

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ตนเองของผู้เรียน



นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

DEVELOPMENT OF A LEARNING COMMUNITY FOR TEACHERS OF COMMUNITY
COLLEGE INSTITUTE TO PROMOTE LEARNERS' SELF DIRECTED LEARNING



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

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบัน วิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ ผู้เรียน
โดย	นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร
สาขาวิชา	การศึกษานอกระบบโรงเรียน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวานันท์ โกวิททยา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์)

มีขวัญ ทรัพย์ถาวร : การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน. (DEVELOPMENT OF A LEARNING COMMUNITY FOR TEACHERS OF COMMUNITY COLLEGE INSTITUTE TO PROMOTE LEARNERS' SELF DIRECTED LEARNING) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ. ดร.อาชัญญา รัตนอุบล

การวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน 2) พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน และศึกษาผลการใช้ชุมชน ฯ 3) เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน และ 4) จัดทำข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล โดยมีกลุ่มตัวอย่างในชั้นตอนสำรวจ คือผู้สอนประจำของวิทยาลัยชุมชน ปี 2566 จำนวน 161 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และกลุ่มตัวอย่างในกระบวนการทดลอง คือ ผู้สอนจำนวน 8 คน ที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนโดยสมัครใจ ภายใต้นโยบายการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียน และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ฯ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการถอดบทเรียน สก๊ตองค์ความรู้ของอาสาสมัคร พร้อมทั้งการจดบันทึกและการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้สอนสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทั้งเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนได้ โดยจำแนกผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ 1.ผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนมีการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การทำงานในพื้นที่ แต่ยังคงขาดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับจังหวัดอื่น และพบปัญหาด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ทั้งเพื่อตนเองและเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก 9 ประการ ประกอบด้วย (1) ชุมชนผสมผสาน พบปะกันหลายรูปแบบทั้งออนไลน์ ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมเรื่องการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง (2) ผู้ก่อตั้ง/ริเริ่มควรมีความน่าเชื่อถือ (3) พัฒนาสมาชิกให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยไม่มี “ผู้นำ - ผู้ตาม” หรือ “หัวหน้า - ลูกน้อง” แต่เป็นการสร้างความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน (4) ประเด็นการเรียนรู้เป็นคำถามชวนให้คิดมีประโยชน์ต่อสมาชิกให้นำไปใช้ต่อยอดได้อย่างเป็นรูปธรรม (5) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน (6) เน้นการคิดระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (7) สมาชิกได้รับโอกาสให้ออกแบบการเรียนรู้ของตัวเองได้อย่างอิสระเพื่อค้นหาคำตอบที่เป็นเป้าหมายทั้งส่วนตัวและส่วนรวม (8) ควบคุมการสื่อสารให้เป็นแบบสองทางเสมอ และ 9) เสริมสร้างกำลังใจพลังบวกเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ 3.ผู้สอนสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ได้ 4 แผน โดยใช้หลักการชวนคิดของการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน คือ หลักการ HEARTS 6 ประการ คือ (1) Hybrid คือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (2) Empathic ทำความเข้าใจผู้เรียนแต่ละคน (3) Art นำความรู้ไปออกแบบชีวิตของตนเองและประยุกต์ใช้ (4) Reflex สะท้อนคิด (5) Team & Target เรียนรู้กับทีมและตั้งเป้าหมายร่วมกัน และ (6) Science ค้นหาคำตอบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ 4.ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินงาน คือส่วนกลางส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณและทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวก ตั้งคณะทำงานเป็นทีมผู้อำนวยความสะดวกที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะอย่างถูกต้อง ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสถาบัน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งระดับจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปต่อยอด ดังนี้ (1) มีความเชื่อมั่นพื้นฐานว่าผู้สอนทุกคนมีความสามารถ (2) แนวคิดสำคัญในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (3) กำหนดวัตถุประสงค์ของชุมชน ฯ (4) กำหนดเป้าหมายผลผลิต (5) กำหนดบทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วม (6) เปิดโอกาสให้สมาชิกเลือกกระบวนการเรียนรู้อย่างอิสระ และ (7) ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก ในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน

ลายมือชื่อนิติดี

ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

6084243727 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORD: LEARNING COMMUNITY, TEACHERS OF COMMUNITY COLLEGE INSTITUTE, SELF DIRECTED LEARNING, SELF DIRECTED LEARNING PROVIDER, FACILITATION

Mingkwon Supthaworn : DEVELOPMENT OF A LEARNING COMMUNITY FOR TEACHERS OF COMMUNITY COLLEGE INSTITUTE TO PROMOTE LEARNERS' SELF DIRECTED LEARNING. Advisor: Assoc. Prof. Suwithida Charungkaitikul Co-advisor: Assoc. Prof. Archanya Ratana-ubol

The research utilized research and development processes in order to 1) investigate the existing conditions along with learning problems and the self-directed learning model of teachers in community college institutes; 2) develop a learning community for teachers in community college institutes to promote learners' self-directed learning and study the outcomes resulting from the implementation of this community; 3) develop a lesson plan that effectively promotes self-directed learning among learners in community college institutes; and 4) provide recommendations for leading the learning community of teachers within community college institutes to promote and build on learners' self-directed learning. In the survey process, the sample group consisting of 161 full-time teachers from community college institutes in 2023 was selected through multi-stage sampling. For the experimental process, the sample group comprised 8 teachers who voluntarily applied to participate in this learning community. The learning process within the community was guided by the conceptual frameworks of self-directed learning, self-directed learning model for learners, and adult learning. Data collection was conducted through the extraction of lessons and body of knowledge acquired by the volunteers, as well as through note-taking and observations of the researcher who assumed the role of a facilitator. The findings indicated that the self-directed learning model within the learning community enabled teachers to design self-directed learning processes for both their personal development and the development of learners. The results can be categorized based on the objectives as follows. 1. Teachers in community college institutes have acquired knowledge through on-the-job training. However, there remains a lack of exchange and collaboration with teachers from other provinces. Besides this problem, they are facing the challenge in designing effective learning processes for both personal development and the development of learners. 2. A learning community for teachers in community college institutes to promote learners' self-directed learning embodies a positive environment characterized by nine essential elements: (1) a diverse community that convenes through various platforms, both online and on-site, promoting continuous communication and interaction among its members, (2) a trustworthy founder/initiator, (3) members who are cultivated as facilitators, moving away from traditional "leader-followers" or "supervisor-subordinate" dynamics, fostering a sense of safety and mutual trust, (4) the development of learning points as thought-provoking questions, providing value to members and encouraging them to build on the points, (5) collaborative goal-setting, (6) emphasis on brainstorming and the exchange of knowledge, (7) the opportunity for members to independently shape their learning experiences, seeking solutions aligned with both personal and collective goals, (8) consistent two-way communication, and (9) reinforcement of morale and positive energy to cultivate a conducive learning atmosphere. 3. Teachers can develop four types of lesson plans by applying a thought-provoking principle of lesson plan development for learners in community colleges. The principle is the six HEARTS Principles: (1) Hybrid or the creation of integrated learning activities, (2) Empathic towards learners, (3) Art or the application of knowledge in designing and living one's own life, (4) Reflex, (5) Team & Target which refers to collaborative learning within a team and the shared goals, and (6) Science or the use of scientific methods to explore answers. 4. Recommendations and operational guidelines propose that institutes should allocate a budget and act as a central facilitator. In addition, they should establish a working group of facilitators, equipped with proper training at both local and institutional levels, to serve as organizers for learning communities at provincial, regional, and national scales. To effectively build on the learning community, the following key elements should be considered: (1) a foundational belief in the capabilities of every teacher, (2) the application of the concept of self-directed learning as a learning model in the community, (3) community objectives setting, (4) output goal setting, (5) role definition for participants, (6) freedom in learning process choice, and (7) positive atmosphere within the learning community to promote the self-directed learning of teachers in community college institute.

Field of Study: Non-Formal Education

Student's Signature

Academic Year: 2023

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและการสนับสนุนอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่คอยให้ความรู้ คำแนะนำ และช่วยชี้แนะแก้ไขตลอดการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจน ดร. ชัยยศ อิมสุวรรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวานัน โกวิตยา คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาพิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ร่วมให้ข้อเสนอสำหรับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนนี้ไปสู่การปฏิบัติและขยายผลสู่พื้นที่อื่น เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของสถาบันวิทยาลัยชุมชนต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน และขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง ทุกคนในภาควิชา การศึกษาตลอดชีวิต ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และมอบมิตรภาพที่ดีให้แก่กันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้การสนับสนุน "ทุนการศึกษา หลักสูตรดุซงกีบัณฑิต "100 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" (The 100 Anniversary Chulalongkorn University Fund for Doctoral Scholarship)" ตลอดระยะเวลาการศึกษาของนิสิต

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาผู้ให้กำเนิดและสนับสนุนการศึกษาของลูกมาตลอด รวมถึงเพื่อนทุกคนที่คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

มิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ตอนที่ 1 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	14
ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.....	24
ตอนที่ 3 ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ ผู้อำนวยการความสะดวก.....	36
ตอนที่ 4 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	45
ตอนที่ 5 สถาบันวิทยาลัยชุมชน.....	62
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	75

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	80
ระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน	81
ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน.....	93
ระยะที่ 3 (R2) การทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ.....	99
ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนใน สถาบันวิทยาลัยชุมชน	105
ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ ผู้เรียนไปสู่การขยายผล.....	107
ระยะที่ 6 (D3) พัฒนาข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของผู้สอน ในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล .	109
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
ระยะที่ 1 (R1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการ นำ ตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน	115
ระยะที่ 2 (D1) ผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน.....	135
ระยะที่ 3 (R2) ผลการทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ.....	140
ระยะที่ 4 (D2) ผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ ผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน	222
ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของ ผู้เรียนไปสู่การขยายผล.....	232

ระยะที่ 6 (D3) สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ไปสู่การขยายผล.....	243
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	246
สรุปผลการวิจัย.....	247
อภิปรายผลการวิจัย.....	252
องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	267
ข้อเสนอแนะ	270
ภาคผนวก.....	273
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ	274
ภาคผนวก ข วิเคราะห์ข้อคำถามเครื่องมือวิจัย	277
ภาคผนวก ค ตัวอย่างการศึกษาความสอดคล้อง	281
ภาคผนวก ง เครื่องมือวิจัย	293
บรรณานุกรม.....	321
ประวัติผู้เขียน.....	330

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	35
ตารางที่ 2 สังเคราะห์บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.....	40
ตารางที่ 3 เปรียบเทียบลักษณะของชุมชนการเรียนรู้โดยทั่วไปกับชุมชนออนไลน์	53
ตารางที่ 4 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์.....	59
ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ (ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ.....	77
ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์	80
ตารางที่ 7 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกับประชากร ผู้สอนประจำของวิทยาลัยชุมชนจำนกรายภาค	84
ตารางที่ 8 สรุปตารางการรายการสัมภาษณ์.....	92
ตารางที่ 9 การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนฯ.....	95
ตารางที่ 10 สรุปกรอบวิธีดำเนินการวิจัย.....	110
ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนกรูปแบบการแสวงหาความรู้ใหม่.....	116
ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนกรเหตุผลของการเรียนรู้สิ่งใหม่	116
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนกระดับการปฏิบัติ และปัญหาของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (n = 161)	117
ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนกระดับ การปฏิบัติ และปัญหาของการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (n = 161).....	122
ตารางที่ 15 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนกรตามประเภทชุมชนที่ต้องการ	127
ตารางที่ 16 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนกรตามชุมชนออนไลน์ที่ต้องการ สำหรับผู้ที่เลือกชุมชนออนไลน์หรือแบบผสม.....	127
ตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนกรตามระยะเวลาที่ต้องการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่น.....	128
ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความคิดเห็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก.....	129

ตารางที่ 19 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน.....	133
ตารางที่ 20 ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	135
ตารางที่ 21 ผลการประเมินความเหมาะสมของประเด็นเรียนรู้.....	136
ตารางที่ 22 ผลการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการทดลอง.....	137
ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ฉบับตั้งต้น) ตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ.....	137
ตารางที่ 24 ผลการประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	140
ตารางที่ 25 รายชื่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนฯ.....	141
ตารางที่ 26 ผลการจับกลุ่มการเรียนรู้.....	146
ตารางที่ 27 ผลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตารางการเรียนรู้.....	147
ตารางที่ 28 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V1.....	148
ตารางที่ 29 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V2.....	150
ตารางที่ 30 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V3.....	152
ตารางที่ 31 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V4.....	154
ตารางที่ 32 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V5.....	155
ตารางที่ 33 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V6.....	157
ตารางที่ 34 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V7.....	160
ตารางที่ 35 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V8.....	161
ตารางที่ 36 ผลการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน.....	164
ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิด วันที่ 9 พฤษภาคม 2566.....	166
ตารางที่ 38 ผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิดวันที่ 10 พฤษภาคม 2566.....	169
ตารางที่ 39 ผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิดวันที่ 12 พฤษภาคม 2566.....	172
ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะรายบุคคล.....	174

ตารางที่ 41 ผลการนำเสนอแหล่งเรียนรู้.....	176
ตารางที่ 42 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V1 (ทีมบัดดี้)	176
ตารางที่ 43 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V2 (ทีมบัดดี้)	178
ตารางที่ 44 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V3 (ทีมค่าเฟ้)	180
ตารางที่ 45 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V4 (ทีมค่าเฟ้)	182
ตารางที่ 46 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V5 (ทีมค่าเฟ้)	184
ตารางที่ 47 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V6 (ทีมคู่มือออนไลน์).....	186
ตารางที่ 48 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V7 (ทีมคู่มือออนไลน์).....	188
ตารางที่ 49 ตารางการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ที่ปรับแล้ว	191
ตารางที่ 50 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมบัดดี้ (V2 เป็นตัวแทนเล่าเรื่อง)	191
ตารางที่ 51 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมค่าเฟ้ (V4 เป็นตัวแทนเล่าเรื่อง).....	194
ตารางที่ 52 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมคู่มือออนไลน์ (V6 เป็นตัวแทนเล่าเรื่อง)	196
ตารางที่ 53 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมฉายเดี่ยว.....	199
ตารางที่ 54 ผลการสังเคราะห์วิธีการเรียนรู้ในชุมชน.....	201
ตารางที่ 55 ผลการปรับแก้สถานการณ์.....	204
ตารางที่ 56 ผลการสรุปความรู้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้พลังบวก	205
ตารางที่ 57 ผลการสรุปความรู้ที่ 2 กระบวนการพัฒนา “ฟาลิกลับ”	211
ตารางที่ 58 ผลการสรุปความรู้ที่ 3 แรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.....	213
ตารางที่ 59 ผลการสรุปความรู้ที่ 4 หลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน วิทยาลัยชุมชน.....	216
ตารางที่ 60 สรุปผลการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	221
ตารางที่ 61 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1: Com - Plant Sandbox	228
ตารางที่ 62 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 : ตามหาขงบัง.....	229

ตารางที่ 63 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 : องค์ความรู้นอกคอก .229

ตารางที่ 64 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 : แก้วแก้วใหม่ 230

ตารางที่ 65 ผลการประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้..... 230

ตารางที่ 66 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 231

ตารางที่ 67 ผลการสรุปคุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก 238



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงวงจรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Learning Cycle) ชื่อ The Lewinian Experiential Learning Model ที่มา Kolb (1984).....	23
ภาพที่ 2 ผังการเรียนรู้ด้วยความรับผิดชอบของผู้ใหญ่.....	29
ภาพที่ 3 ผังความคิดองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในมุมมองของนักการศึกษาและนักวิจัย.....	57
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	79
ภาพที่ 5 (ร่าง) กระบวนการทดลองชุมชนชวนคิด ฉบับตั้งต้น.....	102
ภาพที่ 6 สรุปความรู้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาระบบการศึกษารายภาคการเรียนรู้พลังบวก 6 ขั้นตอน.....	208
ภาพที่ 7 สรุปความรู้ที่ 2 กระบวนการพัฒนา “พาลีกลับ”.....	212
ภาพที่ 8 สรุปความรู้ที่ 3 แรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3 ชั้น.....	214
ภาพที่ 9 สรุปความรู้ที่ 4 หลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้.....	218
ภาพที่ 10 วิเคราะห์คุณลักษณะของหลักการชวนคิด HEARTS กับแนวคิด SDL.....	219
ภาพที่ 11 สรุปข้อเสนอแนะเชิงความสำเร็จในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล.....	264
ภาพที่ 12 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....	267

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงหลากหลายรูปแบบ ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของศตวรรษที่ 21 และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) นอกจากนี้ หากพิจารณาตามสถานการณ์ปัจจุบันแล้วจะเห็นว่าผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ได้จะเป็นผู้อยู่ดีมีความสุข มีงานทำในอนาคต ปรับปรุงชีวิตของตนให้ดีขึ้นและหยิบฉวยโอกาสจากเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นบริบทสังคมไทยโดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะวิถีชีวิตของคนจะสามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงรูปแบบการเรียนรู้ได้ว่า บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา หรือสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ควรปรับเปลี่ยนไปในรูปแบบใด ซึ่งรูปแบบวิธีการเรียนรู้จะแตกต่างกันไปจากอดีตอย่างสิ้นเชิง ดังนั้นสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงควรทบทวนบทบาทของตนเองเพื่อจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม โดยเฉพาะสถาบันวิทยาลัยชุมชนที่เป็นสถาบันการศึกษาของชุมชนโดยตรง ให้บริการชุมชนโดยยึดบริบทของชุมชนเป็นบรรทัดฐานหลักเสมอ นั้น มีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นอย่างดี และได้มีการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในระยะ 20 ปี (สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2561)

สถาบันวิทยาลัยชุมชนเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาแบบขยายโอกาสเพื่อกลุ่มผู้เรียนนอกระบบและอ้อยาศัยอย่างเปิดกว้าง โดยมีการกำหนดเจตนารมณ์ และปรัชญาการก่อตั้งวิทยาลัยชุมชน ในปี พ.ศ. 2544 เพื่อเป็นหลักในการดำเนินงานโดยศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการขณะนั้น มีใจความว่า “วิทยาลัยชุมชนเป็นการจัดการศึกษา 2 ปี หลังมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ใช่อาชีวะ ไม่ใช่สถาบันราชภัฏ เป็นหลักสูตรอนุปริญญากิ่งวิชาการ กิ่งวิชาชีพ ดำเนินการโดยคณะกรรมการจากชุมชน เปิดหลักสูตรเฉพาะที่จำเป็นแก่ชุมชน...” และดร. ถนอม อินทรกำเนิด เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ และประธานคณะกรรมการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนขณะนั้นได้เขียนปรัชญานำทางของวิทยาลัยชุมชนไว้ว่า “การศึกษามีคุณค่าอันประมาณค่ามิได้ต่อบุคคลและสังคมโดยรวม ปัจเจกบุคคลจึงควรได้รับการศึกษาที่สมบูรณ์ที่สุด ตามศักยภาพแห่งตน และศักยภาพแห่งรัฐ วิทยาลัยชุมชนจึงเกิดขึ้นและดำรงอยู่เพื่อสร้างสรรค์โอกาสทางการศึกษาให้สมาชิกของชุมชนได้พัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่จะเพิ่มคุณค่าแห่งชีวิต และเพิ่มศักยภาพชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม.....” (สุนันทา แสงทอง, 2555) นับเป็นเจตนารมณ์ที่สำคัญและปรัชญาที่ถือเป็น

หลักปฏิบัติของวิทยาลัยชุมชนในระยะต่อมา อีกทั้งพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 ได้กล่าวไว้ ความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาของวิทยาลัยชุมชนเป็นการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชนเพื่อช่วยเหลือชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน...” และในบททั่วไป มาตรา 8 “เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ให้สถาบันเป็นสถานศึกษาซึ่งจัดการศึกษาโดยวิทยาลัยชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและชุมชน การพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างศักยภาพของบุคคล ตอบสนองและสอดคล้องต่อความต้องการ และการประกอบอาชีพของท้องถิ่นและชุมชนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศ” มาตรา 9 (1) “การสร้างโอกาสและการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง” และมาตรา 9 (2) “การตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และชุมชนในเรื่องการศึกษา การฝึกอบรมด้านวิชาการหรือด้านอาชีพ” (สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2558) อีกทั้งยังมีหลักปรัชญา คือ การเป็น “สถาบันการศึกษาของชุมชนเพื่อขยายโอกาส ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาศักยภาพของชุมชน” ได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักปรัชญาการก่อตั้งวิทยาลัยชุมชนนั้นมีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Online Learning Community) และหลักการของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ให้กับชุมชนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเป็นฐานในการพัฒนาและต่อยอด (Osborne, 2014; Vogt, 2012; อาชญญา รัตนอุบล, 2559) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ มีวิถีชีวิตของชุมชนเป็นตัวตั้ง โดยมีหัวใจหลักคือการพัฒนาสมาชิกในชุมชนให้สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถพึ่งพาตนเอง และช่วยให้ชุมชนมีความเข้มแข็งจากภายใน เพราะการเรียนรู้จะเกิดจากความต้องการของคนในชุมชนเองโดยตรง (วรากร หงษ์โต, 2013; สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2554)

จากแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ปี 2559 กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และประกาศยุทธศาสตร์สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล อีกทั้งพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) ทำให้ในปี พ.ศ. 2560 สถาบันวิทยาลัยชุมชน ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ขึ้น เพื่อตอบสนองนโยบายระดับประเทศ และมียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ การขับเคลื่อนแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ โดยการยกระดับ

โครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมพื้นที่ห่างไกล เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ซึ่งจากการกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ สถาบันวิทยาลัยชุมชนได้มีความตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่า สิ่งสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรผู้เป็นกำลังสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและจะต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดศักยภาพที่จะร่วมกันพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิตให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ดังนั้นสถาบันวิทยาลัยชุมชนจึงได้กำหนดพันธกิจไว้ในแผนพัฒนาความเป็นเลิศสถาบันวิทยาลัยชุมชนระยะ 5 ปี (2565 - 2570) เป้าหมายที่ 1 ว่าด้วยการสร้างและพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเรื่องของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตรวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ให้กับชุมชน

จากการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และผลการดำเนินงานของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในปี พ.ศ. 2563 – 2565 ที่ผ่านมา พบว่า สถาบันวิทยาลัยชุมชนใช้รูปแบบการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทั้ง 20 จังหวัด อีกทั้งบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนในทุกจังหวัดต่างมีความสามารถพัฒนาผลงานอย่างสม่ำเสมอในระดับพื้นที่จังหวัดของตนเอง แต่ยังไม่พบรายงานว่ามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างจังหวัด หรือมีการระดมความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติงานในการแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์ระหว่างพื้นที่เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในภาพรวม ในขณะที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้นเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต (Knowles, 1977, 1984; Smith & Lynch, 2010) ดังนั้นจึงถือเป็นโจทย์ที่สำคัญของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และเป็นช่องว่างที่จะทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นไปอย่างมีข้อจำกัด นอกจากนี้การขับเคลื่อนแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตลงสู่ชุมชนดังกล่าวนี้ มีความหมายถึงการส่งเสริมให้ชุมชนหรือผู้เรียนของวิทยาลัยชุมชนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย ดังนั้นกลุ่มผู้สอนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายนี้ลงสู่ผู้เรียนและชุมชนอย่างใกล้ชิดมากที่สุดนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตก่อน จึงจะสามารถขับเคลื่อนแนวคิดดังกล่าวลงสู่ผู้เรียนได้ ทั้งนี้คุณสมบัติของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองเอง (self-directed learning) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะช่วยให้บุคคลนำพาตนเองไปเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาทักษะเดิม เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับตนเอง และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือประยุกต์ใช้ในบริบทของตนเองได้ (Brockett & Hiemstra, 2018; Caffarella & Baumgartner, 2007; Collins, 2004; Knowles, 1980)

Griffin (1983); Hiemstra (1994); Knowles (1975); Ridge (2013) ได้ให้แนวคิดไปในทิศทางเดียวกันว่า บุคคลที่เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือผู้ที่มีคุณสมบัติการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ด้วยตนเองโดยอาจจะมีความช่วยเหลือจาก

ผู้อื่นเลยก็ตาม ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาของบุคคล โดยเริ่มจากความต้องการที่จะเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนการเรียนรู้ สามารถระบุแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ได้ มีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเกิดกับผู้เรียนทุกเพศ ทุกวัย ทุกวัฒนธรรม และทุกระดับการศึกษาได้ ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จำเป็นต้องอาศัยหลักการของทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) โดยถือว่าผู้เรียนจะต้องมีวุฒิภาวะ ความรับผิดชอบต่อตนเองให้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้สามารถนำตนเองไปสู่ผลสำเร็จของการศึกษาและไม่ล้มเลิกกลางคัน อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในชุมชนให้มีกำลังใจในการศึกษาต่อไป และเรียนรู้ไปพร้อมกัน ดังนั้นจะเห็นว่า “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” นั้น มิได้เป็นประโยชน์เฉพาะตัวบุคคลเท่านั้น หากแต่ส่งผลถึงเพื่อน ครู และคนรอบข้างอีกด้วย

มีผู้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เช่น Kroth et al. (2009), Harris (1985) และ วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542) ได้กล่าวว่า ผู้จัดการเรียนรู้เพื่อผู้ใหญ่ควรพัฒนาทักษะให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพราะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนต้องเรียนคนเดียวเพียงลำพัง โดยไม่มีชั้นเรียนหรือเพื่อนร่วมเรียนรู้ ยกเว้นการเรียนแบบรายบุคคลซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น ควรจะได้ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนเพื่อสร้างประสบการณ์ร่วมกับผู้สอนและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถซักถาม แก้ไขปัญหาหรือระดมสมองร่วมกับเพื่อนได้ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยมีนักการศึกษาหลายคนได้ให้แนวคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันสามารถทำได้หลายวิธีทั้งรูปแบบทีม การเรียนรู้แบบร่วมมือ หรือการเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากมีหลักการที่หยึดหยุ่น เหมาะสมกับบริบทของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนมากที่สุด อีกทั้งการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนยังส่งเสริมให้ตัวบุคคลเกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่เพื่อมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในชุมชนซึ่งเป็นคุณสมบัติของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ดังเช่น วรากร หงษ์โต (2013) และปิยนันท์ ฉายานพรัตน์ (2558) ที่ได้สรุปผลการวิจัยในทิศทางเดียวกันว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถช่วยพัฒนาให้เกิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของทั้งตัวผู้สอนเองและพัฒนาสู่ผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ นอกจากนี้ผลการวิจัยของ สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554) ได้พบว่า สิ่งสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้คือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนเกิดความสนใจใฝ่รู้และเรียนซึ่งเป็นคุณสมบัติของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ดังนั้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจของ

สถาบันวิทยาลัยชุมชน จึงควรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ผู้สอนได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และนำประสบการณ์ไปจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รู้จักวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้

จากการศึกษาสถานการณ์และความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้เห็นได้ชัดว่าบุคคลสำคัญที่จะนำความรู้ไปเผยแพร่ คือผู้สอนของวิทยาลัยชุมชน ที่เป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนว่าเป็นผู้จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนและชุมชนโดยตรง โดยได้กำหนดไว้ในประกาศสถาบันวิทยาลัยชุมชน ถึงภาระงานของผู้สอนประจำในสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2562 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 (3) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 ว่า ผู้สอนประจำของวิทยาลัยชุมชน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูหรือพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนสังกัดสถาบันวิทยาลัยชุมชนที่จบการศึกษาในระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และเป็นผู้มีใบประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนได้เต็มเวลา ซึ่งจะต้องเป็นผู้ผ่านมาตรฐานวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ อาทิ ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้ที่สามารถบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรมได้ นอกจากนี้ คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ได้มีประกาศ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 ที่ระบุสมรรถนะ (Competencies) มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน (4) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ อย่างสร้างสรรค์ (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566) ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าผู้สอน มีบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาผู้เรียน ซึ่งหากสถาบันวิทยาลัยชุมชนต้องการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตดังกล่าวแล้ว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนในพื้นที่ต่าง ๆ ได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ร่วมกับผู้สอนหรือบุคลากรในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบนำตนเอง ที่จะทำให้เกิดประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดความคิดสร้างสรรค์ ที่จะสามารถพัฒนาตนเองและในขณะเดียวกันสามารถนำประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนไปพัฒนาผู้เรียนและขับเคลื่อนลงสู่ชุมชนในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ ดังนั้น สถาบันวิทยาลัยชุมชนควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอนได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองในรูปแบบดังกล่าว โดยไม่ต้องรอการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว (Brockett & Hiemstra, 2018; Ching Mok, 2012; Griffin, 1983; Hiemstra, 1994; Knowles, 1975; Skager, 1979) ทั้งนี้การจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้สอนระหว่างจังหวัดดังกล่าวข้างต้น

จึงควรนำประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลมาผสมผสานกับรูปแบบการเรียนรู้ตามบริบทของพื้นที่ให้ผู้สอนได้สามารถนำประสบการณ์ของตนเองมาบอกเล่า แลกเปลี่ยนกันบนพื้นที่ออนไลน์ได้อย่างอิสระ อีกทั้งควรใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ผสมผสาน เช่น การพบหน้ากันหรือประชุมออนไลน์ การโพสต์ข้อความในกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงการส่งข้อความแบบส่วนตัวหรือแบบกลุ่มผ่านเทคโนโลยีสื่อสารแบบโต้ตอบทันที ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างจังหวัดได้ทุกที่ ทุกเวลา ที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้เสมือน

จากผลการศึกษาคุณสมบัติของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 ดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างลักษณะของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้ใหญ่ มีคุณวุฒิสูง มีวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน และหน้าที่ในชีวิตประจำวันในระดับสูง อีกทั้งต่างมีประสบการณ์ชีวิตและการทำงานที่สั่งสมมาแตกต่างกัน ซึ่งนอกจากทำหน้าที่สอนปกติแล้ว ยังเป็นนักวิจัยชุมชน และจัดการเรียนการสอนในชุมชน ถือได้ว่ามีประสบการณ์ที่หลากหลายในแต่ละพื้นที่ และล้วนเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า เป็นทรัพย์สินองค์ความรู้สำคัญของสถาบันวิทยาลัยชุมชนอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุนให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และจำเป็นต้องจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้สอนระหว่างจังหวัด เพราะจะทำให้สามารถเรียนรู้ประสบการณ์จากพื้นที่อื่น และเกิดมุมมองใหม่ ได้แนวทางการแก้ปัญหา รวมถึงแนวทางที่จะสามารถบูรณาการจากพื้นที่ต่าง ๆ และสามารถนำมาปรับใช้กับบริบทของตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้นจะเกิดขึ้นในรูปแบบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีเป้าหมายชัดเจน มีทิศทางทั้งของส่วนตัว และส่วนรวม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง ดังที่ อาซัญญา รัตนอุบล (2542); Caffarella and Baumgartner (2007); Knowles (1980); Lieb and Goodlad (2005) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีความแตกต่างจากเด็ก เพราะวัยผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะสูงกว่า มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จึงต้องมุ่งเน้นที่จะตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญให้มากที่สุด สนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบที่เป็นธรรมชาติของผู้ใหญ่ ส่งเสริมสนับสนุนให้แสดงแนวคิดของตนเอง มีการระดมสมอง สร้างองค์ความรู้ใหม่ร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นกันเอง

เมื่อพิจารณาถึงความจำเป็นข้างต้นที่มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ควรเปิดโอกาสให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างจังหวัดได้ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างพื้นที่ปลอดภัยแห่งการเรียนรู้ให้ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนที่อยู่คนละจังหวัดได้มาพบกัน แลกเปลี่ยนทักษะ และประสบการณ์ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ออนไลน์ (Online Learning Community)” เพราะอินเทอร์เน็ตจะสามารถช่วยแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านระยะทาง ความห่างไกลของพื้นที่ และเวลาการทำงานที่ไม่ตรงกันของแต่ละคน อีกทั้งอินเทอร์เน็ตยังเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ดังนั้นการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตจึงไม่ได้ทำให้เกิดภาระหรือปัญหาเพิ่มเติมแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามอินเทอร์เน็ตสามารถทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการสืบค้นหาแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงเข้าถึงข่าวสารได้ง่ายและรวดเร็ว เช่น ผลการศึกษาของ สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554) และ UNESCO (2019) ที่พบว่า หลายประเทศทั่วโลกในขณะนี้ต่างให้ความสำคัญและยึดเป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของตนให้มีความทันสมัยเพื่อสร้างชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เนื่องจากสังคม และชุมชนจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยในประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างชัดเจน และวิทยาลัยชุมชนก็ได้ยึดเป็นวิสัยทัศน์และพันธกิจตั้งแต่เริ่มก่อตั้งสถาบันมาโดยตลอด จึงสามารถกล่าวได้ว่าการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ผนวกกับความสามารถของเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตจะช่วยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนที่จะเป็นทางเลือกของการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามวิถีการเปลี่ยนแปลงของโลก และวิถีชีวิตชุมชนในรูปแบบใหม่ที่จะเป็นประโยชน์กับการพัฒนาผู้สอนของวิทยาลัยชุมชน และขับเคลื่อนเป้าหมายพันธกิจวิทยาลัยชุมชนที่สำคัญ คือช่วยพัฒนาให้ชุมชนอยู่ดี มีสุข มีงานทำ โดยใช้การศึกษาตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนอุดมการณ์

จากการศึกษาถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และความสำคัญของการจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Learning Community) ดังที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะมุ่งศึกษาถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชน รวมถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมที่จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้สอนได้ โดยมีเป้าหมายของการวิจัยที่จะถอดบทเรียนถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้สอน และประสบการณ์ในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน ว่าการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างไร และสามารถนำไปออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนได้หรือไม่ อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในครั้งนี้

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เป็นอย่างไร
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะอย่างไร และเกิดผลอย่างไรบ้าง

3. กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีลักษณะอย่างไรและขั้นตอนอย่างไรบ้าง
4. องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้กับผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง
5. การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ ที่พัฒนาขึ้นไปขยายผลสู่กลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่อื่น ควรมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร ใครต้องเข้ามามีบทบาทบ้าง และการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในสถาบันวิทยาลัยชุมชนต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน
2. เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน และศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ
3. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน
4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. **ขอบเขตของชุมชนแห่งการเรียนรู้** สำหรับงานวิจัยนี้ เลือกใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ที่ประกอบด้วย การใช้ชุมชนเฟซบุ๊กกลุ่มปิดและเปิดโอกาสให้อาสาสมัครเลือกรูปแบบการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างอิสระ และกลับเข้าสู่กลุ่มเฟซบุ๊กเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนผ่านการประชุมแบบพบปะออนไลน์ (Online face to face) อีกทั้งอาสาสมัครทุกคนสามารถส่งข้อความการสนทนาแบบตัวต่อตัวได้ (Facebook messenger)
2. **ขอบเขตประชากรที่ศึกษา** แบ่งออกเป็นขอบเขตประชากรตามขั้นตอนของการวิจัยดังนี้
 - 2.1 ประชากรสำหรับศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน (สำหรับตอบแบบสอบถาม) และอาสาสมัครผู้ยินดีเข้าร่วมเรียนรู้ในขั้นตอนทดลองชุมชนฯ คือ ผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนประจำอยู่ ณ วิทยาลัยชุมชน 20 จังหวัด ของประเทศไทย ประกอบด้วย วิทยาลัยชุมชนพิจิตร วิทยาลัยชุมชนตาก วิทยาลัยชุมชนแพร่ วิทยาลัยชุมชนน่าน วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู วิทยาลัยชุมชนยโสธร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร วิทยาลัยชุมชนตราด วิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนราชิวาส วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัยชุมชนปัตตานี วิทยาลัยชุมชนสตูล วิทยาลัยชุมชนพังงา และวิทยาลัยชุมชนสงขลา

2.2 ประชากรสำหรับศึกษาความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน อย่างน้อย 10 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับดุขฎีบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการศึกษาตลอดชีวิต ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา เป็นต้น

2.3 ประชากรสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน อย่างน้อย 10 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับดุขฎีบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการศึกษาตลอดชีวิต ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาผู้สอนของวิทยาลัยชุมชน เป็นต้น

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่มีความประสงค์จะค้นคว้าประสบการณ์ใหม่ร่วมกันทั้งในด้านปฏิบัติและทฤษฎี หรือเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกัน จนกว่าจะได้คำตอบ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน หมายถึง การรวมตัวกันของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป บนกลุ่มสังคมออนไลน์ที่ประกอบด้วย กลุ่มเฟซบุ๊ก แบบปิด การประชุมออนไลน์แบบพบหน้ากัน และการส่งข้อความส่วนตัวพูดคุยระหว่างกันได้อย่างอิสระ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นหาคำตอบในประเด็นต่าง ๆ อย่างเต็มที่ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เลือกวิธีการได้อย่างยืดหยุ่นแบบผสมผสานตามบริบทของตนเอง ทั้งบนอินเทอร์เน็ตและจับกลุ่มย่อยพูดคุยในพื้นที่ของตนเอง และกลับเข้าสู่กลุ่มเฟซบุ๊กเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้ตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน อีกทั้งยังมีกิจกรรมพบหน้ากันแบบออนไลน์ตามตารางการเรียนรู้ที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งเป็นการสื่อสารทั้งแบบโพสต์ข้อความในเฟซบุ๊กและพูดคุยผ่านการประชุมออนไลน์ รวมทั้งสามารถซักถามหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมโดยการส่งข้อความส่วนตัวไปยังเพื่อนหรือผู้อำนวยความสะดวกได้ตลอดเวลา

ผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนเต็มเวลาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ณ ปีการศึกษา 2565 ที่ปฏิบัติการสอนประจำในวิทยาลัยชุมชน โดยมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และเป็นผู้มีใบประกอบวิชาชีพครู ไม่กำหนดระดับตำแหน่ง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาตนเองตามที่ต้องการ และเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกขั้นตอน โดยอาจจะมีผู้ชี้แนะหรือไม่มีก็ได้

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนต้องการพัฒนาตนเอง โดยไม่รอให้องค์กรจัดฝึกอบรมให้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มที่ตนเองได้จากการวินิจฉัย ความต้องการเรียนรู้ของตนเอง มีการวางแผนและแผนการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างมีระบบ มีการแสวงหาแหล่งทรัพยากร จากนั้นทำการเลือกและนำมาประยุกต์เป็นกลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองที่อาจจะไม่เหมือนใคร และสามารถประเมินผลการเรียนด้วยตนเองได้ โดยจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง สิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์เด่นของบุคคลที่มีการแสวงหาความรู้ และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยอาจจะมีผู้แนะนำหรือไม่มีก็ได้ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) เป็นผู้ประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองได้ 3) เป็นผู้ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ได้ 4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง 5) เป็นผู้ควบคุมตนเอง 6) เป็นผู้ประเมินตนเอง 7) ผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง 8) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ 9) เป็นผู้ที่สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ และสามารถเรียนรู้กับผู้อื่นได้

ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง ผู้อำนวยการความสะดวกและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และใช้บรรยากาศของชุมชนฯ อย่างสร้างสรรค์ พัฒนาพลังบวกให้เกิดขึ้นในชุมชนให้มากที่สุด เป็นผู้ตั้งคำถามชวนคิด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสริมสร้างกำลังใจของสมาชิกทุกคน ประกอบด้วยบทบาท 8 ประการ ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ 2) ผู้อำนวยการความสะดวก 3) ผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน 5) จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6) สนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สามารถสรุปองค์ความรู้ของตนเอง และมานำเสนอให้เพื่อนหรือกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น โดยเจ้าขององค์ความรู้พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น และปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่เดียวกันก็สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมวิพากษ์องค์ความรู้ของผู้อื่นได้ ซึ่งในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้อาจจะเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริบทของแต่ละคนได้

การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ประสบการณ์จากการตอบคำถามการสัมภาษณ์แบบเล่าเรื่อง ในบรรยากาศที่ไม่กดดัน และจำกัดเวลาจนเกินไป โดยสรุปความรู้จาก

ประสบการณ์ดังกล่าว ด้วยการฟังอย่างตั้งใจ ฟังอย่างเข้าใจไม่ตีความจากความรู้สึก ในทันที พยายามทำความเข้าใจผู้พูดแบบเอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากที่สุด

แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ที่อธิบาย รายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนการสอนในแต่ละครั้งว่าจะสอนเนื้อหาอะไร มีจุดประสงค์เพื่ออะไร จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไรบ้าง ใช้สื่อใดในการเรียนรู้ และใช้วิธีการวัดผล ประเมินผลอย่างไร สำหรับการวิจัยนี้ใช้รูปแบบการทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองแบบ หน้าเดียว โดยใช้วิธีการเขียนเฉพาะใจความสำคัญเท่านั้น

สภาพปัจจุบัน และปัญหาในการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติ และปัญหาที่พบในระยะ 1 ปี ที่ผ่านมา (ปีการศึกษา 2565) ซึ่งเป็นการทำ กิจกรรมใดๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ที่นอกเหนือจากการเข้ารับการฝึกอบรมจากส่วนกลาง รวมถึงการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง

ข้อเสนอแนะในการนำชุมชนไปสู่การขยายผล หมายถึง แนวทางการดำเนินงานและ ขั้นตอนในการนำชุมชนฯ ไปสู่การปฏิบัติจริงตามข้อข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และองค์ประกอบ ของการนำชุมชนฯ ไปขยายผลในพื้นที่อื่น ได้แก่ 1) ความเชื่อพื้นฐาน 2) แนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ใน ชุมชนฯ 3) วัตถุประสงค์ของชุมชนฯ 4) เป้าหมายผลผลิตของชุมชนฯ 5) บทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วม และ 6) ลักษณะของชุมชนที่เหมาะสมกับผู้สอน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันวิทยาลัยชุมชน ในการใช้เป็นแนวทางส่งเสริม สนับสนุน และแก้ปัญหาให้ ผู้สอน ทั้งในบทบาทของการเป็นผู้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเป็นผู้จัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน
2. ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในรูปแบบไม่เป็นทางการ ที่สถาบันวิทยาลัยชุมชน สามารถนำไปบูรณาการเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในรูปแบบเดิมที่มีอยู่ หรือพัฒนาให้เป็นพื้นที่แสวงหา ความรู้ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้สอนระหว่างจังหวัดได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน รวมทั้งนำความรู้ไปต่อยอดในการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้เหมาะสมกับบริบทได้
3. ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนใน วิทยาลัยชุมชน ที่ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนหรือสถาบันอื่นสามารถนำไปใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองให้กับผู้เรียน โดยทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทผู้เรียนในพื้นที่ ของตนได้
4. ได้ข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผลในพื้นที่อื่นหรือสถาบันการศึกษาอื่นที่ มีบริบทใกล้เคียงกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน” ได้มีการศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยชาวไทยและต่างประเทศ โดยจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 7 ตอน เพื่อนำมาสรุปสังเคราะห์ร่วมกัน และนำผลการสังเคราะห์ที่ได้มาพัฒนาขึ้นเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยนำเสนอรูปแบบการสังเคราะห์ไว้ในตอนที่ 8 ซึ่งมีลำดับประเด็นเนื้อหาทั้งหมดดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

- 1.1 ความหมายของผู้เรียนผู้ใหญ่
- 1.2 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 1.3 กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

- 2.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 2.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 2.3 กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 2.4 คุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ตอนที่ 3 ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ ผู้อำนวยการความสะดวก

- 3.1 ความหมายของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 3.2 บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 3.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 3.4 ทักษะจำเป็นของการอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

ตอนที่ 4 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์

- 4.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 4.2 ประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 4.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์
- 4.4 การถอดบทเรียนในชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 5 สถาบันวิทยาลัยชุมชน

- 5.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน
- 5.2 ปรัชญาพื้นฐาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยชุมชน
- 5.3 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยชุมชน

- 5.4 แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ของวิทยาลัยชุมชน
- 5.5 รูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน
- 5.6 การจัดการศึกษาตามพันธกิจสถาบันวิทยาลัยชุมชน
- 5.7 ผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตอนที่ 1 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning) หรือ Andragogy เป็นแนวคิดหลักที่สำคัญของการวิจัยครั้งนี้ เพราะการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาในสถาบันวิทยาลัยชุมชนนั้น จะเป็นการพัฒนาผู้สอนซึ่งมีความเป็นผู้ใหญ่ทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ เป็นผู้ที่มิประสบการณชีวิตและการทำงานมาแล้ว อีกทั้งมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างจากการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นเด็ก ดังนั้นจึงเป็นการศึกษาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อันมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) ความหมายของผู้เรียนผู้ใหญ่ 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และ 3) กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของผู้เรียนผู้ใหญ่

นักการศึกษาหลายคนกล่าวถึงความหมายของผู้เรียนผู้ใหญ่ และวิพากษ์กันถึงคุณสมบัติของผู้เรียนผู้ใหญ่ (Adult learner) ว่าเป็นใคร มีคุณลักษณะอย่างไรบ้างที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไว้หลายทัศนะโดยในอดีตมีการตีความในประเด็น “ผู้เรียนผู้ใหญ่ คือใคร” ซึ่งมีนักคิดกล่าวว่า ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่คือผู้เรียนที่อายุมากกว่าเกณฑ์การเรียนในระบบปกติ คือมากกว่า 18 - 24 ปีบริบูรณ์ หรือเกณฑ์ของแต่ละประเทศ และคือผู้ที่มีประสบการณ์ชีวิตนอกระบบโรงเรียน แต่ยังไม่เคยได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีความต้องการที่จะกลับเข้าสู่ระบบโรงเรียนอีกครั้ง เพื่อหาหนทางที่จะศึกษาต่อและสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาหรือได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นตามที่ตนคาดหวังเพื่อการประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน หรือผู้เรียนที่ทำงานแบบเต็มเวลา และสมัครเรียนเฉพาะวิชาด้านอาชีพเท่านั้น (NCES : National Centre for Education Statistics. 2563)

ในขณะที่ Rogers and Freiberg (1969) และ Knowles (1980) ได้ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า หากจะกล่าวว่าผู้เรียนคนใดเป็นผู้เรียนผู้ใหญ่แล้ว มิใช่เพียงพิจารณาเกณฑ์ด้านอายุเท่านั้น ให้วิเคราะห์เพื่อตอบคำถามเพิ่มเติม 2 ข้อ คือ

1) เขามีพฤติกรรมและการประพฤติตัวในแบบที่ผู้ใหญ่ควรจะมีหรือไม่ เช่น การรับภาระหาเลี้ยงครอบครัว การมีคู่ชีวิตและดูแลบุตร การทำงาน รับผิดชอบภาระงาน การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม รวมถึงมีความเคารพและปฏิบัติตามระเบียบวัฒนธรรมของสังคมนั้นหรือไม่ ซึ่งคำถามข้อนี้เป็นการมองบุคคลในเชิงพฤติกรรมและจะต้องวิเคราะห์ร่วมกับคำถามข้อที่ 2

2) คือเขามี มโนภาพแห่งตน (Self-concept) หรือไม่ คือมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นใคร เป็นอะไร มีหน้าที่อะไร มีความต้องการอะไรในชีวิต มีเป้าหมายในชีวิตอย่างไร และจะดำเนินชีวิตบนเส้นทางใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ยังเป็นผู้เคารพตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นผู้เรียนอายุน้อยที่เรียนในระบบโรงเรียนปกติ แต่นอกเวลาเรียน เขาต้องทำงาน

รับภาระครอบครัว หรือหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองโดยไม่มีใครออกคำสั่ง เพราะเขาเหล่านี้มีเป้าหมายบางอย่างในชีวิตที่นอกเหนือจากการเรียนในระบบโรงเรียนเพียงอย่างเดียว เราก็สามารถกล่าวได้ว่าผู้เรียนคนนี้มีความเป็น “ผู้เรียนผู้ใหญ่” ได้เช่นกัน

นอกจากนี้ Rogers and Freiberg (1969) ยังกล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีการมองตัวตน 3 รูปแบบ ตามแนวคิดทฤษฎีตัวตน (Self-theory) ได้แก่

1) มโนภาพแห่งตน (Self-concept) คือการมองตนเอง การรู้ตนเอง อาจจะมี ความลำเอียงในการมองตนเองบ้างแต่คนส่วนใหญ่จะมีความเข้าใจตนเองระดับหนึ่ง ที่คนอื่นไม่สามารถมองเห็นได้หรือมองแตกต่าง แต่ตนเองจะเข้าใจมากที่สุด

2) มองตนตามข้อเท็จจริง (Real self) การมองตนเองตามสิ่งที่เป็นจริงไม่มีความลำเอียง เพราะผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

3) มองตนตามอุดมคติ (Ideal self) หมายถึง ความฝัน เป้าหมาย ความต้องการที่อยากจะเป็น

ซึ่งตัวตนทั้ง 3 แบบนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนผู้ใหญ่ที่มักจะมีตัวตน (self) ชัดเจนมากกว่าวัยอื่น ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้จัดการศึกษาที่จะต้องหาวิธีส่งพลังทางบวกให้กับผู้เรียนให้สามารถจัดการกับตัวตนในทางบวก ในทางสร้างสรรค์ ดึงศักยภาพออกมาสร้างประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

Knowles (1975) ให้แนวคิดว่าลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มี 4 ประการ คือ

1) การเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัดจากวัยเรียนเด็กสู่ผู้เรียนผู้ใหญ่ นั่นคือการเกิดแนวโน้มที่จะมีความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) นั่นคือ จากที่เคยเป็นฝ่ายรอรับความรู้จากครูผู้สอนในห้องเรียนปกติ (Teacher-directed learning) เปลี่ยนไปเป็นมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น มีการตั้งเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น แสวงหาหนทางวิธีการที่เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อจะนำมาใช้ประโยชน์กับชีวิตของตนมากขึ้น

2) ประสบการณ์ชีวิตของผู้ใหญ่นั้น จัดเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นหากต้องการจัดฝึกอบรมหรือจัดโปรแกรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนผู้ใหญ่อาจจะใช้วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active participation) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

3) ผู้เรียนผู้ใหญ่จะมีความสนใจในประเด็นที่เกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองเป็นพิเศษ ดังนั้นการเลือกเนื้อหาสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง หรือเกี่ยวข้องประสบการณ์เดิมของผู้เรียนซึ่งหากผู้สอนหรือผู้จัดการกิจกรรมมีความเข้าใจภูมิหลังและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ก็จะสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมและเลือกเนื้อหาสาระตามที่ผู้เรียนสนใจและจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียนอย่างมากผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและเฝ้าหาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนเพื่อนำมาใช้ในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้เหล่านั้นไปใช้งานได้ทันที

Cranton (1992) และ Lieb and Goodlad (2005) กล่าวสนับสนุนแนวคิดของ Malcolm Knowles ไว้ว่า สิ่งที่สามารถแยกแยะระหว่างผู้เรียนที่เป็นเด็กกับผู้เรียนผู้ใหญ่ นอกจากอายุแล้วยังมี ทักษะคิด สถานะทางสังคม และค่านิยม คือผู้เรียนผู้ใหญ่จะมีทัศนคติที่เป็นเหตุและผล มีค่านิยมบางอย่าง มีแนวคิดเป็นของตนเอง มีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ที่สุดคล้องกับประสบการณ์ของตน มีความเข้าใจและต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ รู้วิธีการจัดการตนเองตามวิธีที่ตนเองเลือกแล้วว่าถูกต้อง อีกทั้งยังมั่นใจที่จะเลือกวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองอีกด้วย ซึ่งถึงแม้จะเป็นผู้เรียนในระบบโรงเรียนปกติก็ตาม ครูผู้สอนก็ควรที่จะเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสอนให้เป็นแบบผู้ใหญ่มากขึ้น เพราะกลุ่มคนเหล่านี้มีความคิดที่เป็นผู้ใหญ่ และต้องการผู้ชี้แนะหรือสนับสนุนวิธีการแสวงหาองค์ความรู้ที่เหมาะสมไม่ใช่เพียงนั่งเรียนในชั้นเรียนเท่านั้น

อาซิญา รัตนอุบล (2542) สรุปกรอบมโนทัศน์ของแนวคิด Malcolm Knowles ว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีความแตกต่างจากเด็ก เพราะวัยผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะสูงกว่า มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จึงต้องมุ่งเน้นที่จะตอบสนองความต้องการของเรียนเป็นสำคัญให้มากที่สุด สนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบที่เป็นธรรมชาติของผู้ใหญ่ โดยใช้หลักการของ Andragogy กล่าวคือเป็นหลักทฤษฎีที่ใช้ทั้งศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self –concept) โดยทางกายภาพแล้วผู้เรียนผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่เติบโต ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง มีมโนทัศน์ต่อตนเองค่อนข้างสูง จะพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากเดิม ที่พึ่งพาครูผู้สอนหรือเพื่อนไปเป็นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าผู้เรียนที่เป็นเด็ก

2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) เนื่องจากผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะสูงขึ้นไป มีประสบการณ์ที่สะสมมาในช่วงชีวิตอย่างกว้างขวางทั้งเนื้อหาวิชา ความรู้ หรือประสบการณ์การใช้ชีวิต ซึ่งจัดเป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าของการเรียนรู้ แต่ในขณะเดียวกันก็จะมีพื้นฐานเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่จึงควรให้มีความสอดคล้องกับประสบการณ์เดิม หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

3) ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ในผู้เรียนผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ รู้สึกว่าความรู้ใหม่เหล่านั้นมีความ “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตนในขณะนั้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ซึ่งผู้ใหญ่สามารถวินิจฉัยได้ด้วยตัวเอง

4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) คือแนวทางที่ผู้ใหญ่มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนและต้องการจะแก้ปัญหานั้นด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ และมุ่งนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาทันที ดังนั้นแนวทางการเรียนรู้จึงมองเห็น “ปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้” และ “การแก้ปัญหา” จะเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้

จะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นเกิดมาจากปรัชญาพื้นฐานของมนุษยนิยม (Humanism) และพฤติกรรมนิยม (behaviorism) ที่มีความเชื่อพื้นฐานมาจากการปลดปล่อยเสรีภาพในตัวตนของมนุษย์เพื่อดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในออกมาเป็นพลัง ที่แม้แต่มนุษย์เองก็ไม่รู้ว่าตนเองนั้นมีศักยภาพใดบ้างที่แฝงอยู่ ซึ่งการดึงเอาศักยภาพเหล่านั้นออกมาใช้ประโยชน์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจจากนักการศึกษา นักจิตวิทยาต่าง ๆ มากมายหลายศตวรรษ เพราะองค์ความรู้นี้จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ตลอดช่วงชีวิต อีกทั้งการหาความหมายของคำว่า “ผู้เรียนผู้ใหญ่” นั้นจึงเป็นการศึกษาควบคู่ไปกับด้านจิตวิทยา ด้านสังคม และพฤติกรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า “ผู้เรียนผู้ใหญ่” เป็นผู้ที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพราะตรงกับความสนใจและปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง อีกทั้งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องสอดคล้องกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่จึงจะสามารถดึงดูด สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ ผู้เรียนผู้ใหญ่ยังมีความรับผิดชอบสูง ความเป็นตัวเอง และไม่ชอบถูกบังคับ

1.2 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ระหว่างช่วง ค.ศ. 1929 – 1948 มีการผลิตและเผยแพร่วารสารทางวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่ชื่อ “The journal of adult education” โดยสมาคมการศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อนำเสนอบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ที่ใช้แนวทางการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมที่เรียกว่า Pedagogy หรือรูปแบบการสอนที่มีผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ แต่ต่อมาในช่วง ค.ศ. 1950 เริ่มมีการนำเสนอในแง่มุมที่แตกต่างออกไป นักการศึกษาผู้ใหญ่และนักจิตวิทยาหลายคนเริ่มศึกษาและนำเสนอหลักการ และแนวคิดใหม่ ๆ เช่นมีการตั้งประเด็นวิพากษ์ว่า “ผู้เรียนผู้ใหญ่จะเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติได้อย่างไร” หรือ “ผู้ใหญ่ควรจะเรียนรู้โดยไม่ต้องมีผู้สอนได้หรือไม่ อย่างไร” และมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบในหลายแง่มุม ซึ่งมีการค้นพบว่าในศตวรรษที่ 60 นักการศึกษาผู้ใหญ่ชาวยุโรปได้สรุปและรวบรวมองค์ความรู้ที่คิดใหม่เกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่ “ว่าผู้ใหญ่สามารถจะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตโดยอาจจะมีหรือไม่มีผู้สอนเลยก็ตาม” และการเรียนรู้แบบเดิมที่เรียกว่า Pedagogy นั้น อาจจะไม่เหมาะสมกับผู้เรียนผู้ใหญ่อีกต่อไป ดังนั้นจึงมีการบัญญัติคำใหม่ คือคำว่า “Andragogy” ที่มาจากภาษากรีก “*Ānēr*” แปลว่า “Man, not boy” หรือ “ผู้ใหญ่” ในภาษาไทยนั่นเอง

ในปี 1968 Malcolm S. Knowles ได้เขียนบทความชื่อ “Adult Leadership” โดยนำคำว่า “Andragogy” มาเริ่มใช้ในเชิงวิชาการของการศึกษาผู้ใหญ่เป็นคนแรก และได้รับความสนใจและมีการนำไปศึกษาต่อยอด ทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงทฤษฎีอย่างแพร่หลาย และถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับนักวิชาการและผู้จัดฝึกอบรมทั้งสถาบันการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 70 โดยนักการศึกษาผู้ใหญ่ และ นักจิตวิทยาหลายคน ซึ่งทำให้ Malcolm S. Knowles ได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งการศึกษาผู้ใหญ่” เพราะเป็นผู้รวบรวมและพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ “Andragogy” นี้ อีกทั้งริเริ่มการใช้สัญญาหรือแผนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่ที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง จนกลายเป็นแนวคิดที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจนถึงปัจจุบัน (Houle, 1961; Knowles, 1986)

แนวคิดของ Knowles (1980) Knowles (1989) ได้กล่าวถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ว่าเป็นทั้งศิลปะและวิทยาศาสตร์ที่จะช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ปราศจากการตีกรอบ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่จะตรงข้ามกับ “Pedagogy” อย่างสิ้นเชิง หรือไม่ได้เป็นการเรียนการสอนที่มีเพียงครูสอนหน้าชั้นเรียนเท่านั้น ดังนั้นเมื่อผู้เรียนผู้ใหญ่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนมากกับผู้เรียนที่เป็นเด็กเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดข้อตกลงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ซึ่งเป็นข้อตกลงของการใช้แนวคิด “Andragogy” ดังนี้

1) Concept of the Learner คือ การกำหนดกรอบแนวคิด มโนทัศน์การเรียนรู้ของผู้เรียน จะต้องเกิดจากตัวผู้เรียนเองโดยผู้สอนไม่สามารถกำหนดและวางแผนการเรียนรู้ให้ได้ทั้งหมด เหมือนกับเด็ก แต่จะเป็นเพียงการชี้แนะแนวทางในเบื้องต้นและ/หรือ ระหว่างทางเท่านั้น ซึ่งการมอง มโนทัศน์ กรอบแนวคิดนี้จะทำให้ผู้เรียนมองเห็นตัวเองในภาพรวมว่า ต้องการเรียนรู้เรื่องอะไร เรียนรู้ อย่างไร เรียนรู้จากที่ใด เป็นต้น และผู้เรียนผู้ใหญ่จะสามารถนำตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องถูกบังคับ

2) Role of Learners' Experience คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนผู้ใหญ่ เป็น ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่เกิดขึ้นนอกห้องเรียน และเกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของคนทุกคน ดังนั้นนักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของผู้เรียนและควรพยายามเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับ ประสบการณ์เดิมต่าง ๆ นั้น โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของแต่ละคน อีกทั้งผู้เรียนผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มียึดติดกับประสบการณ์ของตนเอง โดยเฉพาะประสบการณ์ที่สร้างความภาคภูมิใจ ดังนั้นหากการเรียนรู้สามารถช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการประสบการณ์ของตนได้รับการยอมรับและต่อยอดอย่างมีคุณค่า จะทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่และประสบการณ์ใหม่อย่างไม่มีจำกัด

3) Readiness to Learn คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แต่ละคนไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทางครอบครัว ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีมากกว่า วัยเด็ก ซึ่งการที่ผู้เรียนตัดสินใจที่จะศึกษาต่อหรือเข้ารับการศึกษาที่นั่นหมายถึงมีความต้องการในระดับหนึ่งเกิดขึ้นแล้วดังนั้นผู้สอนมีหน้าที่ และความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีที่จะให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ หรือเรียนจนจบหลักสูตรตามที่ตั้งใจ ถึงแม้ความพร้อมทางด้านสังคม จะต่างกัน ซึ่งผู้สอนจะต้องคอยกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หรือจัดให้มีการ

เรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตจริงของผู้เรียน ซึ่งสามารถกล่าวสรุปได้ว่า “ความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะเรียนรู้” นั่นเอง

4) Orientation to learning คือ ความคาดหวังของผู้เรียนว่าระบบการศึกษาจะช่วยให้คุณภาพชีวิตของพวกเขาดีขึ้น ผู้เรียนมีความต้องการที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง หรือการพัฒนางานในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ อีกทั้งนำไปประกอบอาชีพอิสระ หรือศึกษาต่อ ดังนั้น กระบวนการตั้งแต่การเริ่มต้นสู่การเรียนรู้นั้น ผู้สอนจะต้องวางแผนและตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้เรียนว่า ผู้เรียนจะได้รับสิ่งทีพวกเขาคาดหวังได้อย่างไร ซึ่งผลของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะแสดงออกให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป ทักษะคติเปลี่ยนแปลงไป มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้น คุณภาพชีวิตดีขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ Pike (2003) ยังได้นำเสนอหลักการของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ที่เรียกว่า "Pike's Laws of Adult Learning" ซึ่งหมายถึงกฎของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่เป็นหัวใจสำคัญ 5 ข้อ ในการจัดโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เพื่อสนับสนุนแนวคิดของ Malcolm S. Knowles โดยสรุปดังนี้

กฎข้อที่ 1: ผู้ใหญ่เป็นเด็กทารกที่มีร่างใหญ่ หมายถึง บุคคลในวัยเด็กชอบวิ่งเล่น สนุกสนานและเกิดการเรียนรู้ เกิดประสบการณ์ขึ้นโดยธรรมชาติ มีการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ตั้งแต่อยู่ในครรภ์จนถึงก่อนวัยเรียนแต่เมื่อเข้าสู่ระบบโรงเรียนการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ รอบตัวก็เปลี่ยนไปเป็นการจดจ่อกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายมาจากชั้นเรียนและการถูกปลูกฝังให้เป็นผู้รับความรู้ แต่เมื่อเรียนจบออกจากระบบโรงเรียนก็เริ่มมีการสนใจสิ่งใหม่อีกครั้งเพื่อการประกอบอาชีพ ดังนั้นการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จะสามารถสร้างอาชีพได้ หรือเกิดประโยชน์ใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้นอีกครั้งสำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่ Robert W. Pike จึงกล่าวเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าคล้ายกับการเรียนรู้ของเด็กทารก

กฎข้อที่ 2: ผู้เรียนผู้ใหญ่มักจะขัดแย้งกับข้อมูลของตนเอง หมายถึง ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่หรือในโปรแกรมการฝึกอบรม หากใช้วิธีการให้ข้อมูลด้วยการบรรยาย ผู้เรียนผู้ใหญ่มักจะเชื่อข้อมูลในการบรรยายหรือรับข้อมูลได้เพียง 1 ส่วนเท่านั้น และเกิดความขัดแย้งกับข้อมูลที่เหลือหรือไม่สามารถรับข้อมูลได้หมด แต่หากให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็นของตนเองออกมา พวกเขาจะมีความเข้าใจในเนื้อหาเหล่านั้น ๆ และลดความขัดแย้งในใจลง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือหากให้เขาได้สะท้อนคิดเขาจะเข้าใจด้วยตัวของเขาเอง

กฎข้อที่ 3: การเรียนรู้จะแปรผันโดยตรงกับปริมาณความสนุกที่ผู้เรียนได้รับ หมายถึง การจัดฝึกอบรมควรมีการแทรกกิจกรรมที่สนุกสนาน สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะและความสุขให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนดังนั้นผู้ดำเนินรายการ หรือกระบวนการควรมีอารมณ์ขัน มีพลังในการสร้างบรรยากาศ

ดึงดูดความสนใจให้ผู้เรียนมีอารมณ์สนุก รวมไปถึงเนื้อหาสาระ และการเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ

กฎข้อที่ 4: การเรียนรู้จะไม่ได้เกิดขึ้นจนกว่าพฤติกรรมจะเปลี่ยนไป หมายถึง ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ต้องมีการตั้งเป้าหมายว่าหลังจากกระบวนการเรียนการสอนหรือกระบวนการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ผู้เรียนจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง เพื่อใช้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้นั้นซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นทักษะบางอย่าง ทักษะคติบางอย่าง หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยให้ผู้เรียนได้แสดงและสะท้อนออกมาด้วยตัวของเขาเองอย่างอิสระ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นสิ่งที่บอกว่าการจัดโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร และควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

กฎข้อที่ 5: การถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้ หรือมีการตั้งเป้าหมายว่าจะนำองค์ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นกับตนเองไปถ่ายทอดให้ใคร ถ่ายทอดด้วยวิธีใด หรือการถ่ายทอดความรู้ลงสู่กิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือเป็นการยืนยันถึงความเข้าใจ และเกิดความสามารถของผู้เรียนผู้ใหญ่ อีกทั้งยังจัดเป็นความสำเร็จของการจัดโปรแกรมฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ ด้วย

Collins (2004) ได้นำแนวคิด Andragogy มาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน University of Wisconsin สาขาการแพทย์ เพื่อศึกษาถึงหลักการของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อจัดฝึกอบรมนักศึกษาแพทย์และบุคลากรโรงพยาบาลและสรุปออกมาเป็นหลักการสำคัญสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการจัดโปรแกรมหรือการฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ ดังนี้

- 1) ผู้เรียนผู้ใหญ่มีพื้นฐานแห่งประสบการณ์และองค์ความรู้ในตัวเองอยู่แล้วระดับหนึ่ง
- 2) ผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถนำตนเองแบบอิสระ
- 3) ผู้เรียนผู้ใหญ่มีการตั้งเป้าหมาย
- 4) ผู้เรียนผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่จะไปใช้งานได้จริง
- 5) ผู้เรียนผู้ใหญ่ทุกคนต้องการการเคารพซึ่งกันและกันและให้เกียรติ
- 6) ผู้เรียนผู้ใหญ่ได้รับทั้งแรงจูงใจจากภายในตนเองและแรงจูงใจจากภายนอก
- 7) ผู้เรียนผู้ใหญ่จะเกิดเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น
- 8) ผู้เรียนผู้ใหญ่ไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการเดียวกันได้เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกัน
- 9) ผู้เรียนผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อมีการเสริมแรงที่เหมาะสม
- 10) ผู้เรียนผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ หรือในการศึกษานอกระบบหรือ

ตามอัธยาศัยเพราะจะมีความเป็นส่วนตัว เรียนรู้ได้อย่างอิสระ

นอกจากนี้ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ซึ่งแต่ละช่วงชีวิตอาจมีสถานการณ์เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเสมอ

ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ใหม่และทำให้เกิดความสนใจที่เรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งมีหลักการ 10 ประการ ที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

- 1) ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน
- 2) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องมีความสะดวก สบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3) ควรคำนึงถึงความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้
- 4) ต้องคำนึงถึง ความรู้เดิมและประสบการณ์อันมีคุณค่าของแต่ละคน
- 5) ควรได้พิจารณาถึงการดูแลและให้ความสำคัญกับเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้
- 6) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาที่สอดคล้องกับความจริงและนำไปใช้แก้ปัญหา
- 7) ต้องให้การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 8) ควรให้มีเวลาอย่างเพียงพอในการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ
- 9) ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้
- 10) ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าว่า สามารถบรรลุเป้าหมายได้

จะเห็นว่าหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น เป็นแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ และสามารถบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้สอนหรือผู้จัดโปรแกรมจะสามารถออกแบบกิจกรรมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนผู้ใหญ่มีความแตกต่างกันในหลายด้าน ดังนั้นกิจกรรมหรือวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะเป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้เป็นผู้วางแผนและออกแบบด้วยตนเองหรือร่วมมือกับผู้สอนในการคิดถึงเส้นทางการเรียนรู้ร่วมกันว่าจะเรียนอย่างไรให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ (Knowles, 1984; UNESCO, 2019; ปิยนันท์ ฉายานพรัตน์, 2558; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547; อาชญญา รัตนอุบล, 2559)

