

องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล

The Components and Learning Process of a Self-Development Learning to Enhance Lifelong Education Management Potentials for Non-Formal Education Facilitators

ลวพร สุกียาม่า, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา และสมบุญ บวรศิริรักษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารและเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย กลุ่มเดิม 20 คน จำนวน 3 รอบ จากผู้บริหารและนักวิชาการผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน. ตำบลมากกว่า 5 ปี และครู กศน.ตำบล โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามเดลฟาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงบรรยายและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน.ตำบล ประกอบด้วย องค์ประกอบภายในตนเอง และองค์ประกอบสนับสนุน ดังนี้ 1. องค์ประกอบภายในตนเอง มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) แรงจูงใจและความต้องการ 1.2) ความตระหนักในบทบาท 1.3) ความพร้อมในตนเอง 1.4) คุณลักษณะที่ดี 1.5) ความเชื่อมั่นในความสามารถตน 1.6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 1.7) จรรยาบรรณวิชาชีพครู 2. องค์ประกอบสนับสนุน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) ผู้จัดและผู้สนับสนุน 2.2) เนื้อหา 2.3) กิจกรรมในการพัฒนา 2.4) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 2.5) ผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ และ 2.6) การวัดและการประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน.ตำบลมี 8 ชั้น ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) กำหนดเป้าหมาย ผ่านการวินิจฉัย

ความต้องการเรียนรู้และประเมินตนเอง 3) ออกแบบการเรียนรู้ 4) พัฒนาดตนเองและเสริมแรงการเรียนรู้ 5) พบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิด 6) ประเมินผลการพัฒนาดตนเอง 7) ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหา และ 8) ขยายองค์ความรู้สู่ผู้อื่น

คำสำคัญ: การพัฒนาดตนเอง/ กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาดตนเอง/การจัดการศึกษาตลอดชีวิต/ ครู กคน.ตำบล

Abstract

The purpose of this study was to study the self-development components and learning process of non-formal education facilitators to enhance the potentials of lifelong education management. Using the systematic review literature and Delphi techniques 3 times by 20 experts (same group) from 1) experts form the provincial Office of Non-formal and Informal Education. 2) academic expert; and 3) non-formal education facilitators. Experts about the self-development components and learning process of non-formal education facilitators had experience of more than 5 years. Then all data were collected and information in documentary analysis form as well as Delphi questionnaires. Data and information were analyzed by descriptive statistics and content analysis.

The result of the study revealed that:

1. The self-development components of non-formal education facilitators for enhancing the potential of lifelong education management have the following two components: (1) Self-components comprising 7 issues: 1.1) desire to learn, 1.2) role awareness, 1.3) self-readiness, 1.4) personality, 1.5) self-esteem, 1.6) self-directed learning, and 1.7) the ethics of the teaching profession. (2) Supporting components comprising 5 issues: 2.1) supporter, 2.2) activities, 2.3) media and learning resource, 2.4) career achievement, and 2.5) evaluation

2. The self-development learning process of non-formal education facilitators for enhancing the potentials of lifelong education management comprise 8 steps: 1) desire to learn and create self-motivation, 2) set goals by self-diagnosis, 3) planning design 4) action and self-empowerment, 5) evaluation by team reflection, 6) self-evaluation, 7) review knowledge, and 8) sharing of knowledge.

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

บทนำ

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดแทรกอยู่ในชีวิตของมนุษย์ และเกิดพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม การเรียนรู้หรือการศึกษานั้นมิได้เกิดขึ้นเฉพาะช่วงวัยเรียนเท่านั้น แต่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงช่วยให้บุคคลได้รับข่าวสาร องค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน การศึกษาตลอดชีวิตจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคสังคมฐานความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; สุมาลี สังข์ศรี, 2543; อุดม เขยกิจวงศ์, 2551; ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2558)

