



การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
และบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ
THE DEVELOPMENT OF PERFORMANCE COMPETENCIES BY USING PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITIES OF THE NON-FORMAL EDUCATION AND INFORMAL
EDUCATION TEACHERS AND EDUCATION PERSONNEL MODEL OF CHAIYAPHUM
PROVINCE

ธนาวิวัฒน์ พงษ์เดชาตระกูล¹ บังอร เสรีรัตน์² สุรัฐ ศิลปอนันต์³ และทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ⁴

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

²รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

³อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

⁴รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

* Corresponding Author E-mail : tiktana@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ แบ่งการวิจัยเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แหล่งข้อมูลได้จากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานและการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 34 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ตอนที่ 3 ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบ กลุ่มผู้ปฏิบัติเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 50 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และสรุป เสนอเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 80 มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ลงมาและต้องเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกด้าน 2) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และ 3) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะและการดำเนินงานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพคน การสื่อสารและการจูงใจสูงขึ้น ในขณะที่ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสาขาทางการศึกษา มีผลไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : สมรรถนะการปฏิบัติงาน, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย



ABSTRACT

The purposes of this research were to study Performance Competencies, Evaluate the possibility and assessment and study results showed The Development of Performance Competencies by Using Professional Learning Communities of Non-Formal Education and Informal Education Teachers and Education Personnel Model of Chaiyaphum Province. The research included 3 steps : Step 1 to study Performance Competencies of Non-Formal Education and Informal Education Teachers and Education Personnel. Data source from Documentation evaluation working and performance competencies measurement. Step 2 to Development Model by workshop the 34 executive education, administrators and substitute teacher and education personnel. Evaluate the possibility and assess of model by focus group 13 experts. Step 3 to study results showed the model by 50 group practices as teachers and education personnel, case study from Amphur BaanTan Chaiyaphum Province. Analyzed and concluded were offering a complete form.

Research finding were as follows : 1) Non-Formal Education and Informal Education Teachers and Education Personnel of Chaiyaphum Province 80 percentages had Performance Competencies as poor level and must be developed every sides. 2) Professional Learning Community Model had evaluate the possibility and feasibility had high level and over. 3) To Professional Learning Communities of education teachers and education personnel model had the nature and operation high level and over. And the development of performance competencies by Using Professional Learning Communities of Non-Formal Education and Informal Education Teachers and Education Personnel Model as a result were Achievement Motivation, Vision, Caring & Developing others, Communication & Influencing had high level while position, experience and education were not statistically different.

Keywords : Performance Competencies, Professional Learning Community, Non-Formal Education and Informal Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าผลลัพธ์คือเด็กไทยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คะแนนการทดสอบไม่ว่าจะเป็นกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือแม้แต่การวัดความคิดรวบยอด ทักษะการคิดของผู้เรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สาเหตุสำคัญของคุณภาพการศึกษามาจากคุณภาพครูและการขาดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน (World Bank,2010) อัตราการจบมัธยมศึกษาของไทยต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนบ้านอย่างมาเลเซียและฟิลิปปินส์ สภาพแรงงานก็ไม่อดทนต่อความกดดัน ขาดความสามารถในการเรียนรู้และขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย,2551) แรงงานไม่มีทักษะเพียงพอในการปฏิบัติงาน ขาดทักษะในการสื่อสารและภาษา ขาดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแสดงออกทางความคิด และทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านและประเทศอื่นๆในภูมิภาค

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนวิถีจัดการเรียนรู้ของครู วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งรูปแบบและหรือนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้จะไม่เกิดประโยชน์หากครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่นำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการ



เรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นมักเกิดขึ้นในชุมชนการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้นเอง เนื่องจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยเฉพาะสมรรถนะที่เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงจึงเป็นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ นั่นคือ กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ และครูมิใช่ผู้มอบความรู้ แต่เป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2554) เป้าหมายของการเรียนรู้จึงมิใช่ตัวความรู้ แต่ควรอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาที่ดีจึงเป็นการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการทำงานของสมอง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสนุก อยากรู้อยากคิดและแก้ปัญหาเป็น การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (สำนักงาน ก.พ., 2553) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) บดินทร์ วิจารณ์ (2547) อัจริยา วัชรวิวัฒน์ (2544) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) อ่างถึงใน จิระ งอกศิลป์, 2550) หรือริชาร์ด ดูโฟลล์ (Richard DuFour, 1998) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ชุมชนการเรียนรู้ก็คือ Community of Practice หรือ CoP ของครู ชุมชนการเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครู ในยุคศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิงโดยครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Class Room) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนจากการทำงานร่วมกัน ที่เรียกว่าการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) พานิช และวิจารณ์ (2554) อ่างถึงใน Richard DuFour, 2010 (ชุมชนการเรียนรู้จึงเป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ เกิดจากการรวมตัวของผู้บริหารครูและ บุคลากรทางการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้มีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย กำหนดแผนงานโครงการหรือกิจกรรมร่วมกันและลงมือทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างลึกซึ้งและเชื่อมโยงกันและกัน ด้วยวิธีการสนทนาหรือวิทยภาพ

จากการประเมินผล และวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานร้อยละ 80 อยู่ในระดับพอใช้ลงมาและมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ประกอบกับคุณวุฒิของครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าครึ่งไม่ได้จบการศึกษาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังขาดโอกาสที่จะเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จึงเป็นรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ

2. เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ

3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 1,032 คน จาก 16 อำเภอ

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมายการศึกษาศมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 1,032 คน

2. ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 34 คน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน

3. กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2) แบบประเมินชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินตนเอง และ 3) แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ใช้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานหลังทดลองใช้รูปแบบ

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร้อยละ 80 จะต้องเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เหตุผลเชิงจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพ และการสื่อสารและการจูงใจ

2. การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทั้งด้านลักษณะชุมชนการเรียนรู้ ด้านองค์ประกอบการเรียนรู้ ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ด้านรูปแบบการเรียนรู้ ด้าน



บทบาทและภารกิจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ และด้านตัวชี้วัดชุมชนการเรียนรู้ มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

3. ผลการศึกษาการทดลองใช้รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ

3.1 การประเมินชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

3.1.1 ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการรวมตัวในชุมชนการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ ใฝ่หาความรู้ และเชื่อมั่นในชุมชนในระดับมากที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร สมาชิกในชุมชนให้ความสำคัญและความภาคภูมิใจในองค์กร เข้าใจ ตระหนักและมีทัศนคติที่ดีต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เครือข่ายการเรียนรู้ใช้ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ โดยมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมในสถานศึกษาและทางสังคม การเรียนรู้เกิดจากการร่วมกิจกรรมของชุมชนทั้งในเรื่องการออกแบบกิจกรรม ลงมือปฏิบัติ และรับผลการกระทำร่วมกัน สมาชิกในชุมชนเรียนรู้จึงเป็นทั้งครูฝึกและผู้รับการฝึก

3.1.2 องค์ประกอบของชุมชน ด้านบุคลากรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ องค์ความรู้ส่วนมากเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกในชุมชน

3.1.3 กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ส่วนมากมาจากการถ่ายทอดของสมาชิกในชุมชนสู่สมาชิกในชุมชนเองด้วยการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้เป็นเครื่องมือการถ่ายทอด

3.1.4 รูปแบบการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้จากการทำงานและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.1.5 บทบาทและภารกิจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ ผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องของการเป็นผู้นำชุมชนการเรียนรู้ในทุกด้าน เช่นการช่วยเหลือแบ่งปัน การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและเป้าหมายร่วมกัน การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เรียนรู้ประสบการณ์และการทำงานร่วมกัน

3.1.6 กิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ เรื่องที่สำคัญสุดยอดคือเป้าหมายของชุมชนสภาพที่ต้องการเห็นคือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ และการที่จะบรรลุเป้าหมายจะต้องลงมือปฏิบัติร่วมกัน

3.1.7 สาระการเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นในเรื่องการติดตามและพัฒนาประสิทธิภาพงาน ครูและบุคลากรจะต้องสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาศักยภาพคนต้องรู้เรื่องการจัดการความรู้ ส่วนการสื่อสารและการจูงใจเน้นเรื่องการมีมนุษย์สัมพันธ์ อย่างไรก็ตามทุกสมรรถนะจำเป็นต้องมีการพัฒนา

