ่งสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้กับนักศึกษานอกกระบวน เพราะแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่เกิดจากตัวบุคคล ผู้ที่มีแรงจูงใจในตนเอง ย่อมพัฒนาตนเองได้สำเร็จ และมีความยั่งยืน...” นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้นักศึกษานอกกระบวนมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่างๆตลอดเวลา รู้จุดยืนและศรัทธาในอาชีพ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเข้าใจในนโยบายขององค์กรของตน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางชัดเจนและพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ดังที่ ประเวศ วะสี (2538) สุชา ไอยราพงษ์ (2542) และ ณรงค์ รอดพันธ์ (2542) ได้เสนอว่า การพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวของบุคคลเอง ตนเองเป็นตัวการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกสิ่งประสบผลสำเร็จ และทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ เพียงบุคคลนั้นมองเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักตนเอง รู้จักเข้าใจ สภาพแวดล้อมรอบตัว รักการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมรับข้อมูลใหม่เสมอ ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นล้วนนำมาซึ่งการได้รับทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จนเกิดความรับผิดชอบในงานของตน ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส ดังที่ Mouly (1968) และ อุทุมพร จามรมาน (2540) กล่าวว่าอุปสรรคเป็นตัวที่ก่อให้เกิดเป็นความพยายามที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามฝ่าฟัน ข้ามพ้นสภาพปัญหานั้นจนนำไปสู่การเกิดความท้าทายและความต้องการที่จะผ่านพ้นปัญหา เกิดการกระทำซ้ำๆจนเกิดเป็นทักษะ และการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายในที่สุด เมื่อองค์ประกอบภายในตนเองนับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้นักศึกษานอกกระบวนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำนักงาน กคส. และหน่วยงานจึงควรมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษานอกกระบวนองค์ประกอบภายในตนเองในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตดังกล่าว

### 3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อที่ 3 : สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริมให้เครือข่าย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุน สิ่งที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับนักศึกษานอกระบบ

การจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย ทุกแห่งการเรียนรู้ รวมถึงทุกคนในชุมชน (สุมาลี สังข์ศรี, 2543) เพราะฉะนั้นสำนักงาน กศน. ควรเร่งจัดทำนโยบายที่มุ่งใจให้เครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการช่วยระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษา สนับสนุน สื่อบุคคลที่จะช่วยเหลือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้นักศึกษานอกระบบ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ และเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดังที่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 7 กล่าวว่าเพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังคน ภาคีเครือข่ายต้องเกิดแรงจูงใจ และมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต และมาตรา 11 ที่กล่าวว่า เพื่อประโยชน์ในการจัดและพัฒนาการศึกษา ต้องจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ เช่น แหล่งการเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่กล่าวว่า ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ การศึกษา อีกทั้งระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ รศ. ดร. รสสุคนธ์ มกรมณี และ ดร. จรัสศรี หัวใจ ที่กล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบจะประสบความสำเร็จได้ นอกจากจะต้องเข้ากับชุมชน และคนในชุมชนได้แล้วนั้น หน่วยงานก็พึงจัดระบบที่สร้างฐานให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพราะแต่เดิมการจะลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องมีการลงฝึกปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนก่อน แต่ปัจจุบันเมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นครู กศน. ตำบล ก็เริ่มปฏิบัติงานทันที จึงทำให้ตัวครูต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวเพื่อให้ตนคุ้นเคยกับคนในลงพื้นที่ที่ตนปฏิบัติงานได้ ซึ่งถ้าภาครัฐมีนโยบายสนับสนุน และมีระบบหรือกลไกที่สนับสนุนให้เครือข่าย และผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เข้ามาร่วมส่งเสริม สนับสนุน สิ่งที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับครูก็จะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตัวครู

อีกทั้งหน่วยงานควรมุ่งจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเปิดโอกาส หรือสร้างเวทีให้นักศึกษานอกระบบมีโอกาส พบปะพูดคุย เกิดปฏิสัมพันธ์กับเครือข่าย และนำไปสู่การประสานความร่วมมือกันระหว่างนักศึกษานอกระบบและเครือข่าย ทั้งเครือข่ายภายในชุมชน และภายนอกชุมชน ในลักษณะแสวงหาและทำความเข้าใจให้

เครือข่ายรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของ กศน. ตำบล เชื่อเชิญให้เข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายกับ กศน. พร้อมทั้งช่วยกันระดมทรัพยากรที่จะนำมาจัดการศึกษาตลอดชีวิต ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบ ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ที่กล่าวว่า การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น

### 3.4 ข้อเสนอเชิงนโยบาย ข้อที่ 4 สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริม ให้นักศึกษานอกระบบมีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์และความสามารถเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ต่อผู้อื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

“...ความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ อาจอยู่ในรูปแบบของการให้รางวัลตอบแทน การเลื่อนขั้น หรือการขึ้นอัตราเงินเดือน...” เป็นคำกล่าวจากการสัมภาษณ์ ดร. จรัสศรี หัวใจ ที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานควรเร่งสร้างกลไกให้นักศึกษานอกระบบมีความมั่นคงทางอาชีพ ผ่านการสนับสนุนนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการแสดงความก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์ แต่จากผลการวิจัย พบว่า นอกจากการมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการแสดงความก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทนในเชิงประจักษ์แล้ว นักศึกษานอกระบบต้องการมีโอกาสที่จะได้แบ่งปันประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตน ผ่านการแสดงความสามารถ ทั้งแบบทางการ เช่น การเป็นวิทยากรแม่ไก่ การสร้างคู่มือรายงานผลการฝึกอบรม และแบบไม่เป็นทางการ ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มาประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่กล่าวว่า การได้แสดงความสามารถผ่านการทดสอบสมรรถนะส่วนบุคคลแล้ว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นก็เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลได้ขยายความรู้ตนและใช้ประโยชน์ได้จริง เพราะเราสามารถนำสิ่งที่ได้จากแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ รวมไปถึงก่อให้เกิดเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ เพราะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดประสบการณ์จริงของแต่ละบุคคล ดังที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553) กล่าวว่า เราควรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครู กศน. และชุมชนในการทำงานร่วมกัน ผ่านการเล่าเรื่อง หรือกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร

สำนักงาน กศน. และหน่วยงานจึงควรมีนโยบายที่สร้างกลไกที่สนับสนุน ส่งเสริม ให้นักศึกษานอกระบบมีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์และมีเวทีแสดงความสามารถเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการ

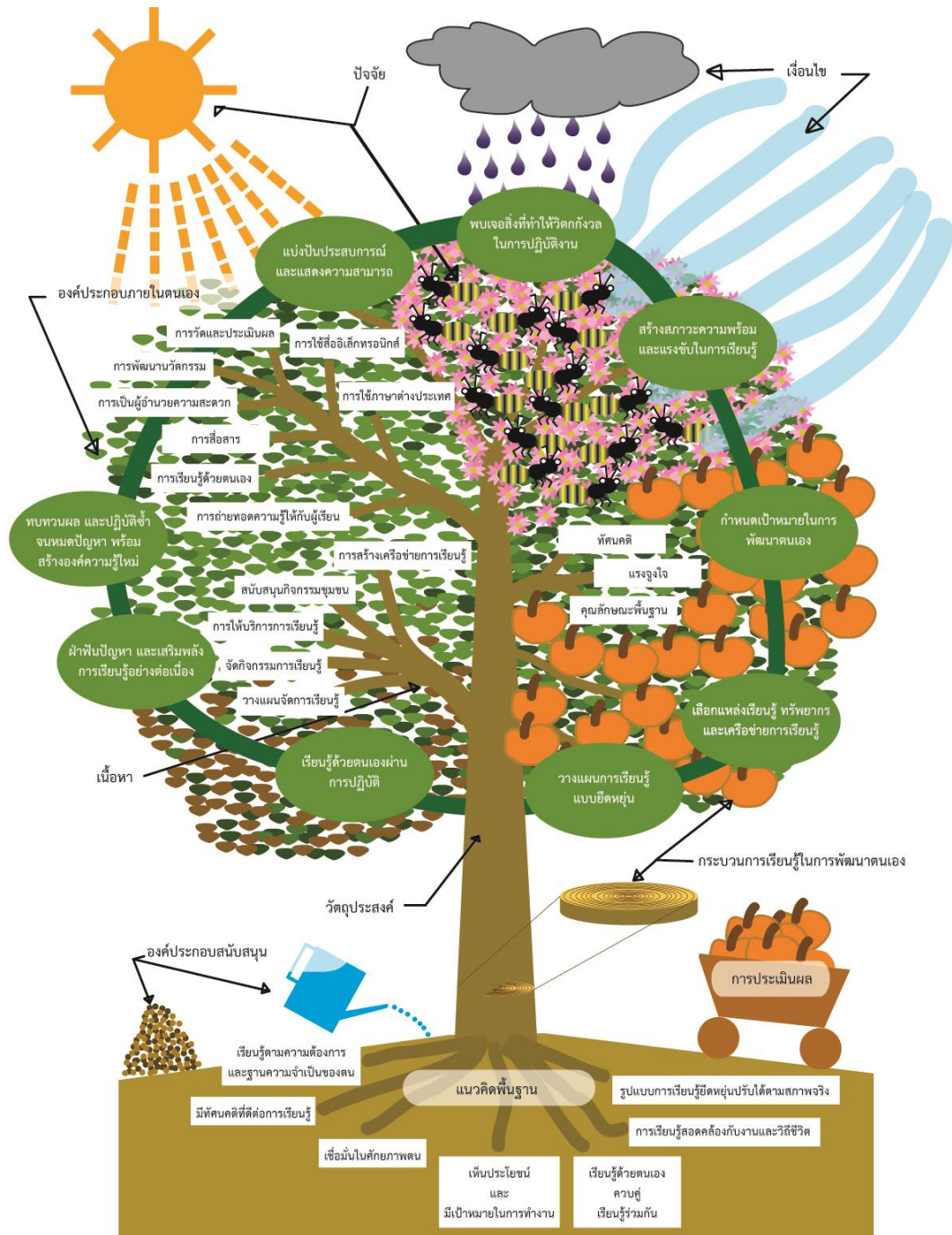
พัฒนาตนเองต่อผู้อื่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และเป็นไปตามนโยบาย และจุดเน้นของหน่วยงาน กศน. ปี 2558 ที่กล่าวว่า ควรมีการมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

### องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อค้นพบว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากผลการวิจัยคือ รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการศึกษา นอกระบบที่มีลักษณะการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองดังการเจริญเติบโตของต้นไม้ ซึ่งเป็นรูปแบบที่แตกต่างจากรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองทั่วไปคือ เป็นรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่มีองค์ประกอบย่อยของรูปแบบที่มีลักษณะเฉพาะปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลของนักศึกษานอกระบบแต่ละคน ทั้งในส่วนแนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์ เนื้อหา องค์ประกอบภายในตนเอง กระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผลเพื่อให้ได้มาซึ่งศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตน โดยเฉพาะในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่ไม่ได้จบกระบวนการเรียนรู้เพียงขั้นการประเมินผล การเรียนรู้ แต่เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตร มีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติซ้ำจนเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้ได้รับความรู้ เจตคติที่ดี จนนำไปสู่การเกิดเป็นทักษะ และความชำนาญ รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของช่วงเวลา ภาระกิจที่ได้รับมอบหมาย สภาพบริบทพื้นที่ สถานการณ์แวดล้อม และความพร้อมของตัวนักศึกษานอกระบบแต่ละบุคคล

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจึงเปรียบเสมือนระบบการเจริญเติบโตของต้นไม้ที่เปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาลที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วยรากที่เป็นแนวคิดพื้นฐาน ลำต้นที่เป็นดังวัตถุประสงค์ กิ่งก้านที่เป็นเนื้อหา ใบไม้ที่เป็นดังองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง ท่อลำเลียงน้ำและอาหารที่เป็นดังกระบวนการการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ผลไม้ที่เป็นการประเมินผล แสงอาทิตย์และผึ้งที่เป็นดังปัจจัย และฝนและพายุที่เป็นดังเงื่อนไขที่เข้ามาเป็นสิ่งช่วยให้การพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ และต่อเนื่อง ดังแผนภาพที่แสดงดังต่อไปนี้

รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
สำหรับนักศึกษานอกระบบ



แผนภาพที่ 20 รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

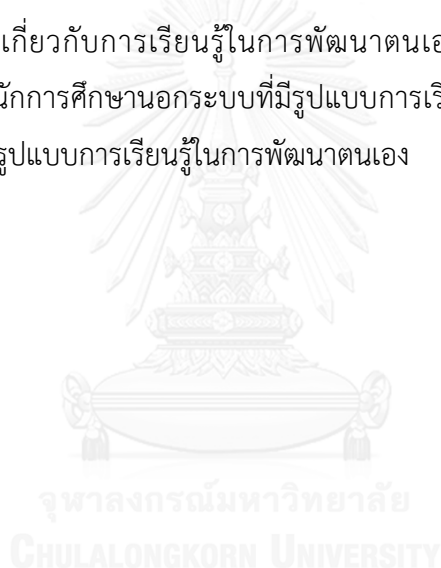
## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ไม่ได้เป็นคำตอบที่ครอบคลุมรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบทั้งระบบ แต่เป็นคำตอบของกลุ่มที่ผู้วิจัยศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยจึงต้องการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยต่อไป ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ผลการวิจัยเกิดขึ้นจากกรณีศึกษาทั้ง 7 คน ผู้ที่ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติควรปรับให้เข้ากับบริบทพื้นที่ของตน
2. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองในรูปแบบเดียวกัน แต่เปลี่ยนเนื้อหาที่ต้องการจะเสริมสร้างศักยภาพให้เจาะจงและแคบยิ่งขึ้น เช่น การจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ การจัดการศึกษาสำหรับสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ควรคำนึงถึงระยะเวลา และความสามารถในการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลให้เกิดศักยภาพ และการเปลี่ยนแปลงเป็นความชำนาญในการเรียนรู้ด้วย
3. หน่วยงานควรมุ่งสร้าง และพัฒนาบุคลากรที่จะเข้ามาสนับสนุนและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่อให้ทราบวิธีการส่งเสริมนักศึกษานอกระบบให้สามารถเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบรายบุคคล และส่งเสริมให้นักศึกษานอกระบบเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. การทำการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษานอกระบบ หรือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา มีโอกาสเลือกเขียนบันทึกการเรียนรู้ในรูปแบบที่ตนต้องการ เพราะการใช้เงินทุนประจำวันหรือแบบบันทึกอื่นๆที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง อาจเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับนักศึกษานอกระบบ หรือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา อาจส่งผลต่อเจตคติในการเรียนรู้ได้
5. สำนักงาน กศน.และหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษานอกระบบควรนำรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ไปใช้ในการวางแผนพัฒนานักศึกษานอกระบบเพื่อสร้างความเข้าใจในรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบแต่ละคน ซึ่งส่งผลให้สามารถพัฒนานักศึกษานอกระบบได้ตรงตามความต้องการ และความถนัดรายบุคคลได้

### ข้อเสนอแนะด้านตัวนักศึกษานอกระบบ

1. ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับบุคลากรในตำแหน่งอื่นๆที่สังกัดในสำนักงาน กศน.
2. ควรมีการขยายผลการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปยังกลุ่มวิชาชีพครูในระบบ หรือวิชาชีพอื่นที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อร่วมจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีเป้าหมายทิศทางที่สอดคล้องกัน
3. ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบในพื้นที่บริบทที่มีความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค หรือ ในแต่ละประเทศที่มีนักศึกษานอกระบบประจำหน่วยงาน กศน. ในต่างประเทศ
4. ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามแนวคิดและทฤษฎีอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง









## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย Delphi

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. ผศ. ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รศ.ดร.รสสุคนธ์ มกรมณี	อดีตคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
3. ดร. มิ่งขวัญ คงเจริญ	อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. รศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ดร.วิรุฬห์ นิลโมจน์	หัวหน้ากลุ่มฝ่ายแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการ ศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
6. อาจารย์สุนิตย์ ชูใจ	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สถาบันการศึกษา และพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร จังหวัดนครราชสีมา
7. ผอ. สุกัญญา ทรัพย์มณี	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย เขตดุสิต กระทรวงศึกษาธิการ

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. รศ.ดร.วิกร ตัณฑวุฑโฒ	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. รศ.ดร.รสสุคนธ์ มกรมณี	อดีตคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
3. รศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ดร.วิรุพท์ นิลโมจน์	หัวหน้ากลุ่มฝ่ายแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.จรัสศรี หัวใจ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยแบบเดลฟาย

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. ผศ. ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รศ.ดร.วิกร ตันทวาทไธม	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
3. ดร.จิตตรา มาฆะผล	ภาควิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. รศ.ดร.รสสุคนธ์ มกรมณี	อดีตคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
5. นายการุณ สกุลประดิษฐ์	เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
6. ดร.วิรุพท์ นิลโมจน์	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
7. ดร.อมรา ปฐภิญโญบุรณ	อดีตนักวิชาการ ศูนย์ส่งเสริมการศึกษตามอัธยาศัย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
8. ดร.จรัสศรี หัวใจ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา
9. อาจารย์สุนิตย์ ชูใจ	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สถาบันการศึกษา และพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร จังหวัดนครราชสีมา
10. ผอ.พล ศรีกัลยา	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ กระทรวงศึกษาธิการ
11. ผอ.พิเชษฐ์ เสือเผ่า	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ กระทรวงศึกษาธิการ