การจะทำให้การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญคือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และมีบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อน คือ ครู กศน.ตำบล ผ่านบทบาทในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ทั้งในสถานที่ทำงาน และนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ 1. ด้านวางแผนจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. ด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3. ด้านการให้บริการการเรียนรู้ 4. ด้านสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม ประเพณี และ 5. ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน ดังนั้นครู กศน.ตำบลจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีอิสระที่จะเรียน มีทักษะในการแสวงหาความรู้ในยุคสังคมฐานความรู้ และเพื่อประสานงานและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (ชินวรรณ บุญเกียรติ, 2552 อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2552)

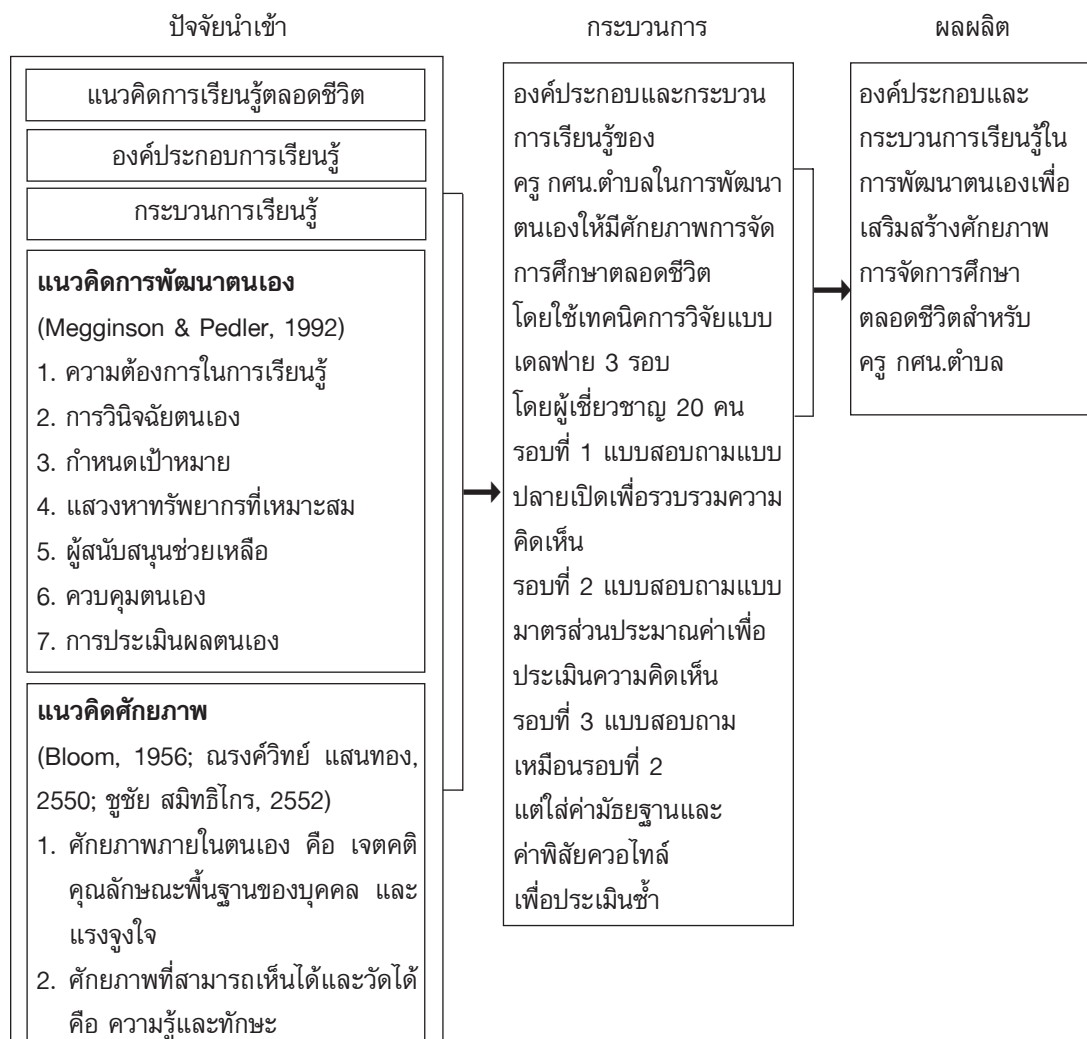
ปัจจุบัน ครู กศน.ตำบลมีการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีอย่างต่อเนื่องใน 2 ลักษณะคือ 1. ได้รับการพัฒนาจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู กศน.ตำบล โดยมีการกำหนดให้ครู กศน.ตำบล ทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะการให้ความรู้แบบเผชิญหน้าอย่างน้อยปีละไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง (แต่มีบางส่วนที่ได้รับการเข้าฝึกอบรมถึงปีละ 6 ครั้ง) (ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ และคณะ, 2551) และ 2. การเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีรูปแบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัยที่หลากหลาย ทั้งที่ตั้งใจและที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ครู กศน.ตำบลพัฒนาตัวเองในรูปแบบของการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามบริบทพื้นที่ของ กศน.ตำบลตน เช่น อ่านหนังสือ สนทนากับผู้รู้ หรือลงพื้นที่สำรวจชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ถามเพื่อน ครู หรือให้ศึกษานิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงสอนงานที่ตัวยังทำไม่ได้ แล้วเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต”(จรัสศรี หัวใจ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 พฤศจิกายน 2555) ซึ่งสอดคล้องกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538) ที่ได้เสนอว่ารูปแบบการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายรูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ และการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบัน

จากข้อมูลเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่าครู กศน.ตำบลมีรูปแบบการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่หลากหลาย

และแตกต่างกันตามบริบทชุมชน จึงทำให้ครู กศน.ตำบลแต่ละคนมีองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน.ตำบล เพื่อนำมาจัดทำเป็นต้นแบบขององค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ให้ครู กศน.ตำบลแต่ละคนใช้เป็นต้นแบบในการแสวงหาความรู้ และสร้างเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน ส่งผลให้การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน.ตำบล



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การศึกษาเอกสาร และการวิจัยแบบเดลฟาย (delphi technique) ประชากรที่ทำการศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมจำนวน 20 คน 3 รอบ (Macmillan, 1971) จากการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์คัดเลือก คือ เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในองค์ประกอบ และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของครู กศน. ตำบล 5 ปี แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. ผู้เชี่ยวชาญสังกัดสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 7 คน 2. ผู้เชี่ยวชาญในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา 6 คน และ 3. ครู กศน.ตำบล 7 คน

กระบวนการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1

1.1 สั่งเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล ตั้งแต่ปี 2543-2558 จำนวน 10 เรื่อง เพื่อสั่งเคราะห์ และสกัดเป็นประเด็นคำถามที่จะใช้ในแบบสอบถามปลายเปิดของเดลฟายรอบที่ 1

1.2 สรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปสร้างเป็นประเด็นคำถามที่จะใช้ในแบบสอบถามปลายเปิดของเดลฟายรอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 2

ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย นำประเด็นที่ได้จากการสั่งเคราะห์เอกสารในขั้นที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 20 คน โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ เมื่อได้ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ 20 คนแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้สรุปเป็น(ร่าง)องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับ ครู กศน.ตำบล

ขั้นตอนที่ 3

การตรวจสอบ (ร่าง) องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จากสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสถาบันอุดมศึกษา จากนั้นนำผลที่ได้จากการตรวจสอบไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงบรรยาย และสรุปผลการวิจัยต่อไป

เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือวิจัยออกเป็น 3 ช่วงของการวิจัยดังต่อไปนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาเอกสาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร

ช่วงที่ 2 การใช้เทคนิคเดลฟาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 1 จำนวน 5 ประเด็น 2) แบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหาคำตอบของแบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 1 3) แบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 3 ได้ข้อมูลมาจากแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 2 โดยเพิ่มค่าสถิติ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบและเพื่อหาข้อยุติ (consensus)

ช่วงที่ 3 การตรวจสอบ (ร่าง) องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบ เครื่องมือทุกฉบับผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ทุกข้อสอดคล้องกับเกณฑ์ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงจะถือว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ซึ่งมีผลรวมอยู่ระหว่าง .80-90

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบวิเคราะห์เอกสารเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาดังนี้ 1. จัดกลุ่มตีความหมาย 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกัน และ 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2549)