3.1.8 ตัวชี้วัดความก้าวหน้าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การกำหนดพันธกิจร่วมสมาชิกต้องมุ่งมั่นตั้งใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมต้องร่วมมือปฏิบัติงาน การกำหนดค่านิยมร่วมคือการเกิดวัฒนธรรมตามตัวชี้วัดชุมชนการเรียนรู้ และการมีเป้าหมายร่วมคือการเกิดวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีต่อเนื่องและยั่งยืน และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิอยู่ในขั้นพัฒนาถึงขั้นยั่งยืน

3.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

3.2.1 การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพคน และการสื่อสารและการจูงใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่เปลี่ยนแปลง แต่มีแนวโน้มสูงขึ้น

3.2.2 การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเทียบการจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ เดิมมีลักษณะการรวมตัวที่เกิดจากเป้าหมายหลักคือการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษา ส่วนมากหางานทำไม่ได้จึงมุ่งสู่การเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนมากไม่ได้จบการศึกษาสาขาทางการศึกษา จึงเป็นไปโดยไม่สมัครใจ ขาดความรู้และประสบการณ์ ขาดแรงจูงใจ และขาดเชื่อมั่นในการทำงาน แต่หลังจากมีการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพการรวมตัวของชุมชนการเรียนรู้มีความสมัครใจที่จะดำเนินชีวิตในชุมชนการเรียนรู้ มีแรงจูงใจและเชื่อมั่นในสถานภาพการทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน กล่าวคือกล้าทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass (2004) ทุกคนให้ความสำคัญกับองค์กร เช่นเดียวกับ Kirkpatrick, Barrett & Jones (2003) โดยเข้าใจและตระหนักถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การใช้เครือข่ายด้านภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้เป็นหลัก (ครรรชิต พุทธโกสา, 2554) มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้โดยการทำการกิจกรรมร่วมกัน ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในชุมชน และเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานเป็นหลัก

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู กคน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นบุคลากรที่มีอยู่เดิม สอดคล้องกับวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ที่พบว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้คือบุคลากรในชุมชน องค์ความรู้เดิมมาจากหลากหลายแหล่งความรู้ยังขาดระบบการจัดหมวดหมู่ ปัจจุบันองค์ความรู้มาจากภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้เกิดจากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เดิมการถ่ายทอดความรู้จัดกระจายต่างคนต่างรับความรู้และประสบการณ์มีการแยกบุคคล แต่หลังจากใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากสมาชิกในชุมชนเป็นหลัก โดยการลงมือปฏิบัติงานร่วมกันสอดคล้องกับ Peter Senge (2004) มีคลังความรู้หรือแหล่งเรียนรู้เกิดขึ้น เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2554) ส่วนบทบาทและภารกิจของผู้บริหารเดิมขาดการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ปัจจุบันผู้นำแสดงบทบาทเป็นผู้นำการพัฒนา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทในการร่วมเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเช่นเดียวกับงานวิจัยของประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556) กิจกรรมการเรียนรู้เรื่องสำคัญสุดท้ายคือจริงเป็นเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ สภาพที่ต้องการเห็นคือการดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมาย การบรรลุเป้าหมายจะต้องเกิดจากการลงมือปฏิบัติร่วมกันเช่นเดียวกับ Richard DuFour, Rebecca (1998)

สำหรับสาระการเรียนรู้เดิมกระจายขาดการจัดระบบและไม่เฉพาะเจาะจง ปัจจุบันสาระการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเน้นการสร้างผู้เชี่ยวชาญในงานอาชีพ เหตุผลเชิงจริยธรรมเน้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับ ประภัสสร มีน้อย (2553) การมีวิสัยทัศน์เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาศักยภาพคนเน้นการจัดการความรู้ และการสื่อสารและการจูงใจเน้นการมีมนุษย์สัมพันธ์และทุกสาระการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ประโยชน์ คล้ายลักษณะ (2556) ในขณะที่ตัวชี้วัดชุมชนการเรียนรู้เดิมอยู่ในขั้นก่อนเริ่มต้นโดยไม่มีการดำเนินการวัดผลร่วมกัน มีการให้นโยบายถึงทัศนคติ พฤติกรรม และความมุ่งมั่นขององค์กรน้อย ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงไม่มีความผูกพันกับเป้าหมาย ปัจจุบันชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดพันธกิจร่วม วิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วมอยู่ในขั้นพัฒนาถึงขั้นยั่งยืน