ดังที่ Knowles (1980) กล่าวไว้ว่า หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงเป็นพิเศษ ได้แก่ ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนผู้ใหญ่ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้เรียนผู้ใหญ่ การวิเคราะห์จากประสบการณ์เดิมของผู้เรียนผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสาระสำคัญจากทฤษฎีนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ เพราะจะเป็นเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่จะประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแพลตฟอร์มชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่ (Adult Learner) คือกลุ่มผู้เรียนที่ แนวความคิดและพฤติกรรมที่มีเหตุมีผล มีความรับผิดชอบชีวิตของตนเองได้ อาจจะมีอายุมากหรือน้อย ก็ได้ และมีความต้องการเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์กับชีวิตของตน โดยเฉพาะเรียนเพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้ ในชีวิตประจำวัน หรือประกอบอาชีพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงการพัฒนาครูผู้สอนของวิทยาลัย ชุมชนที่มีความเป็นผู้ใหญ่ทั้งวัยวุฒิ คือมีช่วงวัย ที่เป็นวัยทำงาน และมีคุณวุฒิคือทุกคนจบการศึกษาขั้น ต่ำในระดับปริญญาโทและประสบการณ์วิชาชีพครู อีกทั้งการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน ยังเป็นการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่เช่นกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือทั้งผู้เรียนและผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนต่างมีความเป็นผู้ใหญ่ มีวุฒิภาวะในระดับ ผู้ใหญ่ ซึ่งไม่ได้จำกัดขอบเขตของความเป็นผู้ใหญ่โดยอายุ หรือสถานภาพใด ๆ หากแต่เป็นผู้ที่มีความ รับผิดชอบ มีภาระ หน้าที่ทางครอบครัว สังคม และยังมีความต้องการแสวงหาความรู้ให้กับตนเอง มีวุฒิภาวะที่จะบริหารจัดการตนเอง ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่การเรียนตามเกณฑ์ปกติก็ตาม

1.3 กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Knowles (1984) แนะนำว่าจากหลักการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือ Andragogy นั้น ผู้จัดการเรียนรู้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดกิจกรรมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่หลากหลายได้ โดยได้นำเสนอกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ไว้ 8 ขั้นตอน เพื่อใช้เป็นมาตรฐาน ดังนี้

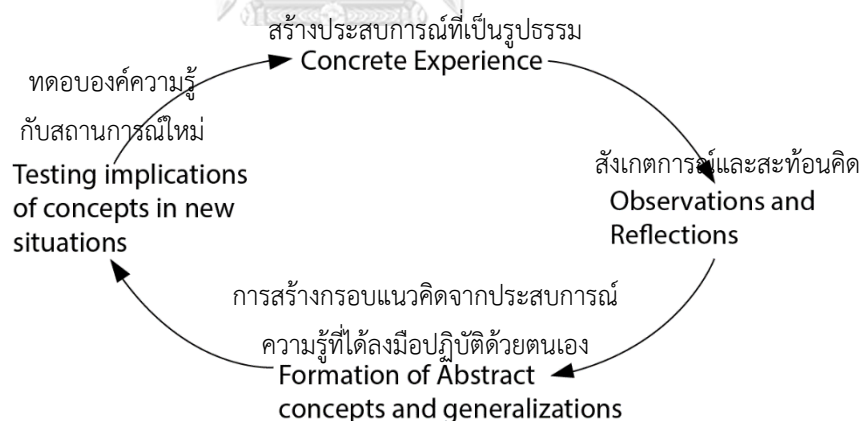
- 1) ขั้นเตรียมผู้เรียน คือ ขั้นการเตรียมความพร้อมที่ผู้สอนจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าถึง วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ หรือให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดให้ตรงตามความต้องการและประสบการณ์ที่มี และในขั้นเตรียมนี้จะทำให้ผู้เรียนได้สามารถวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อพัฒนา ความคิด ต่อยอดให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้
- 2) ขั้นสร้างความไว้วางใจ คือ การสร้างความรู้สึกเคารพซึ่งกันและกันอย่างไม่เป็น ทางการ และเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งในขั้นนี้จะเป็น ขั้นที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความมั่นใจในเส้นทางของการเรียนรู้ และเกิดความเชื่อใจซึ่งกันและกัน
- 3) ขั้นการวางแผนร่วมกัน คือ การค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อวางแผนประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง ให้มากที่สุด และผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะแนวทาง และอำนวยความสะดวก.
- 4) ขั้นการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ คือ ความต้องการในการเรียนรู้ได้รับการ วินิจฉัยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ร่วมกัน
- 5) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ คือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ถูกกำหนดผ่าน กระบวนการร่วมกัน มีการเจรจาระหว่างผู้สอนและผู้เรียนผู้ใหญ่

6) ขั้นการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ คือ แผนการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อมุ่งเน้นไปที่ “สัญญาการเรียนรู้” หรือ “โครงการ” และจัดลำดับตามความพร้อม

7) ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ คือ การกำหนดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้การเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น โครงการสอบถาม การศึกษาค้นคว้าอิสระและการใช้เทคนิคเชิงประสบการณ์

8) ขั้นการประเมินผลการเรียนรู้ โดยการประเมินผลการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้เรียนเป็นผู้รวบรวมหลักฐานที่เป็นเกณฑ์อ้างอิงและตรวจสอบโดยเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ Kolb et al. (2001) ยังกล่าวสนับสนุนอีกว่า บริบทของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ สังคม ประสบการณ์ วิธีชีวิต เป็นต้น ทำให้การเรียนรู้ของแต่ละคนนั้นยากที่จะใช้วิธีการเรียนรู้รูปแบบเดียวกันได้ เพราะต่างคนต่างต้องการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง จึงต้องแสวงหาแนวทางสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจัดเป็นแนวคิดในด้านประสบการณ์นิยม และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning styles) แบบวงจรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Learning Cycle) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ไปพร้อมกันโดยผ่านการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำเพื่อให้เกิดประสบการณ์และสามารถสะท้อนคิดสิ่งที่เรียนรู้ออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงวงจรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Learning Cycle) ชื่อ The Lewinian Experiential Learning Model ที่มา Kolb (1984)

จากแผนภาพวงจรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ของโคลบ สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ของใหญ่นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถนำไปต่อยอด ใช้งานในชีวิตจริงได้ และจัดเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้ คือ

1) ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete experience) ซึ่งหากผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายว่าต้องการเรียนอะไรอย่างเป็นรูปธรรมได้แล้วก็จะสามารถเลือกเส้นทาง วิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และวางแผนลงมือปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม

2) การสังเกตและการสะท้อนคิด (Observations and reflections) หมายถึง การสังเกตตนเอง และสถานการณ์รอบข้างในขณะที่กำลังเรียนรู้ รวมถึงการวินิจฉัยสิ่งที่ตนเองกระทำ และเรียนรู้ว่าเป็นอย่างไร ถูกต้องหรือไม่ ซึ่งจะสามารถสะท้อนคิดออกมาได้ในที่สุดว่าได้เรียนรู้อะไรไปบ้าง ด้วยวิธีใด และจะนำความรู้ไปใช้อย่างไร

3) การสร้างกรอบแนวคิดจากประสบการณ์ ความรู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (Formation of abstract concepts and generalizations) เป็นองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง และสรุปได้ด้วยตัวเอง

4) การนำกรอบแนวคิดที่ได้จากข้อ 3 ไปทดสอบในสถานการณ์ใหม่ (Testing implications of concepts in new situations) ซึ่งหลังจากที่สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้แล้ว จึงมีการนำไปทดลองใช้งานจริงกับประสบการณ์ใหม่ และเรียนรู้สิ่งใหม่อีกครั้ง ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แบบวงจรเรียนรู้จึงไม่มีที่สิ้นสุด เพราะจะเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ตลอดเวลา

จากการศึกษาแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles (1977) และวงจรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตามแนวคิดของคัลลิป Kolb et al. (2001) นั้น ได้นำมาประยุกต์ร่วมกันเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับผู้สอน 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะ เป็นขั้นเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน 2) ขั้นสร้างความไว้วางใจคือสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง 3) ขั้นการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดกิจกรรมร่วมกัน และวางแผนเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน 4) ขั้นการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ คือ ความต้องการในการเรียนรู้ได้รับการวินิจฉัยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ร่วมกัน 5) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 6) ขั้นการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ แบบ “สัญญาการเรียนรู้” หรือ “โครงการ” 7) ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ 8) ขั้นการประเมินผลการเรียนรู้ และ 9) การสะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ ร่วมสรุปองค์ความรู้ สร้างกรอบแนวคิดร่วมกัน

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การทบทวนแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และแนวคิดของเป้าหมายในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากคุณสมบัติของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนควรมีทั้งผู้จัดและในขณะเดียวกันเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองด้วย

เพราะจะสามารถบริหารจัดการตนเองในกระบวนการเรียนรู้ และสามารถบริหารจัดการตนเองในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลได้ เนื่องจากมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของระบบการจัดการศึกษาทั่วโลก ทำให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนไม่สามารถอยู่ในระบบการศึกษาในรูปแบบเดิม ๆ ได้เพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงมุ่งศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2) องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 4) คุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) จัดว่าเป็นคุณสมบัติที่อยู่คู่กับคนเอเชียมาช้านาน เนื่องจากเป็นภูมิภาคแห่งการผลิต ทั้งเกษตรกรรม และศิลปวัฒนธรรมต่าง ๆ มากมาย อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทำให้ประชาชนมีความพยายามที่จะหาความรู้ใส่ตนเองเพื่อการประกอบอาชีพ ต้องรับผิดชอบที่จะแสวงหาความรู้เลี้ยงตนเองและครอบครัว โดยไม่มีกำหนดระยะเวลาของการเกษียณอายุ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำตนเองให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตอยู่เสมอ มีการถ่ายทอดความรู้กันมาจากรุ่นสู่รุ่นอย่างไม่จำกัด อย่างเช่น ประชากรในประเทศจีนที่มีพฤติกรรมชอบเรียนรู้และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองมาช้านานถึง 2000 กว่าปี นอกจากนี้องค์พระศาสดาของศาสนาพุทธ ก็ทรงใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนจะตรัสรู้ถึง 6 ปี เมื่อ 2500 กว่าปีมาแล้ว เช่นกัน จะเห็นว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ เพียงแต่มีการนำมารวบรวมให้เป็นระเบียบและมีหลักการที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งนักการศึกษาผู้ใหญ่ได้กำหนดให้ “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” นี้เป็นหลักการข้อสำคัญของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Ching Mok, 2012; Knowles, 1980)

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ Self-directed learning มีการใช้คำหลายคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันเช่น "self-planned learning," "inquiry method," "independent learning," "self-education," "self-instruction", "self-teaching," "self-study," และ "autonomous learning." (Hiemstra, 1994; Knowles, 1975; Rappel, 2017; อาชัญญา รัตนอุบล, 2559) แต่คำว่า “Self-directed learning” เป็นคำที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดและมีความเป็นสากล เข้าใจตรงกันทั่วโลก ซึ่งงานวิจัยนี้เลือกใช้คำ ซึ่งมีคำแปลเป็นภาษาไทยคือ “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” ตลอดการวิจัยทั้งนี้สำหรับการศึกษาถึงความหมายของคำ มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาหลายคนกล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning หรือ SDL) ไว้หลายทัศนะ สามารถสรุปโดยสังเขปดังนี้

Tough (1971) เสนอว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นการกำกับตนเองให้เรียนรู้ บางสิ่งบางอย่าง อย่างมีเป้าหมายและเส้นทางการเรียนรู้ที่ชัดเจน อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่มีความเป็นผู้ใหญ่ แต่ก็ไม่ได้เกิดขึ้นกับผู้ใหญ่ทุกคน เพราะผู้เรียนผู้ใหญ่บางคนอาจจะไม่พร้อมสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองและไม่ได้เป็นบุคคลที่เตรียมพร้อมสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองในทุกสถานการณ์ แต่โดยส่วนใหญ่แล้วผู้เรียนผู้ใหญ่จะต้องการเรียนรู้ในวิถีของพวกเขาเองให้เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิต (Life style) การแก้ปัญหาชีวิต หรือประสบการณ์เดิม รวมถึงการนำความรู้ไปใช้เพื่อการสร้างอาชีพในทันที

Rappel (2017) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จัดเป็นปรัชญาพื้นฐานของบุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้เรียนที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการเรียนรู้โดยเฉพาะ “การเรียนรู้ออนไลน์” ที่ไม่ใช่เรื่องใหม่ในวงการศึกษาของโลก แต่ตลอดศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการวิจัยถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการเรียนแบบออนไลน์ว่ายังมีอุปสรรคหลายด้าน โดยส่วนใหญ่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นั่นคือการขาดแรงกระตุ้น ขาดแรงจูงใจในการเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้น้อย หรือจะประสบความสำเร็จได้ในเฉพาะกลุ่มผู้เรียนที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเท่านั้น สำหรับกลุ่มผู้เรียนที่ไม่มีคุณสมบัตินี้โดยธรรมชาติ หรือผู้ที่มีห่างจากระบบโรงเรียนปกติมาเป็นเวลานาน รวมถึงผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนก็ตาม (None age group) นั้นจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้ยาก มีผู้เรียนจำนวนมากหยุดเรียนกลางคันเพราะขาดแรงบันดาลใจ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ พบว่า คุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในตัวบุคคล ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองคือ “การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (Community learning)” เพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและสามารถนำตนเองได้ว่า ต้องการเรียนเรื่องอะไร ลำดับก่อนหลัง เพราะบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การเห็นผู้อื่นในระดับเดียวกับตนสามารถประสบความสำเร็จได้ ทำกิจกรรมได้ ทำให้รู้สึกต้องการเข้าร่วม และเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะของตนเพิ่มขึ้นไปพร้อมกับกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศในการเรียนรู้นี้อาจจะเป็นลักษณะการเรียนรู้ออนไลน์ หรือในห้องเรียน หรือแม้แต่การศึกษาของผู้ใหญ่ในรูปแบบของการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์หรือออฟไลน์ก็ตาม นอกจากนี้การให้อิสระแก่ผู้เรียน ได้เลือกเรียนสิ่งที่ตนต้องการด้วยตัวเองเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ผู้สอนต้องตระหนักเสมอ ทั้งนี้ผู้สอนต้องทำหน้าที่จัดเตรียมข้อมูลอาจจะเป็นตัวเลือกหรือคำชี้แนะที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้ว่าต้องการเรียนเรื่องอะไร และควรศึกษาถึงบริบทของผู้เรียนก่อนที่จะให้ข้อมูลอย่างระมัดระวังและรอบคอบ

Knowles (1980) นำเสนอว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย ความต้องการเรียนรู้ วางเป้าหมายและแผนการเรียนอย่างมีระบบ มีการ

แสวงหาแหล่งทรัพยากร จากนั้นทำการเลือกและนำมาประยุกต์เป็นกลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองที่อาจจะไม่เหมือนใคร และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ โดยจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

Griffin (1983); Hiemstra (1994) ต่างสรุปความหมายของ “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” ไปในทิศทางเดียวกันว่า เป็นการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่มีความเฉพาะแบบปัจเจกบุคคล โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง หรือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่จะสามารถแก้ปัญหาในชีวิตจริง และพัฒนาความสามารถของตนเองด้วยการแสวงหาความรู้โดยไม่รอฟังหาโรงเรียน หรือครูผู้สอน นอกจากนี้บุคคลที่มีคุณสมบัติการนำตนเอง จะเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ความกล้าตัดสินใจ มีความพยายาม และมีการมองตนเองในแบบภาพรวมได้อย่างชัดเจนว่ามีเป้าหมายอย่างไร มีทัศนคติอย่างไร ต้องการเรียนรู้อย่างไร เป็นต้น

Hiemstra (1994) กล่าวเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มีการนำตนเองไม่ได้หมายความว่าต้องแยกตัวออกจากผู้อื่นเพื่อไปหาทางเรียนรู้ตามลำพัง แต่ตรงกันข้ามกลับเป็นผู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น สามารถถ่ายโอนความรู้ให้กับกลุ่มได้

Nunan and Lamb (1996) ให้คำจำกัดความ “self-directed learning” ใน Cambridge dictionary (Online: สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2563) ว่าหมายถึง การตัดสินใจด้วยตัวเองและการจัดการตนเองให้สามารถเรียนรู้โดยไม่ต้องบอกครู หรือรอให้ครูชี้แจง

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรูเห็น ผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนมิได้เจตนา อาจเป็นการเรียนรู้โดยบังเอิญ (random or incidental learning) หรือเรียนรู้จากกลุ่มที่แลกเปลี่ยนกัน (collaborative learning) ทำให้เกิดความริเริ่ม ความสนใจที่จะศึกษาต่อยอดในเรื่องนั้น ๆ ต่อไปด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้แบบนี้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่นักการศึกษาให้ความสำคัญและเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้มากขึ้นในตัวผู้เรียน เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ ก็จะเกิดการศึกษาค้นคว้าต่อเนื่องโดยไม่ต้องบอก และมีแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นไม่สิ้นสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learner) หรือบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (learning person) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา

Merriam et al. (2007) ได้อธิบายเป้าหมายหลัก 3 ประการสำหรับ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ว่ามีเป้าหมาย 1) เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของผู้เรียนในการตัดสินใจด้วยตนเองในการเรียน 2) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และ 3) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นอิสระและการดำเนินการทางสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

อาชญญา รัตนอุบล (2559) และ กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุนั้นเป็นผู้เลือกวิธีการค้นคว้าและแสวงหา

ความรู้ตามความพึงพอใจของตนเอง อีกทั้งมีความริเริ่มด้วยตนเอง มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ มีการวางแผนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพและนิสัยส่วนตัว นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริง และดำเนินการประเมินตนเองได้ ทั้งนี้อาจจะมีผู้อำนวยความสะดวกหรือชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้และช่วยแก้ไขปัญหาระหว่างกระบวนการเรียนรู้ (Facilitators) ซึ่งอาจจะมีเพื่อนร่วมทางเรียนรู้ร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้

จากความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ กระบวนการศึกษาของบุคคล โดยเริ่มจากความต้องการที่จะเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนการเรียนรู้ สามารถระบุแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ได้ มีการวัดและประเมินผลตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเกิดกับผู้เรียนทุกเพศ ทุกวัย ทุกวัฒนธรรม และทุกระดับการศึกษาได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2540) ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจำเป็นต้องอาศัยหลักการของทฤษฎีการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) โดยถือว่าผู้เรียนจะต้องมีวุฒิภาวะ ความรับผิดชอบต่อตนเองให้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของเป้าหมายผลผลิตของการวิจัยในครั้งนี้ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้กับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชนให้สามารถนำตนเองไปสู่ผลสำเร็จของการศึกษาและไม่ล้มเลิกกลางคัน อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในชุมชนให้มีความมุ่งมั่นในการศึกษาต่อไป และเรียนรู้ไปพร้อมกัน ดังนั้นจะเห็นว่า “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” นั้น มิได้เป็นประโยชน์เฉพาะตัวบุคคลเท่านั้นหากแต่ส่งผลถึงเพื่อน ครู และคนรอบข้างที่จะได้รับประโยชน์ร่วมกัน เพราะเป็นพื้นฐานของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชนได้ดีที่สุด

2.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Brockett and Hiemstra (2018) ได้เสนอองค์ประกอบเพื่อความเข้าใจในกรอบแนวคิดของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Self-direction in adult learning) โดยสรุปเป็นแผนผัง The PRO model : The Personal Responsibility Orientation ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยการเรียนรู้ด้วยความรับผิดชอบของผู้ใหญ่
ที่มาจาก Brockett and Hiemstra (2018) p. 25, Fig. 2.1

จากแผนภาพ The PRO model สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (personal responsibility) หมายถึง จุดเริ่มต้นของการทำ ความเข้าใจในทิศทางตนเอง ความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่ละคนถือว่าเป็นเจ้าของความคิดและการกระทำของตนเอง อย่างไรก็ตามหมายความว่าบุคคล สามารถควบคุมวิธีตอบสนองต่อสถานการณ์ได้ การกระตุ้นเพื่อให้เกิดความตระหนักว่าจะต้องมีการ เรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในตนเองในการที่จะตัดสินใจเรียนรู้ การวางแผนการ เรียนรู้ การดำเนินงานและการประเมินตนเองในการเรียนรู้
- 2) ผู้เรียนที่มีลักษณะนำตนเอง (learner self-direction) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัว หรือบุคลิกภาพของผู้เรียนที่เอื้อและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 3) ลักษณะเฉพาะที่เกิดจากภายในตัวของผู้เรียนเอง มีการวางแผนการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์และมีการประเมินผลการเรียนรู้
- 4) การกำหนดทิศทางการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (learner self-direction) หมายถึง การ ตั้งเป้าหมายและกำหนดเส้นทางการเรียนรู้ที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น อย่างแน่วแน่ซึ่งเป็นปัจจัย ภายนอก
- 5) การกำกับตนเอง (self-directed learning) หมายถึง ความรับผิดชอบของบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ตลอดเส้นทางไม่ยอมล้มเลิกก่อนถึงเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน
- 6) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (personal responsibility)

7) ปัจจัยต่าง ๆ ในบริบทสังคม (The Social context) หมายถึง การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้เรียนซึ่งผู้เรียนยังคงสภาพความเป็นอยู่จริงในสังคมเช่น สภาพครอบครัว การทำงาน สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

Ching Mok (2012); Ellinger (2004); Guglielmino and Long (1987) แนะนำถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับการเรียนรู้ที่มีครูหรือผู้แนะนำอันประกอบด้วย

1) การจัดการแผนการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการเรียนรู้ตามคำแนะนำของครูในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ต้องการให้บรรลุ รวมถึงการวางแผนเกี่ยวกับรอบเวลาในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบล่วงหน้าถึงเส้นทางการเรียนรู้และการบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังสามารถเตรียมการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดไว้ล่วงหน้าได้จากการคาดคะเนตามแผนที่วางไว้ และเลือกเส้นทางที่มีอุปสรรคน้อยที่สุด ทั้งนี้ครูจะมีบทบาทสนับสนุนและให้คำปรึกษาในขณะที่นักเรียนจัดการกระบวนการเรียนรู้ของตนเองและติดตามความก้าวหน้าของตนเอง

2) การประเมินความต้องการการเรียนรู้ คือ การประเมินความต้องการการเรียนรู้ นักเรียนประเมินความต้องการเมื่อพวกเขาก้าวหน้าผ่านกระบวนการเรียนรู้ พวกเขาจะต้องค้นหาว่าพวกเขาต้องการแหล่งข้อมูลอะไรวัสดุความช่วยเหลือจากครูหรือทั้งสองอย่างรวมกัน ครูจะให้การสนับสนุนเพื่อช่วยให้พวกเขาได้รับทรัพยากรเหล่านั้น

3) การทำงานร่วมกัน คือ เนื่องจากองค์ประกอบนี้อาจฟังดูเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักเรียนร่วมมือกับนักเรียนคนอื่น ๆ ในชั้นเรียนนักเรียนในเกรดอื่น ๆ หรือแม้แต่ผู้ใหญ่ในชุมชนเพื่อรับความรู้และประสบการณ์และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

4) การประเมินตนเอง คือ องค์ประกอบสุดท้ายคือการประเมินตนเอง หลังจากนักเรียนผ่านขั้นตอนและเสร็จสิ้นการมอบหมายนักเรียนควรสะท้อนและประเมินผลลัพธ์ นักเรียนควรได้รับข้อมูลจากนักเรียนคนอื่น ๆ รวมทั้งครูเพื่อค้นหาพื้นที่ที่อาจต้องมีการปรับปรุง

Lock et al. (2017) เสนอสามองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างจากการเรียนรู้แบบดั้งเดิมดังนี้

- 1) ผู้เรียนจะระบุเป้าหมายของโครงการและกระบวนการเรียนรู้
- 2) ผู้เรียนออกแบบวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น
- 3) ผู้เรียนกำหนดเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่

เพื่อให้การเรียนรู้มีการกำกับตนเองอย่างแท้จริงครูและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องยอมจำนนต่อความจำเป็นในการควบคุมกระบวนการเรียนรู้การออกแบบโปรแกรมและแม้แต่การประเมินผลคณาจารย์และผู้ประสานงานโครงการกลายเป็นผู้นำทาง ช่วยให้นักเรียนค้นพบหนทางที่พวกเขาหลงทางช่วยให้พวกเขาฝึกฝนทักษะการจัดการตนเองและการกำกับดูแลตนเองและตลอดเวลา - ต่อต้าน

การกระตุ้นให้กำหนดวิธีการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น การเรียนรู้ที่กำกับตนเองสอนให้นักเรียนควบคุมเส้นทางของตนเองและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองการไตร่ตรองและตระหนักถึงทุกขั้นตอน

อาชัญญา รัตนอุบล (2559) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ ผู้เรียน และผู้สอน แต่ในลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นบทบาทของทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะแตกต่างจากรูปแบบการเรียนรู้โดยทั่วไป กล่าวคือ 1) ผู้เรียนจะเป็นผู้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ออกแบบการเรียนการสอนด้วยตนเอง ออกแบบวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะขอคำปรึกษาจากเพื่อนหรือผู้สอนก็ได้ 2) ผู้สอน จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน เป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งนี้ผู้สอนจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาสาระรายวิชาที่สอน มีความกระตือรือร้นที่จะถ่ายทอดความรู้ และช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถขอคำปรึกษาได้ และมีทัศนคติบวก

เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม (2552) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เกิดขึ้นจากการเริ่มต้นของผู้เรียนเองเป็นสำคัญ (Learner's Initiative) โดยกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการนำตนเองประกอบ ด้วย 3 ส่วน คือ

1) การบริหารจัดการด้วยตนเอง โดยผู้เรียน เป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง วางแผนการเรียน เรียนตามแผนที่วางไว้ และประเมินผลการเรียนของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) การตัดสินใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการที่จะเรียนรู้เรื่องใด ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนและลงมือปฏิบัติด้วย ตนเองการควบคุมตนเองในการเรียนรู้ให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้ Charungkaittikul and Henschke (2014) แนะนำว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองหรือที่รู้จักในชื่อ SDL มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1) นักเรียนเป็นผู้ควบคุมประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งแตกต่างจากการให้ครูเป็นผู้นำหรือที่เรียกว่า Teacher directed learning และการควบคุมตนเองนั้นจะหมายถึงการควบคุมจากภายในของตัวนักเรียนเอง ควบคุมความคิด ทัศนคติ การตั้งเป้าหมาย และสภาพจิตใจให้พร้อมที่จะค้นหาเส้นทาง วิธีการ เครื่องมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) มีการพัฒนาทักษะ และกระบวนการที่นำไปสู่กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะในการควบคุมตนเองอย่างอิสระ และเลือกที่จะลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตามที่ตนพอใจจนเกิดเป็นทักษะ

3) มีความท้าทายตัวเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อประสิทธิภาพที่ดีที่สุด โดยอาจจะเริ่มจากครูผู้สอนเป็นผู้สร้างความท้าทายให้กับผู้เรียนเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนท้าทายตนเองที่จะบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้นั้น และมองเห็นคุณค่าของผลที่จะได้รับ จากนั้นอาจมีการยกระดับความท้าทายให้สูงขึ้น หรือการกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้น ยากขึ้น เช่น การสร้างเส้นทางในการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน เป็นต้น

4) การจัดการตัวเอง ควบคุมตนเอง หรือความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะต้องมีความเชื่อใจในตัวเองถึงแม้จะมีความเป็นอิสระในการเรียนรู้ด้วยตนเองแต่ผู้เรียนก็ต้องสร้างวินัยขึ้นมาควบคุมตนเอง เนื่องจากในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนี้ ครูผู้สอนจะไม่มีกรวางกฎเกณฑ์บังคับใด ๆ และจะใช้ความเชื่อใจในตัวผู้เรียน (Trust) และมุ่งหวังว่าผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จได้ หากมอบอิสระในการเรียนรู้คืนให้ผู้เรียนได้เลือกเอง ซึ่งหากการเรียนรู้ประสบความสำเร็จในครั้งหนึ่ง ผู้เรียนจะเกิดความมั่นใจความกล้าหาญและความมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้น แต่หากล้มเหลวหรือไม่เป็นดังที่วางแผนไว้ ก็จะเกิดการคิดวิเคราะห์ถึงความผิดพลาดและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้ครูจะคอยเป็นผู้สนับสนุนในตลอดเส้นทางของการเรียนรู้

5) ประเมินตนเอง เกิดจากการแสวงหาเป้าหมายที่มีความท้าทาย และเกิดแรงกระตุ้นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถประเมินตนเองได้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ได้เรียนรู้อะไรไปแล้วบ้าง และหากยังไม่ประสบความสำเร็จ ตนเองได้พยายามมากเพียงพอแล้วหรือยัง สามารถพยายามต่อไปได้อีกหรือไม่ โดยครูอาจแนะนำให้มีการทำบันทึกความสำเร็จ (Portfolio) ตลอดเส้นทางการเรียนรู้ หรือใช้แบบบันทึกการเรียนรู้ (Learning diary) ไว้เทียบเคียงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Knowles (1975) ได้อธิบายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้ดังนี้

1) วิเคราะห์ความต้องการของตนเอง เริ่มต้นจากการชวนคิด ให้ผู้เรียนแต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจพิเศษของตนเองในการเรียน โดยอาจให้เพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จดบันทึก กระทำเช่นนี้หมุนเวียนไปจนครบทั้ง 3 คน ได้แสดงบทบาทครบ 3 ด้าน คือ ผู้เสนอความต้องการผู้ให้คำปรึกษา และผู้คอยจดบันทึกสังเกตการณ์ การเรียนรู้บทบาทดังกล่าวให้ประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน

2) กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน โดยเริ่มต้นจากบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

- 2.1) ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วจึงเริ่มเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียน
- 2.2) ผู้เรียนควรเขียนจุดมุ่งหมายให้แจ่มชัด เข้าใจได้ ไม่คลุมเครือ
- 2.3) ผู้เรียนควรเน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง

- 2.4) ผู้เรียนควรกำหนดจุดมุ่งหมายที่สามารถวัดได้
 - 2.5) การกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้เรียนในแต่ละระดับควรแตกต่างกันอย่างชัดเจน
- 3) การวางแผนการเรียน โดยผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา ผู้เรียนควรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามลำดับ ดังนี้
- 3.1) ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนของตนเอง
 - 3.2) การวางแผนการเรียนของผู้เรียน ควรเริ่มต้นจากผู้เรียนเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนอาจเป็นเพียงผู้กระตุ้น สร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดและวางแผน
 - 3.3) ผู้เรียนเป็นผู้จัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง
 - 3.4) ผู้เรียนเป็นผู้ระบุวิธีการเรียน เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด
- 4) การแสวงหาแหล่งวิทยาการ เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่มีความสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ดังนี้
- 4.1) ประสบการณ์การเรียนแต่ละด้านที่จัดให้ผู้เรียนสามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมาย ความหมาย และความสำเร็จของประสบการณ์นั้น ๆ
 - 4.2) แหล่งวิทยาการ เช่น ห้องสมุด วัด สถานีอนามัย สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
 - 4.3) เลือกแหล่งวิทยาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน
 - 4.4) มีการจัดสรรอย่างดี เหมาะสม กิจกรรมบางส่วนผู้เรียนจะเป็นผู้จัดการเองตามลำพัง และบางส่วนเป็นกิจกรรมที่จัดร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน
- 5) การประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองเป็นอย่างดี การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคติ และค่านิยม ซึ่งขั้นตอนในการประเมินผล มีดังนี้
- 5.1) กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้แน่ชัด
 - 5.2) ดำเนินการทุกอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ขั้นตอนนี้สำคัญในการใช้ประเมินผลการเรียนการสอน
 - 5.3) รวบรวมหลักฐาน การตัดสินใจจากการประเมินผลจะต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้
 - 5.4) รวบรวมข้อมูลก่อนเรียน เพื่อเปรียบเทียบหลังเรียนว่าผู้เรียนก้าวหน้าไปเพียงใด แหล่งของข้อมูล จะหาข้อมูลจากครูและผู้เรียนเป็นหลักในการประเมิน

2.4 คุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองแล้ว ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่ามีคุณสมบัติอย่างไรบ้างตามองค์ประกอบข้างต้น จากนั้นจึงศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดดังนี้

Knowles (1975) กล่าวว่า ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะมีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากผู้เรียนปกติทั่วไป คือ

- 1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของตนเองได้ ว่าต้องการเรียนรู้เรื่องอะไร และสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้สอนในสิ่งที่ตนต้องการได้
- 2) เป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในการเรียน
- 3) สามารถวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้
- 4) การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน และสามารถบริหารจัดการตัวเองได้
- 5) มีการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

Griffin (1983) and Skager (1979) กล่าวสรุปว่า บุคคลที่มีคุณสมบัติการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการแสวงหาความรู้โดยไม่รบกวนผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ความกล้าตัดสินใจ มีความพยายาม และมีการมองตนเองในแบบภาพรวมได้อย่างชัดเจนว่ามีเป้าหมายอย่างไร มีทัศนคติอย่างไร ต้องการเรียนรู้อย่างไร เป็นต้น

Hiemstra (1994) กล่าวเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มีการนำตนเองไม่ได้หมายความว่าต้องแยกตัวออกจากผู้อื่นเพื่อไปหาทางเรียนรู้ตามลำพัง แต่ตรงกันข้ามกลับเป็นผู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มได้

Blumberg (2000) and Grow (1991) สรุปผลการวิจัยถึงคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ได้ด้วยตัวเองและเลือกเส้นทางการเรียนรู้เอง
- 2) ผู้เรียนสามารถกำกับตัวเองในเส้นทางการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- 3) ผู้เรียนสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งแรงจูงใจนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการตัดสินใจเลือกเป้าหมายที่ชัดเจน
- 4) ผู้เรียนมีการควบคุมอารมณ์ของตัวเองในกระบวนการการเรียนรู้
- 5) ผู้เรียนมีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจจะเปลี่ยนไปเป็นวิธีที่ท้าทายมากขึ้นหรือง่ายกว่าวิธีเดิมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจด้วยตัวเอง
- 6) เป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยตัวเอง

กล่าวสรุปถึงคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามรูปแบบที่ Pro model สังเคราะห์ขึ้น และสรุปว่า ลักษณะเด่นของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นสิ่งแรกคือ ต้องเป็นผู้

มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความเข้าใจตนเอง และวางแผนเป็น รู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ได้ทั้งจากภายในคือการควบคุมสภาพจิตใจได้ ไม่ล้มเลิกระหว่างเส้นทางของการเรียนรู้ มีการกำกับตนเอง และมีความรับผิดชอบส่วนบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทำให้สามารถสรุปแนวคิดและสังเคราะห์องค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