ส่วนที่ 2 เทคนิคเดลฟายมีข้อมูล 2 ประเภทคือ เชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและค่าสถิติเชิงบรรยาย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 1 เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาดังนี้ 1. จัดกลุ่มตีความหมาย 2. หาความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกัน และ 3. หาความสัมพันธ์ของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2549)

แบบสอบถามปลายเปิดรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการคำนวณค่าทางสถิติ ค่ามัธยฐาน (median) ที่ระดับ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) ที่ระดับน้อยกว่า 1.50 มาใช้

ส่วนที่ 3 ส่วนของการตรวจสอบ (ร่าง) องค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล พบว่า มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1) องค์ประกอบภายในตนเอง และ 2) องค์ประกอบสนับสนุน ได้แก่ ด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรมในการพัฒนา ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ และด้านการวัดและประเมินผล องค์ประกอบทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Megginson & Pedler, 1992; ประเวศ วะสี, 2538) และกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ขั้นวินิจฉัยตนเอง ขั้นกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนแบบการเรียนรู้ ขั้นดำเนินการพัฒนาตนเอง และขั้นประเมินผลการพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992; พจน์ เพชรบุรณิน, 2528; สมิต อาชวนิจกุล, 2534; ประเวศ วะสี, 2538)

ด้านที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จำนวน 20 คน 3 รอบ พบว่า 2.1 องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มี 2 องค์ประกอบใหญ่ ได้แก่ 1. องค์ประกอบภายในตนเองของครู กศน.ตำบล มี 7 องค์ประกอบ และองค์ประกอบสนับสนุน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

ตาราง 1 องค์ประกอบภายในตนเองของครู กศน.ตำบล 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับความเห็น	ความสอดคล้อง
ด้านแรงจูงใจและความต้องการ	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านความตระหนักในบทบาทหน้าที่	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านความพร้อมในตนเอง	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านคุณลักษณะที่ดี	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถตน	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตาราง 1 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญ 20 คนมีความคิดเห็นสอดคล้องว่าครู กศน.ตำบลควรมีองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล ด้านภายในตนเอง ทั้ง 7 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน

ตาราง 2 องค์ประกอบสนับสนุน 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	Median	Interquartile $Q_3 - Q_1$	ระดับความเห็น	ความสอดคล้อง
ด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านเนื้อหา	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านกิจกรรมในการพัฒนา	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ	5.0	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านการวัดและการประเมินผล	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตาราง 2 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญ 20 คนมีความคิดเห็นสอดคล้องว่าครู กศน.ตำบลควรมีองค์ประกอบสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้ง 6 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน

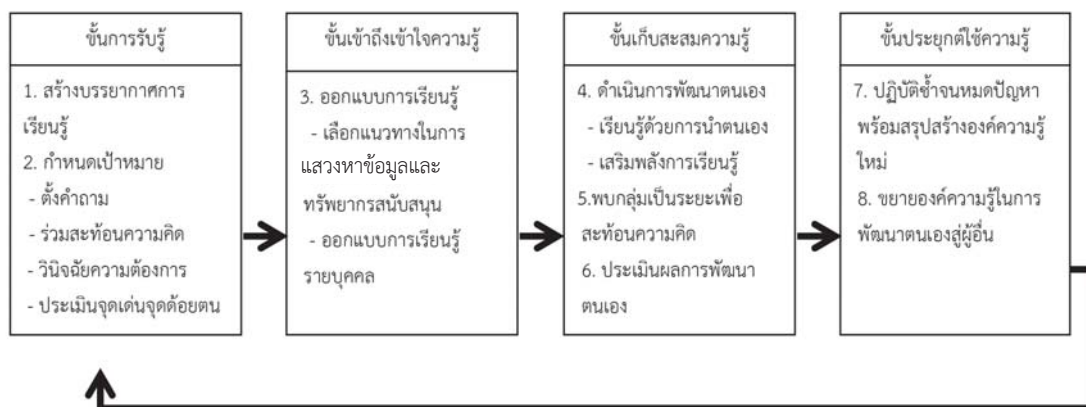
2.2 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล เกิดจากการบูรณาการหลายแนวคิดและทฤษฎี ทั้งทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (andragogy theory) แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learning) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning) แนวคิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง (self-development learning) ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองของ ครู กศน.ตำบลแต่ละคน ซึ่งมีขั้นตอนในการรับรู้ข้อมูล เข้าใจความรู้ เก็บสะสมความรู้ มีการตอบสนองข้อมูลเพื่อแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง และประยุกต์ใช้ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยทั้งนี้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น คีษานีเทศก์ หรือเพื่อนครูที่จะช่วยครู กศน.ตำบลพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้มีประสิทธิภาพได้ โดยกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมี 9 ขั้นตอน