12. นางศกุนตลา ทานอก  
ข้าราชการครูชำนาญการพิเศษ สังกัดศูนย์การศึกษา  
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ  
เฉลิมพระเกียรติ จังหวัด  
นครราชสีมา (ครู กศน.ดีเด่น ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
13. นางจินตนา ทิศกระโทก  
ข้าราชการครู สังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์  
(ครู กศน.ดีเด่นด้านทักษะชีวิต)
14. นางประภาพร ยิ้มดี  
ข้าราชการครู สังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัยตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา  
(ครู กศน.ดีเด่น ด้านส่งเสริมการเรียนการสอนผู้ไม่รู้  
หนังสือ)
15. น.ส.พรชูลี ผ่านสำแดง  
ครู กศน.ตำบล สังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัด  
ฉะเชิงเทรา (พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในศูนย์ กศน.  
ตำบล/แขวง ดีเด่น)
16. นางสุภัทรรดา ไกยสวน  
หัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลศรีสังขาลย์ จังหวัดพิจิตร  
(ได้ตำแหน่งครูดีเด่นลำดับที่ 2 หัวหน้า กศน.ตำบล/แขวง  
ดีเด่น 2555)
17. นางสาวละเมียด จะย่นรัมย์  
พนักงานราชการสังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร  
(พนักงานราชการครูอาสาสมัคร ดีเด่น 2555)
18. นางน้ำค้าง สีเดือน  
ข้าราชการครู สังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี  
(ครู กศน.ตำบล ดีเด่นด้านจัดกิจกรรมด้านพัฒนาอาชีพ)
19. นางสาวจุฬาร บัญศักดาพร  
ครู กศน.ตำบล สังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์  
(ครู กศน.ดีเด่น 2554)
20. นายรัตนทัต อ่อนประไพ  
หัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดศูนย์ศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลเขาดิน จังหวัดฉะเชิงเทรา  
(หัวหน้า กศน.ตำบลดีเยี่ยม 2556)

## รายนามชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสนทนากลุ่ม

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. นางสาวพรชูลี ผ่านสำแดง	ครู กศน.ตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัด ฉะเชิงเทรา
2. นางสาวศิรินทรภรณ์ บุญจันทร์	ครู กศน.ตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลคลองนา จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. นางสาวกัญญาภัค เพ็ญภาค	ครู กศน.ตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. นางสาวศิริณญา สุขเจริญ	ครู กศน.ตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลวังตะเคียน จังหวัด ฉะเชิงเทรา
5. นายโอภาส สาครสุคนธ์	ครู กศน. ตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลหน้าเมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา
6. นางสุนีย์ เกษมสวัสดิ์	ครู กศน. ตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลบางวัว จังหวัด ฉะเชิงเทรา
7. นายรัตนทัต อ่อนประไพ	ครู กศน. ตำบล สังกัดศูนย์การศึกษานอกกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลเขาหิน จังหวัด ฉะเชิงเทรา

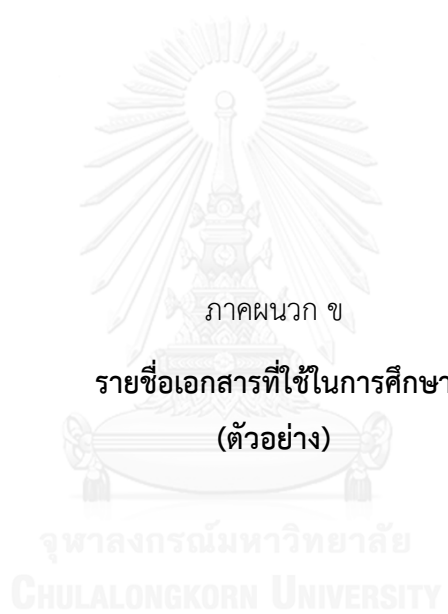
## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. รศ.ดร.วิกร ตัณฑวุฑโฒ	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
2. รศ.ดร.รสสุคนธ์ มกรมณี	อดีตคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
3. รศ. ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ดร.วิรุพห์ นิลโมจน์	หัวหน้ากลุ่มฝ่ายแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.จรัสศรี หัวใจ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ฉะเชิงเทรา

รายนามชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1. รศ.ดร.วิกร ตัณฑวุฑโฒ	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. รศ.ดร.รสสุคนธ์ มกรมณี	อดีตคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
3. นายประเสริฐ หอมดี	รองเลขาธิการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
4. ดร.วิรุพห์ นิลโมจน์	หัวหน้ากลุ่มฝ่ายแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.จรัสศรี หัวใจ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ฉะเชิงเทรา





### รายชื่อเอกสารที่ใช้ในการวิเคราะห์เอกสาร

#### เอกสารในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

1. เอกสารเรื่อง “ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21” (สุมาลี สังขศรี, 2543)
2. เอกสารเรื่อง “การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21” (สุมาลี สังขศรี, 2543)
3. วารสารครุศาสตร์เรื่อง “การศึกษาตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21” (อุ้นตา นพคุณ, 2546)
4. เอกสารเรื่อง “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)
5. วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (นิตยา สำเร็จผล, 2547)
6. เอกสารเรื่อง “การศึกษาตลอดชีวิต” (สนอง โลหิตวิเศษ และ สุนทร สุนันท์ชัย, 2548)
7. เอกสารเรื่อง “พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551)
8. เอกสารเรื่อง “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)
9. เอกสารเรื่อง “Social Learning Theory” (Bandura, A., 1977)
10. เอกสารเรื่อง “Theories of Learning” (Bower, G.H., & Hilgard, E.R., 1981)

#### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### เอกสารในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

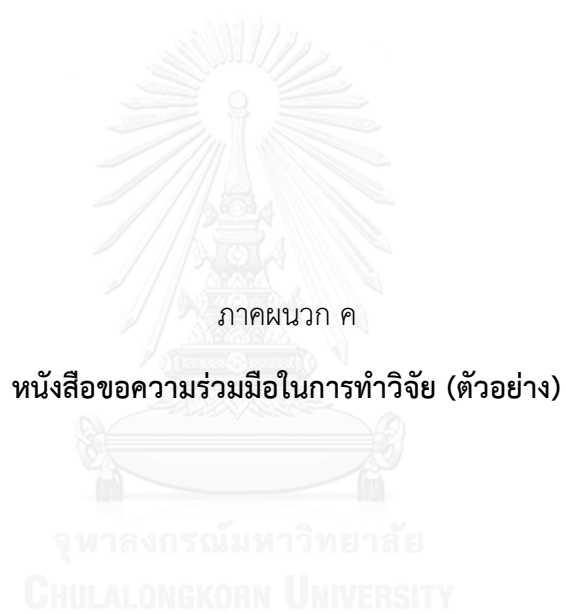
1. เอกสารเรื่อง “คัมภีร์ กศน.” (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551)
2. เอกสารเรื่อง “คู่มือดำเนินงาน กศน.ตำบล” (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553)
2. เอกสารเรื่อง “นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2555-2557”
3. เอกสารเรื่อง “รายงานผลการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบลในช่วงปี 2552 – 2555”
4. เอกสาร “การบรรยายประกอบการพัฒนาโครงการเสริมสร้างศักยภาพครู กศน.ตำบล พ.ศ. 2555
5. เอกสารเรื่อง “ครู กศน.ตำบล ครูของชุมชน: ผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2553)

6. เว็บไซต์ กศน. <http://www.nfe.go.th>

### เอกสารในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการวิจัยเชิงอนาคต

1. เอกสารเรื่อง “เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR” (จุมพล พลุภัทรชีวิน, 2532)
2. วารสารบริหารการศึกษาเรื่อง “ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR” (จุมพล พลุภัทรชีวิน, 2548)





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย (ตัวอย่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- ๗๕4

วันที่ 3 เมษายน 2558

เรื่อง ขอกความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล

ด้วย นางลวพร สุกียาม่า นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรับการศึกษานอกระบบ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา และดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นปราชญ์รอบที่ 1 กับท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.นาวินิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 3076



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

๖ กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ดร.วิรุฬห์ นิลโมจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพร สุกียาม่า นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรศึกษานอกระบบ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา และดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นปลายปิด รอบที่ 2 กับท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612

เบอร์โทรติดต่อนิสิตผู้วิจัย : 08-5554-4007 E-mail: lovemitocity@gmail.com

ภาคผนวก ง

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1**

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร
2. แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (รอบที่ 1)
3. แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายปิด (รอบที่ 3)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### แบบวิเคราะห์เอกสาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. ชื่อเอกสาร/เรื่อง/หัวข้อ.....
2. ชื่อผู้เขียน/ผู้วิจัย.....
3. ปี พ.ศ.ที่เขียน/ตีพิมพ์เผยแพร่.....
4. ประเภทของเอกสาร  หนังสือ  วารสาร  งานวิจัย/วิทยานิพนธ์  รายงาน  อื่นๆ

.....

.....

ตอนที่ 2 แบบสรุปการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบมีประเด็นในการวิเคราะห์เนื้อหาต่อไปนี้

ด้านที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเรื่องศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ด้านที่ 2 หลักการและแนวคิดด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ด้านที่ 3 องค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ด้านที่ 4 คุณลักษณะนักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ดี

ด้านที่ 5 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ด้านที่ 6 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต



### ตารางการวิเคราะห์เนื้อหา

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลการวิเคราะห์	รายละเอียด
1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการเรื่องศักยภาพในการจัด การศึกษาตลอดชีวิต		
2. หลักการและแนวคิดด้านการจัด การศึกษาตลอดชีวิต		
3. องค์ประกอบของศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิต		
4.คุณลักษณะนักการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตที่ดี		
5. องค์ประกอบในการพัฒนา ตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิต		
6. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนา ตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ จัดการศึกษาตลอดชีวิต		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (เดลฟาย รอบที่ 1)

เรื่องศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ องค์กรประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### คำชี้แจงการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น(เดลฟาย รอบที่ 1)

แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิดฉบับนี้ เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต องค์กรประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบ ให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามองค์ประกอบของศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้ได้ องค์ประกอบของศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบว่าประกอบด้วย องค์ประกอบใดบ้าง อีกทั้งเพื่อหาว่าในแต่ละองค์ประกอบของศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบนั้นควรมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง และมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างไร ที่จะทำให้นักศึกษานอกกระบบจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญมีทั้งหมด 3 ตอน คือ จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### นิยามศัพท์

**รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง โครงสร้างทางความคิด องค์กรประกอบและความสัมพันธ์กันของตัวแปรโดยองค์ประกอบนั้นๆมีความเชื่อมโยงกันและส่งผลถึงการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกกระบบให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยจะได้รับ องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมาจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย 3 รอบ

**การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่สูงขึ้นของนักรักศึกษานอกกระบวน

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในตนเองของนักรักศึกษานอกกระบวน ผ่านกระบวนการในการพัฒนาตนเองที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น เพื่อให้นักรักศึกษานอกกระบวนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ รวมถึงเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อส่งผลให้นักรักศึกษานอกกระบวนมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพิ่มมากขึ้น

**องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง องค์ประกอบด้านตนเอง องค์ประกอบด้านจิตใจ องค์ประกอบด้านสังคม และองค์ประกอบด้านอาชีพ

**องค์ประกอบด้านตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้หรือกระบวนการที่ทำให้นักรักศึกษานอกกระบวนต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดสติปัญญา เป็นต้น

**องค์ประกอบด้านจิตใจ** หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้นักรักศึกษานอกกระบวนต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น มีความตั้งใจกระตือรือร้นอยากให้งานสำเร็จ มีทัศนคติด้านบวกต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นต้น

**องค์ประกอบด้านสังคม** หมายถึง ปัจจัยภายนอกหรือสิ่งที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักรักศึกษานอกกระบวนต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ความช่วยเหลือขององค์กร บุคคลช่วยเหลือหรือทีมสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

**องค์ประกอบด้านอาชีพ** หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักรักศึกษานอกกระบวนต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น มีความรักและรับผิดชอบในวิชาชีพตน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**กระบวนการในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง ลำดับขั้นตอนซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองของนักรักศึกษานอกกระบวนที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. ขั้นที่นักรักศึกษานอกกระบวนศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ของตนซึ่งเกิดจากการตระหนักในปัญหาในงานของตน 2. ขั้นที่นักรักศึกษานอกกระบวนทำการวินิจฉัยและประเมินตนเองเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ 3. ขั้นที่นักรักศึกษานอกกระบวนเริ่มกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4. ขั้นที่นักรักศึกษานอกกระบวนเริ่มออกแบบวางแผนการพัฒนาตนเอง 5. ขั้นที่นักรักศึกษานอกกระบวนเลือกแนวทางหาการหาข้อมูลในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและหาทรัพยากรช่วยเหลือในการพัฒนาตนเอง 6. ขั้นที่นักรักศึกษานอกกระบวนเริ่มพัฒนาตนเอง 7. ขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเองและขยายผล

**การจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง การจัดกระบวนการทางการศึกษาของนักการศึกษา นอกระบบที่จัดให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นการจัดกระบวนการทางการศึกษาที่ครอบคลุมบทบาทการทำงานของนักศึกษานอกระบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย

**ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง ความสามารถที่แสดงให้เห็นได้ในเชิง ประจักษ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ศักยภาพภายในตนเอง คือ ด้านเจตคติ คุณลักษณะ พื้นฐานของบุคคล ของบุคคล แรงจูงใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่วนที่ 2 ศักยภาพ ภายนอกที่สามารถเห็นได้และวัดได้ง่าย คือด้านความรู้และด้านทักษะในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**ศักยภาพภายในตนเอง** หมายถึง เจตคติ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ของบุคคล แรงจูงใจ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ส่งผลให้นักศึกษานอกระบบจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่าง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ทัศนคติ** หมายถึง แนวโน้มของพฤติกรรมที่ส่งผลให้นักศึกษานอกระบบสามารถจัดการ การศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น มีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งต่างๆที่ผู้เรียน และต่อ เพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบรักในงาน เป็นต้น

**คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ของบุคคล** หมายถึง พฤติกรรม และแนวทางการปฏิบัติที่ดี ของนักศึกษานอกระบบที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประสบการณ์ เทคโนโลยี บุคคลแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้นักศึกษานอกระบบสามารถจัดการ การศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีนิสัยการ เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นต้น

**แรงจูงใจ** หมายถึง แรงขับที่ทำให้ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ทำให้ให้นักศึกษานอกระบบ ต้องการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอด ชีวิตมากยิ่งขึ้น เช่น แรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น

**ศักยภาพภายนอกที่สามารถเห็นได้และวัดได้ง่าย** หมายถึง ความรู้และทักษะในการจัด การศึกษาตลอดชีวิตที่ส่งผลให้นักศึกษานอกระบบจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

**ความรู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตลอดชีวิต เช่น 1. ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2. ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัด และส่งเสริมการ ศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3. ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการ การเรียนรู้ในชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่าย 4. ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานแต่ละ ภาระงานของนักศึกษานอกระบบ เป็นต้น

**ทักษะในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต** หมายถึง ความสามารถ หรือความชำนาญที่นักการศึกษาในอกระบบพึงมีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น 1.ความสามารถด้านการสื่อสารกับผู้เรียน 2.ความสามารถด้านการสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน 3.ความสามารถในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน 4.ความสามารถในการประสานงานกับชุมชน 5. ความสามารถด้านการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

**ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย 3 รอบ จำนวน 21 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้มีความรอบรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ เชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**นักศึกษานอกระบบ** หมายถึง ข้าราชการครู และพนักงานราชการทั่วไป ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู กศน.ตำบล และหัวหน้า กศน.ตำบล ซึ่งปฏิบัติงานใน กศน.ตำบล และทำงานเป็น ครู กศน.ตำบล (ครู ตรีเอก) หรือหัวหน้า กศน.ตำบลมากกว่า 2 ปี

**บทบาทหน้าที่ของนักศึกษานอกระบบ** หมายถึง บทบาททั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. ด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน.ตำบล 3. ด้านการให้บริการการเรียนรู้ใน กศน.ตำบล 4.ด้านสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน 5. ด้านสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ใน

**ปัจจัยในการใช้รูปแบบ** หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องมีหรือสิ่งที่ส่งเสริมให้การนำเอารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

**เงื่อนไขในการใช้รูปแบบ** หมายถึง ข้อจำกัดของการนำเอารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบไปใช้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

**ข้อเสนอเชิงนโยบาย** หมายถึง ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อการปฏิบัติเชิงนโยบาย ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติที่ได้มาจากการสกัดองค์ความรู้ที่พัฒนามาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผลการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบพร้อมทั้งปัจจัยและเงื่อนไขการใช้รูปแบบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งสามารถเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติจริงได้และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้นักศึกษานอกระบบให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** ทำเครื่องหมาย / ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ  
 ชาย       หญิง
2. อายุ  
 30 – 35 ปี     36 – 45 ปี     46 – 55 ปี     สูงกว่า 56 ปี
3. ประสบการณ์การทำงาน  
 ต่ำกว่า 5 ปี     5 – 10 ปี     11 – 15 ปี     16 – 20 ปี     สูงกว่า 20 ปี
4. ตำแหน่ง  
 ผู้บริหาร     อาจารย์มหาวิทยาลัย     นักการศึกษานอกระบบ  
 ศึกษานิเทศก์     นักพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา     อื่นๆ.....  
 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....  
 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง(ตั้งระบุในข้อ 6).....
5. วุฒิทางการศึกษา  
 ปริญญาตรี     ปริญญาโท     ปริญญาเอก     อื่นๆ.....