องค์ประกอบการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง	Wendy A. Garland 2017	Sarah Elaine Eaton 2013	Charungkaittikul & Henschke (2014)	เฉลิมพันธุ์ มิ่งศิริธรรม (2552)	อาชัญญา รัตนอุบล (2551)	สรุป
1. ผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ผู้จัด หรือผู้อำนวยการความสะดวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การบริหารจัดการความรู้ด้วยตนเอง และตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓		✓	✓	✓	✓
4. การควบคุมตนเองในการเรียนรู้ให้ถึง เป้าหมายที่กำหนดไว้		✓	✓	✓	✓	✓
5. การประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเอง	✓		✓		✓	✓
6. การทำงานร่วมกัน	✓					
7. ตั้งเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย		✓	✓		✓	✓
8. ออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย		✓	✓		✓	✓
9. กำหนดเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย		✓				
10. การประเมินตนเอง	✓		✓		✓	✓

จากการศึกษาเอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นองค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้เรียน 2) ผู้จัด หรือผู้อำนวยการความสะดวก 3) การบริหารจัดการความรู้ด้วยตนเองและตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองได้

5) ตั้งเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 6) ออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 7) การควบคุมตนเองในการเรียนรู้ให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 8) การประเมินตนเอง

ตอนที่ 3 ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ ผู้อำนวยการความสะดวก

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาที่ตัวผู้สอนเป็นสำคัญที่จะต้องมีความสมบัติทั้งการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learner) และในขณะเดียวกันต้องเป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed provider) ในมิติของการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้นั้นมากกว่าทำการสอนปกติ (Facilitator) ดังนั้นจึงมีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหา ดังนี้ 1) ความหมายของการจัดการเรียนรู้ 2) ประเภทของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 2) ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในมิติของการเป็นฟา (Facilitator) 3) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการตั้งคำถาม และ 4) สังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

มีนักการศึกษาและนักวิจัยให้คำจำกัดความของ คำว่า “การจัดการเรียนรู้ (Learning management)” ไว้อีกหลาย เช่น Good (1973) ที่สรุปแนวคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยความพยายามของผู้สอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม ความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้สอนที่จะต้องจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ กิจกรรม ให้สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

Hough and Duncan (1970) อธิบายว่า “การจัดการเรียนรู้” หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ พฤติกรรม และได้รับองค์ความรู้ใหม่ อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดความสุขในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการหลักสูตร(Curriculum) 2) การจัดการเรียนการสอน (Instruction) 3) การวัดผล (Measuring) และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) หลังการเรียนการสอน

Smith and Lynch (2010) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้สามารถเป็นได้ทั้ง “ความสามารถในการออกแบบกลยุทธ์การเรียนการสอน” และ “การใช้กลยุทธ์การเรียนการสอน” ที่จะส่งผลให้กระบวนการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ได้ นั่นคือการให้ความสำคัญระหว่างการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเน้นที่กลยุทธ์การสอน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น สถานที่จัดการเรียนรู้ ชุดความรู้ ทักษะใหม่ เป็นต้นที่ผู้สอนจะต้องจัดเตรียม

ให้เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะเรียกผู้สอนว่าเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” หรือ “ผู้จัดการเรียนรู้”

(Lynch, 2012) กล่าวว่า การจัดการการเรียนรู้ คือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ หรือ Management design process (LMDP) ที่บุคคลหรือกลุ่มคนจะต้องวางแผนหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

สุมน อมรวิวัฒน์ and ทิศนา แคมมณี (2526); สุมาลี สังข์ศรี (2544); สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) กล่าวสนับสนุนว่า “การจัดการเรียนรู้” เป็นสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ 1) มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 2) ผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม หรือ 4) ผู้สอนกับสิ่งแวดล้อม โดยปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่กับทั้งผู้เรียนและผู้สอน โดยทั้ง 2 ฝ่ายสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง โดยมีกระบวนการคือ 1) วางแผน 2) จัดการเรียนรู้ 3) ประเมินผล

จะเห็นได้ว่านักวิชาการและนักวิจัยต่างลงความเห็นว่า “การจัดการเรียนรู้” คือการออกแบบกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใหม่ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือการศึกษาที่ผู้เรียนต้องการ โดยผู้ที่ทำหน้าที่ออกแบบกระบวนการดังกล่าว จะต้องทำหน้าที่สนับสนุน จัดหาสื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ซึ่งมักถูกเรียกว่า “ผู้จัดการเรียนรู้” มากกว่าที่จะเป็น “ผู้สอน” เพียงอย่างเดียว

3.2 บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การศึกษาถึงความหมายของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นแนวคิดสำคัญของงานวิจัยครั้งนี้ เพราะเป็นเป้าประสงค์ของงานวิจัยที่ต้องการพัฒนาผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนให้เป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งจากการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับ “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learning)” และ “การจัดการเรียนรู้ (learning management) ที่ผ่านมาข้างต้นนั้น ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ถึงความหมายของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้ดังนี้

จากคำแนะนำเบื้องต้นของ Knowles (1975) ที่นำเสนอว่า “ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง” อาจเรียกว่า “ผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ (facilitator)” เพราะจะต้องทำหน้าที่ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ หรืออาจครอบคลุมไปถึงการออกแบบหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ที่จำเป็น กิจกรรมการเรียนรู้ การสอนเสริมเมื่อพบผู้เรียนที่มีความพร้อมของแตกต่างกัน เป็นต้น

จากการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กล่าวว่า จากเดิม “ครู” เป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนการสอน (teacher-centered) มาสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติว่าควรจัดการเรียนการสอนแบบ “ผู้เรียนเป็นสำคัญ (student-centered)”

ปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (digital era) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีการเข้าถึงข้อมูลความรู้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเองตลอดเวลา ดังนั้น การเรียนการสอนแบบเดิมจึงไม่น่าสนใจสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบันอีกต่อไป เพราะการเรียนรู้เฉพาะในหนังสือ ตำรา หรือจากการสอนของครูเพียงฝ่ายเดียว เป็นการปิดกั้นการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยิ่ง ดังนั้นครูจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน (teacher)” มาเป็น “ผู้อำนวยการเรียนรู้ (facilitator)” โดยเน้นให้ผู้เรียนมีวิธีหาความรู้ในโลกแห่งความรู้อันมากมายมหาศาลที่ไม่อาจเรียนรู้ได้หมด ครูในยุคดิจิทัลไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่มีความรู้ เก่งที่สุดหรือประสบการณ์มากที่สุด แต่ต้องเป็นผู้ที่ “เข้าใจ” และ “เข้าถึง” ผู้เรียนผ่านการถาม การฟัง การสังเกต การสังเคราะห์ข้อมูล สร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกมั่นใจและแรงบันดาลใจในการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้กับศิษย์

Nunan and Lamb (1996) กล่าวว่าบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จัดว่าเป็นบุคคลสำคัญ มีบทบาทที่จะคอยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และจะต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติบวก มีการเปิดใจ และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เรียนที่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สืบเสาะองค์ความรู้ด้วยตัวเอง ที่ไม่ใช่การนั่งฟังผู้สอนบรรยายเพียงอย่างเดียวทั้งหมด ซึ่งหากผู้สอนหรือผู้จัดเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีให้กับผู้เรียน และออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่สมบูรณ์แล้ว จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะแหล่งองค์ความรู้ที่ผู้เรียนมั่นใจและไว้วางใจมากที่สุดคือมาจากตัวผู้สอนเอง ผู้สอนจึงเป็นกำลังสำคัญในการช่วยชี้แนะแนวทาง สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ และเป็นกำลังใจให้กับผู้เรียนตลอดเส้นทางการเรียนรู้

Brockett and Hiemstra (2018); Griffin (1983); Guglielmino and Long (1987); Knowles (1975) แสดงทัศนะในทิศทางเดียวกันว่า ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) อาจมีการออกแบบแผนการเรียนรู้ ตามความพร้อมของผู้เรียน โดยเลือกใช้กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านโครงการ และเรียนรู้แบบสืบเสาะ หรือการใช้สัญญาณการเรียนรู้ซึ่งเป็นกลยุทธ์และทรัพยากรเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยในแบบโครงการจะประกอบไปด้วยชุดใบงาน และเอกสารสัญญาณการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนจะต้องใช้เป็นคู่มือสำหรับการเรียนรู้ของพวกเขาตลอดเส้นทาง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้สอนอาจจะจัดหาให้ หรือพัฒนาพร้อมกับผู้เรียน หรือผู้เรียนพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดก็ได้ ขึ้นอยู่กับบริบทและความพร้อม นอกจากนี้ มีการสนับสนุนให้ผู้เรียนทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจะได้รับความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเสมอหากพวกเขาต้องการ ไม่ว่าจะมาจากผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญในด้านอื่น ๆ รวมถึงเพื่อน ๆ ที่ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกัน ซึ่งในลำดับสุดท้ายจะต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และอาจให้เพื่อนและผู้สอนร่วมประเมินด้วย จัดว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองที่กำหนดไว้ในสัญญาณการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ถูกกำหนดโดยตัวผู้เรียนเอง

Smith and Lynch (2010) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการออกแบบ กลยุทธ์การเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนา โดย Richard Smith จาก Central Queensland University (ออสเตรเลีย) และพัฒนามาจากการ ออกแบบสถาปัตยกรรม และเพื่อให้การออกแบบนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ออกแบบ ซึ่งการจัดการเรียนรู้จึงหมายถึงการเน้นที่ “การออกแบบและการใช้กลยุทธ์การสอน” เพื่อให้บรรลุผลการเรียนรู้ นั่นคือทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้น กลยุทธ์ของการสอนให้ชัดเจน ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรการเรียนรู้ โดยจัดชุดความรู้เพื่อการ เรียนรู้และฝึกทักษะใหม่

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542) เสนอบทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ดังนี้ คือ

1) ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน ความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้เจตคติ ฯลฯ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ จึงต้องคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสามารถในการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนรู้ เนื้อหาและสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้รายบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเอา ประสบการณ์ของตนมาใช้ในการเรียนรู้ด้วย

2) จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนมีส่วน ร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาท ตั้งแต่ การวางแผนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของตน หรือกลุ่ม การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียน การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้การใช้แหล่งข้อมูล ตลอดจนถึง การประเมินผลการเรียนของตน

3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ด้วยตนเองจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกให้มีทักษะ และยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การบันทึกข้อความ การจัดประเภทหมวดหมู่ การสังเกต การแสวงหาและใช้แหล่งความรู้ เทคโนโลยีและสื่อที่สนับสนุนการเรียนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้มีประสบการณ์ ในการตัดสินใจ แก้ปัญหากำหนดแนวทางการเรียนรู้ และเลือกวิธีการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับตนเอง

4) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ได้หมายความว่า ผู้เรียนต้องเรียนคนเดียว โดยไม่มีชั้นเรียนหรือเพื่อนเรียน ยกเว้นการเรียนแบบรายบุคคล โดยทั่วไป แล้ว ในการเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนจะได้ทำงานร่วมกับเพื่อน กับครูและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นให้กับผู้เรียนเพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่แตกต่างกัน เพื่อให้ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้

บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	Nunan, D and Lamb, C. (1996)	Knowles. M. (1975)	Griffin (1983)	Boud (1982)	Grow (1991)	Smith and Lynch (2010)	วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545)	เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2547)	อมรรักษ์ สวนชูผล (2558)	สรุป
3. เป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เลือกกิจกรรมที่เหมาะสม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
5. เป็นทั้งผู้ประเมินและในขณะเดียวกันเป็นผู้ถูกประเมินและยอมรับผลการประเมินออกแบบการประเมินที่เหมาะสม		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
6. คอยสนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ จัดกลุ่มให้เรียนร่วม	✓	✓					✓			
7. ช่วยผู้เรียนในการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓	✓	✓			✓		✓	✓
8. ฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ	✓		✓	✓			✓		✓	✓

จากแนวคิดเบื้องต้นดังกล่าว จะเห็นว่าบุคคลที่มีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นจัดว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะคอยสนับสนุนให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นประสบความสำเร็จ แต่ถึงแม้ผู้สอนหรือผู้จัดจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนมาก แต่ก็มีควมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปล่อยให้ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบภาระหน้าที่การเรียนรู้ของตนเองให้มากที่สุด ให้มีการศึกษาค้นคว้า และสร้างประสบการณ์ให้เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนไม่ควรเป็นผู้จัดทำให้มากเกินไป ซึ่งจากการสรุปผลการศึกษา ทำให้สามารถสรุปบทบาทของการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ 8 ประการ ได้แก่ 1) เป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ 2) เป็นผู้

อำนวยความสะดวก 3) เป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เลือกกิจกรรมที่เหมาะสม 4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน 5) เป็นทั้งผู้ประเมินและในขณะเดียวกันเป็นผู้ถูกประเมินยอมรับผลการประเมิน ออกแบบการประเมินที่เหมาะสม 6) คอยสนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ 7) ช่วยผู้เรียนในการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และ 8) ฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ

3.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Grow (1991) เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามขั้นตอน (staged self-directed learning model: SSDL) ไว้โดยมีขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่

- 1) ครูเป็นผู้ชี้แนะโดยการชักจูง โน้มน้าว สร้างความน่าสนใจ อธิบาย หรือให้ลองฝึกหัด
- 2) ครูจูงใจให้ผู้เรียนสนใจโดยใช้เทคนิคการบรรยายในรูปแบบต่าง ๆ หรือการอภิปรายโดยมีครูเป็นผู้ทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายและกำหนดกลยุทธ์วิธีการเรียนต่อไป
- 3) ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน อภิปรายกลุ่ม หรือสัมมนา
- 4) ครูเป็นที่ปรึกษา ซึ่งทำได้โดยการลองฝึกด้วยตนเอง เช่น การฝึกงาน การค้นคว้า การทำงานรายบุคคล หรืองานกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้

Griffin (1983) กล่าวถึงรูปแบบของการจัดบทเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองออกเป็น 5 รูปแบบ

- 1) ในกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สัญญาการเรียนรู้ (learning contract) ตามแนวคิดของโนลส์ (Malcolm S. Knowles) ผู้เรียนจะตัดสินใจและวางแผนการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายชัดเจนว่าผลลัพธ์ของการเรียนรู้นี้จะได้สิ่งใด
- 2) รูปแบบการใช้โครงการเรียนรู้ (learning project) เป็นตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแนวคิดโครงการเรียนแบบผู้ใหญ่ของทัฟ (the Tough adult learning project stream)
- 3) รูปแบบการใช้บทเรียนสำเร็จรูป (individualized program instruction) ตามแนวคิดของสกินเนอร์ (Skinner) แต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำของครู (teacher-directed learning)
- 4) รูปแบบที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนทั่วไป (non-traditional institutional) ได้แก่กลุ่มผู้เรียนที่เรียนโดยสมัครใจ หวังที่จะได้ความรู้ เช่น การศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับบุคคลภายนอก ให้ได้รับประกาศนียบัตร การศึกษาที่เป็นหน่วยประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น
- 5) รูปแบบการเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิต (experiential learning)

Brown and Voltz (2005) ได้สรุปว่า การที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง นั้น ผู้จัดควรใช้กิจกรรมที่สนับสนุน และกระตุ้นให้ผู้เรียนในความสนใจ ติดตาม และเลือกในสิ่งที่ตนเอง คิดว่าเหมาะสมและไม่รู้สึกถูกบังคับ แต่ตนเองจะเป็นคนตั้งเกณฑ์และกำหนดเส้นทางการเรียนรู้ให้ บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง มี 5 รูปแบบดังนี้

1) การเรียนรู้แบบใช้สัญญาการเรียนรู้ (learning contracts) การเรียนแบบนี้ผู้เรียน วางแผนโดยเขียนสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งวิธีการวัดประเมินผลซึ่งจะมีการตรวจสอบความ ถูกต้องของผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสัญญาจากผู้ร่วมงาน

2) การเรียนแบบการทำงานตัวต่อตัว (one-to-one learning) การเรียนแบบนี้ ผู้เรียนทำงานเป็นคู่ช่วยอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันในการทำงาน

3) การเรียนแบบวางแผนการทำงานโดยผู้เรียน (student planned courses) การเรียนแบบนี้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มในการริเริ่มโครงการและนำสู่การปฏิบัติ

4) การเรียนแบบมีระบบสนับสนุนจากเพื่อน (peer support systems) การเรียน แบบนี้ผู้เรียนที่เริ่มใหม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้เรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า

5) การเรียนแบบร่วมมือกันประเมิน (collaborative assessment) การเรียนแบบนี้ ผู้เรียนร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และตัดสินผู้เรียนด้วยกัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้นั้นเป็นทักษะที่ต้องได้รับการฝึกฝน เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสนับสนุนผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งทักษะต่าง ๆ สามารถ กล่าวได้ว่าเป็นทักษะของการอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หรืออาจเรียกว่า การเอื้ออำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning facilitation) ที่แตกต่างจากการสอนในรูปแบบปกติ ธรรมดาทั่วไป

3.4 ทักษะจำเป็นของการอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

ทักษะการอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้สอนเพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมชาติ เรียนรู้อย่างมีความสุข โดยมีผู้ศึกษาและนำแนวความคิดการอำนวยความสะดวกมาใช้กับการศึกษาโดยการเพิ่มคุณลักษณะ สำหรับการเป็นผู้สอนในยุคใหม่ หรือการฝึกอบรม และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้มีการ กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

วรัทธี ภูเจริญ (2559) เสนอแนวคิดที่ว่า “ฟา” จะมีทักษะพิเศษ ที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝน มาเป็นอย่างดี คือ 1) การชื่นชมทักษะของผู้อื่น 2) การฟังอย่างเข้าใจ 3) การตั้งคำถาม 4) การสะท้อนคิด 5) การสรุป 6) การใช้ทักษะการฝึกฝนแบบตั้งใจ และเป็นการฝึกฝนอย่างซ้ำ ๆ อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและเต็มที่” (Deliberate Practice) หรือการเปลี่ยนพฤติกรรมผู้อื่นที่ละนิดให้เป็นไปในทิศทางที่

สร้างสรรค์ โดยอาจเสริมกิจกรรมให้กระทำทีละนิด โดยที่คน ๆ นั้นไม่รู้ตัว หรืออาจเรียกว่าเป็นการเรียนรู้จากการลงมือทำ (Action learning) โดยมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า “ทุกคนสามารถพัฒนาได้” ทั้งที่ทักษะการใช้ “คำชม” เป็นสิ่งสำคัญสำหรับ “ฟา” ที่ควรฝึกฝนในการใช้คำพูดให้ถูกต้อง ซึ่งการชมที่ดีนั้น จะไม่เจาะจงที่ผลลัพธ์ เช่น เก่ง สวย ดี เพราะเป็นการชมแบบหยุดการพัฒนา (Fixed mindset) เพราะเป็นคำชมที่ไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ ดังนั้นควรเป็นการชื่นชมพฤติกรรม เช่น มีความขยัน ตั้งใจ เป็นการชมที่ได้ภูเขาน้ำแข็ง ให้เห็นคุณค่าของการกระทำ ส่งผลให้คนจำพฤติกรรมนี้และทำต่อไป ทั้งนี้ การชื่นชมขั้นสูงสุดคือการ “ชมที่ทักษะ” เช่น จับประเด็นได้เก่ง โน้มน้าวใจได้ดี เป็นต้น

ธีรบุญ โปโรจน์อังสุธร (2561) กล่าวว่า ผู้เอื้ออำนวยกระบวนการ (Facilitator) คือ ผู้นำพากระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดชุดความรู้ใหม่ขึ้นจากภายในจิตใจของผู้เรียนเอง ชุดความรู้ใหม่นั้นอาจหมายถึง มุมมองใหม่ ความหมายใหม่ ความรู้สึกใหม่ ความคุ้นชินใหม่ กระบวนการทัศนียภาพใหม่ หรือกรอบความเชื่อใหม่ องค์กรประกอบสำคัญของการนำพากระบวนการเรียนรู้ โดยผู้เอื้ออำนวยกระบวนการ (Facilitator) คือ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเปิดใจพร้อมเรียนรู้ ดังนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้มีทักษะเฉพาะตัวที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการนำกระบวนการ (Facilitation skills) จะช่วยทำให้งานฝึกอบรมเกิดพื้นที่ความไว้วางใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น ทำให้การระดมสมองและการประชุมกลุ่มย่อย ได้คุณภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างการตระหนักรู้ (Creating awareness) กระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดชุดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ด้วยตนเอง

อาทิทยา ไสยพร (2564) กล่าวสนับสนุนว่าผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ (Learning facilitator) คือ ผู้นำกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดชุดความรู้ใหม่ขึ้นจากภายในจิตใจของผู้เรียนเอง ชุดความรู้ใหม่นั้นมิได้หลากหลายไม่ว่าจะเป็น มุมมองใหม่ ความหมายใหม่ ความรู้สึกใหม่ ความคุ้นชินใหม่ กระบวนการทัศนียภาพใหม่หรือกรอบความเชื่อใหม่ ที่สำคัญต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยต่อการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมไปถึงการเป็น Facilitator ที่ดีสิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์คือทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังอย่างลึกซึ้งอันประกอบด้วย การได้ยินความรู้สึก และความต้องการของอีกคน ตั้งใจด้วยหัวใจ เข้าอกเข้าใจ ไม่จับผิดตัดสิน 8 ทักษะที่จำเป็นสำหรับ facilitator ประกอบด้วย 1. ทักษะการฟัง (Listening) 2. ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) 3. ทักษะการให้โอกาสแลกเปลี่ยนความคิด (Sharing) 4. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving) 5. ทักษะการแก้ไขข้อขัดแย้ง (Resolving Conflict) 6. ทักษะการยอมรับผู้อื่น (Accepting Others) 7. ทักษะการนำเข้าสู่การอภิปราย (Leading) 8. ทักษะการบริหารเวลา (Time Management)

Tham Namprom (2563) กล่าวว่า บทบาทใหม่ของผู้สอนในฐานะผู้อำนวยความสะดวก หรือ “Facilitator” ต้องเปลี่ยนวิธีทำงานที่เคยเป็นงานเตรียมการสอน ไปเป็น “ผู้นำการ

สร้างสรรค์” หรือ “Creative leader” ให้ผู้เรียนได้ปลดปล่อยพลังการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเตรียมการสอนแบบเดิมจะเปรียบเหมือนการเตรียมนิทานไปเล่าให้ผู้เรียนฟังในชั้นเรียน ในขณะที่การ “เตรียมในฐานะผู้นำการสร้างสรรค์” จะเปรียบเหมือนการดัดแปลงนิทานไปเป็นบทละคร เพื่อให้ผู้เรียนได้สวมบทบาท และมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเรื่องราวในนิทานได้อย่างสร้างสรรค์ หรือแม้แต่ให้ผู้เรียนได้เป็นผู้ชมละครที่เตรียมขึ้นอย่างสร้างสรรค์นั้นย่อมได้อรรรถและเป็นประสบการณ์ที่น่าสนใจกว่าการเล่านิทานด้วยปากเปล่าอย่างแน่นอน

จากการศึกษาทักษะที่จำเป็นของการเป็นผู้อำนวยความสะดวก จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องทำหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวกที่มีทักษะจำเป็นเฉพาะด้าน ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำหน้าที่ผู้จัดการเรียนรู้หรืออำนวยความสะดวกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยทักษะจำเป็นที่นำมาใช้ในกระบวนการทดลองชุมชน คือ 1) การชื่นชมทักษะของผู้อื่น 2) การฟังอย่างเข้าใจ 3) การตั้งคำถาม 4) การสะท้อนคิด 5) การสรุป 6) การใช้ทักษะการฝึกฝนแบบตั้งใจ และ 7) ทักษะการให้โอกาสแลกเปลี่ยนความคิด

ตอนที่ 4 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

การศึกษาถึงแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอน ในงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีประยุกต์ และสังเคราะห์แนวคิดระหว่างประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไป 2 ประเภท เข้าด้วยกัน ได้แก่แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไป กับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ เนื่องจากแนวคิดที่จะกล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์สำหรับผู้สอนโดยตรงนั้น ยังไม่มีการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นจึงมีการศึกษารายละเอียดดังนี้ 1) ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) ประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ 4) การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และ 5) กระบวนการพัฒนาความรู้จากประสบการณ์กลุ่มย่อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้

มีผู้ให้คำจำกัดความของ “ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์” หรือ “Online learning Community” ไว้หลากหลาย อีกทั้งมีการใช้คำที่แตกต่างออกไป เช่น “ชุมชนการเรียนรู้เสมือน หรือชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนจริง Virtual learning community” เนื่องจากเป็นการจำลององค์ประกอบของชุมชนทางกายภาพสู่โลกออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ต่าง ๆ จึงใช้คำว่า “เสมือน” หรือ “เสมือนจริง” แต่สำหรับกรวิจัยครั้งนี้เลือกใช้คำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์” หรือ “Online learning community” ย่อว่า OLC ตลอดการวิจัย โดยเริ่มจากการศึกษาความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไป ดังนี้

UNESCO (2019) และสุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2554) นำเสนอว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน สังคม และประเทศชาติแบบองค์รวมเพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็ง ยั่งยืน และมีความสุข ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีมานานแล้วโดยองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก อาทิ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศในทวีปยุโรป เช่น สหราชอาณาจักร เยอรมัน สเปน สวีเดน เนเธอร์แลนด์ และประเทศในทวีปเอเชีย เช่น จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ เป็นต้น กำหนดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์หลักในการพัฒนาคนและประเทศ สำหรับประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเช่นกัน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีสิทธิและมีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม ตอบสนองความต้องการและสอดคล้องกับสภาพของกลุ่มเป้าหมาย และบูรณาการเข้าเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคม (Charungkaittikul & Henschke, 2014; วรากร หงษ์โต, 2013; สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2554; สุวิสาข์ เหล่าเกิด, 2559)

Longworth and Davies (1996) and สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2554) กล่าวว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” หรือ “Lifelong Learning Community” นั้นหมายถึง สังคมที่ผู้คนมีนิสัยรักการเรียนรู้ ตระหนักถึง คุณค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนใจและใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้คนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลายและใช้ความรู้และทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวม มีกระบวนการทางสังคมที่เกื้อหนุนส่งเสริมให้บุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรและแหล่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการ สะดวกรวดเร็วและมีการให้บริการอย่างครอบคลุมทั่วถึง เป็นสังคมที่มีการแบ่งปัน การถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Chang, 2004; Garrison, 2009; Ke & Hoadley, 2009) ทุกคนในสังคมร่วมมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความรู้จากผู้ทรงภูมิปัญญา มีระบบการบริหารจัดการความรู้ที่ทุกคนและทุกภาคส่วนในสังคมสามารถมีส่วนร่วมได้ การพัฒนาสังคมเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีแบบองค์รวมเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพและมีความสุข

ในปัจจุบันมีการพัฒนาเป็น “ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์” เนื่องจากความสามารถของการติดต่อสื่อสารทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แบบ peer-to-peer หรือเพื่อนช่วยเพื่อน หรือแบบอิสระส่วนตัว ผ่านเครือข่ายสังคมและการสื่อสารผ่านคอมพิวเตอร์หรือการใช้อุปกรณ์สื่อสาร เช่น โทรศัพท์สมาร์ทโฟน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้ที่ตั้งชุมชน

ออนไลน์อาจถูกเรียกว่า แอดมิน (admin) อาจจะเป็นผู้เสนอวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่จะเกิดจากการพูดคุยระหว่างผู้เข้าร่วมที่สะท้อนถึงความสนใจส่วนตัว อีกทั้งในชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ผู้คนจะแบ่งปันความรู้ผ่านการสนทนาแบบข้อความ แบบทันทีทันใด (Synchronous) หรือแบบคนละเวลา (Asynchronous) แบบเสียงวิดีโอหรือสื่อที่สนับสนุนอินเทอร์เน็ตอื่น ๆ เช่น การใช้บล็อกที่เป็นเสมือนการแบ่งปันความรู้จากการเขียนหรือการจดบันทึกส่วนบุคคล ผสมผสานเข้ากับความสามารถของเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและเปิดโอกาสในการสะท้อนความเห็นจากผู้เข้ามาอ่าน เป็นต้น

Garrison (2009); Luckin and Weatherby (2012a) กล่าวถึงความหมายของชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ว่า คือกลุ่มคนที่มีเป้าหมายและทัศนคติทางวิชาการที่เหมือนกันในโลกออนไลน์ โดยชุมชนมักเริ่มเกิดขึ้นผ่านการสนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เป็นสังคมแสดงความคิดเห็น เช่น ฟอรัม เฟซบุ๊ก กลุ่มสนทนาต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตเพื่อสื่อสาร และอัปเดตข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างกันและโดยทั่วไปแล้วจะให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและสร้างแรงบันดาลใจซึ่งกันและกันในการบรรลุเป้าหมายเรื่องที่มีความสนใจคล้ายกัน ซึ่งจัดเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัยของบุคคล นอกจากนี้ยังเปิดกว้างอย่างไม่มีข้อจำกัดทางด้าน อายุ เพศ การศึกษาใด ๆ อีกด้วย ดังเช่น McMillian และ Chavis นักจิตวิทยาชุมชนในปี 1986 กล่าวว่า ชุมชนจะคงสภาพอยู่ได้ ต้องอาศัยความศรัทธาในเรื่องเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญ หากหมดซึ่งศรัทธาแล้วก็ยากที่สมาชิกยังคงสภาพเป็นสมาชิกในชุมชนนั้นได้

นอกจากนี้ Riel and Polin (2001) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์อาจถูกจัดประเภท เป็นฐานความรู้ การฝึกปฏิบัติและการมอบหมายงานของโรงเรียนโดยทั่วไปก็ได้ ซึ่งนั่นหมายถึงการจัดตั้งกลุ่มออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์แห่งการเรียนรู้ร่วมกันตามหลักสูตรในห้องเรียนปกติ ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์อาจมุ่งเน้นด้านส่วนบุคคลกระบวนการหรือเทคโนโลยี อาจมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในหลายประเภท เช่น Synchronous (เช่นเว็บไซต์ส่งข้อความโต้ตอบแบบทันทีหรือแลกเปลี่ยนภาษาและแอปพลิเคชันมือถือ Asynchronous (เช่นกระดานข้อความและฟอรัมอินเทอร์เน็ต) บล็อก การทำงานร่วมกัน (เช่น wikis) เครือข่ายทางสังคม การเรียนรู้ทางสังคม มหาวิทยาลัยออนไลน์ ทักซ์และแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยนภาษา เป็นต้น

สนอง โลหิตวิเศษ และ สุนทร สุพันธ์ชัย (2553) กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ว่าเป็นการเรียนรู้เชิงเสมือน หรือ เป็นชุมชนในรูปแบบใหม่ (virtual community perspective) หรือ ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (online learning community) คือกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมปฏิสัมพันธ์โดยมีเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ผ่านกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน และแลกเปลี่ยนความรู้ของตนเอง และพัฒนาองค์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาที่ได้รับเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้สังคมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในพื้นที่ไซเบอร์ (cyber space) ไม่ขึ้นอยู่กับสภาพทางภูมิศาสตร์ การพบปะ (face to face) เกิดขึ้น

จากการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ในการสร้างการผูกโยงทางสังคมหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (sense of belonging) ระหว่างผู้ใช้งาน ผ่านทางเทคโนโลยี สามารถเข้าถึงผู้อื่นจากทุก ๆ ที่ สามารถสร้างกลุ่มของตนเองทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยไม่เกี่ยวกับเวลา การสื่อสาร สามารถสนับสนุนได้โดยเทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองได้ทันที (real time) มีแนวคิดที่หลากหลาย เช่น ชุมชนเสมือนตามความสนใจ ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน และชุมชนนักปฏิบัติในองค์กร โดยชุมชนแบบนี้มีข้อดีที่ชุมชนอื่นตรงที่ว่า ไม่มีอคติเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์รูปร่างหน้าตา เสียงพูด อากัปกริยาของสมาชิก ชุมชนเสมือนจริงเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้าด้วยกัน (Chang, 2004; UNESCO, 2019)ช่วยให้เห็นสภาพที่เกิดขึ้นในสังคมยุคสารสนเทศ ทำให้เกิดรูปแบบของชุมชนที่มีความหลากหลาย โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงเครือข่ายของผู้คนเข้าด้วยกัน เป็นศูนย์กลางการสื่อสารที่ทำให้ผู้คนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับสากลตัวอย่างชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน เช่น เครือข่ายทางสังคมต่าง ๆ ที่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการใช้แอปพลิเคชัน เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

จากการศึกษาถึงความหมายของ “ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์” จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะ เป็นชุมชนประเภทใดก็ตาม เมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสนใจที่จะเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกแล้ว แม้ว่าจะมีสมาชิกเพียง 2 คน ก็จัดเป็นชุมชนการเรียนรู้ได้ อาจอยู่ในรูปแบบของชุมชนปกติที่มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนทักษะ หรือเป็นรูปแบบออนไลน์ก็ตาม ซึ่งทั้งนี้องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหลักคือการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกที่จัดว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากที่สุดในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพราะนอกจากจะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว ยังเป็นการส่งกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กันและกัน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งสำหรับบริบทในประเทศไทยมีการส่งเสริมการจัดชุมชนการเรียนรู้ทั้งออนไลน์และชุมชนปกติอยู่มาก เพื่อเผยแพร่ความรู้ของชุมชน และภูมิปัญญา ให้แพร่หลายเพื่อประโยชน์ในการใช้ชีวิต สร้างอาชีพ และสืบทอดความรู้ ทั้งแบบทางการที่จัดโดยหน่วยงาน องค์กร และแบบไม่เป็นทางการ คือเป็นการรวมกลุ่มกันเองของสมาชิกโดยใช้ในสังคมออนไลน์เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจคล้ายกัน อีกทั้งยังมีการรวมกลุ่มกันในลักษณะต่าง ๆ เช่น กลุ่มจังหวัดกลุ่มชุมชน โรงเรียน เพื่อสร้างช่องทางการจำหน่ายสินค้าของกลุ่มอีกด้วย

4.2 ประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้

ประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไปนั้นมีมากมายหลายประเภทเพราะแม้ว่าการรวมตัวกันเรียนรู้ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปก็จัดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้นจึงไม่นับนักวิชาการคนใดจำแนกประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน หากแต่เป็นการจำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง

ชุมชน หรือกลุ่มผู้ใช้ หรือลักษณะโดยทั่วไปของชุมชน เป็นต้น โดยนักวิชาการหลายคนได้สรุปประเภทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1) **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community-based learning)** หมายถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของหน่วยทางสังคม หรือหน่วยการปกครองอันประกอบด้วย อาณาเขต บริเวณที่อยู่อาศัยของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน และมีระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกร่วมกัน เช่น ครอบครัว เครือญาติ มิตรสหาย เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ท้องถิ่น เป็นต้น ชุมชนมีกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน มีทรัพยากรในชุมชนเป็นทุนทางสังคม เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันภายในชุมชนของตน ที่จะดำรงไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม และวิถีชีวิต พัฒนาระบบเศรษฐกิจครัวเรือนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันภายในชุมชน (สนอง โลหิตวิเศษ และ สุนทร สุนันทชัย, 2553; สมคิด อิศระวัฒน์, 2532)