ตาราง 3 กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน. ตำบล

ชั้น	กระบวนการเรียนรู้	Median	Interquartile	ระดับความ เห็นด้วย	ความ สอดคล้อง
			$Q_3 - Q_1$		
1	วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
2	ประเมินตนเอง	4.0	1.0	มาก	สอดคล้อง
3	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	กำหนดเป้าหมายและออกแบบการเรียนรู้	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	ดำเนินการพัฒนาตนเองและเสริมแรง	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	พบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิด	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	ประเมินผลการพัฒนาตนเอง	4.5	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองต่อผู้อื่น	5.0	1.0	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตาราง 3 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญ 20 คนมีความคิดเห็นสอดคล้องว่าครู กศน.ตำบลควรมีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 9 กระบวนการ ดังนี้ วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ประเมินตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) กำหนดเป้าหมายและออกแบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ดำเนินการพัฒนาตนเองและเสริมแรง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) พบกลุ่มเป็นระยะเพื่อสะท้อนความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ประเมินผลการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) และขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$)

กระบวนการทั้งหมดนี้เกิดขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิให้นำขั้นสร้างบรรยากาศการเรียนรู้มาเป็นขั้นที่ 1 และปรับลดกระบวนการเรียนรู้ในขั้นการวินิจฉัยการเรียนรู้ และการประเมินตนเองให้รวมอยู่เป็นขั้นตอนเดียวกับขั้นกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง และแยกขั้นออกแบบการเรียนรู้เป็นขั้นเดียว ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตจึงเหลือเพียง 8 ขั้นตอนดังแผนภาพ 2



แผนภาพ 2 แสดงกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับครู กศน.ตำบล

3) ผลการตรวจสอบ(ร่าง) องค์กรประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต แสดงค่าตาราง 4

ตาราง 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) องค์กรประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับครู กศน.ตำบล (n=5)

องค์กรประกอบ	($\bar{X}$)	SD	ระดับความเห็นด้วย
ด้านภายในตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด
ด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน	3.80	0.98	มาก
ด้านเนื้อหา	4.60	0.49	มากที่สุด
ด้านกิจกรรมในการพัฒนา	4.60	0.49	มากที่สุด
ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้	4.40	0.49	มาก
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ	4.20	0.40	มาก
ด้านการวัดและการประเมินผล	4.00	0.00	มาก
รวม	4.34	0.53	มาก

ตาราง 4 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ด้านคือ ด้านภายในตนเองของครู กศน.ตำบล ($\bar{X} = 4.80$) ด้านเนื้อหา ($\bar{X} = 4.60$) ด้านกิจกรรมในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$) และมีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.40$) ผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.00$) และด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่ามัธยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ(ร่าง) กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล (n=5)

กระบวนการเรียนรู้	($\bar{X}$)	SD	ระดับความเห็นด้วย
สร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด
กำหนดเป้าหมาย	5.0	0	มากที่สุด
ออกแบบการเรียนรู้	5.0	0	มากที่สุด
ดำเนินการพัฒนาตนเองและเสริมแรงการเรียนรู้	4.40	0.80	มาก
พบกลุ่มเป็นระยะ ๆ เพื่อสะท้อนความคิด	5.0	0	มากที่สุด
ประเมินผลการพัฒนาตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด
ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่	5.0	0	มากที่สุด
ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น	4.60	0.49	มากที่สุด
รวม	4.80	0.52	มากที่สุด