**ตอนที่ 2** ข้อมูลด้านศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักการศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเหมาะสมในประเด็นต่อไปนี้

(ในตอนที่ 2 นี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่า ครู กศน.ตำบล แทนความหมายของนักการศึกษานอกระบบ)

**ข้อคำถาม**

**ด้านที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเรื่องศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

1. ท่านคิดว่าสภาพการจัดการศึกษาให้ ครู กศน.ตำบล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในปัจจุบันมีลักษณะเหมาะสมหรือไม่อย่างไร
2. ท่านคิดว่าในอดีตถึงปัจจุบันการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ครู กศน.ตำบล มุ่งเน้นด้านใดเป็นหลัก
3. ท่านคิดว่าการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ครู กศน.ตำบล ในปัจจุบันควรมุ่งเน้นด้านใดมากที่สุด
4. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ครู กศน.ตำบล มีเรื่องใดบ้าง

5. ท่านคิดว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ครู กศน.ตำบล มีเรื่องใดบ้าง

### **ด้านที่ 2 หลักการ/แนวคิดด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

6. ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน.ตำบลคืออะไร

7. ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 ที่ได้บัญญัติให้การจัดการศึกษายึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ท่านคิดว่า ครู กศน.ตำบล ควรต้องมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในด้านใดบ้าง

8. ท่านคิดว่า ครู กศน.ตำบล ควรมีศักยภาพในด้านใดบ้างเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้เรียนในปัจจุบัน

### **ด้านที่ 3 องค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

9. ถ้าศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ ครู กศน.ตำบล ประกอบด้วยศักยภาพภายนอกที่สามารถเห็นและวัดได้ง่าย คือ ด้านความรู้และด้านทักษะท่านเห็นด้วยหรือไม่ ถ้ามีความคิดเห็นนอกเหนือจากที่กล่าว ท่านคิดว่าควรประกอบด้วยศักยภาพอื่นในด้านใดบ้างโปรดระบุ

9.1 ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในด้านดังกล่าว ควรนำแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีใดมาใช้บ้าง

9.2 เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในด้านดังกล่าว ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

10. ถ้าศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ ครู กศน.ตำบล ประกอบด้วยศักยภาพภายในตนเอง คือ เจตคติ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ของบุคคล และแรงจูงใจ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ถ้ามีความคิดเห็นนอกเหนือจากที่กล่าว ท่านคิดว่าควรประกอบด้วยศักยภาพอื่นในด้านใดบ้างโปรดระบุ

10.1 ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านดังกล่าวควรนำแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีใดมาใช้บ้าง

10.2 เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านดังกล่าว ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

11.ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ความสามารถที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยความรู้ด้านใดบ้าง

11.1 ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ความสามารถควรนำแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีใดมาใช้บ้าง

11.2 เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านความรู้ความสามารถ ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

12.ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยทักษะในด้านใดบ้าง

12.1 ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ ควรนำแนวคิดและหลักการ หรือทฤษฎีใดมาใช้บ้าง

12.2 เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านทักษะ ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

13.ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยเจตคติด้านใดบ้าง

13.1 ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ควรนำแนวคิดและหลักการ หรือทฤษฎีใดมาใช้บ้าง

13.2 เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

14.ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยลักษณะพื้นฐานด้านใดบ้าง

14.1 ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านลักษณะพื้นฐานของบุคคล ควรนำแนวคิดและหลักการ หรือทฤษฎีใดมาใช้บ้าง

14.2 เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านลักษณะพื้นฐานของบุคคล ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

15.ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านแรงจูงใจที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยแรงจูงใจด้านใดบ้าง

15.1 ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านแรงจูงใจ ควรนำแนวคิดและหลักการหรือทฤษฎีใดมาใช้

15.2 เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านแรงจูงใจ ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร

#### **ด้านที่ 4 คุณลักษณะนักรจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ดี**

16. ในสภาพปัจจุบันท่านคิดว่าคุณลักษณะของ ครู กศน.ตำบล ที่เหมาะสมกับการเป็นนักรจัดการศึกษาตลอดชีวิต ควรมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในด้านใดบ้าง และเป็นอย่างไร

17.ท่านคิดว่า ครู กศน.ตำบล ในทศวรรษที่ 21 ควรมีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในด้านใดบ้าง



18. ท่านคิดว่าเพื่อให้ได้นักจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำการส่งเสริมในด้านใดบ้าง

**ด้านที่ 5 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

19. ท่านคิดว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตคืออะไร

19.1 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีองค์ประกอบด้านใดบ้าง

20. ถ้าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มี 4 องค์ประกอบ คือ 1.องค์ประกอบด้านตนเอง 2. องค์ประกอบด้านจิตใจ 3. องค์ประกอบด้านสังคม 4.องค์ประกอบด้านอาชีพ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ถ้ามีความคิดเห็นอื่นๆโปรดระบุ

20.1 ท่านคิดว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล ด้านตนเองควรประกอบด้วยด้านใดบ้าง

20.2 ท่านคิดว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล ด้านจิตใจควรประกอบด้วยด้านใดบ้าง

20.3 ท่านคิดว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล ด้านสังคมควรประกอบด้วยด้านใดบ้าง

20.4 ท่านคิดว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล ด้านอาชีพควรประกอบด้วยด้านใดบ้าง

**ด้านที่ 6 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

21. ท่านคิดว่ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบลคืออะไร

21.1 ท่านคิดว่ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล ประกอบด้วยอะไรบ้าง

21.2 ท่านคิดว่ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล แต่ละองค์ประกอบมีขั้นตอนเป็นอย่างไร

22. ท่านคิดว่ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ ครู กศน.ตำบล ประกอบด้วยอะไร

22.1 ท่านคิดว่ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ ครู กศน.ตำบล แต่ละองค์ประกอบมีขั้นตอนเป็นอย่างไร

23. ถ้ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ 1.ขั้นศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ที่เกิดจากการตระหนักในปัญหาในงานของนักศึกษานอกกระบบ 2.ขั้นวินิจฉัยและประเมินตนเองในสภาพปัจจุบันที่เป็น 3.ขั้นกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4.ขั้นออกแบบวางแผนการพัฒนาตนเอง 5.ขั้นเลือกแนวทางการหาข้อมูลในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง 6.ขั้นเริ่มปฏิบัติทำการพัฒนาตนเอง 7.ขั้นประเมิน ผลการพัฒนาตนเองและขยายผล ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ ครู กศน.ตำบล ถ้ามีความคิดเห็นอื่นๆโปรดระบุ

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ

3.1 เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ ครู กศน.ตำบล

3.2 เกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

3.3เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### แบบสอบถามความคิดเห็นปลายปิด (รอบที่ 3)

เรื่องศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบและองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์: เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบและองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบ

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 (รอบสุดท้าย) โดยมีข้อความเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยจะเพิ่มสัญลักษณ์ลงในแบบสอบถามเพื่อแสดงความสอดคล้องของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

- \* หมายถึง คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบไว้ในแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2
- M หมายถึง ค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- [...] หมายถึง ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- หมายถึง กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลงคำตอบ

1. ในรอบที่ 3 ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญทบทวนคำตอบที่ตอบไปแล้วในรอบที่ 2 ถ้าท่านยืนยันคำตอบเดิมตามสัญลักษณ์ \* นี้ ท่านก็ไม่ต้องเขียนเครื่องหมายใดๆลงใบแบบสอบถาม
2. หากคำตอบของท่านข้อใด มีความแตกต่างไปจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ \* อยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ถ้าท่านต้องการยืนยันคำตอบเดิม กรุณาให้เหตุผลประกอบท้ายข้อด้วย
3. ข้อความในข้อใดที่ไม่มีเครื่องหมาย \* อยู่ แสดงว่ารอบที่ผ่านมาท่านไม่ได้ตอบในข้อนั้น หากรอบนี้ท่านต้องการแสดงความคิดเห็น โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นข้างท้ายข้อความนั้น
4. และท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบในข้อใด กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเลือกใหม่นั้น

#### คำอธิบาย

ขอให้ท่านทบทวนคำตอบของท่าน เพื่อยืนยันคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่จากแบบสอบถามที่แสดงความสอดคล้องของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบและองค์ประกอบและกระบวนการ

เรียนรู้ของนักศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่กำหนดในแต่ละชั้น มีความเหมาะสมในระดับใด

ซึ่งการตอบแต่ละช่องมีความหมายดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	ท่านมีความเห็นด้วย	มากที่สุด	ว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม
4	หมายถึง	ท่านมีความเห็นด้วย	มาก	ว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม
3	หมายถึง	ท่านมีความเห็นด้วย	ปานกลาง	ว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม
2	หมายถึง	ท่านมีความเห็นด้วย	น้อย	ว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม
1	หมายถึง	ท่านมีความเห็นด้วย	น้อยที่สุด	ว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม

โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

*	หมายถึง	คะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบไว้ในแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2
M	หมายถึง	ค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
—	หมายถึง	ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
●	หมายถึง	กรณีที่ผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลงคำตอบ ตัวอย่างเช่น

ข้อที่	รายละเอียด	ค่าน้ำหนัก				
		1	2	3	4	5
1	<b>ศักยภาพด้านความรู้(ความเข้าใจ)</b> <u>ด้านการวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต</u> 1.1 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจ ด้านปรัชญา แนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M				
		*				

จากตัวอย่าง หมายความว่า ในรอบที่ผ่านมา คำตอบของท่านในข้อที่ 1 \* คือระดับความเหมาะสมเหมาะสมมาก ซึ่งอยู่ในค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ — คำตอบความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้อง

ส่วนสัญลักษณ์ M คือค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 5 หมายถึงข้อความนั้นเป็นไปได้มาก หรือผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก

ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณในความกรุณาสละเวลามาตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

ลวพร สุกียาม่า

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

08-5554-4007 (lovemitocity@gmail.com)

### ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือ เนื้อหาที่จำเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติเพื่อใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1. ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ความสามารถที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยความรู้ด้านใดบ้าง					
<b>ศักยภาพด้านความรู้(ความเข้าใจ)</b>	M				
<u>ด้านการวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต</u>	*				
1.1 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจ ด้านปรัชญา แนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
1.2 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล	M				
	*				
1.3 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน	M				
	*				
1.4 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการสำรวจและประเมินความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนในชุมชน	M				
		*			
<u>ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</u>	M				
1.5 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	*				
1.6 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้	M				
	*				
1.7 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในวิชาพื้นฐาน หลักสูตรระยะสั้น การจัดการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	M				
	*				
1.8 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ	M				
		*			
1.9 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้เข้าใจในบทบาทการเป็นผู้จัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงต่อผู้เรียนหรือคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต	M				
		*			

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1.10 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลกิจกรรมหรือโครงการต่างๆเพื่อสรุปจัดทำผลการนำเสนอการ ปฏิบัติงาน	M *				
1.11 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้าน	M *				
<u>ด้านการให้บริการการเรียนรู้</u> 1.12 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้าน	M *				
1.13 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งด้านสื่อวัสดุ สื่อบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับผู้เรียนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
1.14 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อ พัฒนาชุมชนด้านวัฒนธรรมและเพื่อการพัฒนาวิถีชีวิตให้กับชุมชนได้			M *		
<u>ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน</u> 1.15 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ที่มีในชุมชน	M *				
1.16 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน		M *			
<u>ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน</u> 1.17 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตในหลายระดับ เช่น การสร้างเครือข่ายร่วมกับ บุคคลที่เกี่ยวข้อง กับ กศน.ตำบลอื่น กับหมู่บ้าน กับองค์กร หรือชุมชนต่างๆ		M *			
1.18 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ในหลายมิติ เช่น ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อ คนในชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา		M *			
1.19 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อใช้ในการ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	M *				
2. ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ความสามารถ ควรนำหลักการหรือแนวคิด ทฤษฎีใดมาใช้บ้าง					
2.1 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ครู กศน.ตำบลควรนำทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาใช้	M *				

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
2.2 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ครู กศน.ตำบลควรนำแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมาใช้	M *				
2.3 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ครู กศน.ตำบลควรนำแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริงมาใช้	M *				
2.4 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ครู กศน.ตำบลควรนำทฤษฎีการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้		M *			
3. เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ ความสามารถ ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร					
<b>ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู กศน.ตำบล</b>					
3.1 ครู กศน.ตำบลควรศึกษาด้วยตนเองจากหนังสือ สื่อการเรียนรู้ต่างๆ	M *				
3.2 ครู กศน.ตำบลควรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาความรู้เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้	M *	M			
3.3 ครู กศน.ตำบลควรไปศึกษาดูงานจาก Best Practices เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้		M *			
3.4 ครู กศน.ตำบลควรเข้าร่วมกิจกรรมถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
3.5 ครู กศน.ตำบลควรศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต		M *			
4. ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยทักษะในด้านใดบ้าง					
<b>ศักยภาพด้านทักษะ</b>					
4.1 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน	M *				
4.2 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
4.3 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมสามารถประสานงานกับเครือข่ายเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่นกับเพื่อนครู กศน.ตำบล ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร หน่วยงานหรือเครือข่ายชุมชน	M *				
4.4 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นที่ปรึกษาที่ดีสำหรับผู้เรียนเมื่อทำการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	M *			

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
4.5 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะในการพัฒนานวัตกรรมการเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต		M *			
4.6 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
4.7 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การใช้ โปรแกรมสนับสนุนการเรียนรู้ หรือการใช้ประโยชน์จาก โทรศัพท์ Smart phone ฯลฯ		M *			
4.8 ครู กศน.ตำบลควรมีทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
5. ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านความรู้ความสามารถ ควรนำหลักการหรือแนวคิด ทฤษฎีใดมาใช้บ้าง					
5.1 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ ครู กศน.ตำบลควรนำทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาใช้	M	*			
5.2 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ ครู กศน.ตำบลควรนำทฤษฎีการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้	M	*			
5.3 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ ครู กศน.ตำบลควรนำทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์	M	*			
5.4 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทักษะ ครู กศน.ตำบลควรนำแนวคิดปรัชญาคิดเป็นมาใช้	M *				
6. เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านทักษะ ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ ในการพัฒนาตนเองอย่างไร					
6.1 ครู กศน.ตำบลควรสามารถจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อรวบรวมสรุปผล การปฏิบัติงานในเรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	*	M			
6.2 ครู กศน.ตำบลควรลงสำรวจชุมชนเพื่อทำการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
6.3 ครู กศน.ตำบลควรเข้ารับการฝึกอบรมแบบปฏิบัติการเรื่องเกี่ยวกับการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง		M *			
6.4 ครู กศน.ตำบลควรเข้าร่วมกิจกรรมถอดบทเรียนหรือกิจกรรมร่วมกลุ่ม ทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหลายมิติ เช่น ครู กศน.ตำบลกับครู กศน.ตำบล กับเครือข่ายในชุมชน หรือผู้มีส่วนสนับสนุนการเรียนรู้	M	*			



รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มา	ปาน	นั	น้อย
	5	4	3	2	1
6.5 ครู กศน.ตำบลควรสามารถสรุปลงข้อสรุปความรู้จากการฝึกทักษะโดยการทำการฝึกปฏิบัติซ้ำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญได้	M	*			
6.6 ครู กศน.ตำบลควรทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามบริบทพื้นที่ปฏิบัติงานของตนได้	M	*			
6.7 ครู กศน.ตำบลควรให้ความร่วมมือ เคารพสิทธิการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	*	M			
7. ท่านคิดว่าศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติที่ ครู กศน.ตำบล พึงมีควรประกอบด้วยเจตคติด้านใดบ้าง					
<b>ด้านทัศนคติ</b>	M				
7.1 ครู กศน.ตำบลควรมีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	*				
7.2 ครู กศน.ตำบลควรมีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพครู	M	*			
7.3 ครู กศน.ตำบลควรมีเจตสำนึกในการเป็นครูและการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้	M	*			
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>					
7.4 ครู กศน.ตำบลควรมีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาผู้เรียน	M	*			
7.5 ครู กศน.ตำบลควรมีความตระหนักในคุณค่าแห่งตนว่าสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้	M	*			
7.6 ครู กศน.ตำบลควรมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ	M	*			
<b>ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล</b>	M				
7.7 ครู กศน.ตำบลควรมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ น่าเชื่อถือ	*				
7.8 ครู กศน.ตำบลควรมีบุคลิกภาพเป็นผู้นำตนเองสูง	M		*		
7.9 ครู กศน.ตำบลควรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ		M	*		
7.10 ครู กศน.ตำบลควรตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา	M	*			
7.11 ครู กศน.ตำบลควรเป็นผู้สามารถปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร ชุมชนในสังคมได้ดี	M	*			

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มา ก 4	ปาน กลาง 3	น อ ย 2	น้อย ที่สุด 1
7.12 ครู กศน.ตำบลควรมีความมุ่งมั่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
8. ถ้าจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านเจตคติ ควรนำหลักการ หรือแนวคิดทฤษฎีใดมาใช้บ้าง					
8.1 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ครู กศน.ตำบลควรนำแนวคิดภาวะผู้นำตนเองมาใช้	M		*		
8.2 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ครู กศน.ตำบลควรนำทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจมาใช้	M	*			
8.3 เพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านเจตคติ ครู กศน.ตำบลควรนำแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมาใช้	M *				
9. เพื่อที่จะเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านเจตคติ ครู กศน.ตำบล ควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างไร					
<b>ด้านเจตคติ</b>					
9.1 ครู กศน.ตำบลควรสร้างทัศนคติเชิงบวกในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
9.2 ครู กศน.ตำบลควรยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์	M *				
9.3 ครู กศน.ตำบลควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตไม่เลือกปฏิบัติทำถูกต้องตามกฎหมาย	M	*			
9.4 ครู กศน.ตำบลควรเข้าร่วมการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการเป็นครู		M *			
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>					
9.5 ครู กศน.ตำบลควรสร้างแรงจูงใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
9.6 ครู กศน.ตำบลควรมีความเชื่อในศักยภาพของตนเองที่สามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้	M *				
9.7 ครู กศน.ตำบลควรเสียสละความสุขส่วนตัว เสียสละเวลาเพื่อนำมาศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต		M *			

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มา ก 4	ปาน กลาง 3	น้ อ ย 2	น้อย ที่สุด 1
9.8 ครู กศน.ตำบลควรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจจากหน่วยงาน เช่น กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ รางวัลครู กศน.ตำบลที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างการจัดการศึกษาตลอดชีวิต		M *			
9.9 ครู กศน.ตำบลควรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
<b>ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล</b>					
9.10 ครู กศน.ตำบลควรเป็นผู้นำตนเองให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
9.11 ครู กศน.ตำบลควรเป็นผู้นำตนเองเพื่อควบคุมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
9.12 ครู กศน.ตำบลยอมรับความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กรชุมชนและคนในสังคมได้ดี	M	*			