2) **ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of practice : CoP)** หมายถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่รวบรวมกลุ่มคนซึ่งมีความรู้ความสนใจในสายวิชาชีพเดียวกัน อาจจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก (10 – 50 คน) หรือขนาดใหญ่ (มากกว่า 100 คน) ก็ได้ ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในอาชีพทั่วไปหรือสาขาที่สนใจมาร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แบ่งปันแนวคิด และเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ (Knowledge assets) และเกิดเป็นชุมชนขึ้นแห่งองค์ความรู้ นั้น และสมาชิกในชุมชนสามารถนำองค์ความรู้ไปทดลองใช้ แล้วนำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในชุมชนอีกครั้งได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ส่งผลให้ความรู้ นั้น ๆ ได้รับการยกระดับขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านการปฏิบัติจริง เพราะมีการประยุกต์ ต่อยอด และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่หลากหลาย อันทำให้งานบรรลุผลดีขึ้นเรื่อย ๆ โดยวัตถุประสงค์ของ CoP มี 3 ข้อใหญ่ คือ (1) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ (2) เพื่อทบทวนและเผยแพร่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศหรือพัฒนาวิธีปฏิบัติให้เกิดวิธีที่ดีที่สุด (Best practices) (3) เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ใช้ในงานประจำ โดยผลลัพธ์ที่ได้จาก CoPs ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นและมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

3) **ชุมชนแห่งการเรียนรู้เฉพาะสาขา (Learning community in specific fields)** เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการเฉพาะสาขา หรือ เฉพาะเรื่อง เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ การสร้างรายได้ ผู้ประกอบการ การพัฒนาชุมชน การสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม การรู้หนังสือ การส่งเสริมพลังอำนาจ การกำหนดนโยบาย การจัดการ และการพัฒนาความสามารถ เป็นต้น โดยไม่มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติ หากแต่มุ่งเน้นที่การสร้างฐานข้อมูลความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community : PLC)

สรุปในทิศทางเดียวกันว่า PLC หมายถึง การรวมตัวของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู เพื่อร่วมเรียนรู้กัน ไม่ว่าจะเป็น ครูผู้บริหาร และนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ มองเห็นคุณค่า มีเป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ที่จะพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจะมีการทำงานร่วมกันแบบทีม และมีครูเป็นผู้นำร่วมกัน อีกทั้งมีผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นหลัก

5) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ หรือชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน (Virtual learning community : VLC)

กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านเครือข่ายอาจเรียกว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน เป็นชุมชนในรูปแบบใหม่ (virtual community perspective) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (online learning community) คือกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมปฏิสัมพันธ์โดยมีเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ผ่านกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในชุมชน และแลกเปลี่ยนความรู้ของตนเอง และพัฒนาองค์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาที่ได้รับเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้สังคมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนเกิดจากการมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในพื้นที่ไซเบอร์ (cyber space) ไม่ขึ้นอยู่กับสภาพทางภูมิศาสตร์ การพบปะ (face to face) เกิดขึ้นจากการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันในการสร้างการผูกโยงทางสังคมหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (sense of belonging) ระหว่างผู้ใช้งานผ่านทางเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงผู้อื่นจากทุก ๆ ที่สามารถสร้างกลุ่มของตนเองทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยไม่เกี่ยวกับเวลาการ สื่อสารสามารถสนับสนุนได้โดยเทคโนโลยีที่สามารถ ตอบสนองได้ทันที (real time) มีแนวคิดที่หลากหลาย เช่น ชุมชนเสมือนตามความสนใจ ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน และชุมชนนักปฏิบัติในองค์กร ชุมชนแบบนี้มีข้อดีกว่าชุมชนอื่นตรงที่ว่า ไม่มีอคติเกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ รูปร่างหน้าตา เสียงพูด อากัปกริยาของสมาชิกชุมชนเสมือนจริงเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้าด้วยกันช่วยให้เห็นสภาพที่เกิดขึ้นในสังคมยุคสารสนเทศ ทำให้เกิดรูปแบบของชุมชนที่มีความหลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงเครือข่ายของผู้คนเข้าด้วยกัน เป็นศูนย์กลาง การสื่อสารที่ทำให้ผู้คนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับสากล

จะเห็นได้ว่ารูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ นั้น แต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงชุมชนการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์และรูปแบบผสมผสาน โดยประยุกต์

และสังเคราะห์คุณสมบัติจากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางกายภาพ เพื่อพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนต่อไป

4.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์

การศึกษาถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์นั้น ผู้วิจัยศึกษาถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางกายภาพโดยทั่วไปเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงศึกษาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในชุมชนออนไลน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554) กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้โดยทั่วไป ประกอบด้วย

- 1) บุคคลแห่งการเรียนรู้ หรือผู้เรียนรู้ (Learners) คือบุคคลที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและเรียนรู้ ใฝ่รู้ มีส่วนร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้ในสังคม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2) ผู้จัดการเรียนรู้ (Learning providers) คือ สถาบันครอบครัว ภูมิปัญญาท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน องค์กรท้องถิ่น สถานประกอบการ สถาบันศาสนาที่มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการที่แท้จริงของชุมชน แล้วใช้ศักยภาพที่มีจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ประชาชน
- 3) แหล่งเรียนรู้ (Learning resources) คือ สถานที่สำหรับการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้บริการความรู้ที่หลากหลาย ตั้งอยู่ในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ
- 4) ความรู้ (Knowledge) คือ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพการดูแลสุขภาพ
- 5) กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning activities) คือ กิจกรรมการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย เช่น การเรียนรู้จากผู้รู้ การมีส่วนร่วมในสังคมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น
- 6) บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning atmosphere) คือ สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้มีการประชาสัมพันธ์ การนำเสนอผลงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และกลุ่มบุคคลตลอดเวลา
- 7) เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning network) คือ ปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล กลุ่มสนใจ นายจ้าง หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ร่วมมือกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นองค์รวม

8) การจัดการความรู้ (Knowledge management) คือ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organizations) คือ องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนจัดการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร สนับสนุนบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอสังคมแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญอื่น ๆ ได้แก่ ขนาดชุมชน วัฒนธรรมการเรียนรู้ โครงสร้างความสัมพันธ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา การออกแบบชุมชนเรียนรู้ ระบบสาธารณูปโภคและระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ การขับเคลื่อนนวัตกรรมการประกันสิทธิการเรียนรู้ และงบประมาณจะเห็นได้ว่า สังคมแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้ต้องอาศัยองค์ประกอบทั้งในเชิงโครงสร้างทางสังคมและเชิงระบบหรือสถาบันสำคัญ โดยมีการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญ องค์ประกอบข้างต้นมีส่วน สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลชุมชน และสังคมอย่างบูรณาการ

การศึกษาของ สุวิสาข์ เหล่าเกิด (2559) ที่ศึกษาถึงการพัฒนาระบบการเรียนรู้โดยใช้ ชุมชนเสมือนจริงเป็นฐาน ที่ส่งเสริมความรู้และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา ของนักศึกษาครูในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่ามี 6 องค์ประกอบสำคัญของชุมชน การเรียนรู้ออนไลน์ ประกอบด้วย

- 1) ความสัมพันธ์ในแบบสังคม (Society Relationships)
- 2) การเป็นสมาชิก (Membership)
- 3) การแบ่งปัน (Sharing)
- 4) แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม (Resource)
- 5) การแสดงผลงาน (Presentations)
- 6) การประเมินค่า (Evaluation)

นอกจากนี้ Vesely et al. (2007) กล่าวสนับสนุนว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้แบบออฟไลน์และออนไลน์มีความคล้ายกัน และหากชุมชนปกติมีอย่างไร เราควรหาเทคโนโลยี บนโลกออนไลน์มาชดเชยในลักษณะที่คล้ายกันเพื่อสร้างความรู้สึกว่าผู้เรียนหรือสมาชิกในชุมชนได้ พบปะพูดคุยกัน เรียนรู้ร่วมกันจริง ๆ อีกทั้งยังสามารถรับรู้ได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์นี้จะเป็นที่ ฟังให้พวกเขาได้ เมื่อพวกเขาต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่เมื่อใด จะสามารถเข้ามาในชุมชนนี้ได้ตลอดเวลา และมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในชุมชนที่มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน หรือ แสดงผลงาน

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ จะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้โดยทั่วไป ดังนั้นจึงสามารถสรุปเปรียบเทียบลักษณะของชุมชนการเรียนรู้โดยทั่วไปกับชุมชนออนไลน์ และเทคโนโลยีที่ใช้งาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบลักษณะของชุมชนการเรียนรู้โดยทั่วไปกับชุมชนออนไลน์

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไป	เทคโนโลยีที่นำมาทดแทน	ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์
1. บุคคลแห่งการเรียนรู้หรือผู้เรียนรู้ (Learners)	1. ระบบผู้ใช้งาน 2. ระบบปฏิสัมพันธ์	มีผู้ใช้บริการ (User) ผ่านระบบที่มีการเก็บข้อมูลและประวัติของผู้ใช้งาน
2. ผู้จัดการการเรียนรู้ (Learning Providers)	1. ระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ 2. ระบบของผู้สอน 3. ผู้ดูแลระบบ	ความร่วมมือจัดตั้งกลุ่มออนไลน์ เว็บไซต์กลาง หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ ที่เกิดจากกลุ่มคนที่มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นความร่วมมือโดยยึดความต้องการของสมาชิกเป็นสำคัญ
3. แหล่งเรียนรู้ (Learning Resources)	1. การเชื่อมโยง 2. ระบบสืบค้น 3. แหล่งเรียนรู้ออนไลน์	เว็บไซต์ต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม
4. สรุปลักษณะความรู้ (Knowledge)	ระบบประชุมออนไลน์แบบพบปะกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	กิจกรรมระดมความคิดแบบออนไลน์ และสรุปเป็นความคิดรวบยอดเผยแพร่ในชุมชนออนไลน์ และจัดเก็บในรูปแบบสืบค้นได้
5. กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activities)	1. ระบบกิจกรรม 2. บทเรียนออนไลน์ 3. ระบบประเมินตนเอง	การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้อุปกรณ์สื่อสาร หรือคอมพิวเตอร์สำนักงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และมีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Atmosphere)	1. ระบบการติดต่อสื่อสาร 2. โปรแกรมสนทนา 3. เว็บบอร์ด 4. จดหมายอิเล็กทรอนิกส์	บรรยากาศการเรียนรู้แบบอิสระที่ใดก็ได้ โดยสามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นกับเพื่อนในชุมชน หรือกับผู้สอน ผ่านทางการ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไป	เทคโนโลยีที่นำมาทดแทน	ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์
	5. สังคมออนไลน์ 6. การประชุมออนไลน์	สื่อสารแบบทันที
7. เครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network)	แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน	การสร้างพันธมิตรกับเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์กับชุมชน
8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizations)	1. บริหารจัดการสมาชิก 2. ระบบข่าวสารความรู้ 3. ระบบรายงานผลการเรียนรู้ของสมาชิก 4. ตรวจสอบรายละเอียดประวัติการเรียนรู้ของตนเองได้ 5. ระบบประชาสัมพันธ์ความรู้	สร้างวัฒนธรรมในชุมชนออนไลน์ให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจัดพื้นที่ให้มีการแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการเรียนของแต่ละคน ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันหรือคล้ายกัน แต่การแลกเปลี่ยนแบ่งปันนี้จะช่วยให้เกิดการคิดต่อยอดร่วมกัน และเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

จะเห็นว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์นั้นสามารถมีได้ทุกอย่างที่ชุมชนการเรียนรู้โดยทั่วไปจะมี โดยแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ดังนั้น ถึงแม้ผู้เรียนอาจจะไม่เคยพบปะกันจริง ๆ แต่ก็ยังมีความรู้สึก และรับรู้ได้ถึง การอยู่ร่วมกันเป็นสังคม อีกทั้งการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้ของสมาชิกรุ่นนั้นยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อีกด้วย

สำหรับองค์กรการศึกษาของประเทศไทยได้ร่วมกันจัดทำแพลตฟอร์มทางการศึกษา เช่น ThaiMOOC ที่พัฒนาร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนที่สนใจได้เข้าร่วมเรียนรู้ผ่านทางแพลตฟอร์มกลาง ดังนั้นจะเห็นว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยทั่วไปนั้นมีลักษณะทางกายภาพที่ชัดเจน แต่ในขณะที่เดียวกันเมื่อพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้บนโลกออนไลน์แล้วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเลียนแบบองค์ประกอบทางกายภาพ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทน เพื่อสร้างความรู้สึกที่ผู้เรียนกำลังเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้อยู่จริง นอกจากนี้ผู้ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบโดยทั่วไปของชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพิ่มเติมจากนักวิชาการศึกษานักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนี้

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ และระบบการศึกษาทางไกล ในปี ค.ศ. 1998 สำนักเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Fichten et al., 1999) ประเทศแคนาดาได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ชุมชน (Community), เครือข่าย

(Network), การเรียนรู้และการประเมิน (learning and assessment), และเทคโนโลยี (Technology) ต่อมาการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในแง่มุมมองที่หลากหลายมากขึ้น ดังเช่น Hrastinski (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์จะสามารถปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของชุมชนที่หลากหลายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเป็นชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อการศึกษา (Educational OLC), ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ทางวิชาชีพ (Professional OLC) และชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อความสนใจ (Interest OLC) โดยชุมชนเหล่านี้ อาจจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละมิติ แต่เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างในภาพรวมแล้ว จะพบว่าองค์ประกอบหลักที่ทุกชุมชนต้องมีเสมอ มีอยู่ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) นักแสดง (Actors) หมายถึง ผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ผู้เข้าร่วมชุมชน หรืออาจจะเป็นผู้ที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มก็ได้ ซึ่งทุกคนต่างมีบทบาทของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ เช่น ผู้แบ่งปันแนวคิดอาจจะเป็นผู้รับความรู้หรือร่วมทำกิจกรรม ส่วนผู้ที่เคยร่วมกิจกรรมอาจจะเปลี่ยนมาเป็นผู้แบ่งปัน ซึ่งทั้งหมดรวมเรียกว่า actor ทั้งนี้สามารถเรียกกลุ่มบุคคลที่เป็นตัวละคร ในชื่อที่ต่างกันไปตามบทบาทของตน เช่น ผู้เข้าร่วม (participants) ตัวละครหลัก (main character) ผู้จัดการ (managers) ผู้ดูแลระบบ (administrator) ผู้ใช้ระบบ (user) หรือ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) เป็นต้น ฯลฯ

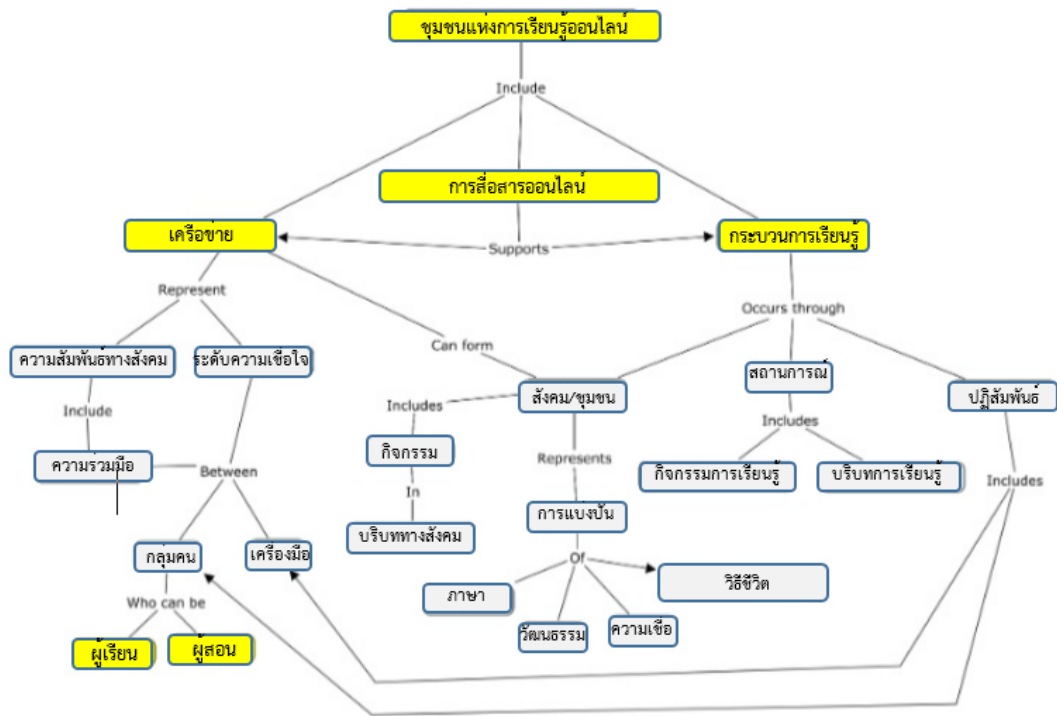
2) กิจกรรม (Activities) หมายถึง การปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่ทางชุมชนฯ เสนอขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ปฏิบัติร่วมกันตามบทบาทของตน ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมจะเลือกทำกิจกรรมกันเองได้อย่างถูกต้องโดยอาจจะมีหรือไม่มีผู้นำกิจกรรมเลยก็ตาม แต่ต้องมีการชี้แจง แนวทางการปฏิบัติของกิจกรรมแต่ละอย่างไว้ชัดเจน ตั้งแต่การสมัครเข้าเป็นสมาชิกและอธิบายถึงแนวทางในการทำความเข้าใจกับกิจกรรมเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งการทำกิจกรรมนี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมทุกคนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของชุมชน โดยมุ่งเน้นที่ปฏิสัมพันธ์และกระบวนการเรียนรู้ที่มีการเชื่อมต่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นและพัฒนาระหว่างผู้เข้าร่วม สามารถจำแนกออกเป็น 1) กิจกรรมที่จัดโดยองค์กรหรือผู้สร้างชุมชน และ 2) กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกเป็นผู้คิดริเริ่ม 3) กิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือระหว่าง actors ทุกคน และช่วยกันประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมสู่คนภายนอกชุมชน 4) กิจกรรมที่จัดอยู่ในชุมชนแบบปิด หรือหมายถึงการไม่เปิดรับสมาชิกใหม่เพิ่มเติม หรือหากเปิดรับแบบมีขั้นตอนในการสมัครสมาชิกที่มีกฎระเบียบชัดเจน และ 5) การประเมินกิจกรรมและผลการเรียนรู้

3) เครื่องมือ (Tools) หมายถึง เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่าย เพื่อการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้เข้าร่วม แบบทันทีทันใด (synchronous) หรือแบบ เรียลไทม์ และแบบปฏิสัมพันธ์คนละเวลา (asynchronous) นอกจากนี้การเลือกใช้เครื่องมือในชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์นี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสมรรถนะของผู้เข้าร่วม ไม่มีความยาก ซับซ้อน หรือมีการแสดงผลช้าจนเกินไป และการติดต่อสื่อสารต้องสามารถทดแทนชุมชน

แห่งการเรียนรู้ปกติได้เช่น ในชุมชนทั่วไปมีการพบปะกันเป็นกลุ่ม เพื่อซักถามทำกิจกรรมร่วมกันทุก วันหยุด ดังนั้นในชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ควรมีการนัดหมายเพื่อออนไลน์พบกันโดยอาจใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่สมาชิกสามารถหาได้ เช่น โปรแกรมวิดีโอคอลชุมชน หรือแอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น ให้ผู้เข้าร่วม ได้สามารถเห็นกันผ่านกล้องแบบออนไลน์ พูดคุยสนทนากัน และทำกิจกรรมร่วมกันดังเช่นชุมชนในทาง กายภาพ โดยการที่จะวิเคราะห์ว่าจะใช้เครื่องมือ กิจกรรมและกำหนดบทบาทของแต่ละคนอย่างไรนั้น ควรมีการมองเป็นมิติในภาพรวมเพื่อเปรียบเทียบระหว่างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Learning Community) กับการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning Community) ซึ่งการมองในภาพรวมนี้ จะทำให้ผู้พัฒนาชุมชนสามารถกำหนดกิจกรรม เครื่องมือได้อย่างสอดคล้อง

Sousa et al. (2011) ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า นอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ แล้ว สิ่ง ที่ขาดไม่ได้คือ “การประเมินผล” ซึ่งจะสร้างความน่าเชื่อถือให้กับชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ให้มีความ ชัดเจน ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของชุมชน อีกทั้งยังช่วยสร้างมาตรฐานให้กับการเรียนรู้ในชุมชน ออนไลน์ เพราะการเรียนรู้ในชุมชนออนไลน์ต่างจากการเรียนรู้ในห้องเรียนจริงอย่างมาก ทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้เข้าร่วมกิจกรรมต่างต้องอาศัยจิตนาการในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และไม่สามารถประเมิน พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ชัดเจนเหมือนในห้องเรียนปกติ ซึ่งผู้สอนไม่สามารถทราบได้ว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจและเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้นหากชุมชนขาดการประเมินผลแล้ว ก็ขาดความน่าเชื่อถือ จึงควรมีการออกแบบการประเมินที่มีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน มีผู้ตรวจสอบ ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

นอกจากนี้ผลการศึกษารายงานของ C. Sousa และคณะ ในปี 2011 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ ออนไลน์สามารถมองได้ 3 แนวคิด ได้แก่ ในมุมมองของผู้ปฏิบัติ ในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ และ ในมุมมองของนักการศึกษาและนักวิจัย ซึ่งแต่ละมุมมองนั้นจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่มีความ คล้ายคลึงกัน แต่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแตกต่างกัน C. Sousa และคณะ ได้นำเสนอผังความคิดในมุมมองของนักการศึกษาและนักวิจัยดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ผังความคิดองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในมุมมองของนักการศึกษาและนักวิจัย
de Vasconcelos et al. (2011)

จากภาพประกอบที่ 3 สามารถอธิบายถึงผังความคิดขององค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในมุมมองของนักการศึกษาและนักวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า มุมมองของนักการศึกษา มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ต้องศึกษาเรื่องของระบบเครือข่าย ที่จะนำมาใช้ในชุมชนฯ และด้านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักการศึกษาตลอดชีวิต ที่จะต้องวิจัยว่า จะนำกระบวนการเรียนรู้มาใช้ในชุมชนฯ อย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และจะใช้เทคโนโลยีใดบ้างมาสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ แต่ทั้ง 2 ด้านต่างทำงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีองค์ประกอบในภาพรวมเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เรียน ผู้สอน ระบบเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ เช่น การแบ่งปันความรู้ สถานการณ์ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นต้น

ในขณะที่ Luckin and Weatherby (2012b) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ควรมีการศึกษาถึงองค์ประกอบด้าน “ความรู้ทางเทคโนโลยี และความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยี” ของสมาชิกด้วย โดยระบุให้เป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญ จากองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์อื่นดังนี้

1) ความรู้และทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์

โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการเป็นพลเมืองในสังคมดิจิทัล มีวัฒนธรรมการใช้สังคมออนไลน์อย่างระมัดระวัง และปลอดภัยอีกด้วย อีกทั้งความสามารถในการนำ องค์ความรู้จากสังคมดิจิทัลไปใช้อย่างถูกต้อง ไม่ลอกเลียนแบบ และให้เกียรติ ผู้พัฒนาเนื้อหา

2) เครื่องมือและผู้คน (Tools and people) หมายถึง เทคโนโลยีที่สามารถ เอื้ออำนวยให้มีความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยตนเองเช่น สามารถดาวน์โหลดแผนการสอนได้จาก หน้าจอผู้ใช้สมุดบันทึกออนไลน์ การดาวน์โหลดซอฟต์แวร์ที่เป็นประโยชน์กับการเรียนรู้ โดยที่สมาชิก ชุมชนสามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ไม่ซับซ้อน และหากเป็นชุมชนบนโทรศัพท์มือถือก็จะมี แอปพลิเคชันต่าง ๆ อีเมล เทคโนโลยีที่เลียนแบบระบบโรงเรียน เช่นการจัดห้องเรียนผ่านการประชุม ออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ของโรงเรียน เป็นต้น

3) สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง เว็บไซต์ชุมชนออนไลน์ ที่เปรียบเสมือน อาคารเรียนของสมาชิก ประกอบด้วยห้องสนทนา ที่เปรียบเสมือนห้องเรียน และเฟอร์นิเจอร์ภายใน โรงเรียนซึ่งก็คือระบบต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และเชื่อมโยงไปยังชุมชนอื่น ๆ อีกทั้งมีพื้นที่ส่วนบุคคลซึ่งเสมือนบ้านของสมาชิก หรือพื้นที่ทำงานส่วนตัว เป็นต้น

สำหรับในประเทศไทยมีการนำเสนอถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ใน มุมมองที่คล้ายคลึงกัน ดังเช่น ฐิตียา เนตรวงษ์ (2553a) ที่สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนร่วม 2) เทคโนโลยี 3) ชุมชน 4) การดำเนิน กิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ 5) เครือข่ายชุมชน

อีกทั้ง วรากร หงษ์โต (2013) ได้ศึกษาพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ฯ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ฐานทรัพยากรบนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ที่จะ เป็น แหล่งข้อมูลและระบบจัดเก็บข้อมูลในชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ 2) กลุ่มเรียนรู้ออนไลน์ 3) เครื่องมือ ที่ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้บนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ และ 4) เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน บนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์

จากการศึกษาองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์จากนักวิชาการจำนวน 8 คน ผู้วิจัย นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบร่วม โดยใช้เกณฑ์ว่าจะต้องเป็นองค์ประกอบที่นักวิชาการลง ความเห็นไม่ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนนักวิชาการทั้งหมด ที่ได้กล่าวถึงในประเด็นที่ใกล้เคียงกัน ดังแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 4 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์

องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ ออนไลน์	Office of Learning Technologies (1998)	Carlén & Jobring, (2005)	Sousa, S. and Lamas, D. (2011)	C. Sousa และคณะ (2011)	Luckin, R (2012)	ลิตติยา เนตรวงษ์ (2554)	วารสาร พงษ์โต (2555)	เกษมสันต์ สกฤรัตน์ (2560)	สรุป
1. ชุมชนออนไลน์/เครือข่าย ชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
2. กลุ่มผู้เรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ระบบเครือข่าย / อินเทอร์เน็ต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. กระบวนการการเรียนรู้และ กิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓		✓		✓			✓
5. ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ ร่วมกัน / ประเด็นความรู้ที่ สนใจร่วมกัน		✓			✓		✓	✓	✓
6. เครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้บนชุมชนการ เรียนรู้ออนไลน์ เพื่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ /รวมถึงเทคโนโลยีที่ สนับสนุนการทำงานร่วมกันบน ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
7. สิ่งแวดล้อมเสมือน / หรือ บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน		✓	✓		✓		✓		✓
8. ฐานทรัพยากรที่เป็นแหล่ง เรียนรู้ออนไลน์							✓		
9. ความรู้และทักษะในการใช้ เทคโนโลยี รวมถึงวัฒนธรรม การใช้ชุมชนออนไลน์					✓				
10. การประเมินผล	✓	✓		✓		✓			✓

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ข้างต้น สามารถสรุปได้
8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ชุมชนออนไลน์ หมายถึง ระบบการทำงานร่วมกันระหว่างระบบปฏิบัติการกับระบบของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ถูกพัฒนาขึ้นเป็นเว็บไซต์ที่มีระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งาน

2) กลุ่มผู้เรียนออนไลน์ที่รวมกลุ่มกันบนเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มแอปพลิเคชันอันประกอบด้วย สมาชิก ผู้สอน ผู้เรียน ผู้สนใจที่เข้าร่วม ชุมชนเพื่อนบ้าน อีกทั้งยังหมายรวมถึงผู้ดูแลระบบ ผู้บริหารจัดการข้อมูลในระบบ เป็นต้น ซึ่งทุกคนจะมีบทบาทของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามความสนใจและความชำนาญของตนเองตามข้อตกลงของชุมชน

3) ระบบเครือข่าย ทั้งระบบอินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ต (ระบบปิดเฉพาะกลุ่ม) ซึ่งปัจจุบันมีความรวดเร็วและสามารถใช้งานได้หลากหลาย ผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือ อุปกรณ์อื่น ๆ นอกเหนือจากคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังหมายถึงการเรียนรู้ร่วมกัน เชื่อมโยงไปยังแหล่งความรู้อื่น ๆ นอกชุมชน

4) กระบวนการการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง แนวกระบวนการและการปฏิบัติเพื่อแสวงหาคำรู้ใหม่ เกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติ อย่างมีขั้นตอน และเพิ่มทักษะให้มากขึ้น

5) ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน / ประเด็นความรู้ที่สนใจร่วมกัน หมายถึง ความคิดรวบยอดใหม่ หลักการใหม่ หรือวิธีการใหม่ ที่เกิดจากการเรียนรู้

6) เครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้บนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ /รวมถึงเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันบนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์

7) สิ่งแวดล้อมเสมือน / หรือบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้บนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งหมายถึง วิธีการต่าง ๆ อุปกรณ์เครื่องมือที่จะเอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการเรียนรู้ ให้สามารถเรียนแบบเดี่ยวและแบบกลุ่มได้อย่างสะดวก โดยสามารถนำมาใช้ตลอดกระบวนการของการเรียนรู้ได้ อาทิ กระบวนการรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การเก็บรักษาข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูล และการสื่อสารกับเพื่อน ครู หรือเชื่อมโยงไปยังชุมชนอื่นเพื่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์ และสิ่งแวดล้อมเสมือน หรือบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันเสมือนจริง หมายถึง การจำลองสถานการณ์สถานที่จากโลกของความจริงมาบรรจุไว้ในชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเสมือนว่า ตนเรียนอยู่ในห้องเรียนจริง อยู่ในชุมชนจริง ซึ่งสิ่งแวดล้อมเสมือนนี้จะขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ เช่น การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนออนไลน์ให้เสมือนเป็นห้อง ๆ ในโรงเรียน มีห้องทำงานส่วนตัว มีห้องครู ห้องสมุด เป็นต้น

8) การประเมินผล หมายถึง การนำผลลัพธ์ของการเรียนรู้มาเทียบกับเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่ามีความห่างชั้นของระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ต้องการมากน้อยเพียงใด และการเรียนรู้ในครั้งนั้นอยู่ในระดับใด โดยอาจมีหลักเกณฑ์ในการวัดที่กำหนดขึ้นร่วมกัน

ขึ้นอยู่กับข้อตกลงในการเรียนรู้ โดยแบบประเมินอาจจะมีลักษณะเป็นแบบประเมินตนเองออนไลน์ และทราบผลคะแนนทันทีโดยมีระบบเป็นผู้คำนวณผล หรือแบบที่ผู้สอนนำผลการประเมินไปวิเคราะห์และแจ้งให้ทราบผลภายหลัง

4.4 การถอดบทเรียน

วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวว่า การถอดบทเรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จหรือความผิดพลาด จากการทำงาน กล่าวคือ การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราสามารถสกัดบทเรียนออกมาว่า เพราะอะไรหรือเพราะเราทำอะไร จึงทำงานสำเร็จ หรือมีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ รวมทั้งอาจพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ในขณะที่เดียวกันหากการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราทราบว่าเราพลาดตรงจุดใด พลาดเพราะอะไรและควรปรับปรุงอย่างไร การถอดบทเรียนจึงช่วยให้เราไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำซาก และยังช่วยต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ให้ลึกซึ้งหรือกว้างขวางยิ่งขึ้น

นิคม สุวพงษ์ (2565) กล่าวว่า การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือในการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือจากงานที่ทำงาน ซึ่งเป็นประสบการณ์สำคัญที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) หรือภูมิปัญญาของท้องถิ่น องค์ความรู้ขององค์กรและกลุ่มการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกมาจัดเรียงอย่างเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ต้องการออกมา และพัฒนาเป็นบทเรียนหรือเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ซึ่งสามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ใหม่ เป็นคู่มือ หรือสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับใช้ในการเรียนรู้ครั้งต่อไป หรือสำหรับคนรุ่นต่อไปได้เรียนรู้จากอดีต อีกทั้งทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมเรียนรู้ ช่วยให้เกิดการปรับวิสัยทัศน์ร่วมกันอีกทั้ง เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

มงคลชัย วิริยะพินิจ (2560) กล่าวว่า การถอดบทเรียนนั้นคือการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ที่หาไม่ได้จากหนังสือ ตำรา เพียงอย่างเดียว แต่เป็นประสบการณ์ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล โดยเฉพาะบทเรียนชีวิตที่สั่งสมมาผ่านอุปสรรค และเหตุการณ์มากมายในชีวิตซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบอกเล่าให้ผู้ฟัง จึงเป็นบทเรียนชีวิตจากประสบการณ์อย่างแท้จริง

วาสนา จักรแก้ว (2557) กล่าวว่า การถอดบทเรียน คือการทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ปัจจุบันทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวหรืออาจกล่าวได้ว่าเราถอดบทเรียนก็เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ลงลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ๆที่เกิดขึ้นระหว่การปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้

ดังนั้นจึงสามารถสรุปว่า การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นแนวคิดและเครื่องมือที่สร้างข้อค้นพบใหม่ ที่มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การทำงานจริง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งไม่ใช่เพียงการเล่าเรื่องในอดีตแต่มีการอธิบายที่มีคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติต่อไปได้ และเป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนออกมาเป็นบทเรียน และสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การถอดบทเรียนในกระบวนการทดลองชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้อาสาสมัครทุกคนได้เล่าประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง และอธิบายถึงสาเหตุ รวมถึงปัจจัยความสำเร็จหรือล้มเหลวของตนเองเพื่อผู้วิจัยจะทำความรู้อย่างต่าง ๆ ไปประมวลเป็นองค์ความรู้

ตอนที่ 5 สถาบันวิทยาลัยชุมชน

การศึกษาถึงประเด็นแนวคิดของวิทยาลัยชุมชนนี้ ผู้วิจัยศึกษาในประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้องกับ 1) ประวัติความเป็นมาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน 2) ปรัชญาพื้นฐาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยชุมชน 3) บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยชุมชน 4) แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ของวิทยาลัยชุมชน 5) รูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และ 6) การจัดการศึกษาตามพันธกิจสถาบันวิทยาลัยชุมชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน

สุนันทา แสงทอง (2555) กล่าวว่า วิทยาลัยชุมชน (Community college) เป็นสถาบันวิทยาลัยชุมชนคุณธรรม มุ่งเน้นการปรับการบริหารจัดการในเชิงรุกให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสานต่อแนวพระราชดำริในการดำเนินโครงการวิทยาลัยชุมชนคุณธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถาบันวิทยาลัยชุมชนคุณธรรมให้เกิดความยั่งยืน สร้างสรรค์นวัตกรรมชุมชน มุ่งเน้นการใช้กลไกการจัดการศึกษาตามพันธกิจของสถาบันวิทยาลัย ชุมชนในการสร้างชุมชนต้นแบบนวัตกรรมทุกวิทยาลัยชุมชน สร้างภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศในการสรรค์สร้างนวัตกรรมสู่ชุมชน และสร้างชุมชนแห่งภูมิปัญญาเพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน พัฒนาคณะและสังคมอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการขยายขอบเขตการดูแลและพัฒนาไปสู่ชุมชนและสังคม ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดความเท่าทันและยั่งยืน

วิทยาลัยชุมชนไทยจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2544 ด้วยแนวคิดที่จะเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ คือเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และรับการศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และลดความเหลื่อมล้ำในชุมชน มีการกำหนดหลักการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชน โดยศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการขณะนั้น มีใจความว่า “วิทยาลัยชุมชนเป็นการจัด

การศึกษา 2 ปีหลังมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ใช่อาชีวะ ไม่ใช่สถาบันราชภัฏ เป็นหลักสูตรอนุปริญญา กิ่งวิชาการ กิ่งวิชาชีพ ดำเนินการโดยคณะกรรมการจากชุมชน เปิดหลักสูตรเฉพาะที่จำเป็นแก่ชุมชน ...” และดร.ถนอม อินทรกำเนิด เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏและประธานคณะกรรมการดำเนินงาน วิทยาลัยชุมชนขณะนั้นได้เขียนปรัชญานำทางของวิทยาลัยชุมชนไว้ว่า “การศึกษามีคุณค่าอัน ประมาณค่ามิได้ต่อบุคคลและสังคมโดยรวม ปัจเจกบุคคลจึงควรได้รับการศึกษาที่สมบูรณ์ที่สุด ตามศักยภาพแห่งตนและศักยภาพแห่งรัฐ วิทยาลัยชุมชนจึงเกิดขึ้นและดำรงอยู่เพื่อสร้างสรรค์โอกาส ทางการศึกษาให้สมาชิกของชุมชนได้พัฒนาตนเองในสาขาวิชาที่จะเพิ่มคุณค่าแห่งชีวิต และเพิ่ม ศักยภาพชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม.....” นับเป็นเจตนารมณ์ที่สำคัญและปรัชญาที่ถือเป็น หลักปฏิบัติของวิทยาลัยชุมชนในระยะต่อมา

อีกทั้ง พระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน (2558) ได้กล่าวไว้ ความตอนหนึ่ง ว่า “การศึกษาของวิทยาลัยชุมชนเป็นการจัดรูปแบบการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของชุมชนเพื่อช่วยเหลือชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน...” และในบททั่วไป มาตรา 8 “เพื่อประโยชน์ ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ให้สถาบันเป็นสถานศึกษาซึ่งจัดการศึกษา โดยวิทยาลัยชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ทะนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและชุมชน การพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างศักยภาพของบุคคล ตอบสนองและสอดคล้องต่อความต้องการ และการ ประกอบอาชีพของท้องถิ่นและชุมชนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศ” มาตรา 9 (1) “การสร้างโอกาส และการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง” และ มาตรา 9 (2) “การตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และชุมชนในเรื่องการศึกษา การฝึกอบรม ด้านวิชาการหรือด้านอาชีพ” (พระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 :2) อีกทั้งยังมีหลัก ปรัชญา คือการเป็น “สถาบันการศึกษาของชุมชนเพื่อขยายโอกาส ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตและ พัฒนาศักยภาพของชุมชน” ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัย ชุมชน ตามบริบทสังคมและวัฒนธรรมไทย ที่วิทยาลัยชุมชนควรต้องมีการทบทวนบทบาทของตนเอง ให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไป ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสภาสถาบันต่อไป

วรารณ สามีโกเศศ (2550) กล่าวว่า “วิทยาลัยชุมชนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ ชุมชนต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับโลกได้เร็วมากขึ้น ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องมือในการปรับตัวเพื่อให้ มีทักษะบางอย่างให้คนมีงานทำได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น จะสังเกตได้ว่างานบางอย่างได้หายไปจาก โลกอย่างรวดเร็ว งานบางอย่างที่ทำอยู่ถ้าไม่ระวังให้ดี ก็อาจกลายเป็นงานที่ล้าหลังก็เป็นได้

เช่น ร้านอัดรูป ธุรกิจบ้านเช่า และ ธุรกิจต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับโลกก็อาจถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ประเด็นสำคัญคือ เราไม่อาจรู้ว่างานปัจจุบันที่ทำอยู่งานใดบ้างที่ จะกลายเป็นงานล้าสมัย เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่นั้นเป็นวิถี ชีวิตของคนทุกคน ไม่ว่าคุณจะอยู่ที่ไหนก็สามารถตามตัวคุณได้ ตัวแปรในการทำงานก็มีมากขึ้นส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการ ทำงานน้อยลง ดังนั้นวิทยาลัยชุมชนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญมากและมี บทบาทสำคัญ 2 ประการคือ 1) บทบาทของความริเริ่ม มีความ คิดบางอย่างที่ชี้ว่า ปัจจุบันภายนอกอาจมองไม่เห็น แต่วิทยาลัย ชุมชนสามารถแนะนำให้ มองเห็นได้ ต้องเน้นคุณภาพมากกว่า ปริมาณ การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยชุมชนควร เป็นผู้ชี้แนะเพื่อเตรียมการต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไปข้างหน้า 2) การตอบสนอง ตอบสนองความต้องการของชุมชนดูได้จากมี หลายหลักสูตรที่ชุมชนต้องการ เช่น การสื่อสาร การนำเสนอผลงาน การเป็นผู้ดำเนินการประชุม/การพูดในที่ชุมชน การจัดระบบ เอกสาร พวกนี้สามารถเรียนรู้ได้จาก วิทยาลัยชุมชนในระยะเวลา สั้น ๆ ซึ่งหลักสูตรเหล่านี้จะส่งผลให้มีบุคลิกภาพที่ดี วิทยาลัย ชุมชนมีความคล่องตัวไม่ติดขัดต่อระบบราชการ อีกทั้งงาน เลขานุกรการที่ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ ทักษะ ความเป็นมนุษย์ ปัจจุบันมีการจัดการศึกษาทั้งหมด 20 จังหวัดใน 4 ภูมิภาค ดังนี้

ภาคเหนือ ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนพิจิตร วิทยาลัยชุมชนตาก วิทยาลัยชุมชนแพร่ วิทยาลัย ชุมชนน่าน วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์ วิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร วิทยาลัย ชุมชนหนองบัวลำภู วิทยาลัยชุมชนยโสธร

ภาคกลาง ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว วิทยาลัยชุมชนอุทัยธานี วิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร

ภาคตะวันออก ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนตราด

ภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยชุมชนระนอง วิทยาลัยชุมชนราษีไศล วิทยาลัยชุมชนยะลา วิทยาลัย ชุมชนปัตตานี วิทยาลัยชุมชนสตูล วิทยาลัยชุมชนพังงา วิทยาลัยชุมชนสงขลา

5.2 ปรัชญาพื้นฐาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยชุมชน

วิสัยทัศน์

“สถาบันวิทยาลัยชุมชนคุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมชุมชน เพื่อพัฒนาคนและสังคม อย่างยั่งยืน” อันประกอบด้วย

1) สถาบันวิทยาลัยชุมชนคุณธรรม มุ่งเน้นการปรับการบริหารจัดการในเชิงรุกให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสานต่อแนวพระราชดำริในการดำเนินโครงการ วิทยาลัยชุมชนคุณธรรม เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถาบันวิทยาลัยชุมชนคุณธรรมให้เกิดความยั่งยืน

2) สร้างสรรค์นวัตกรรมชุมชน มุ่งเน้นการใช้กลไกการจัดการศึกษาตามพันธกิจของ สถาบันวิทยาลัยชุมชนในการสร้างชุมชนต้นแบบนวัตกรรมทุกวิทยาลัยชุมชน สร้างภาคีเครือข่ายทั้งใน

และต่างประเทศในการสรรค์สร้างนวัตกรรมสู่ชุมชน และสร้างชุมชนแห่งภูมิปัญญาเพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

3) พัฒนาคคนและสังคมอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการขยายขอบเขตการดูแลและพัฒนาไปสู่ชุมชนและสังคม ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดความเท่าทันและยั่งยืน

พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา
- 2) ฝึกอบรมด้านวิชาการหรือวิชาชีพ
- 3) วิจัย และบริการทางวิชาการเพื่อการพัฒนาชุมชน
- 4) ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 5) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและชุมชน

5.3 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยชุมชน

วิทยาลัยชุมชนเป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา มีวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 ในบททั่วไป ดังนี้

มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญา ให้สถาบันเป็นสถานศึกษาซึ่งจัดการศึกษาโดยวิทยาลัยชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและชุมชน การพัฒนาที่ยั่งยืน เสริมสร้างศักยภาพของบุคคล ตอบสนองและสอดคล้องต่อความต้องการ และการประกอบอาชีพของท้องถิ่นและชุมชนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประเทศ

มาตรา 9 (1) การสร้างโอกาสและการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงผู้เรียนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง

และมาตรา 9 (2) การตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และชุมชนในเรื่อง การศึกษาการฝึกอบรมด้านวิชาการและด้านอาชีพ

ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่หรือพันธกิจ “การฝึกอบรม” ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 เป็นภาระหน้าที่สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างหลากหลาย ยืดหยุ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคลและชุมชนอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในวิทยาลัยชุมชนให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและชุมชนได้จริง ถูกต้อง และมีคุณภาพ

5.4 แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ของวิทยาลัยชุมชน

จากยุทธศาสตร์สถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) กำหนด ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการเชิงรุกและธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายที่ 1.2 มีระบบบริหารจัดการเชิงรุก และการให้บริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวดำเนินการส่วนหนึ่งโดยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพชุมชน โดยมีเป้าหมายที่ 2.1 คนในชุมชนมีโอกาสเข้าถึง การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งดำเนินการโดยจัดการศึกษา/กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายด้วย รูปแบบดิจิทัล ให้ตอบสนองวิธีการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของคนทุกกลุ่มอาชีพ และกลุ่มวัยต่าง ๆ ให้มากขึ้น และเป้าหมายที่ 2.3 มีแหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบดิจิทัลให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้

เป้าหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ สภาสถาบันวิทยาลัยชุมชนในการประชุมครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ได้พิจารณา ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์สถาบัน วิทยาลัยชุมชนระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยสรุปเป้าหมายได้ ดังนี้

ระยะที่ 1 ช่วง 5 ปีแรก มีเป้าหมายคือ ปรับการบริหารและการดำเนินการตามพันธกิจ ในเชิงรุก ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Renovate community college) โดยการสร้างความเข้มแข็ง ของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาล

ระยะที่ 2 ปีที่ 6–10 (ระยะ 10 ปี) มีเป้าหมาย คือ ผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมสู่ชุมชน และเป็นวิทยาลัยชุมชนที่มีความเป็นเลิศเฉพาะทางที่สอดคล้องกับบริบท ชุมชน (Community engagement) และเป็นที่ยอมรับ โดยสถาบันวิทยาลัยชุมชนจะต้องเป็นผู้นำ/ สร้างความรอบรู้เท่าทัน (Mastery) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของทุกกลุ่มเป้าหมายตลอดช่วงชีวิตของคน

ระยะที่ 3 ปีที่ 11 – 15 (ระยะ 15 ปี) มีเป้าหมาย คือ สร้างชุมชนต้นแบบนวัตกรรมทุก วิทยาลัยชุมชน สร้างภาคีเครือข่ายทั้งใน/ต่างประเทศในการสรรค์สร้างนวัตกรรมสู่ชุมชน และสร้าง ชุมชนแห่งภูมิปัญญาเพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (Full community innovation) โดยการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ (The best learning platform) สำหรับผู้ด้อยโอกาส หรือประชาชนในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ระยะที่ 4 ปีที่ 16 – 20 (ระยะ 20 ปี) มีเป้าหมายคือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ในชุมชนให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (Community innovative sustainability) โดยการเป็นผู้นำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) ยกระดับเศรษฐกิจชุมชนและคุณภาพชีวิต

5.5 รูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน

วิทยาลัยชุมชนจัดการศึกษาในลักษณะ 3 Tracks ประกอบด้วย ชุมชน: การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน มีความมุ่งหมายเพื่อตอบสนองการพัฒนาคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพ ความสงบ และสันติในชุมชน โดยผู้ที่ผ่านการเข้ารับบริการจะได้รับสัมฤทธิบัตร และวุฒิปัตร์ ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานดังนี้

- พัฒนาตามความต้องการชุมชน หรือมาตรฐานสมรรถนะอาชีพ
- หลักสูตรฐานสมรรถนะ
- จัดในลักษณะโมดูล (Module)
- ให้ความสำคัญกับการวัดสมรรถนะ

อาชีพ: การจัดการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ มีความมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงาน ทักษะ และการประกอบอาชีพอิสระ โดยผู้ที่ผ่านการเข้ารับบริการจะได้รับประกาศนียบัตรระดับสถาบัน / ระดับวิทยาลัยชุมชน ประกาศนียบัตรวิทยาลัยชุมชน ปวส./ปวช. วุฒิปัตร์ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาชีพที่ผ่านการรับรองของหน่วยงานอื่น/เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานดังนี้

- พัฒนาตามมาตรฐานสมรรถนะอาชีพ
- หลักสูตรฐานสมรรถนะ
- จัดในลักษณะ Module
- ให้ความสำคัญกับการวัดสมรรถนะ

อนุปริญญา: การจัดการศึกษาระดับอนุปริญญา มีความมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญา โดยผู้ที่ผ่านการเข้ารับบริการจะได้รับคุณวุฒิอนุปริญญา ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานดังนี้

- พัฒนาการอบคุณวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา
- สามารถต่อยอดความรู้ ทักษะ ระดับปริญญาตรี

5.6 การจัดการศึกษาตามพันธกิจสถาบันวิทยาลัยชุมชน

การจัดการศึกษาตามพันธกิจสถาบันวิทยาลัยชุมชน ช่วงปี พ.ศ. 2557 – 2565 มีดังนี้

หลักสูตรอนุปริญญา เปิดสอน 20 สาขาวิชา สาขาที่มีนักศึกษามากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป และสาขาการบัญชี มีจำนวนนักศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา/เทียบเท่า เฉลี่ย 16,000 คน/ปี นักศึกษาปัจจุบัน 14,175 คน มีผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้ว จำนวน 42,212 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในชุมชน เฉลี่ยร้อยละ 81 และผู้ศึกษาต่อ เฉลี่ยร้อยละ 33

หลักสูตร ปวส. เปิดสอนเฉพาะที่วิทยาลัยชุมชนพิจิตร และอุทัยธานี จำนวน 6 สาขาวิชา มีนักศึกษาที่เรียนอยู่ 5 สาขาวิชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล การบัญชี ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และเทคนิคโลหะ มีผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วจำนวน 1,155 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 82 เป็นหลักสูตรที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำและการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้กับคนในพื้นที่

หลักสูตร ปวช. เปิดสอนเฉพาะที่วิทยาลัยชุมชนพิจิตร และอุทัยธานี จำนวน 6 สาขาวิชา มีนักศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ สาขาวิชาเครื่องกล (เทคนิคยานยนต์) สาขาวิชา พณิชยการ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) สาขาวิชาไฟฟ้ากำลังและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาพณิชยการ (การบัญชี) สาขาวิชาโลหะการ (เชื่อมโลหะ) เฉลี่ย 1,600 คน/ปี นักศึกษาปัจจุบัน 1,808 คน มีผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วจำนวน 2,444 คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 97

การบริการวิชาการ : หลักสูตรฝึกอบรมด้านอาชีพ เน้นการอบรมทักษะอาชีพที่เป็นความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก หรืออาชีพเสริม นำไปสู่การสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัวและชุมชน โดยในปี พ.ศ. 2561 มีเป้าหมายเฉลี่ย 18,000 คน/ปี ณ สิ้นปีงบประมาณมีผู้รับบริการหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 39,137 คน

การวิจัย : สถาบันวิทยาลัยชุมชนเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยประยุกต์เพื่อชุมชน และวิจัยร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน สำหรับหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เน้นการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ (วิทยาลัยชุมชนพิจิตรและอุทัยธานี)

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : สถาบันวิทยาลัยชุมชนส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาด้วยศิลปวัฒนธรรม การศึกษา อนุรักษ์ สืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทย และการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยทุนทางวัฒนธรรม

จะเห็นว่าวิทยาลัยชุมชนมีปรัชญาแนวคิดของการศึกษาในรูปแบบชุมชน ยึดประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ ขยายโอกาสด้านการศึกษาให้กับสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการประกอบอาชีพให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งยังให้บริการวิชาการที่จะตอบสนองความต้องการของชุมชน ดังนั้นการจะบรรลุเป้าหมายของพันธกิจดังกล่าวได้ สถาบันวิทยาลัยชุมชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขับเคลื่อนด้วยกระบวนการให้บริการชุมชน ด้านการจัดการเรียนการสอนที่จะตอบสนองกับผู้เรียนวัยทำงาน ซึ่งมีผู้สอนเป็นกำลังสำคัญในการขยายโอกาสการเรียนรู้ให้เข้าถึงผู้เข้ารับบริการอย่างทั่วถึง ดังนั้นในขณะที่องค์กรต้องขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจดังกล่าว เพื่อการเป็นสถาบันการศึกษาของ

ชุมชนอย่างแท้จริง ทำให้ผู้สอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนอย่างแท้จริง

5.7 ผู้สอนประจำในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตามประกาศสถาบันวิทยาลัยชุมชน เรื่อง การกำหนดภาระงานของผู้สอนประจำสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2562 กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผู้สอนไว้ดังนี้

5.7.1 คำว่า “ผู้สอนประจำในสถาบัน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู หรือพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอน หรือผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน

5.7.2 คุณสมบัติ

คุณสมบัติของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ตามข้อบังคับสถาบันวิทยาลัยชุมชน ว่าด้วยการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก พ.ศ. 2560 มีดังนี้

- 1) มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2) เป็นผู้มีความวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า
- 3) เป็นผู้มีความประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน

จากคุณสมบัติของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน สามารถกล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่มีความรู้และวัยวุฒิ และมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพของตนเอง อีกทั้งมีความเป็นผู้ใหญ่ เพราะต้องมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อภาระหน้าที่งานสอนต่อศิษย์

5.7.3 ภาระหน้าที่ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตามประกาศสถาบันวิทยาลัยชุมชน เรื่อง การกำหนดภาระงานของผู้สอนประจำในสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2562 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 (3) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 กำหนดคำจำกัดความดังนี้

- 1) ภาระงานสอน หมายถึง งานการสอน งานการฝึกอบรม งานการพัฒนาการเรียนการสอน การเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ และงานพัฒนานักศึกษา ในหลักสูตรระดับอนุปริญญา ระดับประกาศนียบัตร และระดับสัมฤทธิ์บัตร
- 2) ภาระงานปฏิบัติงานจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน หมายถึง งานที่บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนร่วมกับท้องถิ่นและชุมชนในการวิเคราะห์ศักยภาพชุมชน จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาการเรียนรู้อันตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย การบริการวิชาการ ดำเนิน

กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของชุมชนเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน

3) ภาระงานศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อชุมชน หมายถึง การศึกษาค้นคว้างานวิจัย ชุมชน งานวิจัยสถาบัน งานวิจัยชั้นเรียน เพื่อหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ คำตอบใหม่รวมทั้งงานการ สร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน

พระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 ระบุว่าผู้สอนประจำใน สถาบันต้องมีภาระงานขั้นต่ำ เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ประกอบด้วย

- 1) ภาระงานสอน ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 2) ภาระงานปฏิบัติงานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์
 - 3) ภาระงานศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อชุมชน ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 4) ภาระงานบริการในสถาบันหรือวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 5) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- เลือกปฏิบัติงานหรือผู้อำนวยการมอบหมายงานตามภาระงาน (1) – (5) อีกไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

จากการศึกษาถึงภาระหน้าที่ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนทำให้ได้รับข้อมูล ยืนยันว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอนนั้น มิได้เป็นเพียงผู้สอนในชั้นเรียนปกติ เช่นเดียวกับ สถาบันการศึกษาโดยทั่วไป แต่ผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนจำเป็นต้องศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อ ประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญเสมอ ดังนั้นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนทุกคนจะต้องตระหนักเสมอและศึกษารูปแบบการเรียนรู้ตามวิถี ชีวิตของคนในชุมชน ตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อตอบสนองความ ต้องการของผู้เรียนในชุมชนที่ส่วนใหญ่เป็นวัยผู้ใหญ่

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ฐิติยา เนตรวงษ์ (2553b) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ร่วมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การจัดการเรียนร่วม 2) เทคโนโลยี 3) ชุมชน 4) การดำเนินกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ 5) เครือข่ายชุมชน สำหรับขั้นตอนการ เรียนร่วมมี 3 ขั้นตอนคือ 1) เตรียมการเรียนร่วมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ 2) ดำเนิน

กิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ เตรียมการเรียนรู้ ให้พื้นฐานความรู้กิจกรรมกลุ่ม ทบทวนความรู้กิจกรรมกลุ่มการเรียนรู้ร่วมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ และประยุกต์ใช้ความรู้ และ 3) ประเมินผล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และมี พฤติกรรมของการเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนออนไลน์ร่วมกับเพื่อนและผู้สอน

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2554) ศึกษาเรื่องอนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน พบว่าอนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชนประกอบด้วย เนื้อหาหลักสำหรับการพัฒนา 5 ประการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวก สำหรับชุมชน 2) หลักการสำคัญสำหรับการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ 3) กระบวนการในการ พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 5) ปัจจัยแห่ง ความสำเร็จ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดเนื้อหาย่อสำหรับการนำไปปฏิบัติจริง รูปแบบสังคม แห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตาม ธรรมชาติโดยชุมชน อย่างอิสระ มีความเป็นพลวัตและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มีการ เรียนรู้ตลอดชีวิตและวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจที่สำคัญ ซึ่งชุมชนสามารถเลือกใช้องค์ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะบริบทและภูมิสังคมที่แตกต่าง กัน อนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน จะไปส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชนและเครือข่ายสังคมอย่างมีคุณค่า ให้สามารถเข้าถึงความจริง ความดี ความงามที่มีอยู่ ยกระดับเสรีภาพและอิสรภาพทางการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน วิถีคิด ความเชื่อ ระบบคุณค่า และการเรียนรู้ที่ทำให้ เกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณนำไปสู่การแก้ปัญหาและสนองความต้องการโดยรวมอย่างสมดุล ยั่งยืน และมีความสุข อันเป็นกลไกการขับเคลื่อนชุมชนไปสู่วิถีการพัฒนาที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน อย่างแท้จริง

วรากร หงษ์โต (2013) ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ โดยใช้ กระบวนการสร้างความรู้เพื่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ฐาน ทรัพยากรบนชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ 2) กลุ่มการเรียนรู้ออนไลน์ 3) เครื่องมือที่ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้บน ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ และ 4) เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันบนชุมชนการเรียนรู้ ออนไลน์ นอกจากนี้ยังพบว่าขั้นตอนการเรียนรู้ของรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ มี 8 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนและกำหนดทิศทางทางการเรียนรู้ 2) ขั้นนำเข้าสู่ประเด็นการเข้าร่วมชุมชนการ เรียนรู้ออนไลน์ 3) ขั้นค้นปัญหาหรือกำหนดภารกิจของงาน 4) ขั้นการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำ ผลจากข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ 5) ขั้นวางแผนดำเนินงานการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

6) ขึ้นดำเนินงานการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน 7) ขึ้นนำเสนอผลงานนวัตกรรมการเรียนการสอน 8) ขึ้นประเมินผลศึกษาถึงรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ค้นพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิดที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน ซึ่งค้นพบองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับครู จำนวน 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม (4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน (5) ระบบทีมเรียนรู้

ปิยนันท์ ฉายานพรัตน์ (2558) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้อยู่ด้วยตนเองและการใช้ผลลัพธ์เป็นฐานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะจำเป็นสำหรับครูหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะจำเป็นที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยผลลัพธ์การเรียนรู้หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการเรียนรู้อยู่ด้วยตนเองและการใช้ผลลัพธ์เป็นฐานสามารถเสริมสร้างสมรรถนะจำเป็นสำหรับครูหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพได้

ลักสรดา เวียงคำ (2561) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู วิทยาลัยชุมชนพังงา พบว่า ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ดำเนินงานจริงโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อนำรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญไปใช้ในการดำเนินงานจริง ทำให้พบองค์ประกอบในการดำเนินงานเพิ่มเติม จึงได้ปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้สอนวิทยาลัยชุมชนพังงาให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม 2) การวางแผนพัฒนากลุ่ม 3) การสื่อสารแบบออนไลน์ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การพัฒนาการ 6) จัดการเรียนการสอนการสะท้อนกลับ 7) การเสริมพลัง 8) การเรียนรู้ และ 9) การประเมินผล

เกษมสันต์ สกุรัตน์ (2560) ศึกษาถึงการพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเสมือน ภายใต้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาของนิสิตปริญญาบัณฑิต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ คน เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนรูปแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ การเตรียมความพร้อมผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ผลการทดลองใช้รูปแบบศูนย์เรียนรู้ชุมชนเสมือนฯ พบว่าคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของนิสิตหลังการทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดในด้านสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Berry (1999) ศึกษาผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อทักษะการสื่อสารและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SDL) รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 147 คน ที่เป็นนักศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศเกาหลีใต้ โดยให้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเวลา 8 สัปดาห์ เพื่อตรวจสอบผลของโปรแกรม ซึ่งจะมีการตรวจสอบก่อนและหลัง โดยทดสอบทักษะการสื่อสารและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พบว่า การเรียนรู้กิจกรรมชุมชนได้รับอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถด้าน SDL โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงความสามารถในการตีความ ซึ่งรวมถึงการรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีผลต่อการปรับปรุงความสามารถในพัฒนาแผนการเรียนรู้ รวมถึงการวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ การตั้งเป้าหมาย และความเข้าใจถึงความสำคัญและการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาทั้งด้านการเรียนรู้และการพัฒนาพฤติกรรมให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างยั่งยืน

Geng et al. (2019) ศึกษาเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่จะผสมผสานสภาพแวดล้อมการเรียนรู้หรือ Blended learning (BL) พบว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีความสำคัญมากที่จะช่วยสร้างให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยเฉพาะการกระตุ้นให้คิด ซึ่งเรียกว่า “สังคมช่วยคิด” และหลังจากคิดแล้วจะเกิดการเสาะแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อน แต่ทั้งนี้ผู้จัดจะต้องเตรียมจัดหาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีได้หลายรูปแบบ ทั้งการสอนแบบตัวต่อตัว การเรียนการสอนในห้องเรียน และการเรียนออนไลน์

Grow (1991) ได้สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองและกลยุทธ์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบการศึกษาโดยการก้าวข้ามขอบเขตแบบเดิมๆ และพบว่า คุณสมบัติเด่นของผู้ที่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น คือ การสร้างจิตใจได้ด้วยตัวเอง เพราะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจและมุ่งมั่นไปที่เป้าหมายของเองเสมอ ซึ่งกลยุทธ์ที่จะช่วยสร้างให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้จะต้องเป็นการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือจัดในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ รวมถึงอิทธิพลของเทคโนโลยีจะสามารถช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น และเกิดพลังแห่งการเรียนรู้มหาศาลร่วมกัน

Mynott. J. & Michel. D. (2022) ศึกษาเรื่อง ผู้นำล่องหน (Invisible leader) โดยให้คำจำกัดความของผู้นำล่องหนว่า “ผู้อำนวยความสะดวกแบบไม่เปิดเผยตัว” เป็นผู้ที่มิทัศนคติบวกและมีพฤติกรรมมุ่งมั่นให้ความสำคัญของการอำนวยความสะดวกแบบล่องหนหรือไม่แสดงตัวว่าตนเอง ช่วยสร้างบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ คอยสนับสนุนสมาชิกที่เข้าร่วมเรียนรู้ให้แสดงศักยภาพ อีกทั้งกล่าวคำชื่นชม และช่วยจัดระเบียบประเด็นในการระดมสมอง ซึ่งจะทำให้เกิด

บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีตลอดกระบวนการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกไม่มีผู้ใดทราบว่า มีผู้นำร่องหนแอบแฝงอยู่ในกลุ่มเรียนรู้นั้น ซึ่งผลการวิจัยได้ระบุว่า นอกจากสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้แล้วตัวผู้อำนวยความสะดวกเองก็ยังได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่สนับสนุนและพัฒนา มาตรฐานในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

Rappel (2017) ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองผ่านบทเรียนออนไลน์ พบว่า การเรียนแบบออนไลน์ไม่ใช่เรื่องใหม่ในวงการศึกษาศึกษาของโลก แต่ตลอดศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการวิจัยถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการเรียนแบบออนไลน์ว่ายังมีอุปสรรคหลายด้าน ส่วนใหญ่ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นั่นคือการขาดแรงกระตุ้น ขาดแรงจูงใจ ในการเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้น้อย หรือจะประสบความสำเร็จได้ในเฉพาะกลุ่มผู้เรียนที่มีคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเท่านั้น สำหรับกลุ่ม ผู้เรียนที่ไม่มีคุณสมบัตินี้โดยธรรมชาติ หรือผู้ที่มีห่างจากระบบโรงเรียนปกติมาเป็นเวลานาน รวมถึง ผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนก็ตาม (None age group) นั้น จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการ เรียนรู้ได้ยาก มีผู้เรียนจำนวนมากหยุดเรียนกลางคัน เพราะขาดแรงบันดาลใจ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ พบว่า คุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นสิ่ง ที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในตัวบุคคล ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการพัฒนาให้เกิดการ เรียนรู้ด้วยการนำตนเองคือ “การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ (Community learning)” เพื่อช่วยกระตุ้นความต้องการที่จะเรียนรู้ และสร้างแรง บันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและสามารถนำตนเองได้ว่าต้องการเรียนเรื่องอะไร ลำดับก่อนหลัง อีกทั้งบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การเห็นผู้อื่นในระดับเดียวกับตนได้เรียน หรือได้สอน ทำให้รู้สึกต้องการเข้าร่วม และเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะของตนเพิ่มขึ้นไป พร้อมกับกลุ่มได้เป็นอย่างดี ซึ่งบรรยากาศในการเรียนรู้นี้ อาจจะเป็นคุณลักษณะการเรียนรู้ออนไลน์ หรือในห้องเรียน หรือแม้แต่การศึกษาของผู้ใหญ่ในรูปแบบของการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์หรือ ออฟไลน์ก็ตาม นอกจากนี้การให้อิสระแก่ผู้เรียน ได้เลือกเรียนสิ่งที่ตนต้องการด้วยตัวเองเป็นอีกหนึ่ง ปัจจัยสำคัญที่ผู้สอนต้องตระหนักเสมอ ทั้งนี้ผู้สอนต้องทำหน้าที่จัดเตรียมข้อมูล อาจจะเป็นตัวเลือก หรือคำชี้แนะที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้ว่าต้องการเรียนเรื่องอะไร และควรศึกษาถึงบริบทของผู้เรียน ก่อนที่จะให้ข้อมูลอย่างระมัดระวังและรอบคอบ

Sriwichai and Inpin (2018) การพัฒนารูปแบบการสอนการเขียนโดยใช้การเรียนรู้แบบ ผสมผสานและแบบกำกับตนเองเพื่อส่งเสริมความสามารถในการเขียนของนักศึกษา EFL และการ เรียนรู้แบบกำกับตนเอง คุณลักษณะที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของการสอนภาษาอังกฤษ (ELT) ในศตวรรษที่ 21 เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีออนไลน์เข้ากับห้องเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาและส่งเสริม การกำกับตนเองในการเรียนภาษาอังกฤษ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบ

การเรียนการสอนที่ใช้แนวคิดของการเรียนแบบผสมผสานซึ่งผสมผสานการเรียนรู้แบบตัวต่อตัวและ โหมดการเรียนรู้ออนไลน์และการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกำกับตนเองกับกระบวนการเรียนการสอนด้วยตนเอง ของนักศึกษามหาวิทยาลัย EFL และ 2) ตรวจสอบคุณภาพของโมเดล ผู้วิจัยได้ ทบทวนแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการศึกษาปัญหาของครูและนักเรียนและ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้การเขียน EFL สังเคราะห์แบบจำลองสามรูปแบบ สำหรับการออกแบบการเรียนการสอนแล้วนำเสนอรูปแบบการออกแบบเก้าขั้นตอน แบบจำลอง ได้รับการประเมินความสอดคล้องของส่วนประกอบและความเหมาะสมของคำอธิบายส่วนประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญเก้าคนในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยใช้ IOC ความสอดคล้องขององค์ประกอบของ แบบจำลองมีค่าสูงมาก (= 0.95) และคำอธิบายของส่วนประกอบแบบจำลองมีความเหมาะสมมาก (= 0.88) นอกจากนี้การศึกษานำร่องได้ดำเนินการและพบว่าคะแนนการเขียนหลังการทดสอบและ การเรียนรู้ด้วยตนเองหลังการประเมินสูงกว่าก่อนการทดสอบและผู้เข้าร่วมสะท้อนในบันทึกการ เรียนรู้ที่พวกเขาชอบที่จะเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมแบบผสมผสานและ SDL พวกเขาสามารถได้รับความรู้มากขึ้นและตระหนักถึงความผิดพลาดของพวกเขา พวกเขาต้องรับผิดชอบมากขึ้นสำหรับการ เรียนรู้ของตนเองตรวจสอบจุดอ่อนของตนเองในการเขียนและปรับแผนการเรียนรู้สำหรับหน่วยถัดไป

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) การเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 4) แนวคิดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ออนไลน์ และ 5) สถาบันวิทยาลัยชุมชน และ 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด หลักเกณฑ์ และองค์ประกอบของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้างต้นเพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

7.1 ปัจจัยนำเข้า เกิดจากการรวบรวมข้อมูล แนวคิด วิเคราะห์และสังเคราะห์วรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแนวคิด ดังต่อไปนี้

7.1.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหา และรูปแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการ นำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