ตาราง 5 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล ว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 8 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 5.0$) ขั้นตอนออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 5.0$) ขั้นตอนพบกลุ่มเป็นระยะ ๆ เพื่อสะท้อนความคิด ($\bar{X} = 5.0$) ขั้นตอนปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X} = 5.0$) ขั้นตอนประเมินผลการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.80$) ขั้นตอนสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$) ขั้นตอนขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.60$) และมีความเหมาะสมในระดับมาก 1 ขั้นตอนดำเนินการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล 2 ประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภายในตนเอง 2) ด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน 3) ด้านเนื้อหา 4) ด้านกิจกรรมในการพัฒนา 5) ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ 6) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ และ 7) ด้านการวัดและประเมินผล โดยองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบภายในตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากตัวครู กศน. ตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมในการเริ่มเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสามารถที่พึงมี รวมไปถึงคุณลักษณะที่จำเป็นที่ทำให้พัฒนาตนเองได้สำเร็จ องค์ประกอบนี้สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติ (attitude) (ณรงค์วิทย์ แสหนทอง, 2550) ทำให้รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน และสามารถนำจุดด้อยนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตนเองรวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพได้

องค์ประกอบด้านเนื้อหา เนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองควรสอดคล้องกับบริบทชุมชน และบทบาทหน้าที่ที่ครู กศน. ตำบลปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้ทันที โดยเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) เนื้อหาปฐมภูมิ คือ การได้รับประสบการณ์ตรงและอ้อม ทั้งการลงพื้นที่สังเกต พูดคุย สัมภาษณ์ กับผู้อื่น 2) เนื้อหาทุติยภูมิ คือ ได้จากข้อมูลด้านเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน บทความ เอกสารฝึกอบรมต่าง ๆ

องค์ประกอบด้านผู้จัดและผู้สนับสนุน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะแสดงให้เห็นถึงผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ให้ครู กศน. ตำบล เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบด้านกิจกรรมในการพัฒนา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเช่นกัน โดยกิจกรรมในการพัฒนาที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้กับครู กศน. ตำบล เพื่อนำไปสู่การได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ในรูปแบบการศึกษานอกระบบ เช่น การจัดอบรมวิชาการ ประชุมสัมมนา และแบบกิจกรรม ส่งเสริมรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นกิจกรรมในการพัฒนานับเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ ครู กศน. ตำบล ได้เปิดโลกทัศน์ของตนเองสู่สิ่งใหม่ ๆ สามารถค้นพบและรู้จักตนเองมากขึ้น

องค์ประกอบด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะ ครู กศน.ตำบลต้องปฏิบัติงานทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และ การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนเพื่อจัดการศึกษาตลอดชีวิต จึงจำเป็นต้องรู้จักวิธีการแสวงหาข้อมูล ความรู้ และผู้สนับสนุนเพื่อนำมาใช้ช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรจัดความพร้อมด้านทรัพยากรสนับสนุน สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครู กศน. ตำบล สามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

ในขณะที่องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางอาชีพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะแสดงถึงความสำเร็จในวิชาชีพ และช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับ ครู กศน.ตำบล ในรูปแบบของการได้รับค่าตอบแทนในความสามารถ

ทางการปฏิบัติงานหรือการได้เลื่อนขั้น เปลี่ยนตำแหน่งงาน ทำให้บุคคลที่มีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งมีโอกาสพัฒนาตนเองได้สำเร็จมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับนภดล คำเต็ม (2545) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในวิชาชีพส่งผลบวกด้านจิตใจ การได้รับรางวัล และความก้าวหน้าส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีความมั่นคงด้านจิตใจ การเงิน และการงาน

องค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะเป็นส่วนที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบลว่าสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาใช้ในการจัดการศึกษา จนทำให้ผู้เรียน คนในชุมชน เครือข่ายเกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาตลอดชีวิตหรือไม่ จึงนับว่าการวัดและการประเมินผลเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ ครู กศน. ตำบล สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทาง ต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จ