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
ของนักศึกษานอกกระบบ คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1. องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของครู กศน.ตำบล					
<b>องค์ประกอบที่ 1 ด้านตัวครู กศน.ตำบล</b>					
1.1 ครู กศน.ตำบลควรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มี ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง	M *				
1.2 ครู กศน.ตำบลควรมีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ เวลา ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
1.3 ครู กศน.ตำบลควรยอมรับตนเองว่าสามารถจัดการศึกษาตลอด ชีวิตได้ โดยมีทัศนคติเชิงบวกต่องานการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
1.4 ครู กศน.ตำบลควรเป็นผู้มีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูง และ มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	M	*			
1.5 ครู กศน.ตำบลควรมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้มี ศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างชัดเจน	M	*			
1.6 ครู กศน.ตำบลควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มี ศักยภาพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
1.7 ครู กศน.ตำบลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุ บทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M *				
1.8 ครู กศน.ตำบลควรมีองค์ความรู้ที่เพียงพอในการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	M *				
1.9 ครู กศน.ตำบลควรมีความศรัทธาในวิชาชีพครู	M <sup>A</sup> *				
<b>องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้จัดหรือผู้สนับสนุน</b>					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.10 ครู กศน.ตำบลควรยอมรับสังคมแวดล้อมที่จะช่วยสนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต		M *			
องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้จัดหรือผู้สนับสนุน					
1.11 หน่วยงานหรือผู้บริหารควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้โอกาสครู กศน.ตำบลพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
1.12 หน่วยงานหรือผู้บริหารควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ครู กศน.ตำบลพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M	*			
1.13 หน่วยงานควรสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ต่อ ครู กศน.ตำบลอย่างต่อเนื่อง		M *			
1.14 หน่วยงานควรจัดกิจกรรมถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ครู กศน.ตำบลกับครู กศน.ตำบล กับผู้มีส่วนสนับสนุนการเรียนรู้หรือกับเครือข่ายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง	M *				
1.15 ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอนงานให้ความรู้ให้คำปรึกษาวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต่อครู กศน.ตำบลอย่างต่อเนื่อง		M *			
1.16 ครอบครัวยุคใหม่สนใจในสภาพงานของ ครู กศน.ตำบล		*	M		
องค์ประกอบที่ 3 ด้านกิจกรรมในการพัฒนา					
1.17 หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ครู กศน.ตำบลอย่างต่อเนื่อง		M *			
1.18 หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลายมิติ เช่น ครู กศน.ตำบลกับครู กศน.ตำบล กับผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หรือกับเครือข่ายในชุมชนและมีการถอดบทเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	M	*			

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.19 องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้ ครู กศน.ตำบลสามารถติดต่อประสานงานกับเครือข่ายในชุมชนเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน	M — *				
องค์กรประกอบที่ 4 ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้					
1.20 ครู กศน.ตำบลควรมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการนำเอาองค์ความรู้จากภูมิปัญญา ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชนและแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนมาใช้จัดการศึกษาตลอดชีวิตได้	M — *				
1.21 ครู กศน.ตำบลควรรู้จักแสวงหาผู้รู้เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง	M — *				
1.22 หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดความพร้อมด้านทรัพยากรสนับสนุน สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครู กศน.ตำบลใช้ในการเข้าถึงข้อมูล ด้านเนื้อหา แนวคิด หลักการ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต		M — *			
1.23 ครู กศน.ตำบลควรสามารถนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้		M — *			
องค์กรประกอบที่ 5 ด้านอาชีพ					
1.24 ครู กศน.ตำบลควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	M — *				
1.25 ครู กศน.ตำบลควรมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	M — *				
1.26 ครู กศน.ตำบลควรมีความเข้าใจในนโยบายการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของหน่วยงาน องค์กรและประเทศ		M — *			
1.27 ครู กศน.ตำบลควรมีวุฒิการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต				M — *	

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.28 หน่วยงานหรือองค์กรควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ ครู กศน.ตำบลในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ระบบการขึ้นเงินเดือนหรือการให้รางวัล เชิดชูเกียรติสำหรับครู กศน.ตำบล เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับ ครู กศน.ตำบล		M *			
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการวัดและการประเมินผล					
1.29 หน่วยงานหรือศึกษานิเทศก์ควรมีการติดตามให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง	M	*			
1.30 หน่วยงานหรือองค์กรมีแผน มาตรฐาน และมีความยุติธรรมในการประเมินผลการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบลที่ชัดเจนและ ต่อเนื่อง		M *			
1.31 หน่วยงานหรือองค์กรควรมีเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผล ครู กศน.ตำบลในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน		M *			
1.32 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไป ใช้ในการดำเนินชีวิตได้	M *				
1.33 ผู้เรียนยอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาตลอด ชีวิตของ ครู กศน.ตำบล	M	*			

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ  
คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน.ตำบล					
2.1 ครู กศน.ตำบลวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนกลับความคิดจากประสบการณ์ที่มี		M *			
2.2 ครู กศน.ตำบลประเมินตนเองโดยการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนได้อย่างถูกต้อง		M *			
2.3 ครู กศน.ตำบล สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	M *				
2.4 ครู กศน.ตำบลกำหนดเป้าหมายและการออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และเลือกแนวทางหาข้อมูลและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง		M *			
2.5 ครู กศน.ตำบลดำเนินกิจกรรมในการเรียนรู้ โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เสริมพลังการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับตนเอง ยกย่องตน ยกย่องผู้อื่น	M	*			
2.6 ครู กศน.ตำบลมีการพบกลุ่มที่ร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นระยะๆ เพื่อสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้พัฒนาและประเมินความก้าวหน้า	M	*			
2.7 ครู กศน.ตำบลทำการประเมินผลการพัฒนาตนเอง		M *			
2.8 ครู กศน.ตำบลเอาองค์ความรู้ที่ได้มาปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่		M *			
2.9 ครู กศน.ตำบลนำองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองที่ได้ไปขยายผลต่อผู้อื่นเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน		M *			



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

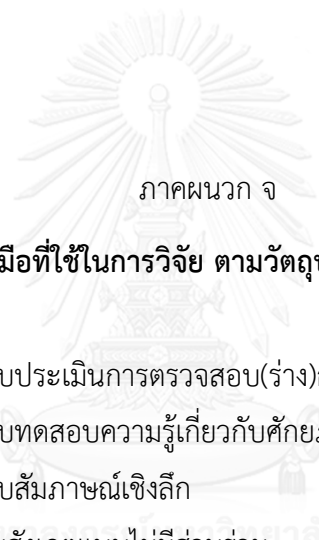
.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก จ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2**

1. แบบประเมินการตรวจสอบ(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบ
2. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
4. แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม
5. แบบบันทึกอนุทินประจำวัน (ตัวอย่าง)

แบบประเมินตรวจสอบ(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง  
เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินตรวจสอบ(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ

2. แบบประเมินตรวจสอบฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)รูปแบบฯ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีต่อ (ร่าง) รูปแบบฯ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์โปรดพิจารณากรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ โดยอ่านข้อความในแบบประเมินตรวจสอบและทำเครื่องหมายในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน แบ่งระดับการประเมินออกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังต่อไปนี้

ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
5	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด	5	หมายถึง	มีความเป็นไปได้มากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก	4	หมายถึง	มีความเป็นไปได้มาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง	3	หมายถึง	มีความเป็นไปได้ปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย	2	หมายถึง	มีความเป็นไปได้น้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	1	หมายถึง	มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4. ข้อมูลจากแบบประเมินตรวจสอบ(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบฯฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบเท่านั้น โดยนำไปใช้เพื่อนำเสนอรูปแบบต่อนักศึกษานอกกระบบเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางลวพร สุกียาม่า

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ตอนที่ 5 องค์ประกอบของกรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรียนนอกระบบ										
5.1 องค์ประกอบภายในตนเอง										
5.2 องค์ประกอบสนับสนุน										
ตอนที่ 6 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรียนนอกระบบ										
ตอนที่ 7 การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรียนนอกระบบ										

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อ (ร่าง) กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรียนนอกระบบ

1. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ตอนที่ 1 กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสามารถนำไปใช้กับนักรียนนอกระบบได้” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)

เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ตอนที่ 2 แนวคิดพื้นฐานของกรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรับการศึกษานอกระบบ” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)

เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ตอนที่ 3 วัตถุประสงค์ของกรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรับการศึกษานอกระบบ” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)

เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ตอนที่ 4 เนื้อหาของกรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของนักรับการศึกษานอกระบบ” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)

เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ 5.1 องค์ประกอบภายในตนเองของการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)
- เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ 5.2 องค์ประกอบสนับสนุนของการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)
- เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ ตอนที่ 6 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ ” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)

เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

.....

8. ท่านมีความคิดเห็นต่อ “ ตอนที่ 7 การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกระบบ ” อย่างไร

- เห็นด้วยตามหลักการเดิม
- ควรเปลี่ยนแปลง (แก้ไข/เพิ่มเติม)

เหตุผลประกอบ/ควรเปลี่ยนแปลงเป็น

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

นางลวพร สุกียาม่า

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### แบบทดสอบความรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**ชี้แจง:** แบบทดสอบความรู้นี้ใช้เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของ  
 นักการ ศึกษาในระบบ ขอความกรุณาท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย X หัวข้อ  
 ก. ข. ค. หรือ ง. ที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

#### ด้านความรู้

1. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักการ  
 ศึกษาในระบบ

- ก. ความสามารถในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน
- ข. ความสามารถในการประสานงานเพื่อทำงานร่วมกับเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน
- ค. ความสามารถในการใช้สื่อต่างๆ รวมถึงภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนในการจัด  
 การเรียนการสอน
- ง. ถูกทุกข้อ

2. ท่านใดทำการสำรวจและประเมินความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนในชุมชนได้เหมาะสมที่สุด

ก. สมหญิงสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ในชุมชนและนำมาออกแบบหลักสูตรให้  
 สอดคล้องกับความต้องการ

ข. เอกชัยสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนเกี่ยวกับสภาพปัญหาของผู้เรียน เพื่อนำไปวิเคราะห์ความต้องการ  
 ในการเรียนรู้และนำมาออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา

ค. ยลดาสำรวจสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเพื่อนำไปวิเคราะห์ความต้องการ  
 ในการเรียนรู้ โดยการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ

ง. สมชายสำรวจสภาพชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำไปวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้  
 และนำมาออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ

3. ครูสมศรีต้องการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านการวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอด  
 ชีวิต ครูสมศรีต้องมีความรู้ในเรื่องใด

- ก. การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน
- ข. การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน
- ค. การเลือกสื่อเหมาะสมกับการจัดการศึกษาในแต่ละด้าน
- ง. การสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมจัดการศึกษาตลอดชีวิต

4. ข้อใดแสดงลำดับการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของผู้เรียน  
 รายบุคคลได้เหมาะสมที่สุด

ก. สำรวจความต้องการผู้เรียน กำหนดเนื้อหา กำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ และวิธีการ  
 ประเมินผล

- ข. ลงชุมชนดูสภาพ กำหนดเนื้อหาให้ผู้เรียน เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล
- ค. วินิจฉัยผู้เรียน กำหนดกลุ่ม และแหล่งการเรียนรู้ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผล
- ง. ผู้สอนกำหนดเนื้อหา ออกแบบแผนการเรียนรู้ กำหนดวิธีการแสวงหาความรู้ และวิธีการประเมินผล
5. ถ้าต้องการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เบื้องต้น แต่ทางกศน. ตำบลไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ครู กศน. ตำบลจึงทำเอกสารการสอนคอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้ผู้เรียนเรียนและอธิบายเนื้อหาอย่างละเอียด แต่ก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนสนใจได้และยังมีท่าทางเบื่อหน่ายอีกด้วย ผู้สอนควรปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์เบื้องต้นอย่างไร
- ก. ให้ผู้เรียนใช้สมาร์โฟนของผู้สอนดูวิดีโอการสอนคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
- ข. ผู้สอนให้ผู้เรียนรวมกลุ่มวาดภาพส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น
- ค. ให้ผู้เรียนอ่านเอกสารคอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้เข้าใจและซักถามผู้สอนในชั้นเรียนแล้วกลับไปฝึกปฏิบัติกับคอมพิวเตอร์ที่บ้าน
- ง. ผู้สอนทำเอกสารขอใช้ห้องสมุดอำเภอที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์และห้องสื่อประสมเพื่อทำการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
6. ข้อใดเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม
- ก. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันในชั้นเรียน
- ข. รมจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้เรียนตามสื่อการเรียนการสอนที่มี
- ค. สมหญิงจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านโดยร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน
- ง. สมชายให้ผู้เรียนที่เรียนผ่านสื่อทางไกลศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองในการทำรายงานและคอยให้คำปรึกษา
7. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้จัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ดี ควรมีลักษณะอย่างไร
- ก. สร้างบรรยากาศเพื่อเสริมแรงจูงใจ ในการเรียนรู้
- ข. มีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ
- ค. ผู้สอนและผู้เรียนเลือกเนื้อหาที่ต้องการศึกษาร่วมกัน
- ง. ผู้สอนกำหนดวิธีการเรียนรู้ และมีการประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ
8. ข้อใดเป็น จุดมุ่งหมายสำคัญที่สุด ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ก. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- ข. ความครบถ้วนของเนื้อหา
- ค. พัฒนาสติปัญญาได้สูงสุด
- ง. ผลงานและกระบวนการที่ได้



- ง. ครูแอนใช้พื้นที่สวนสมุนไพรหลังชุมชนจัดการเรียนการสอนเรื่องโลกและดวงดาว
15. “ผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ไม่มีข้อจำกัดของระยะทาง เข้าถึงบุคคลได้หลากหลาย อีกทั้ง ผู้เรียนและผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการเรียนได้ โดยใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต” จากข้อความดังกล่าวแสดงถึงสื่อใดและเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบใด
- ใช้สื่ออินเทอร์เน็ตเป็นการเรียนรู้แบบนำตนเอง
  - การเรียนรู้แบบ E-Learning เป็นการเรียนรู้แบบการเรียนรู้ทางไกล
  - การเรียนรู้แบบ E-Book เป็นการเรียนรู้แบบตามอัธยาศัย
  - การเรียนรู้แบบสืบสอบ เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือออนไลน์
16. ข้อใด ไม่ใช่ แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
- ปราชญ์ชาวบ้าน
  - ภาพจิตรกรรมฝาผนังในวัด
  - ห้างสรรพสินค้าต่างๆในตัวเมือง
  - ธารน้ำตกหลังชุมชน
17. ข้อใดคือวิธีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนได้อย่าง เหมาะสมที่สุด
- สมชายจัดการฝึกอบรมเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลชุมชนแก่คนในชุมชน
  - เอกชัยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนในชุมชนใช้เป็นพื้นที่แสดงความคิดเห็นเรื่องกิจกรรมส่งเสริมชุมชน
  - ยลดาจัดสัมมนาวิชาการเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่าชุมชนและต้นน้ำให้แก่คนในชุมชน
  - เด่นพาผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้านไปศึกษาดูงานชุมชนต้นแบบประชาธิปไตยดีเด่นเพื่อนำเอาองค์ความรู้มาใช้กับชุมชนของตน
18. ข้อใดคือวิธีการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของคนในชุมชนได้ดีที่สุด
- นำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการร่วมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับคนในชุมชน
  - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนโดยใช้ กศน. ตำบล เป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
  - พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยให้กับคนในชุมชนได้
  - พัฒนาทักษะด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาด้านต่างๆให้คนในชุมชน
19. แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน มีความสำคัญ ต่อผู้เรียนในข้อใด
- แหล่งร่วมภูมิปัญญาชาวบ้าน
  - แหล่งส่งเสริมความรู้ ความคิดผู้สอน
  - ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัยได้ง่าย
  - แหล่งค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ด้วยตนเอง
20. ข้อใด ไม่ใช่ กิจกรรมที่แสดงถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน

- ก. จัดกิจกรรมพบกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ถ่ายทอดความรู้
- ข. จัดเวทีชาวบ้านเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และคนในชุมชน
- ค. จัดประชุมสัมมนาวิชาการให้ผู้สอนเพื่อทดสอบความรู้ในการจัดการเรียนอย่างต่อเนื่อง
- ง. จัดกิจกรรมฝึกอาชีพโดยเชิญผู้รู้ในชุมชนมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนในชุมชน
21. ข้อใด **ไม่ใช่** ศักยภาพด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
- ก. มีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยน
- ข. มีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากภูมิปัญญาและแหล่งการเรียนรู้ที่มีในชุมชน
- ค. มีความรู้ในการประสานงานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย นักวิชาการ ผู้รู้ และคนในชุมชน
- ง. มีความรู้ในการสรุปผลการจัดกิจกรรมและรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละด้าน
22. ในกรณีที่ กศน.ตำบลขาดพื้นที่ในการจัดตั้ง กศน.ตำบล ถ้าท่านเป็นนักการศึกษาในระบบท่านจะดำเนินการอย่างไร
- ก. สสำรวจชุมชนที่ต้องการจัดตั้ง กศน.ตำบล เพื่อหาพื้นที่รกร้างในการจัดตั้ง กศน.ตำบลและทำการจัดตั้ง
- ข. จัดทำโครงการเพื่อขอขบประมาณสนับสนุนอาคารสถานที่ในการจัดตั้ง กศน.ตำบลจากภาครัฐ
- ค. ติดต่อเครือข่าย องค์กรส่วนท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชนเพื่อขอสนับสนุนอาคารสถานที่ในการจัดตั้ง กศน.ตำบล
- ง. จัดทำแผนการจัดตั้ง กศน.ตำบล เสนอหน่วยงานที่สังกัดเพื่อให้หาผู้อนุเคราะห์สถานที่ในการจัดตั้ง กศน.ตำบล
23. ท่านจะเตรียมงานแห่งเทียบพระราชประจำปีของ “ตำบลหนองกี่” อย่างไร
- ก. ติดต่อเครือข่าย ร่วมประชุมวางแผนงาน ของบสนับสนุน ประชาสัมพันธ์งาน จัดงานและคอยอำนวยความสะดวกในงานร่วมกับเครือข่าย สรุปและประเมินผลการจัดงาน
- ข. วางแผนการจัดงาน ติดต่อเครือข่ายเพื่อร่วมจัดงาน นำเสนอแผนงานที่เตรียมไว้ ประชาสัมพันธ์งาน ของบสนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ จัดงานและคอยอำนวยความสะดวกในงานร่วมกับเครือข่าย สรุปและประเมินผลการจัดงาน
- ค. ติดต่อศึกษานิเทศก์และเครือข่ายเพื่อวางแผนงาน ของบสนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ จัดงานและคอยอำนวยความสะดวกในงาน สรุปและประเมินผลการจัดงานร่วมกับศึกษานิเทศก์และเครือข่าย
- ง. ติดต่อศึกษานิเทศก์เพื่อร่วมวางแผนงาน ของบสนับสนุน ประชาสัมพันธ์งาน จัดหาอุปกรณ์ จัดงานและคอยอำนวยความสะดวกในงาน สรุปและประเมินผลการจัดงานร่วมกับศึกษานิเทศก์และเครือข่าย