2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเดิมร้อยละ 80 อยู่ในระดับพอใช้ลงมาซึ่งจะต้องเข้ารับการพัฒนาเพื่อต่อสัญญา ปัจจุบันหลังจากใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงขึ้นในทุกด้าน ยกเว้นสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและสมรรถนะการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมไม่เปลี่ยนแปลงแต่มีแนวโน้มสูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติสุตา กาศเกษม (2557) ประภัสสร มีน้อย (2553) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) เนื่องจากสมรรถนะการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นเรื่องจิตใจ เป็นเรื่องนามธรรมที่มีตัวแปรทั้งพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมาเกี่ยวข้องของส่วนสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นสมรรถนะที่เน้นทักษะและประสบการณ์ ทั้ง 2 สมรรถนะจึงต้องใช้ระยะเวลาในการอบรมกล่อมเกลางานสังคม และการเปรียบเทียบสมรรถนะตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสาขาทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน อันอาจเป็นผลมาจากการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติเป็นผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงขึ้นไม่ว่าตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสาขาการศึกษาที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/สถานศึกษาอื่นๆ
- 1.2 เป็นแนวทางให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ไปสู่ห้องเรียน
- 1.3 เป็นแนวทางให้มีการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สมรรถนะการปฏิบัติงานอื่นให้ครอบคลุม
- 2.2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ควรใช้ระยะเวลาและกระทำหลายครั้ง
- 2.3 ควรศึกษาตัวแบบทางสังคมอื่นๆที่น่าจะมีอิทธิพลในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วย



2.4 ควรศึกษาวิจัยการใช้ชุมชนการเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กคน สำนักงาน . (2551). **การพัฒนาารูปแบบการจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน**. สรุปรประมวลประสบการณ์การจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนต้นแบบกรุงเทพฯ.: สำนักสังการพิมพ์.
- เกียรติสุดา กาศเกษม .(2557) .**การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียนของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ครรชิต พุทธิโกษา. (2554). **คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ .(วช).
- จีระ งอกศิลป์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 3**. กรุงเทพฯไอเดียนสโตร์ :
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล .(2556) .**รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา**. วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุริยสาส์น.
- ประภัสสร มีน้อย. (2553). **การสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จากกรอบคุณลักษณะของบุคลากรในสวนราชการ** . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยมหิดล
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ .(2556) .**รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ**.บทความวิจัย วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ .(2557) .**รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21** . **บริบทโรงเรียนในประเทศไทย** บทความวิจัยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี .Hatyai Journal 12(2)
- วิจารณ์ พานิช. (2554). **บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้ (11) ชุมชนแห่งผู้นำ**.
<http://ec2-50-17-211-118.compute-1.amazonaws.com/blogs/posts/463955>
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. น.191 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมการพิมพ์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551). **ทักษะในด้านภาษาและสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550). **สมรรถนะของข้าราชการ** .กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). **การบริหารสมรรถนะของบุคลากร**.
<http://www.ocsc.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด** .กรุงเทพฯ:



สำนักงานฯ.

อัจริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ**

นักศึกษาพยาบาลศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. (2004). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks: Sage.

Kilpatrick, S., Barret, M. & Jones, T. (2003). **Defining Learning Communities.** AARE.

(Australian Association for Research in Education) Available from

<http://www.aare.edu.au/03pap/jon03441.pdf>

Senge. (2004). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.**

New York : Doubleday.

Richard DuFour,(1998). **Professional Learning Communities PLC.**

World Bank. (2010). **Thailand Social Monitor: Improving Secondary Education.**