ประเด็นที่ 2 ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับครู กศน.ตำบล พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ควรประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ 2) กำหนดเป้าหมาย 3) ออกแบบการเรียนรู้ 4) ดำเนินการพัฒนาตนเองและเสริมแรงการเรียนรู้ 5) พบกลุ่มเป็นระยะ ๆ เพื่อสะท้อนความคิด 6) การวัดและการประเมินผล 7) ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่ 8) ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลาย ได้แก่ 1) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (andragogy theory) 2) หลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong education management) 3) แนวคิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง (self-development learning) 4) แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learning) 5) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning) ซึ่งทุกแนวคิดมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ขั้นตอนทั้ง 8 ขั้นตอนเป็นส่วนสำคัญที่ประกอบเป็นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองที่ทำให้ครู กศน. ตำบล เกิดการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ครู กศน. ตำบลสร้างขึ้นจากความต้องการภายในตนเอง เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เช่น เปิดเพลงที่ชอบก่อนการพัฒนาตนเองในเรื่องใด ๆ วาดภาพเพื่อผ่อนคลาย เป็นต้น สอดคล้องกับ Knowles (1978) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ เป็นการเรียนรู้เพื่อตอบสนองแรงจูงใจภายในตนเอง อีกทั้งการที่บุคคลได้เรียนรู้ในสิ่งที่เกิดจากความต้องการของตนเองนั้น ย่อมส่งผลให้การพัฒนาตนเองสำเร็จได้มากกว่าบุคคลที่ถูกบังคับให้พัฒนาตนเอง

2) กำหนดเป้าหมาย เป็นกระบวนการที่สองที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะขั้นนี้ครู กคน.ตำบล ได้วินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของตน ผ่านการตั้งคำถามและสะท้อนความคิดจากประสบการณ์ร่วมกับผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จากนั้นทำการประเมินตนเองโดยวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตน ในเรื่องที่ต้องการพัฒนา ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จนนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนและมีทิศทาง สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning) โดย Marquardt (1999) กล่าวว่า การเรียนรู้ผ่าน การปฏิบัติในชั้นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย จะกระทำการผ่านการตั้งคำถาม และการสะท้อนกลับความคิดจากประสบการณ์ในอดีตร่วมกัน เพื่อกำหนดเป้าหมาย และหาแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

3) ออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะขั้นนี้มีการเลือกแนวทางแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรในการ พัฒนาดตนเอง ซึ่งช่วยให้ครู กคน.ตำบล รู้วิธีการเข้าถึงข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาดตนเอง อีกทั้งมีทิศทาง ในการพัฒนาดตนเองชัดเจนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในการพัฒนาดตนเอง (self-development Learning) บุคคลเมื่อมีความต้องการที่จะพัฒนาดตนเองจำเป็นที่จะต้องวางแผนการพัฒนาดตนเองที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการเลือกแนวทางแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาดตนเองในเรื่องนั้น ๆ

4) ดำเนินการพัฒนาดตนเองและเสริมแรงการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ ในการพัฒนาดตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะ ครู กคน. ตำบลได้พัฒนา ตนเองตามแบบแผน ผ่านการเรียนรู้แบบนําดตนเอง ด้วยการสังเกต ปฏิบัติจริง ศึกษาตัวแบบ พบปะพูดคุยกับเครือข่าย จนได้รับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และเจตคติ ควบคู่กับการเสริมแรงการเรียนรู้ ในระหว่างการพัฒนาดตนเอง เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาดตนเองต่อไป เมื่อพบปัญหาและอุปสรรค จะนำไปสู่การค้นพบวิธีการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ย่อท้อ สอดคล้องกับ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนําดตนเอง (self-directed learning) การพัฒนาดตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแบบรายบุคคล บุคคลที่ต้องการ พัฒนาดตนเองจำเป็นต้องมี การเรียนรู้ด้วยการนําดตนเองเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