24. ข้อใดแสดงถึงการส่งเสริมความเข้าใจให้คนในชุมชนเกิดความเข้าใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้มากที่สุด

- ก. จัดนิทรรศการให้ความรู้เรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- ข. เลือกอสาสมัครชาวบ้านเพื่ออบรมให้เป็นแกนนำในการถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- ค. จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามที่ต่างๆในหมู่บ้านดงแดง
- ง. เชิญชวนให้คนในชุมชนบ้านดงแดงเข้าร่วมสัมมนาวิชาการเพื่อให้มีความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

25. ข้อใดคือแนวทางในการส่งเสริมให้นักการศึกษานอกกระบบสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ กศน. ตำบลได้ดีที่สุด

- ก. อบรมเทคนิคการทำงานร่วมกับเครือข่ายให้กับนักการศึกษานอกกระบบที่เข้ามาทำงานใหม่
- ข. ให้นักการศึกษานอกกระบบศึกษาวิธีการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายหรือผู้รู้ในชุมชนด้วยตนเอง
- ค. สัมภาษณ์เครือข่ายหรือผู้รู้ในชุมชนในเรื่องวิธีการทำงานร่วมกับเครือข่ายชุมชนที่มีประสิทธิภาพ
- ง. จัดโครงการพี่สอนน้องเพื่อให้เพื่อนนักการศึกษานอกกระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับชุมชนและเครือข่าย

26. ข้อใดเป็นการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

- ก. จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้ผู้เรียน
- ข. กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งศักยภาพภายในตนเองออกมา
- ค. ช่วยให้ผู้เรียนบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ของตนได้
- ง. หาคำตอบและแนวทางการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียน

27. ข้อใดแสดงบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสม

- ก. ครูดวงสอนการบ้านให้ผู้เรียนพร้อมเขียนเฉลยให้
- ข. ครูเปิดสั่งงานและให้ผู้เรียนไปทำรายงานมาส่ง
- ค. ครูบอลเข้าร่วมกิจกรรมกับคนในชุมชนเพื่อสำรวจแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนใหม่
- ง. ครูจیبสั่งงานผู้เรียนและคอยให้คำปรึกษา ชี้แนะแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

28. ข้อใดที่ผู้จัดการศึกษาตลอดชีวิตไม่ควรปฏิบัติเมื่อมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก

- ก. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจรับฟัง
- ข. สร้างคำถามเพื่อคอยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก ในปัญหา
- ค. สังเกตพฤติกรรมความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องของผู้เรียนและชี้แจงให้ผู้เรียนแก้ไขทันที

- ง. ร่วมเล่าประสบการณ์การเรียนรู้และร่วมเสนอแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้เรียน
29. ข้อใดคือประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- ก. เกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ข. เพิ่มความรู้ ความสามารถ สติปัญญาผู้เรียน  
ค. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม ง. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ง่ายขึ้น
30. ข้อใดเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาได้**ดีที่สุด**
- ก. จัดกิจกรรมศึกษาดูงานชุมชนต้นแบบเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรชุมชน  
ข. จัดเวทีชุมชนให้ผู้เรียนและคนในชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการใช้ทรัพยากรชุมชน  
ค. จัดป้ายโฆษณา โปสเตอร์เพื่ออธิบายและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรชุมชน  
ง. จัดนิทรรศการให้ผู้เรียนและคนในชุมชนได้เข้ามาศึกษาเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรชุมชน
31. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
- ก. งานวิจัยที่ใช้ข้อมูลในชั้นเรียน  
ข. งานวิจัยที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก  
ค. งานวิจัยที่ใช้ในการประเมินตัดสินผู้เรียน  
ง. งานวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน
32. ในชั้นเรียนที่มีผู้เรียนที่ช่วงวัยแตกต่างกันมากผู้สอนควรทำวิจัยในชั้นเรียนเรื่องใดมากที่สุด
- ก. วิธีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล  
ข. การเรียนรู้ด้วยตนเอง  
ค. วิธีการแก้ปัญหาผู้เรียน  
ง. วิธีการสังเกตพฤติกรรมที่แตกต่างของผู้เรียน
- ใช้ในการตอบคำถามข้อ 33
- ชื่อเรื่อง/ประเด็นที่สนใจ
  - เป้าหมายสิ่งที่ต้องการพัฒนา
  - ที่มาของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการแก้ไข
  - วิธีการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา
  - ผลของการแก้ไขหรือพัฒนาข้อเสนอแนะในการทำครั้งต่อไป
33. ข้อใดเรียงลำดับการเขียนรายงานการวิจัยอย่างง่ายได้อย่างถูกต้อง
- ก. 1-2-3-4-5-6      ข. 1-3-5-2-4-6      ค. 1-3-2-4-5-6      ง. 2-1-3-5-4-6
34. ข้อใดแสดงถึง**ความเหมือน**ระหว่างการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยทางการศึกษา
- ก. ทำได้ทุกวัน ทุกสัปดาห์ผ่านการสังเกต      ข. ทำเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนบางคนและบางกลุ่ม  
ค. ทำเป็นกลุ่มใหญ่ มีการวิเคราะห์สถิติเป็นระบบ  
ง. ทำกระบวนการวิจัยที่มีแบบแผนและเป็นระบบ

ใช้ตอบคำถามข้อที่ 35

### ชื่อเรื่อง

- 1) ปัญหาที่บ้านอะไรที่ทำให้เอกขาดเรียนเป็นประจำ
- 2) จะแก้ปัญหาคาดเรียนของเอกอย่างไร

- 3) พฤติกรรมการขาดเรียนของเอกเป็นอย่างไร 4) ปัจจัยใดที่ทำให้เอกขาดเรียนเป็นประจำ

### เครื่องมือเก็บข้อมูล

- 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ 3) แบบสังเกต 4) การซักถาม

35. สมชายทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาสาเหตุการไม่เข้าชั้นเรียนของนายเอก สมชายควรตั้งชื่อเรื่องว่าอะไร และใช้เครื่องมือวัดแบบใด

- ก. 1 และ 3 ข. 2 และ 2 ค. 2 และ 4 ง. 4 และ 3

36. ถ้าท่านต้องการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้เรื่องอาเซียนศึกษาควรไปที่ใดมากที่สุด

- ก. ต่างประเทศ ข. สัการชมชน ค. ห้องสมุดชมชน ง. โรงงานที่มีต่างด้าว

37. ข้อใดเป็นการเสริมสร้างความรู้อาเซียนศึกษาและภาษาต่างประเทศให้กับนักศึกษานอกระบบ

### น้อยที่สุด

- ก. โครงการอบรมภาษาในกลุ่มอาเซียน  
ข. โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่ออาชีพ  
ค. โครงการพัฒนาผู้บริหาร กศน.ด้านอาเซียนศึกษา  
ง. โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านอาเซียนศึกษา

38. ข้อใดไม่ใช่การจัดกระบวนการเรียนรู้เรื่องอาเซียนศึกษาให้กับผู้เรียน

- ก. เป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ในอาชีพ  
ข. เจรจาทางการทูตเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี  
ค. ใช้ในการติดต่อค้าขายแข่งขันด้านเศรษฐกิจ  
ง. มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

39. ข้อใดแสดงถึงการมีทักษะภาษาต่างประเทศของนักศึกษานอกระบบ

- ก. แสดงความรู้สึกโดยใช้ภาษาต่างประเทศได้  
ข. ใช้ภาษาถิ่นในการทักทายแนะนำตัวได้  
ค. เชิญวิทยากรมาสอนภาษาต่างประเทศได้  
ง. เข้าใจสัญลักษณ์ที่เขียนกำกับด้วยภาษาอังกฤษได้

40. ข้อใดไม่ใช่วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถทางด้านอาเซียนศึกษาและภาษาต่างประเทศของนักศึกษานอกระบบ

- ก. เข้าร่วมศึกษาดูงานในกลุ่มอาเซียน  
ข. ค้นคว้าข้อมูลจากสื่อต่างๆที่เกี่ยวข้อง  
ค. ฝึกออกสำเนียงภาษาอังกฤษจากการหนังสือ  
ง. เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มอาเซียน



**แบบวัดเจตคติในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาตนเอง**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
<b>ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านทัศนคติ</b>					
1. ข้าพเจ้ามีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
2. ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับนโยบายการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของหน่วยงาน องค์กรและประเทศ					
3. ข้าพเจ้ามีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
4. ข้าพเจ้าเชื่อในศักยภาพของตนเองว่าสามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้					
5. ข้าพเจ้ามุ่งศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
6. ข้าพเจ้ามีความใฝ่รู้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอยู่เสมอ					
7. ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุมบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
8. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ และการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการเป็นครู					
9. ข้าพเจ้าเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ					
10. ข้าพเจ้ายึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติ ศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
	<b>ระดับความคิดเห็น</b>				

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
11. ข้าพเจ้ายกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ					
12. ข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู					
<b>ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านแรงจูงใจ</b>					
13. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ					
14. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
15. ข้าพเจ้าสนใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตลอดเวลา					
16. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมขวัญกำลังใจจากหน่วยงาน เช่น กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัลครู กคน.ตำบลที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
17. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
18. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน					
19. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
<b>ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล</b>					
ระดับความคิดเห็น					

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
20. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฏ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีของหน่วยงาน					
21. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
22. ข้าพเจ้ามีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ					
23. ข้าพเจ้ามีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
24. ข้าพเจ้าสามารถเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อนำมาใช้ศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
25. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเสมอ					
26. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน					
27. ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้ตนเองให้มีความมุ่งมั่น สามารถควบคุมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
28. ข้าพเจ้าเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อพัฒนา ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง					
29. ข้าพเจ้าแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา/ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น					

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
30. ข้าพเจ้าซื้อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
31. ข้าพเจ้ามีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และชุมชน					
32. ข้าพเจ้าให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้อื่น					
33. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร ชุมชนในสังคมได้ดี					
34. ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กรชุมชนและคนในสังคมได้ดี					
35. ข้าพเจ้ายอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา					

แบบวัดศักยภาพด้านทักษะเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ( / ) ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

- |   |         |                                   |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอ          |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติค่อนข้างบ่อยเกือบเป็นประจำ |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติเป็นบางครั้ง               |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติน้อยมาก                    |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุดถึงแทบไม่ได้ปฏิบัติเลย  |

ข้อ	ระดับการปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
<b>ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน</b>						
1	ข้าพเจ้าสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจในเรื่องที่จัดกระบวนการเรียนรู้					
2	ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล					
3	ข้าพเจ้าออกแบบการเรียนรู้เพื่อเหมาะสำหรับผู้เรียนรายบุคคล					
<b>ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>						
4	ข้าพเจ้าเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
5	ข้าพเจ้าสามารถเขียนแผนจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้					
6	ข้าพเจ้าลงชุมชนเพื่อสำรวจความต้องการการเรียนรู้และนำมาใช้ในแผนจัดการเรียนรู้					
7	ข้าพเจ้าร่วมจัดทำเวทีประชาคมกับเครือข่ายในชุมชนเพื่อร่วมกันจัดทำแผนชุมชน					
8	ข้าพเจ้าสามารถจัดหาแหล่งการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
9	ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้ได้รับความรู้					
<b>ทักษะในการสื่อสาร</b>						
10	ข้าพเจ้าสนับสนุนให้เกิดเวทีพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในชุมชนเพื่อให้เกิดกิจกรรมและการเรียนรู้ในชุมชน					
11	ข้าพเจ้าส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมในชุมชนเพื่อการประกอบอาชีพ					

ข้อ	ระดับการปฏิบัติ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
12	ข้าพเจ้าสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
13	ข้าพเจ้าสามารถสื่อสารให้เกิดการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
<b>ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก</b>						
14	ข้าพเจ้าเป็นที่ปรึกษาที่ดี คอยช่วยเหลือสนับสนุนผู้เรียนและคนในชุมชนเกิดการเรียนรู้					
15	ข้าพเจ้าเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
<b>ทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต</b>						
18	ข้าพเจ้าสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลายและเหมาะสม					
19	ข้าพเจ้าสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามสภาพจริง					
<b>ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม</b>						
16	ข้าพเจ้าเลือกใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้เหมาะสม					
17	ข้าพเจ้าสามารถสร้างสื่อที่เป็นนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้					
<b>ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์</b>						
20	ข้าพเจ้าใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
21	ข้าพเจ้าใช้โปรแกรมสนับสนุนการเรียนรู้ หรือใช้ประโยชน์จากโทรศัพท์ Smart phone ฯลฯ ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					
<b>ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต</b>						
22	ข้าพเจ้าสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารเบื้องต้นได้					
23	ข้าพเจ้าสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต					

**แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ  
การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

คำชี้แจง

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับการศึกษาเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล
2. ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง

ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ-สกุล.....

อายุ..... ปี ครุ กศน.ตำบล.....

อายุงานประจำตำแหน่ง.....

**ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

1. ท่านคิดว่านักศึกษานอกระบบมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างไร
2. ท่านคิดว่าความสามารถด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบหมายถึงอะไร
3. ท่านคิดว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของท่านประกอบด้วยอะไรบ้าง
4. ท่านมีวิธีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างไร
5. ท่านคิดว่าการวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ และการประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนเองมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างไร เพราะเหตุใด
6. ท่านออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยใช้วิธีการใด
7. ท่านมีแนวทางในการแสวงหาความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองอย่างไร มีอะไรบ้าง
8. วิธีการเรียนรู้ที่ท่านนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง

9. แหล่งการเรียนรู้สำคัญและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของท่านมีอะไรบ้าง
10. ท่านเคยพัฒนาตนเองในเรื่องใดที่ประสบความสำเร็จและทำให้ท่านประทับใจมากที่สุด โดยท่านมีวิธีการเสริมพลังการเรียนรู้ที่ทำให้ท่านพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จอย่างไร
11. ท่านมีการเตรียมตัวอย่างไรก่อนที่ท่านจะพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นๆ และมีกระบวนการในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างไร มีขั้นตอนใดบ้าง
12. ท่านคิดว่าการพบกลุ่มเพื่อร่วมสะท้อนความคิดสิ่งที่ได้พัฒนาตนเองมามีความสำคัญอย่างไร และท่านได้ประโยชน์อะไรจากการเข้าพบกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละครั้ง
13. วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองที่ได้จากการพบกลุ่มเพื่อร่วมสะท้อนความคิดมีความสำคัญอย่างไร
14. ท่านคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริม หรือแรงจูงใจที่ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีอะไรบ้าง อย่างไร
15. ท่านคิดว่าอุปสรรคหรือปัญหาที่ทำให้ท่านไม่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีอะไรบ้าง อย่างไร
16. ส่วนใหญ่แล้วท่านมีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในความรับผิดชอบของท่านอย่างไร
17. ท่านมีวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้อื่น หรือบันทึกผลในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างไร และวิธีการใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด
18. ท่านคิดว่าใครหรือหน่วยงานใดที่เป็นผู้ที่มีส่วนร่วม สนับสนุน การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของท่านบ้าง และทำไม



**แบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง  
เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ที่ถูกสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม**

ชื่อผู้ถูกสังเกต.....สังกัด.....วันที่.....

สถานที่สังเกต.....ช่วงเวลา.....

ศักยภาพที่ประเมิน.....ผู้สังเกต.....

\*\*\*\*\*

**ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการสังเกต**

1. ลำดับขั้นของกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแต่ละด้าน
2. วิธีการเลือกแนวทางในการแสวงหาความรู้เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการ
3. วิธีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการพัฒนาตนเอง
4. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการ
5. แหล่งการเรียนรู้และทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการพัฒนาตนเอง
6. ระยะเวลาในแสวงหาความรู้และพัฒนาศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
7. วิธีการเสริมพลังการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง
8. ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เมื่อเข้าพบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้จากการพัฒนาตนเอง
9. วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง
10. วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
11. หลักฐานการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
12. ผู้มีส่วนร่วม ช่วยเหลือ ส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
13. แนวทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปสู่ผู้อื่น

### ตัวอย่างอนุทินประจำวัน

#### อนุทินประจำวัน

#### แบบบันทึกการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางจิตศึกษาตลอดชีวิต สำหรับนักศึกษาระดับมัธยมศึกษา

#### Self-Development Learning to Enhance Lifelong Education Management Potentials For Non-Formal Education Facilitators Record

ชื่อ นักศึกษา : .....

สถานที่ กทม : .....

ระยะเวลา กทม ในตำแหน่ง : .....

สิ่งที่คาดหวังจาก การพัฒนาตนเอง : .....



#### ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

**ตอนที่ 1 ศักยภาพที่กำลังพัฒนาตนเอง**  
คำชี้แจง : กรุณาระบุรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามลำดับที่ท่านกำหนดในการวินิจฉัยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

1.1 ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ท่านกำลังพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
ศักยภาพด้าน.....  
เรื่อง.....

**ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเองที่ท่านใช้ในการพัฒนาศักยภาพ**  
2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเองที่ท่านได้ไปทำมาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีอะไรบ้าง.....

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

2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเองที่ท่านได้ไปทำมาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตดำเนินการอย่างไร มีวิธีการเรียนรู้หรือไม่

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

**วัตถุประสงค์ :** เพื่อบันทึกการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษาระดับมัธยมศึกษา

**คำชี้แจง :** อนุทินประจำวันนี้สร้างขึ้นเพื่อให้บันทึกการศึกษาระบบจิตบันทึกลึ้มที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 2 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกับผู้ดำเนินการและผู้อำนวยความสะดวก ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้าน ประกอบด้วยศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ โดยใช้จุดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง กระบวนการพัฒนาตนเอง การแสวงหาทรัพยากรและแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ประสพการณ์และองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง การประเมินผลการพัฒนาตนเอง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง รวมถึงข้อคิดที่ได้จากการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อนุทินประจำวันนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ส่วนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 ด้าน ประกอบด้วยศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ

2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเองที่ท่านได้ไปพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตดำเนินการอย่างไร ท่านรู้สึกอย่างไร

อยู่ที่.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**ความรู้สึก**  
.....  
.....  
.....  
.....

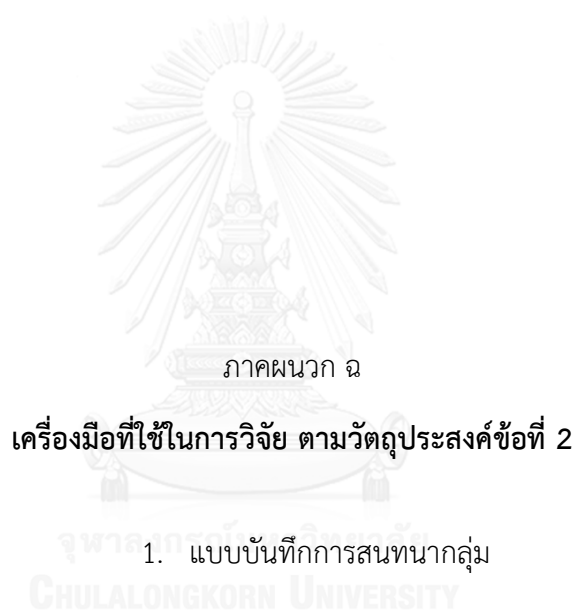
**ตอนที่ 3 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ใช้พัฒนาศักยภาพ**

คำชี้แจง : กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความด้านล่าง

3.1 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของท่านเป็นอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร

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





ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

CHULALONGKORN UNIVERSITY

### แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม

เรื่องความเหมาะสมของรูปแบบ และปัจจัยและเงื่อนไขการใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง  
เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบบ

สถานที่จัดการสนทนากลุ่ม.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

1. ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
2. ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
3. ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
4. ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
5. ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
6. ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
7. ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

แผนผังที่นั่งผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

เริ่มการสนทนากลุ่มเวลา..... น.

รายละเอียดการสนทนากลุ่มในแต่ละประเด็น

.....  
.....

เสร็จสิ้นการสนทนากลุ่มเวลา..... น.

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม

ภาคผนวก ช

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3**

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**แบบสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง  
เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ**

**คำชี้แจง**

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับการศึกษาเรื่อง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับนักศึกษานอกระบบ เพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล
2. ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ-สกุล.....

อายุ.....ปี      สถานศึกษา.....

**ประเด็นคำถาม**

1. ท่านคิดว่าข้อเสนอเชิงนโยบายในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

2. ท่านคิดว่าข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติจริงได้หรือไม่ อย่างไร

3. ท่านคิดว่าผู้วิจัยควรเพิ่มเติม หรือปรับปรุงข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ เพื่อใ้ทั้งนักวิจัยเกิดประโยชน์และคุณค่ามากขึ้นอย่างไร

4. ท่านคิดว่า นโยบายและทิศทางในการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบในอีก 5-10 ปีข้างหน้าควรมีรูปแบบ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือทิศทางอย่างไร

5. ท่านคิดว่าการส่งเสริมให้นักศึกษานอกระบบมีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีความจำเป็นหรือไม่ เพราะเหตุใด

6. ท่านคิดว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบควรมีบทบาทนอกเหนือจากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรืออย่างไร เพราะเหตุใด

ภาคผนวก ซ

(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง  
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักรียนศึกษานอกระบบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



(ร่าง)กรอบการศึกษาเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง  
ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน

### 1. แนวคิดพื้นฐาน

การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกกระบวน ประกอบด้วยศักยภาพทั้ง 3 ด้านได้แก่ ศักยภาพด้านความรู้ ศักยภาพด้านทักษะ และศักยภาพด้านเจตคติ โดยมีองค์ประกอบ วิธีการ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายแตกต่างกัน ซึ่งเกิดขึ้นจากการบูรณาการจากหลายแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วย

#### 1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory)

การเรียนรู้ของนักศึกษานอกกระบวนเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะนักศึกษานอกกระบวนอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งมีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นหลักควบคู่กับการเรียนรู้ที่มีผู้จัดให้ได้ แต่เพราะผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการรับรู้ในแต่ละชั้นการเรียนรู้แตกต่างกัน รวมถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ในกรณีที่มีผู้จัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษานอกกระบวนนั้น ผู้จัดการควรคำนึงถึงหลักการจัดการศึกษาตามการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นหลัก

ข้อตกลงเบื้องต้นที่เป็นหลักสำหรับการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ นั้นต้องคำนึงถึงหลัก 5 ประการคือ 1) ผู้ใหญ่มีแนวคิดเป็นของตนเอง เรียนจากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และจะพึ่งพาผู้อื่นน้อยลง 2) ผู้ใหญ่ใช้ประสบการณ์เป็นขุมทรัพย์การเรียนรู้ 3) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อสิ่งที่เรียนเกี่ยวข้องกับชีวิต การงานและอาชีพที่เกิดขึ้นจริง 4) นำไปสู่การเรียนรู้ ผู้ใหญ่ปรับการเรียนรู้ได้ตามสถานการณ์ มุ่งเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา เรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ได้ทันที 5) มีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นการเรียนรู้เพื่อตอบสนองแรงจูงใจภายในตนเอง และแรงจูงใจจากภายนอก เพื่อพัฒนาหน้าที่การงานของตน (Knowles, 1978) ผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่จึงมีบทบาทเป็นเพียงเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใหญ่ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะผู้ที่ตัดสินใจในเรื่องที่จะทำการศึกษาเรียนรู้จะต้องเป็นตัวนักศึกษานอกกระบวนเอง ผู้จัดการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่ต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษานอกกระบวนเลือกศึกษาได้ตามความต้องการ ความสนใจและบริบทของพื้นที่ของตน ผ่านการใช้ประสบการณ์ และองค์ความรู้ที่สั่งสมมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมไปถึงแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้

#### 1.2 หลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education Management)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 กำหนดว่าการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการจัดการศึกษาที่

ครอบคลุมการจัดการศึกษา 3 รูปแบบคือการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพราะการศึกษาหรือการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นต่อบุคคลทุกช่วงชีวิต มิใช่เฉพาะในช่วงวัยเรียนเท่านั้นแต่เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล การศึกษาและการเรียนรู้จะช่วยให้บุคคลมีข้อมูลข่าวสารมีทักษะ ประสบการณ์ มีการพัฒนาสติปัญญาที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; สุมาลี สังข์ศรี, 2551 ; อุดม เขยกิจวงศ์, 2551)

หนึ่งในผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษาตลอดชีวิตคือ นักศึกษานอกระบบ ผู้ทำการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายทั้งการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมไปถึงการทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของคนในชุมชนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย นักศึกษานอกระบบจึงจำเป็นต้องทราบหลักการการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเป็นแนวทางที่จะนำผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตคือ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาให้ยืดหยุ่นหลากหลาย 2) ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา ทุกช่วงอายุ 3) ผู้จัดการศึกษาต้องสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้เข้าสู่กระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิตได้ 4) จัดการศึกษาให้กลมกลืนกับวิถีชีวิต 5) ทุกคนมีอิสระที่จะเรียน 6) ให้เครื่องมือและสร้างทักษะในการแสวงหาความรู้ และ 7) ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สุมาลี สังข์ศรี, 2543 สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2555)

### 1.3 แนวคิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง (Self-development Learning)

การพัฒนาตนเองเป็นหลักสำคัญในการดำรงชีวิตในช่วงวัยผู้ใหญ่เพราะช่วงชีวิตในวัยผู้ใหญ่มีความเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น ด้านการงาน ครอบครัว และสภาพแวดล้อมทางสังคม การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญให้ผู้ใหญ่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นสุข (สุริยา ช้องเสนาะ, 2558)

นักศึกษานอกระบบ คือ ครู กศน.ตำบล ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนทุกระดับอีกทั้งเป็นกลุ่มของผู้ใหญ่ การพัฒนาตนเองของครูจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการพัฒนาตนเองของครูคือ การพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ ให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ในหน้าที่การสอนโดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นักศึกษานอกระบบที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจึงสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องและทันสมัย รวมถึงเป็นการสร้างความมั่นคงความก้าวหน้าในวิชาชีพ และนำองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองที่ได้มาใช้ในการเสริมทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า กระบวนการในการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ 2) การวินิจฉัยและประเมินตนเอง

ในสภาพปัจจุบัน 3) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง 4) ออกแบบวางแผนในการพัฒนาตนเอง 5) เลือกแนวทางหาข้อมูลในงานและทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง 6) ปฏิบัติการพัฒนาตนเอง และ 7) ประเมินผลการพัฒนาและขยายผลการพัฒนา

#### 1.4 แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning)

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยมีแนวคิดเป็นของตนเองบนพื้นฐานของความสนใจ ความต้องการ ความพร้อมที่จะเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที ผ่านการสังสมประสบการณ์และองค์ความรู้ที่มี อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองโดยตรง เพราะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลเริ่มตระหนักว่ามีความต้องการจะพัฒนาตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดว่าตนจะเป็นผู้เรียนด้วยตนเอง โดยจะมีผู้ช่วยเหลือในการเรียนรู้หรือไม่ก็ได้ โดยมีกระบวนการที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองคือ เริ่มจาก 1) วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ 2) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) กำหนดแหล่งการเรียนรู้และบุคคลสนับสนุนด้วยตนเอง 4) ออกแบบเลือกวิธีการเรียนรู้และการปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้ที่ตนถนัด และ 5) ประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตนเองได้ ดังที่ปีเตอร์สันและเทรซี (Peterson and Tracy, 1979 อ้างถึงใน พงศา แสงเกื้อหนุน, 2546) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองของมนุษย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ที่ต้องใช้ระยะ เวลาในการเรียนรู้ที่ยาวและสั่งสมกันมาไม่ใช่เพียงการเรียนรู้ที่เป็นทางการ เช่น การฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาในการฝึกที่สั้นแต่เพียงอย่างเดียว การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั้นๆผ่านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นหลักมากกว่าการเรียนรู้โดยมีผู้จัดการศึกษาให้ อีกทั้งผู้ที่ดำเนินการเรียนรู้คือตัวผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองในที่นี้คือนักการศึกษา นอกระบบ ผ่านผู้จัดการศึกษาที่มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน คอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้เป็นหลัก

#### 1.5 แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

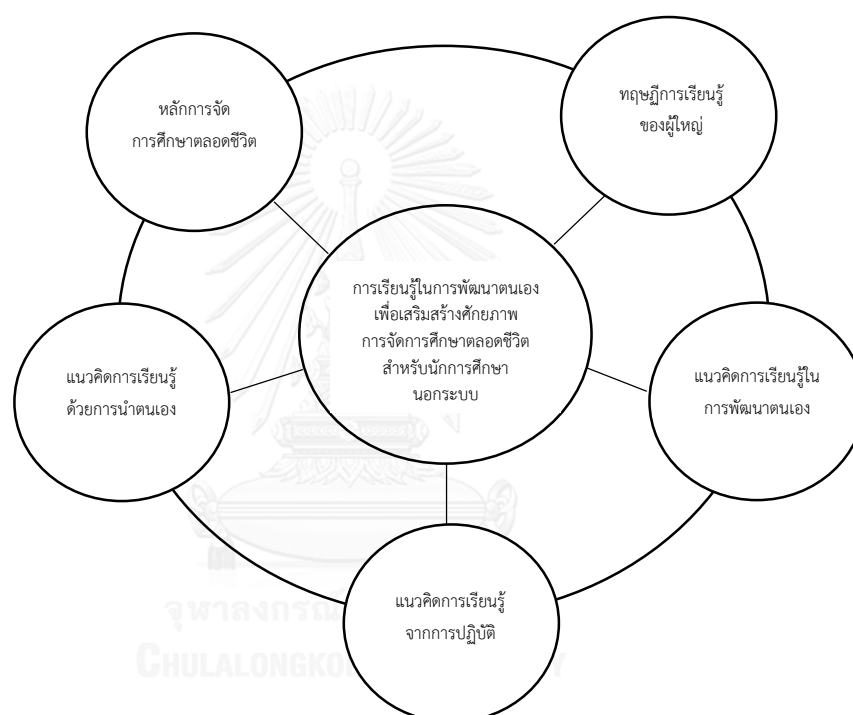
นักศึกษานอกระบบคือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมไปถึงเป็นผู้ประสานงานร่วมกับเครือข่ายต่างๆและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต ร่วมกับนักการศึกษา นอกระบบจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ จากวิธีการศึกษาในรูปแบบต่างๆเสมอ

ในปัจจุบันรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบเป็นแบบผสมผสานระหว่างการจัดแบบการศึกษาในระบบ (Formal education) การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) และ การศึกษา

ตามอัธยาศัย(Informal Learning) ส่วนของที่มีผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ จะเป็นการผสมผสานระหว่าง การเรียนรู้แบบการศึกษาในระบบ (Formal education) การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการเข้าศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาวิชาการเป็นต้น และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) ซึ่งเป็นแบบ Informal Learning เป็นการเรียนรู้ที่นักศึกษานอกระบบเป็นผู้กำหนดออกแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้วยตนเองรวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้นมี 2 รูปแบบ คือการเรียนรู้โดยบังเอิญ (Incidental Learning) ผ่านการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การเล่นเกม การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน (Tacit Learning) เช่นการปฏิบัติงาน การจัดการกิจกรรมพัฒนาสังคม

เห็นได้ว่าจากบทบาทหน้าที่ของนักศึกษานอกระบบนั้น การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ดีที่สุด ต้องเกิดจากการปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์จริงในการเรียนรู้และนำไปสู่ความชำนาญในที่สุด แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) มีหลักพื้นฐานคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีการปฏิบัติเพราะจะได้รับผลสะท้อนกลับมาเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า โดย (Marquardt,1999) และ (Dixon, N.M.,1998) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติว่าประกอบด้วย 1) กำหนดสถานการณ์ของปัญหา เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในงานหรือในชีวิต 2) สร้างกลุ่มเพื่อศึกษาประเด็นปัญหา 3) กระบวนการตั้งคำถามและการสะท้อนกลับความคิดจากประสบการณ์ในอดีตร่วมกัน เป็นขั้นการสร้างกลุ่มเพื่อศึกษาประเด็นปัญหาผ่านการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดในการค้นหาแนวทางแก้ปัญหาผ่านการสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ในอดีต 4) การวางแผนแนวทางในการแก้ปัญหา ขั้นนี้ทุกคนในกลุ่มจะร่วมกันสะท้อนความคิดจากประสบการณ์เดิมที่มี เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาวิถีทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันพร้อมนำเอาแนวทางที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปอภิปรายกลุ่มไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา 5) นำวิธีแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติใช้จริง เป็นการนำเอาแนวทางการแก้ปัญหาไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง 6) พบกันเป็นระยะๆเพื่อสะท้อนความคิดเพื่อประเมินความก้าวหน้าในสิ่งที่แก้ปัญหาเป็นขั้นการประเมินผลแนวทางที่นำไปใช้แก้ปัญหา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขที่ดีที่สุดต่อไป และ7) ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาหรือพบแนวทางใหม่พร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ นักศึกษานอกระบบต้องจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องได้รับการร่วมมือกันจากหลายภาคส่วนการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญเพราะใช้กระบวนการกลุ่มในการดำเนินการเรียนรู้

จากหลักการและแนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่า(ร่าง) รูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกกระบวนนั้น มีแนวคิดพื้นฐานประกอบด้วย 5 แนวคิด คือ 1) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy Theory) 2) หลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education Management) 3) แนวคิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง (Self-development Learning) 4) แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) 5) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งทุกแนวคิดมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตดังภาพ



แผนภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดพื้นฐาน

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกกระบวนด้าน ศักยภาพด้านความรู้ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ 3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5) ด้านการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้

2.2 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักรักศึกษานอกกระบวนด้าน ทักษะ 8 ด้านประกอบด้วย 1) ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วย ตนเอง 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 5) ทักษะในการพัฒนา

นวัตกรรม 6) ทักษะในการวัดและประเมินผล 7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8) ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

2.3 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบด้านเจตคติ ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ของบุคคลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### 3. เนื้อหา

การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกกระบบ จำเป็นต้องกำหนดเนื้อหาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักศึกษานอกกระบบเป็นหลัก เพราะการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบาทของนักศึกษานอกกระบบนั่นเอง เนื้อหาของรูปแบบฯ จึงแบ่งออกเป็นศักยภาพตามบทบาทและศักยภาพเสริมที่พึงมี เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้การศึกษานอกกระบบสามารถเลือกศักยภาพที่ต้องการจะพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการและตามลำดับความสำคัญได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

#### ด้านที่ 1 ด้านความรู้

นักศึกษานอกกระบบจำเป็นต้องมีศักยภาพด้านความรู้เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากศักยภาพด้านความรู้มาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทที่พึงปฏิบัติเมื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต ศักยภาพด้านความรู้แบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4) ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.1 ความรู้ความเข้าใจ ด้านปรัชญา แนวคิด เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