7.1.2 แนวคิดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 7 ประการ (Knowes, 1978) ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) กำหนดโครงสร้างทางกายภาพให้เหมาะสม ต่อการเรียนรู้ 3) วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการ เรียนรู้ของตนเอง 5) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง 6) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 7) ประเมินความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7.1.3 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเองตามที่ต้องการ และวางแผนการเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกขั้นตอน โดยมีสิ่งบ่งชี้คุณลักษณะ 9 ประการ (Brockett & Hiemstra, 2018; Griffin, 1983; Hiemstra, 1994; Knowles, 1975, 1980) ได้แก่ 1) ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ประเมินความต้องการของตนเอง 3) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ 4) ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง 5) ควบคุมตนเอง 6) ประเมินตนเอง 7) รับผิดชอบต่อตนเอง 8) สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 9) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

7.1.4 ผู้จัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) 8 ประการ (Brockett & Hiemstra, 2018; Knowles, 1975; Nunan & Lamb, 1996; Smith & Lynch, 2010; ปิยนันท์ ฉายานพรัตน์, 2558; สมคิด อิศระวัฒน์, 2532; สุมาลี สังข์ศรี, 2544; อาชญญา รัตนอุบล, 2559, 2562) ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) อำนวยความสะดวก 3) วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ 5) จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6) ร่วมแก้ปัญหากับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และ 8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ

7.1.5 กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่ประยุกต์จาก กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ของ Knowles (1977) และวงจรการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตามแนวคิดของคอลลีป Kolb et al. (2001) ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะ เป็นขั้นเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน 2) ขั้นสร้างความไว้วางใจคือสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง 3) ขั้นการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดกิจกรรมร่วมกัน และวางแผนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ร่วมกัน 4) ขั้นการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ คือ ความต้องการในการเรียนรู้ ได้รับการวินิจฉัยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ร่วมกัน 5) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 6) ขั้นการ ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ แบบ “สัญญาการเรียนรู้” หรือ “โครงการ” 7) ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้ 8) ขั้นการประเมินผลการเรียนรู้ และ 9) การสะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้มาร่วมสรุปองค์ความรู้ สร้างกรอบแนวคิดร่วมกัน

7.1.6 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปที่มีความประสงค์จะค้นคว้าประสบการณ์ใหม่ร่วมกันทั้งในด้านปฏิบัติและทฤษฎี หรือเพื่อการ แก้ปัญหาาร่วมกันโดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและแลกเปลี่ยน แนวคิดซึ่งกันและกันจนกว่าจะได้คำตอบ (Garrison, 2009; Luckin & Weatherby, 2012a; Riel & Polin, 2001; สนอง โลหิตวิเศษ และ สุนทร สุนันท์ชัย, 2553; สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2554)

7.2 กระบวนการวิจัย คือกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยใช้วิธีการถอดบทเรียน และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ แบ่งออกเป็น 6 ระยะเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ระยะที่ 3 (R2) ทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล ระยะที่ 6 (D3) พัฒนาข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนฯ ไปสู่การขยายผล ทั้งนี้ในกระบวนการทดลอง ผู้วิจัยวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอน ดังนี้

7.2.1 การวิเคราะห์ (ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอน สำหรับขั้นทดลอง ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์แนวคิด ผู้จัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง และแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ 4 ช่วง ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ (ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ

กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	แนวคิดบทบาทการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	(ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ	
ขั้นตั้งเป้าหมาย และกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้	1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ 2. ผู้อำนวยการช่วยความสะดวก	ช่วงที่ 1 ขั้นเตรียมการก่อนทดลอง	สื่อสารชี้แจง และนำเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยการตั้งคำถาม โดยผู้วิจัยกำหนดบทบาทของตนเอง เป็นผู้อำนวยการช่วยความสะดวก
ขั้นวางแผนการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม กำหนดกิจกรรมและวางแผนเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน	3. ผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน		
ขั้นการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ร่วมกัน	4. ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน	ช่วงที่ 2 ขั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการโดยเปิดโอกาสให้อาสาสมัครบอกเล่าเรื่อง ประสบการณ์ของตนเอง และเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องการ
ขั้นการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้	5. จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม		
		ช่วงที่ 3 อาสาสมัครรวบรวมและสรุป	จัดเตรียมแบบบันทึกการเรียนรู้ โดยให้อาสาสมัครได้ประเมินตนเอง

กระบวนการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่	แนวคิดบทบาทการจัดการ เรียนรู้ด้วยตนเอง	(ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ	
โดยใช้ “สัญญาการเรียนรู้” และออกแบบกิจกรรม รวมทั้งสร้างความไว้วางใจ ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง ชั้นการประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนคิด	6. สนับสนุนและร่วม แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 7. กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการ สะท้อนคิดและต่อยอด ความรู้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้อื่น	ความรู้ร่วมกัน	และติดตามความก้าวหน้าการ เรียนรู้ของตนเองได้ ให้คำปรึกษาและเลือกใช้คำพูดให้ ถูกต้องตามสถานการณ์ ใช้เทคนิคการตั้งคำถาม ทำให้เกิด การระดมสมองร่วมกันใน บรรยากาศที่เป็นกันเอง
ชั้นการสะท้อนคิดและนำ ความรู้ไปต่อยอด	8. ฝึกให้ผู้เรียนมีความ รับผิดชอบ	ช่วงที่ 4 การพัฒนา แผนการจัดการ เรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ออกแบบตารางการเรียนรู้ร่วมกัน นำตนเองให้เรียนรู้ และค้นหา คำตอบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความ รับผิดชอบและวินัย จากนั้นนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้ มา พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

จากตารางข้างต้น สามารถสรุป (ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ชั้นเตรียมการก่อนทดลอง คือการรับสมัครกลุ่มอาสาสมัครเข้าร่วมเรียนรู้
ในชุมชนอย่างสมัครใจ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสื่อสารชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และ
เป้าหมายผลผลิตของชุมชนฯ และนำเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยการตั้งคำถาม โดยผู้วิจัยมีบทบาทเป็น
ผู้อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตารางรายการเรียนรู้
ร่วมออกแบบหรือเสนอเปลี่ยนแปลงรายการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตามความต้องการ

ช่วงที่ 2 ชั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ คือการเปิดโอกาสให้
อาสาสมัครบอกเล่าประสบการณ์ของตนเอง และเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องการโดยใช้แบบบันทึก
การเรียนรู้ สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวคิด และวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ

ช่วงที่ 3 อาสาสมัครรวบรวมและสรุปความรู้ร่วมกัน จากแบบบันทึกการเรียนรู้
ที่อาสาสมัครจะสามารถประเมินตนเอง และติดตามความก้าวหน้าการเรียนรู้ของตนเองได้ตลอดเวลา
โดยผู้วิจัยคอยให้คำปรึกษาและเลือกใช้คำพูดให้ถูกต้องตามสถานการณ์ สนับสนุน เปิดโอกาสให้เกิด
การระดมสมองร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นกันเอง

ช่วงที่ 4 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยออกแบบตารางการ
เรียนรู้ร่วมกัน และนำตนเองให้เรียนรู้ ค้นหาคำตอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ซึ่งแสดง
ให้เห็นถึงความรับผิดชอบและวินัย จากนั้นสรุปความรู้เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน
ในลำดับต่อไป ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการสังเคราะห์วรรณกรรม ทำให้
สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพต่อไปนี้

ปัจจัยนำเข้า

กระบวนการ

ผลลัพธ์

แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเองตามที่ต้องการ และวางแผนการเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกขั้นตอน โดยมีสิ่งบ่งชี้คุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ 1. ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. ประเมินความต้องการของตนเอง 3. ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ 4. ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง 5. ควบคุมตนเอง 6. ประเมินตนเอง 7. รับผิดชอบตนเอง 8. สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 9. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น (Brockett & Hiemstra, 2018; Griffin, 1983; Hiemstra, 1994; Knowles, 1975; Skager, 1979)

ผู้จัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง หรือผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator)

8 ประการ ได้แก่ 1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2. อำนวยความสะดวก 3. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4. ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ 5. จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6. ร่วมแก้ปัญหากับผู้เรียน 7. กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น 8. ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ (Knowles, 1975; Nunan and Lamb, 1996; Smith and Lynch, 2010; Brockett and Hiemstra, 2018; สมคิด อิสรวัฒน์, 2532; สุมาลี สังข์ศรี, 2544; ปิยนันท์ ฉายานพรัตน์, 2558; อาชญญา รัตนอุบล, 2559)

กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

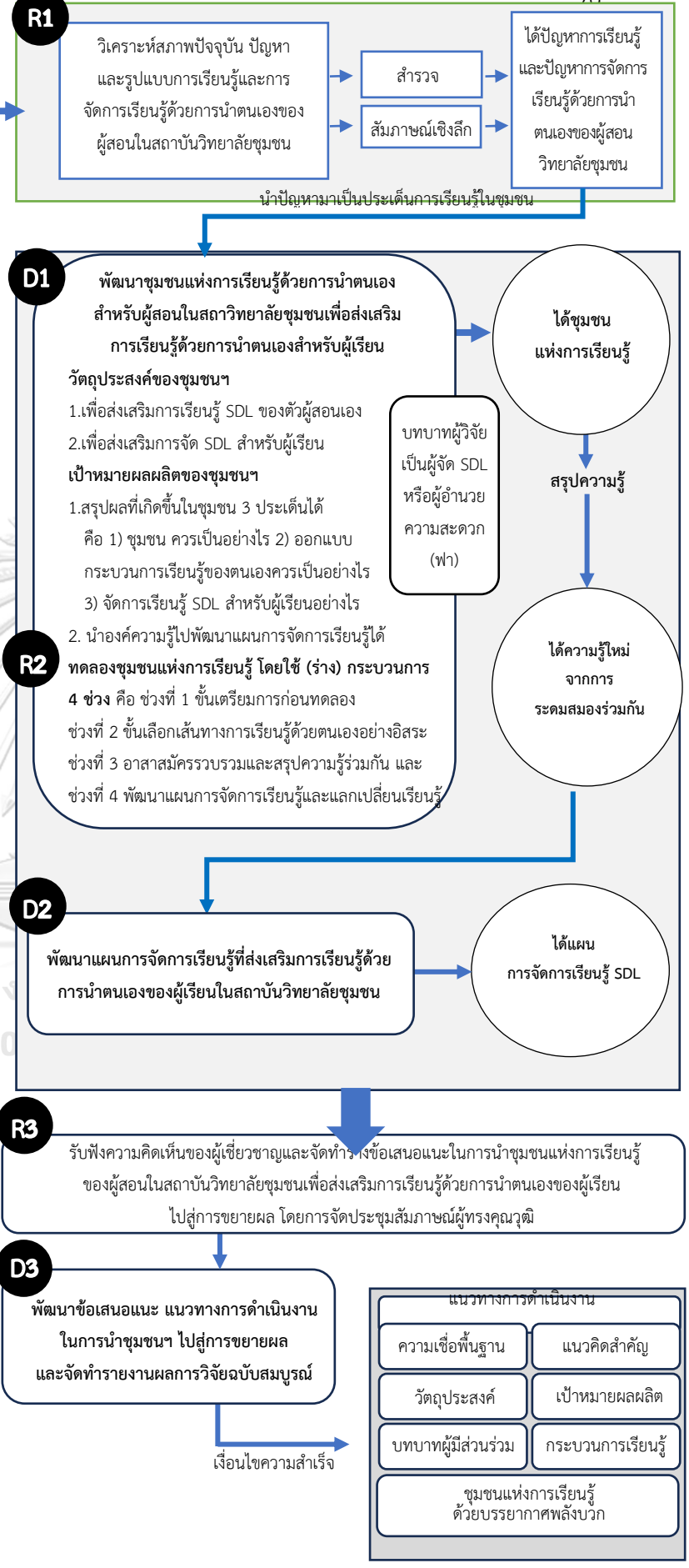
1) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ 2) สร้างความไว้วางใจ 3) วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 4) วินิจฉัยความต้องการ 5) กำหนดวัตถุประสงค์ 6) ใช้สัญญาณการเรียนรู้ 7) ทำกิจกรรม 8) ประเมินผลการเรียนรู้ 9) สะท้อนคิด (Kolb, D. A., 1984 and Knowles, 1975)

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปที่มีความประสงค์จะค้นคว้าประสบการณ์ใหม่ร่วมกันทั้งในด้านปฏิบัติและทฤษฎี หรือเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันโดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกันจนกว่าจะได้คำตอบ

ทฤษฎีฐานราก

แนวคิดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 7 ประการ (Knowles, 1978) ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) กำหนดโครงสร้างทางกายภาพให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ 3) วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของตนเอง 5) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง 6) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองและ 7) ประเมินความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง



แนวทางการดำเนินงาน	
ความเชื่อพื้นฐาน	แนวคิดสำคัญ
วัตถุประสงค์	เป้าหมายผลผลิต
บทบาทผู้มีส่วนร่วม	กระบวนการเรียนรู้
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยบรรยากาศพลังบวก	

ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน” ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยใช้วิธีการถอดบทเรียน และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ซึ่งจากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปกระบวนการของการวิจัยในภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อได้ดังนี้

ตารางที่ 6 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์

คำถามการวิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	กระบวนการวิจัย
1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เป็นอย่างไร	1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน	ระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะอย่างไร และเกิดผลอย่างไรบ้าง	2. เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน และศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ	ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน
3. กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ มีลักษณะอย่างไร และขั้นตอนอย่างไรบ้าง		ระยะที่ 3 (R2) ทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียน กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ
4. ความรู้ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้กับผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง	3. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน	ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

คำถามการวิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	กระบวนการวิจัย
5. การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ ที่พัฒนาขึ้นไปขยายผลสู่กลุ่มเป้าหมาย หรือพื้นที่อื่น ควรมีแนวทางการ ดำเนินการอย่างไร ใครต้องเข้ามา มี บทบาทบ้าง และการสนับสนุนการ เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในสถาบัน วิทยาลัยชุมชนต้องประกอบด้วย อะไรบ้าง	4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ ในการนำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนใน สถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของผู้เรียนไปสู่การขยายผล	ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่าง ข้อเสนอแนะในการนำชุมชน แห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบัน วิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ไปสู่การขยายผล
		ระยะที่ 6 (D3) พัฒนาข้อเสนอแนะและ แนวทางการดำเนินงานในการ นำชุมชนฯ ไปสู่การขยายผล

จากการวิเคราะห์กระบวนการวิจัยเพื่อกำหนดระยะของการวิจัยในการค้นหาคำตอบของแต่ละวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็น 6 ระยะ เพื่อตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ได้แก่ ระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ระยะที่ 3 (R2) ทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล และ ระยะที่ 6 (D3) พัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนฯ ไปสู่การขยาย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

เป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน เกี่ยวกับสภาพทั่วไป และปัญหาการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนด้วยการสัมภาษณ์ โดยขั้นตอนการสำรวจมีดังนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สํารวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรูและการจัดการเรียนรูด้วยการนําดตนเองของ ผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

1.1.1 ประชากร

ประชากรสำหรับศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรูและการจัดการเรียนรูด้วยการนําดตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน (สำหรับตอบแบบสอบถาม) คือ ผู้สอนประจำ (ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งครู) ของสถาบันวิทยาลัยชุมชนทุกระดับตำแหน่งจาก 20 จังหวัด ณ ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 278 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1.2 การเตรียมพื้นที่วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย

การคัดเลือกพื้นที่วิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีพื้นฐานมาจากการมุ่งศึกษาถึงสถาบันการศึกษาที่เหมาะสมจะเป็นตัวแทนของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของทั้งผู้เรียน และผู้สอน ที่ต่างมีความเป็นผู้ใหญ่ซึ่งเหมาะสมกับการเรียนรูด้วยการนําดตนเองอย่างยิ่ง และสามารถขยายผลลงสู่ชุมชนต่อไปได้แบบยั่งยืน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ได้แก่ เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่และชุมชน มีนโยบายและยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างชัดเจน อีกทั้งมีความยินดีที่จะร่วมมือกับผู้วิจัย ยินยอมที่จะให้ข้อมูลสนับสนุนการวิจัย

ซึ่งการในวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือก สถาบันวิทยาลัยชุมชน สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เพราะเป็นสถาบันการศึกษาหนึ่งที่มียุทธศาสตร์ในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่จะผลักดันให้เกิดกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้อย่างชัดเจน โดยระบุในยุทธศาสตร์ที่ 2 ว่าด้วย “การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพชุมชน โดยมีเป้าหมายที่ 2.1 ว่าคนในชุมชนมีโอกาสเข้าถึงการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งดำเนินการโดยจัดการศึกษา/กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายด้วยรูปแบบดิจิทัล ให้ตอบสนองวิธีการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของคนทุกกลุ่มอาชีพ และกลุ่มวัยต่าง ๆ ให้มากขึ้น และเป้าหมายที่ 2.3 มีแหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรูรูปแบบดิจิทัลให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ผู้สอน ผู้เรียน ให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อมกัน มีเป้าหมายพัฒนาผู้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ยกระดับเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตให้กับคนในชุมชนในระยะยาวเพื่อความยั่งยืน” (ยุทธศาสตร์สถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) อีกทั้งเมื่อศึกษาในเชิงบริบทแล้ว ทำให้ค้นพบประเด็นที่น่าสนใจอีกว่า สถาบันวิทยาลัยชุมชนมีบริบทที่หลากหลายมาก เนื่องจากมีวิทยาลัยชุมชนประจำจังหวัดกระจายตัวอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้นถึง 20 จังหวัด (สถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2565) และในแต่ละวิทยาลัยต่างแสดงอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน ไปตามภูมิภาคและวัฒนธรรม นอกจากนี้ การมีวิถีชีวิต

และทรัพยากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความน่าสนใจ บุคลากร ผู้สอนและนักศึกษามีความรู้ที่หลากหลาย ต่างมีความชำนาญตามแบบฉบับพื้นที่ของตน ซึ่งเมื่อได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแล้ว จะสามารถสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความรู้แปลกใหม่ เกิดการเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรมท้องถิ่นที่หลากหลาย แลกเปลี่ยนวิถีชีวิต และยังเป็น การเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ให้กว้างขึ้น ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าทุกวิทยาลัยชุมชนจะสังกัดภายใต้สถาบันวิทยาลัยชุมชน จัดว่าเป็นสถาบันการศึกษาเดียวกัน แต่โอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนั้นมีน้อย เนื่องจากมีบริบทที่แตกต่างกันและงบประมาณขององค์กรที่จำกัด ไม่สามารถจัดเวทีการพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบพื้นที่ได้บ่อยนัก ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ จึงมีความเหมาะสมมากที่สุด สำหรับส่งเสริมให้ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนได้ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน

สำหรับในมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ทางสถาบันวิทยาลัยชุมชนได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานงบประมาณ (เอกสารงบประมาณสถาบันวิทยาลัยชุมชน, 2565) เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรทั้งสายสนับสนุน สายการสอน และผู้บริหารในรูปแบบการฝึกอบรม และผลิตสื่อบทเรียนออนไลน์ เป็นต้น อีกทั้งยังมีการแบ่งส่วนราชการสนับสนุนยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิต ไว้ที่สำนักงานสถาบันวิทยาลัยชุมชน (ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร) ภายใต้กองมาตรฐานการศึกษาและวิจัย ได้แก่ กลุ่มการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนงาน โครงการ และสื่อสารนโยบายลงสู่วิทยาลัยชุมชนภูมิภาค ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งกับผู้สอน ผู้เรียน และขยายผลลงสู่ชุมชนรวมทั้งบุคลากรในองค์กรทุกระดับชั้น

1.1.3 การกำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้สอนประจำของวิทยาลัยชุมชนทุกระดับตำแหน่งจาก 20 จังหวัด ณ ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 278 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาสัดส่วนตัวอย่างวิจัยของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 161 คน (Krejcie & Morgan, 1970) ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1)+x^2 p(1-p)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% (= 3.841)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด 0.5)
แทนค่า

$$n = \frac{3.841 \times 278 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2(278 - 1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 161.27 \approx 161 \text{ หน่วย}$$

$$= \text{ร้อยละ 58 ของประชากรทั้งหมด}$$

จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) เพราะผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมดและตั้งเกณฑ์ว่า ประชากรทั้งหมดมีโอกาสที่จะถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยกำหนดว่าทุกภูมิภาคจะมีโอกาสถูกเลือกในอัตราส่วนเท่า ๆ กัน จากนั้นกำหนดสัดส่วนของแต่ละจังหวัดและสุ่มเลือกเพื่อให้เป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามสัดส่วนประชากร (Proportional allocation) กล่าวคือ ภาคใด และจังหวัดใด มีประชากรมากกว่า ก็ควรได้รับการสุ่มตัวอย่างมาเป็นตัวแทนที่มากกว่าเช่นกัน (สุรเชษฐ์ ชีระมณี, 2558) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสุ่มตัวอย่างใช้วิธีกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ ร้อยละ 58 ของประชากรทั้งหมดจากแต่ละภาคตามสัดส่วนประชากร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ จากนั้นเลือกสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกับประชากร ผู้สอนประจำของวิทยาลัยชุมชนจำแนกรายภาค

วิทยาลัยชุมชน	ประชากร (คน)	สัดส่วนตัวอย่าง (คน)
1.ภาคเหนือ		
1.1 แม่ฮ่องสอน	14	8
1.2 พิจิตร	13	8
1.3 ตาก	13	8
1.4 แพร่	15	9
1.5 น่าน	16	9
รวมภาคเหนือ		71
2.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
2.1 บุรีรัมย์	15	9
2.2 มุกดาหาร	14	8
2.3 หนองบัวลำภู	14	8
2.4 ยโสธร	12	7

วิทยาลัยชุมชน	ประชากร (คน)	สัดส่วนตัวอย่าง (คน)
รวมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	55	32
3.ภาคกลาง		
3.1 อุทัยธานี	15	9
3.2 สมุทรสาคร	12	7
รวมภาคกลาง	27	16
4.ภาคตะวันออก		
4.1 สระแก้ว	11	6
4.2 ตราด	13	8
รวมภาคตะวันออก	24	14
5. ภาคภาคใต้		
5.1 ระนอง	13	8
5.2 นราธิวาส	14	8
5.3 ยะลา	14	8
5.4 ปัตตานี	14	8
5.5 สตูล	15	9
5.6 พังงา	16	9
5.7 สงขลา	15	9
รวมภาคใต้	101	58
รวมทั้งหมด	278	161

ที่มา : รายงานข้อมูลจำนวนผู้สอนประจำของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ณ มกราคม 2566

1.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 1 : แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

มีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อคำถามจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เป็นการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน จากเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเป็นข้อคำถามตามคำแนะนำของ Scott (2014) มีขั้นตอนดังนี้

1.1) กำหนดขอบเขตเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลและความรู้ที่มีความสอดคล้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนเพื่อส่งเสริมการ

จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน และในประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงความครอบคลุมของเนื้อหาทั้งหมดก่อนที่จะสามารถพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยได้ โดยเริ่มจากการคัดเลือกเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ บทความวิจัย เอกสารทางวิชาการที่เผยแพร่โดยหน่วยงานและภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ชาวจากแหล่งข่าวที่เชื่อถือได้ ข้อมูลจากเว็บไซต์ขององค์ที่เกี่ยวข้อง แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ อีกทั้งแหล่งข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ซึ่ง Scott (2014) ได้ให้คำแนะนำไว้ว่าการศึกษาจากแหล่งข้อมูลควรศึกษาทั้งเอกสารปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนี้

- เอกสารปฐมภูมิ (Primary document) ประกอบด้วย หลักทฤษฎีแนวคิด หลักการ กระบวนการ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการนำตนเอง ที่ผู้เขียนเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์งานเขียนในเอกสารนั้นโดยตรงเป็นนักคิด หรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งแบบเดี่ยวหรือแบบกลุ่มหรือในรูปแบบของหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

- เอกสารทุติยภูมิ (Secondary document) ประกอบด้วยเอกสารที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาจากงานวิจัยที่นำแนวคิดไปประยุกต์ใช้กับบริบทองค์กรกระบวนการเรียนรู้ ชุมชนที่แตกต่างกัน มีการสังเคราะห์เพิ่มเติม และมีบทสรุป คำแนะนำที่เป็นประโยชน์กับการศึกษารุ่นนี้ ทั้งของต่างประเทศและในประเทศ ซึ่งขอบเขตของเนื้อหาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลักได้แก่ 1) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) คุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) บทบาทผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และ 4) การถอดบทเรียน

1.2) จากการศึกษาเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปขอบเขตของเอกสารเพื่อพัฒนาเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามในแต่ละประเด็น (ภาคผนวก ข) ดังนี้

1.2.1) คุณลักษณะผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย (1) เป็นผู้ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เป็นผู้ประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองได้ (3) เป็นผู้ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ได้ (4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง (5) เป็นผู้ควบคุมตนเอง (6) เป็นผู้ประเมินตนเอง (7) ผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (8) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ และ (9) เป็นผู้ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้ (Brockett & Hiemstra, 2018; Griffin, 1983; Hiemstra, 1994; Knowles, 1975, 1980)

1.2.2) ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือผู้อำนวยการความสะดวกประกอบด้วย (1) เป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ (2) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (3) เป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน (4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ตามผู้เรียนต้องการ (5) เป็นผู้จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม (6) คอยสนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (7) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ

(8) เป็นผู้ฝึกให้เกิดความรับผิดชอบ (Brockett & Hiemstra, 2018; Knowles, 1975; Nunan & Lamb, 1996; Smith & Lynch, 2010; ปิยนันท์ ฉายานพรัตน์, 2558; สมคิด อิศระวัฒน์, 2532; สุมาลี สังข์ศรี, 2544; อาชญญา รัตนอุบล, 2559, 2562)

2) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อคำถามแต่ละข้อจากแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แนวคิดคุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และแนวคิดบทบาทการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีลักษณะข้อคำถามทั้งแบบปลายเปิด เลือกลง และแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามคำแนะนำของเลนีสลิกเกอร์ท (Likert, 1932) เพื่อต้องการวัดคุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและปัญหาที่พบจากบริบทของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา (ปีการศึกษา 2565) โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินการกระทำของตนเอง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามแบบเติมคำ จำนวน 1 ข้อ แบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองทั้ง 9 ด้าน เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม แบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองทั้ง 9 ด้าน เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย แบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ และแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ

3) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence หรือ IOC) ของการใช้ภาษา และกำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 10 ปี หรือสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกในสาขาที่เกี่ยวข้อง (ภาคผนวก ก) ประกอบด้วย

3.1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 2 คน

3.2) ผู้เชี่ยวชาญการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 คน

3.3) ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย จำนวน 1 คน
 โดยใช้สูตรคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องตามคำแนะนำของ บุญเชิด
 ภิญโญอนันตพงษ์ (2526) ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ $IOC =$ ดัชนีความสอดคล้อง

$\Sigma R =$ ผลการพิจารณาของคะแนนทั้งฉบับ

$N =$ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การให้คะแนน

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบมีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบมีความเหมาะสม

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบมีความไม่เหมาะสม

โดยถือเกณฑ์ว่า ข้อคำถามที่ได้คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จะหมายถึง
 ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือตรงตามเนื้อหาของการวิจัย แสดงว่าข้อคำถาม
 ข้อนั้นสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า IOC รายข้อมีค่าตั้งแต่
 .81-1.00 ซึ่งถือได้ว่า แบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (ศิริชัย กาญจนวาสี,
 2550) และในภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC ได้เท่ากับ .99 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก (ภาคผนวก ค)

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายในด้วยค่า
 สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือ
 แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่
 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่ามีความ
 เชื่อมั่น (ประคอง กรรณสูต, 2542; สุรเชษฐ์ ชีระมณี, 2558) ซึ่งการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์
 แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient; α) ในภาพรวมทั้งฉบับได้เท่ากับ .85
 ซึ่งถือว่าอยู่ในในระดับดี หมายถึงแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่ม
 ตัวอย่างจริงได้ต่อไป

1.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการพัฒนาแบบสอบถามออนไลน์ และ
 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยชุมชน ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
 เพื่อขออนุญาตให้ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย และขออนุญาตเก็บข้อมูล
 จากนั้นเผยแพร่แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านชุมชนออนไลน์ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลระหว่างวันที่ 7 – 21 มกราคม 2566 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ และพบว่าได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

1.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของบริบทการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบและคำบรรยาย โดยมีการให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้ (สุรเชษฐ์ ชีระมณี, 2558)

1) เกณฑ์การให้คะแนนระดับการปฏิบัติ

1.1) ระดับการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในลักษณะนั้นอย่างสม่ำเสมอ
- 4 หมายถึง เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในลักษณะนั้นบ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในลักษณะนั้นบางครั้ง
- 2 หมายถึง เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในลักษณะนั้นนานานครั้ง
- 1 หมายถึง เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในลักษณะนั้นน้อยมาก

1.2) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับปฏิบัติ ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติบางครั้ง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัตินานานครั้ง
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยมาก

2) เกณฑ์การให้คะแนนระดับปัญหา

2.1) ระดับปัญหา

- 1 หมายถึง ไม่มีปัญหา
- 2 หมายถึง มีปัญหาบ้าง ปานกลาง - มาก
- 3 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด

2.2) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับปัญหา ดังนี้

- 2.40 - 3.00 = มีปัญหามากที่สุด
- 1.80 - 2.39 = มีปัญหาบ้าง ปานกลาง - มาก

1.00 - 1.79 = ไม่มีปัญหา หรือมีน้อยมาก

เป็นการกำหนดเกณฑ์เพื่อคัดเลือกประเด็นปัญหา นำไปพัฒนาเป็นประเด็นการเรียนรู้ในชุมชน โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ระดับ 1.80 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและแก้ไขร่วมกัน

1.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน เกี่ยวกับสภาพทั่วไป และปัญหาการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

เป็นข้าราชการประจำของสถาบันวิทยาลัยชุมชนระดับผู้อำนวยการ และหัวหน้างานจำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และผ่านการพิจารณาจากที่อาจารย์ปรึกษา โดยผู้วิจัยยึดหลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อการสัมภาษณ์แบบมีจุดหมายปลายทาง และเลือกให้ได้กลุ่มที่เฉพาะเจาะจงหรือมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับประเด็นหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2541; สุรเชษฐ์ ชีระมณี, 2558) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกจากคุณสมบัติเป็นสำคัญ อันประกอบด้วยการเป็นผู้เชี่ยวชาญในระดับบริหาร และนโยบายของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566 โดยต้องมีประสบการณ์ในสายงานบริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชนอย่างน้อย 10 ปี ขึ้นไป หรือเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (ภาคผนวก ก) ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 1 คน
- 2) ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน จำนวน 3 คน
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 1 คน

รวมทั้งหมด 5 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 2 : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)
สำหรับผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี นโยบายของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนทั้งแบบออนไลน์ (Online) และพื้นที่ (Onsite) การจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และลักษณะการพัฒนาตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

2) ศึกษาเอกสาร เพื่อวิเคราะห์ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนทั้งแบบออนไลน์และพื้นที่ ลักษณะการจัดกิจกรรมในรายวิชาต่าง ๆ รวมทั้งสื่อที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากเอกสารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน เช่น รายงานประจำปี รายงานการประชุมด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น เพื่อสังเคราะห์เป็นข้อคำถามที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์

3) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กับผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้สอนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้

4) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้ได้เครื่องมือที่มีความสมบูรณ์พร้อมนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) เช่นเดียวกับการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยถือเกณฑ์เดียวกันว่า ข้อคำถามที่ได้คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จะหมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือตรงตามเนื้อหาของการวิจัย แสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้ และจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า IOC รายข้อมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และในภาพรวมทั้งหมดมีค่า IOC ได้เท่ากับ .97 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นขั้นตอนของการสนทนาซักถามกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนเป็นอย่างดี รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) คือผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง

ข้อความตามประเด็นที่ต้องการ แต่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ และลำดับคำถามไว้ล่วงหน้าซึ่งจะเป็นการพูดคุยแบบเป็นธรรมชาติ สร้างความเป็นกันเองกับผู้ถูกสัมภาษณ์ (Naturalistic inquiry) และในระหว่างการสัมภาษณ์หากพบประเด็นที่น่าสนใจผู้วิจัยก็จะสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับประเด็นใหม่ที่ค้นพบในการสนทนานั้นได้ทันที โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยประสานสำนักงานสถาบันวิทยาลัยชุมชน โดยยื่นหนังสือราชการที่ออกโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และแจ้งวัน เวลา สถานที่ เพื่อนัดวัน เวลา ที่จะเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลตามวัน เวลา และสถานที่ ตามที่สำนักงานสถาบันวิทยาลัยชุมชนกำหนดให้ดำเนินการสัมภาษณ์ 3 ขั้นตอนตามคำแนะนำของ Berry (1999) ดังนี้

2.1) ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์ โดยเริ่มจากผู้วิจัยแนะนำตัวและสร้างความเป็นกันเองกับผู้ถูกสัมภาษณ์ จากนั้นชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ และสรุปภาพรวมของงานวิจัยโดยย่อ พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตระหนักว่า การให้ข้อมูลของในครั้งนี้จะมีความสำคัญต่องานวิจัยนี้ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างสมบูรณ์ พร้อมทั้งข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้จะเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่ผู้ถูกสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเทปการสัมภาษณ์

2.2) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มจากประเด็นข้อความที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกล่าวถึงประเด็นดังกล่าวแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งอาจมีประเด็นใหม่เกิดขึ้นระหว่างการสัมภาษณ์ ก็จะเจาะลึกในประเด็นใหม่นั้นโดยผู้วิจัยที่ทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์จะไม่เร่งรัด คาดคั้นเอาคำตอบ หรือไม่วิพากษ์วิจารณ์คำตอบหรือประเด็นต่าง ๆ ทั้งสิ้น ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 8 สรุปตารางการรายการสัมภาษณ์

วันที่	ผู้ถูกสัมภาษณ์	สถานที่
11 มีนาคม 2565	ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยชุมชน	สถาบันวิทยาลัยชุมชน
10 กุมภาพันธ์ 2566	ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนคนที่ 1	สถาบันวิทยาลัยชุมชน
17 กุมภาพันธ์ 2566	ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนคนที่ 2	ออนไลน์
25 กุมภาพันธ์ 2566	ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนคนที่ 3	ออนไลน์
5 มีนาคม 2566	ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก 1 คน	ออนไลน์

2.3) ขั้นยุติการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยกล่าวขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และรวบรวมผลการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้วิธีการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content analysis) โดยจัดทำตารางสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่จะนำมาเรียนรู้ ในชุมชนฯ และแนวทางในการส่งเสริมผู้สอนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ให้สอดคล้องคล้อยกับ นโยบายของสถาบันวิทยาลัยชุมชน

