

รายงานผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด
จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

โดย นางสาวประภาภรณ์ คำโสภาส

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) มีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อสร้างรูปแบบและพัฒนารูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ (Research : R₁)

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้อำนวยการเรียนรู้
2. สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้อำนวยการเรียนรู้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

3. ได้ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทักษะของผู้อำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านที่ 1) จัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning = O) ด้านที่ 2 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere = L) ด้านที่ 3 ชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching = I) ด้านที่ 4 ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback = F) และด้านที่ 5 ใช้เทคโนโลยี (Technology = T)

ขั้นที่ 2 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

1. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและสร้างแบบสอบถามการวิจัย
2. สสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

3. ได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกลุ่มครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ได้มาโดยการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 236 คน ที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

เครื่องมือที่ใช้

แบบสอบถามสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

สรุปในขั้นตอนที่ 1 ได้ผลการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (Development : D₁)

ขั้นที่ 1 สร้างและพัฒนารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

1. สืบเคราะห์แนวคิดการพัฒนา รูปแบบ ทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษาการศึกษา และสังเคราะห์ผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1
2. ร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
3. ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
4. จัดประชุมระดมสมอง (Brainstorming) ยกร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

ขั้นที่ 2 ประเมินรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน และกลุ่มที่ใช้ในการประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ คือ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้

1. บันทึกการระดมสมอง (Brainstorming)
2. แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่

สรุปในขั้นตอนที่ 2 ได้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ที่ผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ (Research : R₂)

วิธีดำเนินการ

1. ประชุมชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบกับครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่
2. ทดสอบก่อนร่วมกิจกรรมด้วยแบบทดสอบเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ตามแผนการพัฒนาศักยภาพครู
4. ติดตาม สะท้อนผล และประเมินผลการร่วมกิจกรรมพัฒนาการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้

5. หลังจากดำเนินการทดลองสิ้นสุด ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ดังนี้

5.1 ประเมินผลการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ โดยทดสอบความรู้หลังพัฒนา

5.2 ประเมินผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

5.2.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

5.2.2 ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

5.2.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

5.3 ประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

5.4 ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 20 คน และกลุ่มผู้เรียนลงทะเบียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ทั้งหมดจำนวน 789 คน ในระดับประถมศึกษา จำนวน 132 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 267 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 390 คน

เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 5 ชุด ดังนี้

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้
2. แบบบันทึกการสะท้อนคิด
3. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
4. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
5. แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

สรุปในขั้นตอนที่ 3 ได้ผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในทางวิชาการ

1.1 ได้ทราบข้อมูลสภาพ ปัญหา ความต้องการ และปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะเป็นสารสนเทศสำคัญในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ในโอกาสต่อไป

1.2 ได้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) ซึ่งศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ในโอกาสต่อไป

1.3 ได้คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ให้กับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือสถานศึกษาอื่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ไปในโอกาสต่อไป

1.4 ได้หลักสูตรการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ตาม OLIFT Model

1.5 ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.6 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและใช้อ้างอิงสำหรับผู้วิจัยอื่นในโอกาสต่อไป

ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

2.1 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) หรือ สถานศึกษาทั่วไป สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโอกาสต่อไป

2.2 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) นำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

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

2.4 ศูนย์การศึกษาอิสระและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ (กศน.อำเภอ) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (สำนักงาน กศน.จังหวัด) สถานศึกษาทั่วไป และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่ ตาม รูปแบบ OLIFT Model ไปเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.5 ผู้สนใจที่จะทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือในเรื่องที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและใช้อ้างอิงได้

สรุปผลการดำเนินงาน

1. สภาพการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.71$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบด้านชี้แนะแนวทาง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.47$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 1.48$, S.D. = 0.55) ส่วนปัญหาในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทักษะชี้แนะแนวทาง มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.68) ส่วนความต้องการในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ มีความต้องการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ทักษะชี้แนะแนวทาง ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.63) สำหรับปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านบุคลากรมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.60)

2. รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแกด จังหวัดเชียงใหม่ คือ รูปแบบ OLIFT Model ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สรุปได้ ดังนี้

- 2.1 หลักการของรูปแบบ
- 2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2.3 องค์ประกอบของทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้และขั้นตอนการดำเนินงาน (Input)

2.3.1 องค์ประกอบของทักษะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitator) มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ทักษะที่ 1 ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ (Organizing for Learning Skill ซึ่งเป็นทักษะ O)

ทักษะที่ 2 ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere Skill ซึ่งเป็นทักษะ L)

ทักษะที่ 3 ทักษะชี้แนะแนวทาง (Instructional Coaching Skill ซึ่งเป็นทักษะ I)

ทักษะที่ 4 ทักษะให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Skill ซึ่งเป็นทักษะ F)

ทักษะที่ 5 ทักษะใช้เทคโนโลยี (Technology Skill ซึ่งเป็นทักษะ T)

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

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

2.5 ผลลัพธ์ของรูปแบบ (Output) มี 3 ด้าน คือ ด้านครู ด้านผู้เรียน และด้านสถานศึกษา

2.6 เจาะใจของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ที่สร้างขึ้นนี้มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.46$) ด้านความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.48$) และด้านความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.46$) แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ได้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ (OLIFT Model)

3. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ ตามรูปแบบ OLIFT Model ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

- 3.1 คำชี้แจงในการใช้คู่มือ
- 3.2 ตอนที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้อำนวยการเรียนรู้
- 3.3 ตอนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตร
- 3.4 ตอนที่ 3 การใช้หลักสูตร
- 3.5 ตอนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ
- 3.6 ตอนที่ 5 การประเมินผลสัมฤทธิ์
- 3.7 ภาคผนวก

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ที่สร้างขึ้นนี้มีคุณภาพด้านรูปแบบเนื้อหา และการนำไปใช้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีคุณภาพด้านรูปแบบเนื้อหา และการนำไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.18) แสดงว่า คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ตามรูปแบบ OLIFT Model ได้

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ที่พัฒนาได้ พบว่า หลังการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้โดยรวม มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะจัดระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ทักษะจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.58) ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.48) ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาทักษะผู้อำนวยการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.34) ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50)

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตอนที่ 3 การใช้หลักสูตร ตอนที่ 4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และเนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการและความจำเป็น ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ตอนที่ 5 การประเมินผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.44)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรประชุมอบรมผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาทักษะครูเพื่อเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่เพื่อสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของผู้อำนวยการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน
3. ควรสร้างเครือข่ายการพัฒนาทักษะครูผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator Node) ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่เข้มแข็ง
4. ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ควรส่งเสริมสนับสนุนบทบาทของผู้อำนวยการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
5. สำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงใหม่ ควรให้การสนับสนุน และนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง
4. การให้ขวัญกำลังใจ สำหรับครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับดีขึ้น