1.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

1.3 ความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน

1.4 ความรู้ความเข้าใจในการสำรวจและประเมินความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนในชุมชน

#### 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการ จัด การศึกษาตลอดชีวิต

2.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในวิชาพื้นฐาน หลักสูตรระยะสั้น การจัดการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

2.4 ความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการ เรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.5 ความรู้เข้าใจในบทบาทการเป็นผู้จัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงต่อผู้เรียนหรือคนในชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

2.6 ความรู้ความเข้าใจในด้านการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลกิจกรรม หรือโครงการต่างๆเพื่อสรุปจัดทำผลการนำเสนอการปฏิบัติงาน

2.7 ความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ในแต่ละด้าน

### 3. ด้านการให้บริการการเรียนรู้

3.1 ความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุน การจัดการศึกษาตลอดชีวิตในแต่ละด้าน

3.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งด้านสื่อวัสดุ สื่อบุคคล สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ และสื่อแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำ การจัดการ ศึกษาตลอดชีวิต

### 4. ด้านสนับสนุนกิจกรรมชุมชน

4.1 ความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากภูมิปัญญา และแหล่งการเรียนรู้ที่มีในชุมชน

4.2 ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำ องค์ความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน

### 5. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

5.1 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อร่วมกันจัดการศึกษา ตลอดชีวิตในหลายระดับ เช่น การสร้างเครือข่ายร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับ กศน. ตำบลอื่น กับ หมู่บ้าน กับองค์กร หรือชุมชนต่างๆ

5.2 ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ ถ่ายทอดความรู้ในหลายมิติ เช่น ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อคนในชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ จัดการศึกษา

5.3 ความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

### ด้านที่ 2 ด้านทักษะ

นักศึกษานอกกระบบจำเป็นต้องมีศักยภาพด้านทักษะ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ และความชำนาญในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ศักยภาพด้านทักษะแบ่งออกได้เป็น 8 ด้านคือ 1) ทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน 2) ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก 5) ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม 6) ทักษะในการวัดและประเมินผล 7) ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 8) ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน คือนักศึกษานอกกระบบสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนได้

2. ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือนักศึกษานอกกระบบสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

3. ทักษะในการสื่อสาร คือนักศึกษานอกกระบบมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและสามารถประสานงานกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่นกับเพื่อนนักศึกษานอกกระบบ กับศึกษานิเทศก์ กับผู้บริหาร หรือหน่วยงาน รวมถึงบุคคลในชุมชนและเครือข่ายชุมชน

4. ทักษะในการเป็นผู้อำนวยการความสะดวก คือนักศึกษานอกกระบบปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมทางในการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะดวก และผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้คำปรึกษาที่ดีต่อผู้เรียนเมื่อทำการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

5. ทักษะในการพัฒนานวัตกรรม คือนักศึกษานอกกระบบสามารถสร้างหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

6. ทักษะในการวัดผลประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือนักศึกษานอกกระบบสามารถวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

7. ทักษะในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือนักศึกษานอกกระบบสามารถนำเอาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โปรแกรมสนับสนุนการเรียนรู้ หรือการใช้ประโยชน์จากโทรศัพท์ Smart phone ฯลฯ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

8. ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือนักศึกษานอกกระบบมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศที่จำเป็นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### ด้านที่ 3 ด้านเจตคติ



นักศึกษานอกกระบบจำเป็นต้องมีศักยภาพด้านเจตคติ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมไปถึงสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ภายใต้อุณหภูมิพื้นฐานของบุคคล ของนักศึกษานอกกระบบที่พึงมี เพื่อให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ทั้งนี้ศักยภาพด้านเจตคดียังแบ่งออกได้เป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านทัศนคติ 2) ด้านแรงจูงใจ และ 3) ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

### 1. ด้านทัศนคติ

- 1.1 มีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- 1.2 มีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพครู
- 1.3 มีจิตสำนึกในการเป็นครูและการเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้

### 2. ด้านแรงจูงใจ

2.1 มีความตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนา  
ผู้เรียน

- 2.2 มีความตระหนักในคุณค่าแห่งตนที่สามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้
- 2.3 มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ประสบความสำเร็จ

### 3. ด้านคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล

3.2 มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เรียนไว้วางใจ น่าเชื่อถือ  
3.2 มีบุคลิกภาพเป็นผู้นำตนเองสูง  
3.3 มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่าง  
ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3.4 ตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต  
3.5 เป็นผู้สามารถปรับตัวให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลในครอบครัว ผู้เรียน องค์กร  
ชุมชนในสังคมได้ดี

3.6 มีความมุ่งมั่นให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา  
ตลอดชีวิต

## **4. องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง**

นักศึกษานอกกระบบจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาอาชีพ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะของตนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคฐานความรู้นี้ นักศึกษานอกกระบบต้องมีความพร้อมและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเสมอ อีกทั้งสิ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้นักศึกษานอกกระบบประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการ

ศึกษาตลอดชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องใน การจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ดี และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบใน การพัฒนาตนเองประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านภายในตนเอง
2. ด้านเนื้อหา
3. ด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน
4. ด้านกิจกรรมในการพัฒนา
5. ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้
6. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ
7. ด้านการวัดและการประเมินผล

### **องค์ประกอบด้านที่ 1 ด้านภายในตนเอง**

องค์ประกอบการพัฒนาตนเองด้านที่สำคัญที่สุด คือด้านตัวนักศึกษานอกกระบบหรือ องค์ประกอบภายในตนเอง เมื่อต้องการที่จะพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากตนเองมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการสร้างความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองโดยนักการศึกษา นอกกระบบควรมีความต้องการหรือแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตก่อน การเริ่มเรียนรู้จากสิ่งที่ตนสนใจและต้องการจะประสบความสำเร็จมากกว่าการถูก บังคับให้เรียนหรือพัฒนาตนเอง เมื่อเริ่มมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง นักศึกษานอกกระบบ ควรสร้างความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และทุ่มเทเวลาในการพัฒนาตนเอง โดยระหว่างการพัฒนาตนเองนั้นควรยอมรับว่าตนมีความสามารถในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ พร้อมสร้าง ทัศนคติเชิงบวกต่องานการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ควรตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน เริ่มการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่าง ต่อเนื่องมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ระหว่างการพัฒนาตนเองควรยอมรับสังคมแวดล้อมที่จะช่วยสนับสนุนใน การพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### **องค์ประกอบที่ 2 ด้านเนื้อหา**

เนื้อหาที่นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองควรเลือกเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ นักศึกษานอกกระบบ เช่น พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ บทบาทหน้าที่ ครู กศน. ตำบล บริบทชุมชนที่ตัวนักศึกษานอกกระบบปฏิบัติงานอยู่เพื่อให้ นักศึกษานอกกระบบสามารถ นำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้นำไปใช้ได้ทันที โดยเนื้อหาในการพัฒนาตนเองแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ

1. เนื้อหาหรือข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่นักศึกษานอกกระบบนำมาใช้พัฒนาตนเองที่ได้มา จากการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยตรง ได้มาจากการสัมภาษณ์ สังเกต ลงพื้นที่ พูดคุย กับผู้รู้ เพื่อน ร่วมทางการเรียนรู้ เครือข่ายชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น
2. เนื้อหาหรือข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่นักศึกษานอกกระบบนำมาใช้พัฒนาตนเองที่ ได้มาจากข้อมูลด้านเอกสาร งานวิจัย เอกสารฝึกอบรม เป็นต้น
3. เนื้อหาจากการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานจัดการศึกษาให้

### **องค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน**

องค์ประกอบด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน เป็นส่วนที่แสดงถึงบทบาทหน้าที่ของผู้จัดและผู้สนับสนุนที่พึงมีเพื่อเป็นผู้ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนออกกระบวนเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

ผู้จัด คือ ผู้จัดการศึกษาที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดหาให้กับนักศึกษานอกกระบวนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 รูปแบบ คือ 1) การจัดการฝึกอบรมเผชิญหน้า 2) การจัดเตรียมสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต และ สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ Education Television Station Ministry of Education (ETV) เป็นต้น 3) การเตรียมแหล่งการเรียนรู้เพื่อสืบค้นข้อมูล

ผู้สนับสนุน คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมจัดการศึกษาตลอดชีวิตกับนักศึกษานอกกระบวน รวมทั้งสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองให้กับนักศึกษานอกกระบวน เช่น ครอบครัว ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ เพื่อร่วมทางการเรียนรู้ เครือข่ายจัดการศึกษาตลอดชีวิต และ ตัวผู้เรียน เป็นต้น

ผู้จัดและผู้สนับสนุนมีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้นักศึกษานอกกระบวนพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้จัดและผู้สนับสนุนมีบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ผู้สังเกตการณ์ ผู้ร่วมทางการเรียนรู้ผ่านการสนับสนุนช่วยเหลือให้โอกาส และชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้ศึกษานอกกระบวนเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต รวมไปถึงสนับสนุนงบประมาณที่จำเป็น หรือจัดกิจกรรมถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ตัวนักศึกษานอกกระบวนด้วยตนเอง และกับผู้มีสนับสนุนการเรียนรู้หรือกับเครือข่ายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอนงานให้ความรู้ ให้คำปรึกษาวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต่อนักศึกษานอกกระบวนอย่างต่อเนื่อง

#### **องค์ประกอบที่ 4 ด้านกิจกรรมในการพัฒนา**

หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาวิชาการเพื่อให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้นักศึกษานอกกระบวนอย่างต่อเนื่องและควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหลายมิติ เช่น นักศึกษานอกกระบวนด้วยตนเอง กับผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หรือกับเครือข่ายในชุมชนและมีการถอดบทเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเนื่องจากการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาให้กับคนทุกช่วงวัย ตั้งแต่เกิดจนตาย จึงไม่ใช่ภาระงานของนักศึกษานอกกระบวนในการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งองค์กร หน่วยงานชุมชน จนถึงหน่วยงานระดับประเทศ

การจัดกิจกรรมในการพัฒนานักการศึกษานอกระบบให้มีศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจึงต้องส่งเสริมให้นักการศึกษานอกระบบมีทักษะในการประสานงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายในชุมชน และจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **องค์ประกอบที่ 5 ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้**

นักการศึกษานอกระบบ (ครู กศน.ตำบล) ต้องทำงานร่วมกับชุมชนอยู่ในชุมชนการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้จักแสวงหาผู้รู้เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยต้องรู้วิธีการเข้าถึงหรือวิธีการนำเอาความรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง จากภูมิปัญญา ปรากฏชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ อีกทั้งในยุคฐานความรู้ที่มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ นักการศึกษานอกระบบจึงควรสามารถนำสื่อต่างๆนี้มาประยุกต์ใช้กับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ได้

หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรจัดความพร้อมด้านทรัพยากรสนับสนุน สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้ นักการศึกษานอกระบบใช้ในการเข้าถึงข้อมูล ด้านเนื้อหา แนวคิด หลักการ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

### **องค์ประกอบด้านที่ 6 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ**

นักการศึกษานอกระบบจัดเป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีระยะเวลาในการใช้ชีวิตของบุคคลยาวนานที่สุด การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ นักการศึกษานอกระบบสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ยาวนานช่วงนี้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองในวัยผู้ใหญ่นี้มุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การสร้างคุณค่าในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงานให้กับตนเอง นำไปสู่ความมั่นคงและความสุขในชีวิตนั่นเอง

สิ่งสำคัญประการแรกที่นักการศึกษานอกระบบต้องรู้และเข้าใจเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้น คือนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของหน่วยงาน องค์กรและประเทศ เพื่อนำไปสู่ความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตน ควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ในส่วนของหน่วยงานหรือองค์กรควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นักการศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เช่น ระบบการขึ้นเงินเดือนหรือการให้รางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับนักการศึกษานอกระบบ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับนักการศึกษานอกระบบ

## **องค์ประกอบที่ 7 ด้านการวัดและการประเมินผล**

หน่วยงานหรือองค์กรต้องมีแผนมาตรฐานและมีความยุติธรรมในการประเมินผลการพัฒนาตนเองของ นักการศึกษานอกระบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง พร้อมทั้งหน่วยงานหรือศึกษานิเทศก์ควรมีการติดตามให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของนักการศึกษานอกระบบ ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง ผ่านเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผลนักการศึกษานอกระบบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน

ในส่วนของ การประเมินผลโดยผู้เรียนนั้นเป็นการประเมินผลให้นักการศึกษานอกระบบทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้น สามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาใช้ในการจัดการศึกษาและผู้เรียนมีการยอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้หรือไม่

### **5. กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง**

กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจาก 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เกิดจากการที่นักการศึกษานอกระบบเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมจนเกิดเป็นการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากนักการศึกษานอกระบบเข้ารับการศึกษาจากผู้จัดการศึกษา ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในรูปแบบต่างๆ เช่น การสัมมนา การฝึกอบรม โดยนักการศึกษานอกระบบจะได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเจตคติที่ดีมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

จากผลการศึกษาเอกสาร และการวิจัยแบบเดลฟาย พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษานอกระบบ มีกระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 4 ชั้นหลักๆตามหลักการเรียนรู้ ได้แก่ ชั้นการรับรู้ ชั้นเข้าถึงเข้าใจ ความรู้ ชั้นเก็บสะสมความรู้ และชั้นประยุกต์ใช้ความรู้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### **1. ชั้นการรับรู้**

เป็นขั้นที่นักการศึกษานอกระบบเตรียมเปิดรับข้อมูลในการพัฒนาตนเอง และเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง

1.1 สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

1.2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

- ตั้งคำถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดการสะท้อนความคิดจากประสบการณ์เพื่อตัดสินใจเลือกศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ต้องการพัฒนาตนเองมาศึกษา ร่วมกับกลุ่ม

- ร่วมสะท้อนกลับความคิดจากประสบการณ์ในอดีตร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์

- วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

- ประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตน และลำดับความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

## 2. ขั้นเข้าถึงเข้าใจความรู้

2.1 ออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

- เลือกแนวทางในการแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรสนับสนุน ในการพัฒนาตนเอง

- ออกแบบแผนการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับบริบทตนเอง โดยออกแบบแผนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ผ่านแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุมกำกับการพัฒนาตนเองของนักศึกษานอกระบบ

## 3. ขั้นเก็บสะสมความรู้

เป็นขั้นที่นักศึกษานอกระบบดำเนินการแสวงหาความรู้ ทักษะ และเจตคติตามแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของตนเองและเป็นการเก็บสะสมความรู้ผ่านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.1 ดำเนินการพัฒนาตนเอง

- เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ตามแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล

- เสริมพลังการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- พบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนกลับความคิด ในสิ่งที่พัฒนาเพื่อประเมินความก้าวหน้า

3.2 ประเมินผลการพัฒนาตนเอง

- เป็นไปตามแบบแผนการเรียนรู้รายบุคคลหรือไม่

- กระบวนการที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ กรณีมีการปรับเปลี่ยนปรับเปลี่ยนส่วนใด

- พัฒนาตนเองบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

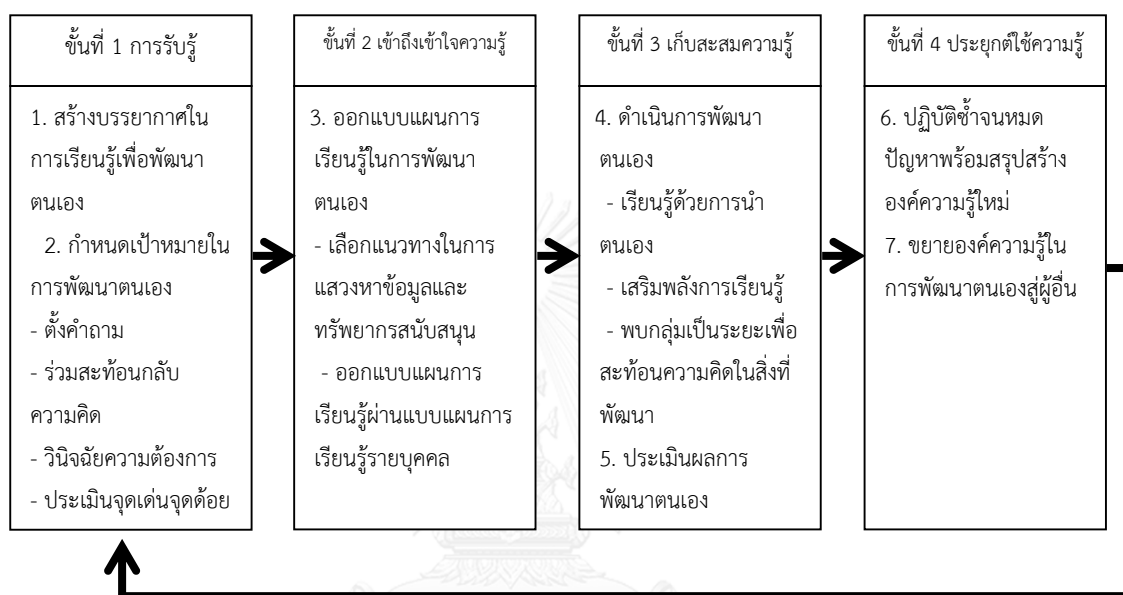
- ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

## 4. ขั้นประยุกต์ใช้ความรู้

4.1 ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่

4.2 ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น คือการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองที่กลั่นกรองแก้ไขปรับปรุงแล้วไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ หรือนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หรือผู้ที่สนใจ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตร่วมกัน

สรุปได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วยขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ 4 ชั้นหลักที่แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของนักศึกษานอกระบบ

## 6. การประเมินผลรูปแบบ

ประเมินผล 2 ส่วนคือ ประเมินผลด้วยตนเองและการประเมินผลด้วยผู้อื่น ซึ่งเป็นการประเมินแบบก่อนเรียนรู้และหลังเรียนรู้

### 6.1 การประเมินผลด้วยตนเองประกอบด้วย

- แบบแผนการเรียนรู้รายบุคคล

### การประเมินผลด้วยผู้อื่นประกอบด้วย

#### ศักยภาพด้านความรู้

- ประเมินคะแนนจากแบบทดสอบความรู้เรื่องศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### ศักยภาพด้านทักษะ

- ประเมินผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากอนุทินประจำวันรายบุคคล
- ประเมินจากแฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล

- ประเมินผลจากผลการบันทึกจากแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

ศักยภาพด้านเจตคติ

- ประเมินผลจากคะแนนแบบวัดเจตคติ
- ประเมินผลจากผลการบันทึกจากแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม
- ประเมินจากผลการสัมภาษณ์รายบุคคลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก
- ประเมินผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากอนุทินประจำวันรายบุคคล







ประชุมนิเทศ



สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม



สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม



การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



กศน. ตำบล



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กนิษฐา นาวารัตน์. (2549). การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การส่งเสริมความเป็นศูนย์กลางการศึกษา นานาชาติประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2538). สารานุกรมการศึกษาตลอดชีวิต เล่ม 1 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2543). การศึกษาตามอัธยาศัย: จากแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่แนวปฏิบัติ. ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท. 2551.