5) พบกลุ่มเป็นระยะ ๆ เพื่อสะท้อนความคิด เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในการ พัฒนาดตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกที่ทุกเวลา ทั้งในระหว่างปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งการ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นการเปิดมุมมองความคิดที่ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ได้พัฒนามา อีกทั้งประสบการณ์ที่ได้ ปัญหาที่พบ แนวทางการแก้ปัญหา องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น และเมื่อมีการพบกลุ่ม อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดบรรยากาศของความเข้าใจระหว่างกัน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาดตนเองได้เป็นอย่างดี ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ความเชื่อ เกิดความตระหนักถึง ความสำคัญหรือปัญหาในการพัฒนาดตนเองของตนและของผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการช่วยกันหาแนวทางใน การแก้ปัญหาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อไป

6) การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะเป็นขั้นที่ครู กศน.ตำบลใช้ประเมินตนเองว่า การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแบบการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้หรือไม่ กระบวนการที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ ถ้ามีการปรับกระบวนการปรับส่วนใด และมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองใดบ้าง การวัดและการประเมินผลจึงเป็นทั้งองค์ประกอบและกระบวนการที่สำคัญในการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง

7) ปฏิบัติซ้ำจนหมดปัญหาพร้อมสรุปสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะการปฏิบัติที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ย่อมก่อให้เกิดครู กศน.ตำบล เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาในเรื่องที่ได้พัฒนาตนเองมา และเมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาก็ทำให้หมดปัญหาและกลายเป็นได้้องค์ความรู้ใหม่

8) ขยายองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองสู่ผู้อื่น เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพราะกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองจะได้ผลอย่างดีเมื่อเกิดการพัฒนาที่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ภายในตน บุคคลอื่น และสิ่งอื่น ๆ ซึ่งจะนำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ในตนเอง การพัฒนาดังกล่าวจึงมีความเป็นพลวัตรที่ไม่หยุดนิ่ง และยังคงมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. กระบวนการที่ได้ผู้วิจัยได้มาจากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ ในกรณีที่นำเอาองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไปใช้ปฏิบัติจริงอาจต้องนำไปยืนยันหรือในบริบทของชุมชนที่ใช้จริงอีกครั้ง
2. ผู้ที่จะนำเอาองค์ประกอบและกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอาจใช้การวิจัยแบบ design based research ซึ่งเป็นวิทยาการใหม่เพื่อปรับผลการวิจัยให้เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2538). *สารานุกรมการศึกษาลดชีวิต เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชูชัย สมितिโก. (2552). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ และคณะ. (2551). *การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. รายงานการวิจัยกรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยภาคกลาง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *เส้นทางฝึกอบรมบุคลากร*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- นภดล คำเต็ม. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาการบริหารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะ คักดีเจริญ (2558). องค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารครุศาสตร์*, 43(2), 141-156.
- ประเวศ วะสี. (2538). *ยุทธศาสตร์ปัญญาแห่งชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พจน์ เพชรบุณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวลี. (2554). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมในการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต อาชนิกกุล. (2534). *พัฒนาแนวทางก้าวหน้าแนวทางปรับปรุงตนเองสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: นวสารินการพิมพ์.
- สุรางค์ จันทวานิช. (2549). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2543). *นโยบายส่งเสริมการศึกษาลดชีวิตของประเทศไทย*. สารสำคัญจากการบรรยายสรุปของภาควิชาศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2552). *คัมภีร์ กศน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2551). *การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย: การศึกษาที่ไม่จำกัด้วยและสถานที่*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

ภาษาอังกฤษ

- Bloom, B. A. (1956). *Taxonomy of Education Objective Handbook I: Cognitive Domain*. New York: David Mc Kay.
- Knowles, M. S. (1978). *The adult learner: A neglected species* (2nd ed.). Houston: Gulf.
- Marquardt, M. J. (1999). *Action learning in action: Transforming problems and people for world-class organization learning*. Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Macmillan, T. T. (1971, May). *The delphi technique*. Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development, California.
- Meggison, D. & Pedler, M. (1992). *Self – development: A facilitator's guide*. London: McGraw–Hill.

ผู้เขียน

นางลวพร สุกียามา นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษานอกระบบ ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีเมล: lovemitocity@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษานอกระบบ
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อีเมล: wirathep.p@chula.ac.th

ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: somburak62@gmail.com