กองวิจัยทางการศึกษา. (2543). การวิจัยและพัฒนาศักยภาพของเด็กไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กอบกุล กลับอำไพ. (2551). การบริหารการจัดศูนย์เรียนรู้ชุมชน ของครูประจำศูนย์เรียนรู้ชุมชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครศรีธรรมราช. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เกษราพร ทิราวศ์ และ อำนวยพร ใหญ่ยิ่ง. (2554). การพัฒนาศักยภาพชุมชนบ้านแม่แรม ตำบลเตาปูน อำเภอสอง จังหวัดแพร่ด้วยการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2555). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวคิดนีฮิวแมนนิสเพื่อส่งเสริมการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขจรศักดิ์ สังข์เจริญ. (2553). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ส. (2541). ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการพัฒนาศึกษาการบริหารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2528). เอกสารประกอบการโครงการพัฒนาศึกษา พ.ศ. 2528.

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). สภาพการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในเขตพื้นที่ชนบท กองวิจัยการศึกษา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545a). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 – 2559. กรุงเทพฯ: สกศ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545b). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พรักหวานกราฟฟิคจำกัด.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ก. ส. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: cursa สภาลาดพร้าว.
- คมกฤษ จันทร์ขจร. (2551). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามอัยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด.(การศึกษาผู้ใหญ่)), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
- ฉันท ชาติทอง. (2559). หลักการจัดการเรียนรู้ นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จรัสศรี หัวใจ. (2555, 21 พฤษภาคม 2555) สัมภาษณ์/Interviewer: ล. สุกียามา.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2546). ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 1(32), 1-19.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2548). ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วยEDFR. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2), 19-31.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2532). เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทำปกเจริญผล.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อัสสินเพรส.
- ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ และ คนอื่นๆ. (2551). การศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและตามอัยาศัยภาคกลาง.
- ชวาลา อรุณสวัสดิ์. (2545). ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาซีพระยะสั้น วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย
- เชียรศรี วิวิศศิริ. (2534). จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (2541). ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน. การศึกษา กทม., 21(1), 5-6.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ ช่อนาม. (2543). ศาสตร์ในการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง *ข้าราชการครู*, 19 (3), 37-39.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). เส้นทางฝึกอบรมบุคลากร. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐธลักษณ์ ศรีมีชัย. (2554a). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร  
การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ  
ประชาชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์
- ณัฐธลักษณ์ ศรีมีชัย. (2554b). ความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2550). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: คณะครุ  
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ก้อนกลีบ. (2526). คู่มือสอบบรรจุเข้ารับราชการนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3. กรุงเทพมหานคร: ศิ  
ริกุล การพิมพ์.
- ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์. (2531). การเรียนรู้โดยพึ่งตนเอง สารพัฒนาคนอาจารย์, 1, 12-13.
- ทาคาโอะ มียากาวะ. (1986). เศรษฐมิติเบื้องต้น (แ. ค. สันติพิทักษ์วงศ์, Trans.). กรุงเทพฯ: รู้แจ้ง.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- ทิตนา แคมมณี. (2551). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2554). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร : การจัดการศึกษาแผนใหม่ (ครั้งที่ 9 ed.).  
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนีสร เกษมสันต์ ณ อยุธยา. (2557). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูการศึกษานอกระบบและ  
การศึกษาตามอัธยาศัยด้านจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอก  
ระบบ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธัญญาภรณ์ สุขวิเศษ. (2553). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพพนักงานขายของบริษัท ชิงเกอร์  
ประเทศไทย จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาพื้นที่การขายเขต 6. (ปริญญาศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา
- นรเชษฐ เพ็ญงาน. (2555, 5 พฤษภาคม 2555) สัมภาษณ์./Interviewer: ล. สุกียาม่า.

- นัตตา อังสุวาทย์. (2550). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาเคมีเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบ  
นำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต),  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นัยนัน บุญมี. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด  
สาขาเซ็นทรัลเวิลด์. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิต  
วิทยาลัย.
- นิตยา สำเร็จผล. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ปริญญา  
นิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นุรัต วรรณ. (2552). การพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานนอกระบบสังกัด  
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น. (ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญประกอบ เกาหลี. (2550). การเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบมีส่วนร่วมสำหรับประชาชน  
โดยผ่านเว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต),  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย
- เบญญา ชั้นไพบูลย์. (2526). ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ ภาควิชา  
การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศ วะสี. (2538). ยุทธศาสตร์ปัญญาแห่งชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน  
สนับสนุนการวิจัย.
- ประเวศ วะสี. (2541). การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ ครุสภา.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ประจวบ สงวนทรัพย์. (2539). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารสถานีดารวจน้ำ  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2526). ครูกับการพัฒนาสังคม เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ  
ศึกษาศาสตร์ หน่วยที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประมวล พงศพิศกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาล จังหวัดราชบุรี (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2547). สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5 ed.). มหาสารคาม: คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธนะการพิมพ์.
- ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร. (2526). การพัฒนาบุคคล. เทศกาลิบาล, 78(3), 31-45.
- ปวีณา หมดราศี. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียน เอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พงศา แสงเกื้อหนุน. (2546). ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะศึกษาศาสตร์
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรพิพัฒน์ ชื่อสัตย์. (2555). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานครู กศน.ตำบลในเขตภูมิภาค ตะวันตก. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะศึกษาศาสตร์
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2554). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). วิชายุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึง ปริญญาเอก. กรุงเทพมหานคร: พงเจริญการพิมพ์.
- เพ็ญณี แนนรท. (2544). การศึกษาตลอดชีวิต การเรียน(รู้)ตลอดชีวิต. วารสารศูนย์บริการวิชาการ 9(1), 6-11.
- ไพจิต อภัยจิต. (2533). ศักยภาพในการเผยแพร่ “ความรู้เพื่อชีวิต สาระที่ท้าทาย”ของครูโรงเรียน ปฐมศึกษาสังกัดสำนักงานปฐมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. (ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรี นครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- มนูญ วงศ์นารี. (2516). การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2536). การประเมินโครงการ แนวคิด และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รติยา บรรณสินธุ์. (2541). การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญ ทัศน์.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิบัติการศึกษไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8 ed.). กรุงเทพฯ: มติชน.
- เรียม ศรีทอง และคณะ. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: เจริญเว็บเอดิตูเคชั่น.
- วชิราภรณ์ สังข์ทอง. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สำหรับเครือข่ายทางสังคมเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมสำหรับเด็กและเยาวชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- วงศ์กรณ์ สมศรี. (2553). การพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (ม.ป.ป.). การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. Retrieved from <http://www.ns.mahidol.ac.th/english/KM/article/actionlearning.pdf>
- วิโรจน์ ใจบุญ. (2552). การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดน่าน. (มหาบัณฑิต), ราชภัฏอุตรดิตถ์.
- วิกร ตันทงทโฒ. (2536). หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. Retrieved from [http://www.noppawan.sskru.ac.th/data/learn\\_c21.pdf](http://www.noppawan.sskru.ac.th/data/learn_c21.pdf)
- วิภาพร มาพบสุข. (2549). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วีระดิตร สุปัญญา. (2548). การพัฒนาตนเองกับการศึกษาตามอัธยาศัย. วารสารศึกษาศาสตร์, 5(1).
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2545). การพัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้ตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศียร เศวต. (2532). ศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีวีดี.
- ศักดิ์ดา สถาพร. (2549). การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาร่วมสมัย. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ศักดิ์ชัย บาลศิริ. (2543). การเปรียบเทียบผลของการให้ข้อมูลกลับคืนในเทคนิคเดลฟายระหว่างการให้ข้อมูลกลับคืนด้วยค่าสถิติที่แตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2555). การศึกษากรณีตัวอย่าง : การจัดการศึกษาตลอดชีวิตในต่างประเทศ กรุงเทพฯ สำนักงาน กศน. .
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษราพัฒนา จำกัด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษราพัฒนา จำกัด.
- สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (2551). รายงานการวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. Retrieved from <http://www.nfe.go.th>
- สนธยา พลศรี. (2550). เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2544). ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ประสานมิตร.
- สนอง โลหิตวิเศษ และ สุนทร สุนันท์ชัย. (2548). การศึกษาตลอดชีวิต กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2543). การสอนผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- สมจิตร อุดม. (2549). การศึกษาเทคนิคเดลฟายเพื่อการศึกษาวิจัย. วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ, 5(1), 44-51.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2548). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมิต อาชวณิชกุล. (2534). การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมิต อาชวณิชกุล. (2544). พัฒนาแนวทางก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: นวสารินการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ก. (2549). แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง = Network กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.

- สุจิตรา ธนานันท์. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). การพัฒนาคน. สงขลา ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุนทร สุนันท์ชัย. (2542). เอกสารการศึกษานอกโรงเรียน: ม.ป.ท.
- สุนทร สุนันท์ชัย และคณะ. (2532). การศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2549). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2551). การศึกษานอกระบบเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดและทฤษฎีนำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน (ว. อภินันท์กุล Ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2543). ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544a). บทบาทหน้าที่ของสตรีชนบทในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต วารสารการศึกษานอกโรงเรียน, 4(9), 16 - 22.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544b). รายงานการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2545). รายงานการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สุวรรณา เชื้อรัตน์พงษ์. (2538). การวิจัยด้วยเทคนิคเดย์ฟาย. วารสารการศึกษาแห่งชาติ, 19, 69 – 77.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพประสบความสำเร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประชาสงเคราะห์เขตพื้นที่ในกรุงเทพฯ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทฤษฎี เพ็ชรกล้า. (2553). สถานภาพการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น

- อนงค์ ชูชัยมงคล. (2554). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุทัยธานี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์
- อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2546). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. (ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย
- อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2549). กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลง: จากยุคชุมชนถึงยุคพัฒนาความทันสมัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- อัมพร พงษ์กัสนานันท์. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. (การศึกษาดุสิตบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2544). การเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2546). การสอนแบบเน้นวิจัยโดยใช้สัญญาแห่งการเรียนรู้ (Learning Contract) การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551a). การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2551b). การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพมหานคร: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารักษ์ อินทร์พยุง. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. (ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย
- อารี พันธุ์มณี. (2540). จิตวิทยาการสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2540). ภูมิปัญญาชาวบ้านสี่ภูมิภาค : วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2544). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ บรรณกิจ.
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2551). การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย : การศึกษาที่ไม่จำกัดวัยและสถานที่. กรุงเทพฯ: แสงดาวจำกัด.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). การวางแผนการศึกษา กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อุทุมพร จามรมาน. (2540). โมเดลคืออะไร วารสารวิชาการ, 1 (ฉบับที่ 3 (มีนาคม)).
- อุ๋นตา นพคุณ. (2546). กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

### ภาษาอังกฤษ

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs. NJ Prentice Hall.
- Bloom, B. (1976). *Human Characteristics and School Learning*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Bloom, B. A. (1956). *Taxonomy of Education Objective Handbook I : Cognitive Domain*. New York: David Mc Kay Company.
- Bower, G. H., & Hilgard, E. R. (1981). *Theories of Learning* (5 th ed. ed.). Englewood Cliffs. NJ Prentice-Hall.
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: A guide for managers, organizations and institutions*. Switzerland: International Labour Organization.
- Brockett, R. G. (1983). *Overcoming resistance to self-direction in adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
- Brockett, R. G., & Hiemstra, R. (1991). *Overcoming resistance to self-direction in adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
- Brookfield, S. D. (1986). Self-Directed Adult Learning : A Critical Paradigm. *Adult Education Quarterly*, 35(2), 59-71.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Coombs, P. H. (1969). *The World Education Crisis: A System Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Coombs, P. H. (1973). Non-formal Education for Rural Development. *Journal of Northeast Asian Studies* 25(December 1973), 12-13.
- Cropley A. J. & Dave R.H. (1978). *Lifelong Education and Training of Teacher: Developing a Curriculum for Teacher Education on the Basis of Principles of Lifelong Education*. Oxford: Pergamon Press.



- Cropley, A. J., & Dave, R. H. (1978). *Lifelong Education and Training of Teacher: Developing a Curriculum for Teacher Education on the Basis of Principles of Lifelong Education*. Oxford: Pergamon Press.
- Darling, H. L. (2012). Teacher Education around the world : Changing Policies and Practices. *Teacher Quality and School Development*). Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/>
- Dewey, J. (1895). A pedagogical experiment. *In: early works of John Dewey, 5*, 244-246.
- Dewey J. (1938). Experience and Education Retrieved from <http://www.wilderdom.com/experiential/JohnDeweyPhilosophyEducation.html>
- Dilworth, R. L. (1998). Setting the Stage's Performance Improvement. *Quarterly*, 11(no. 1 ), 5-8.
- Dixon N.M. (1998). Action Learning : More than just a task force *Performance Improvement Quarterly* 11(1), 44-58.
- Eisner, E. W. (1976). *The Art of educational evaluation: A Personal view*. Philadelphia: The Falmer Press.
- Elias, J. L., & Merriam, S. B. . (1980). *Philosophical foundations of adult education*. Malabar: FL: Kreiger.
- Garrett, H. E. (1965). *Testing for Teachers*. New York: American Book Company.
- Garrison, D. R. (1970). *Educational Psychology*: Columbus: Chares. E.Merril.
- Garrison, D. R. (1997). Self-directed learning: toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, 48(1).
- Good, C. V. (1959). Dictionary of Education. New York: MC. Gr,aw-Hill.
- Gordon, J. R. (1993). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Houle, C. O. (1980). *Patterns of learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Johnson, P. L. (1993). *Delphi Meeting the New International Standard*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kasworm, C. E. (1983). *New directions for Continuing Education*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Keeves J. P. (1988). *Models and Model Building* Oxford: PerGamon Press.

- Kemble, G., & Sidhaya, N. (2010). Lifelong Learning. Retrieved from [http://www.artuclesbase.com/education\\_articels/life\\_long\\_learning\\_2904759.html](http://www.artuclesbase.com/education_articels/life_long_learning_2904759.html)
- Kemp. (1998). Pathways and Priorities for Lifelong Learning. Retrieved from <http://www.detya.gov.au/archive/ministers/Kemp/ks300398.htm>
- Knowles, M. S. (1975). *Self-Directed Learning : A Guide for Learner and Teacher* New York: Association Press.
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education : From pedagogy to andragogy* Chicago: Follett Publishing Company.
- Longman. (1981). *Dictionary of Contemporary English*. England: Clays Ltd.
- Macmillan, T. T. (1971). *The Delphi Technique*
- Marquardt M.J. (1999). *Action Learning in Action : Transforming Problems and People for World-Class Organization Learning* Polo Alto: Davies-Black Publishing.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality* New York: Harper.
- McClellan, D. E. (1999). Children's social behavior in relation to participation in mixed-age or same-age classrooms. Retrieved from <http://ecrp.uiuc.edu/v1n1/v1n1.html>. Retrieved 3 May 2014
- McGill, I., & Brockbank, A., . (2004). *Action Learning: A Guide for Professional, Managerial and Educational Development*. Retrieved from [http://www.brockbankmcgill.co.uk/publications/action\\_learning.htm](http://www.brockbankmcgill.co.uk/publications/action_learning.htm)
- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self – development: A facilitator's guide*. London: McGraw – Hill.
- Oddi, A. S. (1987). *Beyond Obviousness: Invention Protection in the Twenty-First Century*. 83 American University Law Review: 1097.
- Peterson, R. W. K. (1979). *Values, Education and the Adult*. New York: Routledge.
- Pratt, D. D. (1981). *Teacher Effectiveness - Future Directions for Adult Education*.
- Sillis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education: Enhancing learning & Education*. London: Kogan Page.
- Skager, R. (1978). *Lifelong education and evaluation practice*. Oxford Frankfurt: UNESCO Institute for Education.
- Spencer, J., and Signe M. Spencer,. (1993). *Competence at Work*. New York: Wiley.

- Steiner, E. (1988). *Methodology of Theory Construction*. Sydney : Ecology ResearchAssociates.
- Tough, A. M. (1979). *The Adult's Learning Projects. A fresh approach to theory and practice in adult learning*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- UNESCO. (1968). *Draft Programme and Budget for 1969 – 1970*. Paris: Unesco.
- UNESCO. (1972). *Learning to be : The world of education today and tomorrow*. Paris: UNESCO.
- Willer, D. (1986). *Scientific Sociology: Theory and Method*. Englewood Clift, NJ: Prentice Hall Inc.
- Wright, T. L., & Bolger, D. V. (1991). *Strategy Management*. Boston: Allyn and Bacon.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางลวพร สุกียาม่า เกิดเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2524 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต จากภาควิชาเทคโนโลยี และนวัตกรรมทาง การศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา เมื่อปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอน และ เทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2551 และเข้า ศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชา การศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553