1.5 ผลที่ได้จากการวิจัยระยะ R1

1) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ทำให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับของการปฏิบัติ และปัญหาของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการจัดเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมากน้อยเพียงใด อีกทั้ง พบว่าควรมีการพัฒนาในด้านใดเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงประเด็นที่นำไปจะเรียนรู้และหาคำตอบ ร่วมกันในชุมชนฯ

2) นำผลการวิเคราะห์ไปเป็นประเด็นการเรียนรู้ในชุมชนฯ โดยตั้งเป็นประเด็นคำถาม ให้กลุ่มอาสาสมัครร่วมกันค้นหาคำตอบและสรุปเป็นผลการใช้ชุมชนที่เกิดจากการระดมสมอง ซึ่งการ เลือกประเด็นไปใช้ในการเรียนรู้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหา โดยได้กำหนด เกณฑ์คะแนนของระดับปัญหาไว้ในเบื้องต้น และคัดเลือกประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยของปัญหาตั้งแต่ 1.80 ขึ้นไป

3) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนสถาบัน วิทยาลัยชุมชน นำไปพัฒนาปรับปรุง (ร่าง) ชุมชนฯ ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

การวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบัน วิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

คือ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอน ในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ กำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 10 ปี หรือ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ดังนี้

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 คน

2.1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา จำนวน 1 คน

2.2 กำหนดคุณลักษณะพื้นฐานของชุมชนฯ

เป็นขั้นตอนการออกแบบและกำหนดคุณลักษณะพื้นฐานของชุมชนฯ ด้วยการนำกรอบแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่สังเคราะห์ได้ และเรียบเรียงไว้แล้วอย่างละเอียดในบทที่ 2 พร้อมทั้งผลการวิจัยระยะที่ 1 (R1) มาออกแบบคุณลักษณะชุมชนฯ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ทำให้ผู้วิจัยเลือกพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ที่ประกอบด้วย การจัดประชุมออนไลน์ การส่งข้อความออนไลน์แบบส่วนบุคคล และกลุ่มแชทแบบปิดเพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการร่วมตัวของอาสาสมัคร ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ร่วมกันแก้ปัญหา จากประเด็นหัวข้อที่ผู้วิจัยค้นพบในขั้นตอน R1 โดยอาศัยสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และอาสาสมัครสามารถเลือกกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างอิสระตามบริบทของตนเอง และกลับเข้าสู่ชุมชนเพื่อเผยแพร่ หรือโพสต์เนื้อหาความรู้ที่ตนค้นพบ โดยผู้วิจัยเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้พบกันแบบเผชิญหน้า (face to face) หรือจัดประชุมออนไลน์ เพื่อถอดบทเรียนและสรุปความรู้ร่วมกัน

โดยมีเหตุผลที่เลือกกลุ่มแชทแบบปิดเป็นศูนย์กลางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในครั้งนี้ เพราะเป็นพื้นที่ออนไลน์ที่กลุ่มอาสาสมัครทุกคนเป็นสมาชิกและใช้งานเป็นประจำทุกวัน มีความคุ้นเคย และสามารถเข้าใช้งานได้เหมือนกันทุกคนอย่างชำนาญ โดยไม่ทำให้เกิดความยากลำบาก หรือไม่ทำให้ชีวิตประจำวันของกลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนแปลงไปมากนัก อีกทั้งการเลือกใช้กลุ่มแชทแบบปิด เพราะต้องการลดตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างเก็บข้อมูลภายในชุมชนฯ เช่นมีบุคคลจากภายนอกสมัครเข้าร่วมกลุ่ม และโพสต์เนื้อหาที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้เหตุผลที่เลือกรูปแบบออนไลน์อีกประการหนึ่งคือ ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนอยู่ใน 20 จังหวัดทุกภูมิภาคของประเทศไทย ดังนั้นหากต้องการสร้างชุมชนที่จะส่งเสริมให้ผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจึงจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดด้านระยะทาง เวลา และสถานที่ อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้ และความรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนดังกล่าว จะสามารถถูกจัดเก็บลงในฐานข้อมูลของชุมชนออนไลน์ และสมาชิกทุกคนสามารถสืบค้นเพื่อเรียกใช้งานได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการเรียนรู้ซ้ำ นำไปใช้ประโยชน์ หรือนำความรู้ไปต่อยอดได้อย่างอิสระ ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนดังกล่าวนี้ ประกอบด้วย (1) ชุมชนออนไลน์ (Social Media) (2) ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ ผู้อำนวยการความสะดวก สำหรับงานวิจัยนี้คือผู้วิจัย (3) ประเด็นการเรียนรู้ในชุมชนฯ (4) (ร่าง) กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนฯ (5) เครื่องมือสำหรับอาสาสมัคร คือแบบบันทึกการ

เรียนรู้ (ประยุกต์จากสัญญาการเรียนรู้ หรือ Learning contract) และ (6) เครื่องมือสำหรับผู้วิจัย คือสมุดบันทึกผู้วิจัย เพื่อเก็บข้อมูล แบบสังเกตการณ์

2.2.1 การออกแบบ (ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ

ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบ (ร่าง) กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน โดยนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จากที่สังเคราะห์ได้ในบทที่ 2 มาออกแบบกระบวนการและกิจกรรมสู่การปฏิบัติดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนฯ

แนวคิดบทบาทการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง	ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ	
1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ ผู้เรียนต้องการเรียนรู้	ช่วงที่ 1 ชั้นเตรียมการก่อน ทดลอง	สื่อสารชี้แจง ทำความเข้าใจ และ นำเข้าสู่การเรียนรู้ด้วยการตั้งคำถาม
2) ผู้อำนวยการความสะดวก		ผู้วิจัยกำหนดบทบาทของตนเอง เป็นผู้อำนวยการความสะดวก
3) ผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน	ช่วงที่ 2 ชั้นเลือกเส้นทางการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการโดยเปิด โอกาสให้อาสาสมัครบอกเล่าเรื่อง ประสบการณ์ของตนเอง และเลือก รูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องการ
4) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียน ต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน		จัดเตรียมแบบบันทึกการเรียนรู้ โดยให้ อาสาสมัครได้ประเมินตนเอง และ ติดตามความก้าวหน้า การเรียนรู้ของตนเองได้
5) จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้ เหมาะสม		ผู้วิจัยคอยให้คำปรึกษาและเลือกใช้ คำพูดให้ถูกต้องตามสถานการณ์
6) สนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิด ขึ้นกับผู้เรียน	ช่วงที่ 3 อาสาสมัครรวบรวม และสรุปความรู้ร่วมกัน	ใช้เทคนิคการตั้งคำถามหรือประเด็น ชวนคิดในชุมชนฯ ทำให้เกิดการระดม สมองร่วมกัน
7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิด และต่อยอดความรู้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้อื่น		ออกแบบตารางการเรียนรู้ร่วมกัน โดย อาสาสมัคร นำตนเองให้เรียนรู้ และ ค้นหาคำตอบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความ รับผิดชอบและวินัย
8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ	ช่วงที่ 4 การพัฒนาแผนการ จัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้	

จากการออกแบบดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นขั้นตอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ในชุมชนฯ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 ขึ้นเตรียมการก่อนทดลอง ช่วงที่ 2 ขึ้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ช่วงที่ 3 อาสาสมัครรวบรวมและสรุปความรู้ร่วมกัน และ ช่วงที่ 4 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2.2 กำหนดบทบาทผู้วิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีบทบาทเป็น “ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed providers) หรือ “ผู้อำนวยความสะดวก หรือเรียกชื่อย่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “ฟา” (Facilitator) โดยมีหน้าที่ 8 ประการ ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ 2) ผู้อำนวยความสะดวก 3) ผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน 5) จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6) สนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ซึ่งในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล สังเกตการณ์ จดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ อย่างละเอียด และเป็นผู้ดูแลระบบชุมชนออนไลน์ และระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยทั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการตั้งคำถามชวนคิดชวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการคิด และการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด แต่กลุ่มตัวอย่างสามารถสอบถามหรือขอความช่วยเหลือมาทางผู้วิจัยได้ตลอดเวลาในฐานะผู้ดูแลระบบและผู้อำนวยความสะดวก โดยทำหน้าที่ในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจ ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายผลผลิตของชุมชนฯ
- 2) เป็นผู้แนะนำแหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจต่ออาสาสมัคร
- 3) เป็นผู้จัดประชุมถอดบทเรียนตามตารางที่อาสาสมัครตกลงกัน
- 4) เป็นผู้ตั้งคำถามเพื่อให้เกิดประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมสมอง
- 5) เป็นผู้จดบันทึกผลการสังเกตการณ์ เพื่อโดยการวิเคราะห์ 5 ประเด็นคือ
 - 1) เหตุการณ์/ปรากฏการณ์ที่สังเกตเห็น
 - 2) บทสนทนาที่สำคัญ (Dialogue)
 - 3) ประเด็นชวนคิด
 - 4) สิ่งที่ผู้วิจัยปฏิบัติ / แก้ไขปัญหาในเหตุการณ์ต่าง ๆ
 - 5) สิ่งที่ผู้วิจัยได้เรียนรู้ และแนวคิดต่อยอด

2.2.3 กำหนดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในชุมชนฯ

อาสาสมัครทุกคนจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์แบบผสมผสานผ่านการสื่อสาร 2 วิธี คือ

- 1) แบบในพื้นที่ คือ การติดต่อสื่อสารกันในพื้นที่จริง พบปะ พูดคุยกันโดยไม่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต
- 2) แบบออนไลน์ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันในชุมชนชวนคิด เฟซบุ๊กกลุ่มปิดผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 3 วิธี ได้แก่

2.1) การโพสต์ คือการนำเสนอประเด็นต่าง ๆ บนหน้าเว็บเพจของเฟซบุ๊ก หมายถึงการอัปโหลดข้อมูลในลักษณะข้อความ รูปภาพ วิดีโอ หรือเนื้อหาต่าง ๆ เพื่อให้แสดงบนแพลตฟอร์มเฟซบุ๊ก เพื่อแบ่งปันข้อมูลกับอาสาสมัครคนอื่นในชุมชน โดยที่ทุกคนจะสามารถเห็นโพสต์ดังกล่าวนี้พร้อมกันเป็นสาธารณะ และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ร่วมกันได้ โดยการเขียนข้อความโต้ตอบโต้โพสต์นั้นอย่างอิสระ ซึ่งจัดเป็นกระบวนการสื่อสาร 2 ทาง แบบคนละเวลา (Asynchronous)

2.2) การส่งข้อความ เป็นการสื่อสารโดยใช้กล่องสนทนารายบุคคลหรือแบบกลุ่ม เป็นการสื่อสารสองทางที่ผู้รับสารจะสามารถเห็นข้อความนั้นทันทีผ่านอุปกรณ์ที่ใช้ เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ หรือคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2.3) การพูดคุยผ่านระบบวิดีโอคอลของเฟซบุ๊ก คือการโทรหาผู้อื่นโดยเลือกใช้แบบพบหน้ากันผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเรียกว่าระบบวิดีโอคอล (Video Call) หรือ ระบบประชุมออนไลน์ (Online meeting)

2.3 การศึกษาความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน
ในสถาบันวิทยาลัยชุมชน (ฉบับดั้งต้น) ชื่อ “ชุมชนชวนคิด” โดยใช้เครื่องมือและวิธีการดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 3 : แบบประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน (ชุมชนต้นแบบ) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสม / สอดคล้องของชุมชนฯ ของการวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ ชุมชนฯ มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองจริง แบ่งออก 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตอนที่ 3 ความเหมาะสมของประเด็นเรียนรู้ และตอนที่ 4 ความเหมาะสมกับขั้นตอนการทดลอง และข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามแบบปลายเปิด

ลักษณะของข้อคำถามเชิงปริมาณ มีลักษณะแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามคำแนะนำของเลนสลิเคอร์ท (Likert, 1932) สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ชุมชนดั้งต้น) ก่อนนำไปทดลอง (ภาคผนวก ง) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
4 หมายถึง	เหมาะสมมาก
3 หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
2 หมายถึง	เหมาะสมน้อย
1 หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับปฏิบัติ ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของต้นแบบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในการต่าง ๆ (ภาคผนวก ก) ดังนี้

- 2.1) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียน จำนวน 1 คน
- 2.2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา จำนวน 1 คน
- 2.3) ด้านการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชน จำนวน 3 คน

โดยผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน IOC และถือเกณฑ์ว่า ข้อคำถามที่ได้คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จะหมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือตรงตามเนื้อหาของการวิจัย แสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่าค่า IOC รายข้อมีค่าตั้งแต่ .81-1.00 ซึ่งถือได้ว่า แบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และในภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC ได้เท่ากับ .87 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการนำเสนอร่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์พร้อมด้วยรายละเอียดคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญต่าง ๆ ต่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ในการตรวจประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 – 10 กุมภาพันธ์ 2566 และพบว่าได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในส่วนของข้อความแบบประมาณค่า โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบและคำบรรยาย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับข้อความแบบปลายเปิดโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอประเด็นคำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไข ชุมชนฯ (ฉบับตั้งต้น) ก่อนนำไปทดลองจริง

5) ผลที่ได้จากการวิจัยระยะ D1

คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชื่อ “ชุมชนชวนคิด” (ฉบับตั้งต้น) และ (ร่าง) กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนฯ ที่ผ่านการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว พร้อมทั้งจะนำไปสู่กระบวนการทดลองต่อไป

ระยะที่ 3 (R2) การทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ

การวิจัยระยะที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ฉบับตั้งต้น) ที่ผ่านการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว จากกระบวนการระยะที่ 2 มาดำเนินการทดลองดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากรสำหรับกระบวนการทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ คือ ผู้สอนประจำ (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งครู) ของสถาบันวิทยาลัยชุมชนทุกระดับตำแหน่งจาก 20 จังหวัด ณ ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 278 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ณ ภาคการศึกษา 1/2566 จำนวน 8 คน โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (Voluntary selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนฯ ด้วยความเต็มใจ สามารถเข้าร่วมในกระบวนการทดลองได้เต็มเวลาตามที่ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องเรียนรู้อย่างสมัครใจ
- 2) ไม่กำหนดระดับตำแหน่งของผู้สอน
- 3) มีความรู้เบื้องต้นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

4) เป็นผู้ที่มีเวลาเข้าร่วมกระบวนการวิจัยได้ตลอดการวิจัย แต่สามารถยกเลิกหรือขอออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลาเช่นกัน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในกระบวนการทดลอง

ประกอบด้วยเครื่องมือจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 4 : แบบบันทึกการเรียนรู้ของอาสาสมัคร

ประยุกต์ใช้จากสัญญาการเรียนรู้ (Learning Contract : LC) เป็นเครื่องมือให้อาสาสมัครได้เชื่อมโยง เป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง และออกแบบวิธีการเรียนรู้ที่คิดว่าเหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างวินัยและสร้างค้ำมั่นสัญญากับตนเองว่าจะไปให้ถึงเป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ โดยสามารถเลือกเรียนรู้คนเดียว หรือร่วมกับเพื่อนในลักษณะที่มีย่อย ทั้งนี้จะสามารถหารือกับเพื่อนในชุมชนเฟซบุ๊กได้ตลอดเวลา 24 ชั่วโมงต่อวัน โดยแบบบันทึกการเรียนรู้มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 9 ข้อ และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และในภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC ได้เท่ากับ 0.90 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก (ภาคผนวก ง)

เครื่องมือชุดที่ 5 : สมุดบันทึกผู้วิจัย

ใช้สำหรับบันทึกเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ สิ่งที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนรู้ และการสะท้อนคิดของอาสาสมัครทั้งทางตรง (จากการสัมภาษณ์เฉพาะบุคคล) และทางอ้อม โดยการสังเกตที่เป็นทางการ (สังเกตการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง) และอย่างไม่เป็นทางการ (ตามสถานการณ์ และบริบท) มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และในภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC ได้เท่ากับ 0.89 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก (ภาคผนวก ง)

เครื่องมือชุดที่ 6 : ประเด็นสัมภาษณ์เพื่อถอดบทเรียน ครั้งที่ 1- 3

ใช้สำหรับกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาในภาพรวมดี (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) แต่มีคำแนะนำให้ปรับปรุงในบางข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองโดยได้ค่า IOC หลังจากปรับปรุงเท่ากับ 0.95 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก (ภาคผนวก ง)

เครื่องมือชุดที่ 7 : ประเด็นสรุปความรู้

ใช้ในกระบวนการระดมสมองเพื่อสกัด กลั่นกรองความรู้ของแต่ละคน ให้เป็นความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ ด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิจารณ์ซึ่งกันและกัน รวบรวมหรือผนวกความรู้เข้ากับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน ร่วมกับความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยชุมชนด้านการออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และในภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC ได้เท่ากับ 0.99 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก (ภาคผนวก ง)

3.4 วิธีการที่นำมาทดลอง

คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน โดยนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มาออกแบบเป็น (ร่าง) กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อนำมาจัดกระทำในกระบวนการทดลอง (treatment) หรือวิธีการที่นำมาทดลองเพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยศึกษาว่าหลังจากจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองแล้ว อาสาสมัครสามารถเรียนรู้แบบนำตนเองได้หรือไม่ บรรยากาศของชุมชนที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้มีลักษณะอย่างไร และสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อผู้เรียนวิทยาลัยชุมชนได้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งแนวคิดของกระบวนการ คือ แนวคิดผู้จัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) 8 ประการ ได้แก่ 1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2. อำนวยความสะดวก 3. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4. ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ 5. จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6. ร่วมแก้ปัญหากับผู้เรียน 7. กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และ 8. ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) กลุ่มตัวอย่างจัดบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ของตนลงในแบบบันทึกการเรียนรู้ของอาสาสมัคร ประยุกต์ใช้จากสัญญาการเรียนรู้ (Learning contract : LC) เพื่อตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ และวางแผนการเรียนรู้ของตนเอง

2) ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

2.1) การจดบันทึกลงในสมุดบันทึกผู้วิจัย

2.2) การสังเกตการณ์

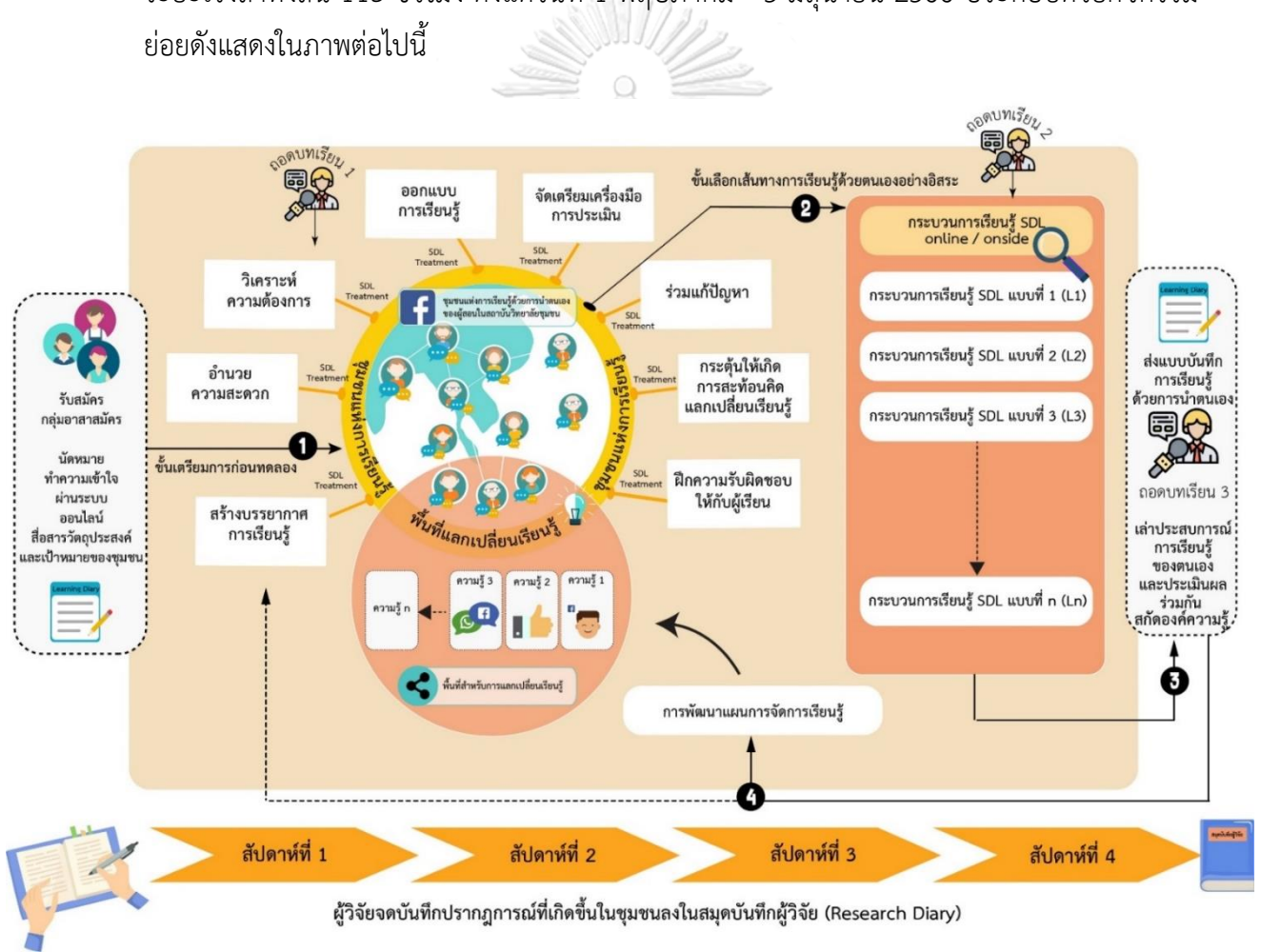
2.2.1) สังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมกับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างเรียนรู้ในชุมชน และสิ้นสุดการเรียนรู้ในชุมชน คือ บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยวางตนในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ ฟา

(Facilitator) และมีขอบเขตหน้าที่ในการสังเกต คือ 1) สังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง 2) กิจกรรมที่เกิดขึ้น 3) สภาพสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในชุมชน และ 4) ประเมินสถานการณ์ในชุมชน

2.2.2) สังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม หรือการสังเกตทางอ้อม (Indirect observation) โดยจดบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสมุดบันทึกผู้วิจัยโดยไม่เข้าไปมีส่วนร่วม

3.6 การดำเนินการทดลอง

การเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่ 1 ขั้นเตรียมการก่อนทดลอง ช่วงที่ 2 ขั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ช่วงที่ 3 อาสาสมัครรวบรวมและสรุปความรู้ร่วมกัน และช่วงที่ 4 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 113 ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม - 5 มิถุนายน 2566 ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5 (ร่าง) กระบวนการทดลองชุมชนชวนคิด ฉบับตั้งต้น

จากภาพข้างต้น อธิบายถึงขอบเขตและกระบวนการทดลองชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จากที่สังเคราะห์ได้ในบทที่ 2 มาออกแบบ (ร่าง) กระบวนการเรียนรู้เพื่อจัดกระทำในกระบวนการทดลอง (treatment) ประกอบด้วย 4 ช่วง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ช่วงที่ 1 ชั้นเตรียมการก่อนทดลอง ระหว่างวันที่ 1 - 8 พฤษภาคม 2566

ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1.1) การรับสมัครกลุ่มอาสาสมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนชวนคิด เป็นการเปิดรับสมัครผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ในกลุ่ม LINE ผู้สอนประจำของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ซึ่งผู้สอนทุกคนมีโอกาสเห็นประกาศดังกล่าวนี้พร้อมกัน อีกทั้งเป็นทุกคนมีสิทธิ์ที่จะสมัครเข้าร่วมได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งใช้วิธีคัดกรองเฉพาะผู้สอนที่เป็นขอบเขตประชากรของงานวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ประโยคในการประกาศรับสมัครว่า “รับสมัครผู้สอน เข้าร่วมโครงการประจำเข้า เป็นทีมนำร่องร่วมเรียนรู้ในชุมชนชวนคิดของสถาบันวิทยาลัยชุมชน” ซึ่งสื่อความหมายว่ารับเฉพาะผู้สอนที่เป็นข้าราชการประจำของสถาบันวิทยาลัยชุมชนเท่านั้น

1.2) การสื่อสารชี้แจง และอธิบายรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ

1.2.1) สื่อสารลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการชี้แจงให้กลุ่มอาสาสมัครรับรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการเรียนรู้ในชุมชนนี้ โดยสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะได้ตลอดเวลา

1.2.2) สื่อสารวัตถุประสงค์และเป้าหมายของชุมชนฯ

1.2.3) การเลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามบริบทของตนเองอย่างอิสระ

1.2.4) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตารางรายการเรียนรู้ ร่วมออกแบบหรือเสนอเปลี่ยนแปลงรายการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตามความต้องการ

1.3) การถอดบทเรียนครั้งที่ 1 วันที่ 8 พฤษภาคม 2566 บอกล่าประสบการณ์

ช่วงที่ 2 ชั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

(สัปดาห์ที่ 1 : ระหว่างวันที่ 8 – 15 พฤษภาคม 2566) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ดังนี้

2.1) กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ ในแบบบันทึกการเรียนรู้

2.2) ทบทวนเป้าหมายของชุมชน และตั้งคำถามชวนคิดเพื่อนำไปสู่การค้นหาคำตอบของเป้าหมาย

คำตอบของเป้าหมาย

2.3) นำเสนอแหล่งเรียนรู้ เป็นทางเลือกในการเรียนรู้ โดยให้แต่ละคนได้เลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามบริบทของตนเองอย่างอิสระซึ่งอาจมีหลายวิธี หรือวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้ โดยใช้เวลาในการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นประมาณ 100 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 3 สัปดาห์

2.4) ถอดบทเรียนครั้งที่ 2 : วันที่ 15 พฤษภาคม 2566 อาสาสมัครอธิบาย เหตุผลที่เลือกรูปแบบการเรียนรู้ และนำเสนอแนวทางที่ตนเลือกและเป้าหมายการเรียนรู้

ช่วงที่ 3 อาสาสมัครรวบรวมและสรุปความรู้ร่วมกัน (สัปดาห์ที่ 2-3 : ระหว่าง วันที่ 15 - 30 พฤษภาคม 2566) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ดังนี้

3.1) ถอดบทเรียนครั้งที่ 3 : แบ่งเป็น 3 ครั้งย่อย คือ วันที่ 20, 25 และ 29 พฤษภาคม 2566 ตามความพร้อมของแต่ละทีม เพื่อบอกเล่าประสบการณ์การเรียนรู้

3.1.1) ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งและกัน และการค้นพบของตนเอง จากนั้นสรุป และประเมินผลร่วมกัน

3.1.2) อาสาสมัครประเมินกระบวนการเรียนรู้ สรุปข้อดี ข้อจำกัดในแง่มุมต่าง ๆ พร้อมทั้งประเมินตนเองและรูปแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการประเมินจะใช้วิธีเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ว่ากระบวนการเรียนรู้ และผลงานของแต่ละกลุ่ม/คน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

3.2) สังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้

3.3) สรุปความรู้ วันที่ 30 พฤษภาคม 2566 เป็นกระบวนการสังเคราะห์ความรู้ และผลการใช้ชุมชนฯ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และให้เป็นความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิจารณ์ซึ่งกันและกัน โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนฯ ซึ่งเป็นการระดมสมองที่มีผู้วิจัยเป็นผู้จัดบันทึกความคิดรวบยอดเพื่อสรุปประเด็นการเรียนรู้ต่าง ๆ

3.4) ผู้วิจัยนำเสนอ (ร่าง) แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และเปิดโอกาสให้อาสาสมัครทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นปรับเปลี่ยนได้อย่างอิสระ ซึ่งหลังจากมีการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนแล้ว อาสาสมัครจะนำไปพัฒนาเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในรายวิชาของตน โดยใช้ความรู้ที่ได้จากชุมชนฯ เป็นหลักการในการออกแบบแผนดังกล่าว เพื่อเตรียมนำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

ช่วงที่ 4 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (วันที่ 5 มิถุนายน 2566) ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้

4.1) นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละทีม

4.2) วิเคราะห์องค์ประกอบของแผนร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่สังเคราะห์ได้ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ พร้อมทั้งนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ

3.7 วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปสรุปประเด็นการถอดบทเรียน

เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้นำ รวบรวมและสรุปเป็นข้อมูลสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยจะพิจารณาถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ทักษะคติของอาสาสมัคร แนวคิดและพฤติกรรม การเรียนรู้ เหตุและผลของการเลือกสิ่งต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ กระบวนการการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งเสริมเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ อีกทั้งบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงบทบาทของตัวผู้วิจัยในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ หรือ ฟา

3.8 ผลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ R2

ได้ผลการทดลอง ที่อธิบายได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้สอนสามารถออกแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทั้งเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างไร ซึ่งพิจารณาวิเคราะห์จากผลการใช้ชุมชนฯ 3 ประการ คือ

- 1) ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเป็นอย่างไร
- 2) อาสาสมัครสามารถสรุปความรู้ที่เกิดจากการระดมสมองร่วมกันอย่างไรบ้าง
- 3) อาสาสมัครสามารถพัฒนาหลักการชวนคิดในการนำไปออกแบบและพัฒนาแผน

การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทั้งเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อผู้เรียนได้อย่างไรบ้าง

ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

การวิจัยระยะที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ 2 ส่วน คือ การนำเสนอ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ของอาสาสมัคร และการศึกษาความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การนำเสนอ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ของอาสาสมัคร

อาสาสมัครนำเสนอ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ ตามแบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้แบบหน้าเดียว และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน วิพากษ์ วิวิจารณ์ และปรับแก้ตามที่อาสาสมัครลงความเห็นว่ามีเหมาะสมกับผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนมากที่สุด โดยนำเสนอกลุ่มย่อยละ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยนำแผนดังกล่าวไปศึกษาความเหมาะสม โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในลำดับต่อไป

4.2 การศึกษาความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

เป็นขั้นตอนของการเสนอ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ ต่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิของการวิจัย ดังนี้

4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

เครื่องมือชุดที่ 8 : แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้แบบหน้าเดียว

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการออกแบบและวางแผนกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน โดยนำเสนอให้อยู่ใน 1 หน้ากระดาษขนาด A4 เพื่อสรุปความคิดรวบยอดให้สั้น กระชับ และพร้อมนำไปใช้ประโยชน์หรือเผยแพร่ต่อไป มีลักษณะเป็นแบบฟอร์มปลายเปิด จำนวน 1 ตอน ประกอบด้วย 14 ข้อคำถาม (ภาคผนวก ง) และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกประเด็น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และในภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC ได้เท่ากับ 0.99 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก

เครื่องมือชุดที่ 9 : แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

เพื่อใช้ในกระบวนการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่กลุ่มอาสาสมัครพัฒนาขึ้นมีค่า IOC ได้เท่ากับ 0.99 มีลักษณะข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามคำแนะนำของลิเคอร์ท (Likert, 1932) สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้หลังจากกระบวนการทดลอง (ภาคผนวก ง) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
4 หมายถึง	เหมาะสมมาก
3 หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
2 หมายถึง	เหมาะสมน้อย
1 หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นกระบวนการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชน ที่นำความรู้ที่ได้จากระยะที่ 3 (R2) มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ โดยให้กลุ่มอาสาสมัครเป็นผู้ออกแบบแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกระบวนการของการพัฒนาแผนการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ดังกล่าวไปศึกษาความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้และปรับแก้ไข และศึกษาแนวทางนำไปใช้ประโยชน์ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งหมด 5 คน (ภาคผนวก ก) ประกอบด้วย

- 1) ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 1 คน
- 2) ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการศึกษาวิทยาลัยชุมชน 2 คน

- 3) ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 1 คน

คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) เป็นผู้มีความรู้ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาอย่างน้อย 10 ปี
- 3) เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการศึกษา วิทยาลัยชุมชน หรือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาในด้านหนึ่ง อย่างน้อย 10 ปี ขึ้นไป

ผู้วิจัยเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) โดยใช้เครื่องมือชุดที่ 9 แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2566 ก่อนนำไปศึกษาแนวทางการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในส่วนของข้อความแบบประมาณค่า โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบและคำบรรยาย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับข้อความแบบปลายเปิดโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และหากมีประเด็นคำแนะนำจะนำไปปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การสรุปและอภิปรายผล ว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนี้ สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างไรบ้าง

4.5 ผลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ D2

ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน จากประสบการณ์การเรียนรู้ในชุมชนของอาสาสมัคร จำนวน 4 แผน ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว อีกทั้งได้รับการวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีและศึกษาความสอดคล้อง ในการนำไปใช้จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

การวิจัยระยะที่ 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ของการวิจัย หรือการเสนอผลการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

5.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ ในวันที่ 20 กันยายน 2566 รวมทั้งสิ้น 14 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชุมสัมภาษณ์ในรูปแบบเจาะลึก (In-depth interview) ดังรายชื่อใน ภาคผนวก ก ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คุชฌีบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป ประกอบด้วยด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยชุมชน ด้านการพัฒนาผู้สอนของวิทยาลัยชุมชน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา เป็นต้น ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

5.1.1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 12 คน

5.1.2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา จำนวน 1 คน

5.1.3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 1 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้สำหรับแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ

เครื่องมือชุดที่ 10 : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและข้อเสนอแนะ ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ไปสู่การขยายผล

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อเป็นขั้นตอนของการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่มซึ่งเป็นการจัดประชุมและสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นที่เป็นผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การต่อยอด นำไปใช้จริง โดยใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended questions) จำนวน 6 ข้อ (ภาคผนวก ง) ที่จะช่วยให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแนวทางอย่างอิสระ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ ไปขยายผลได้อย่างเหมาะสมโดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกประเด็น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) และในภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC ได้เท่ากับ 0.98 หมายถึงอยู่ในระดับดีมาก

5.3 การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence หรือ IOC) ของการใช้ภาษา และกำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 10 ปี หรือเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คุชฌีบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ดังนี้

- 5.3.1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 1 คน
- 5.3.2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 2 คน
- 5.3.3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ออนไลน์ จำนวน 1 คน

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งหมด 14 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุมสัมภาษณ์ในรูปแบบเจาะลึก (In-depth interview) (ภาคผนวก ก) ซึ่งจะได้ผลผลิตของการวิจัยคือ ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงานที่จะนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ไปขยายผลสู่พื้นที่อื่น อีกทั้งได้แนวทางในการนำผลผลิตของการวิจัยไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นขั้นตอนของการสนทนาซักถามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended questions) เพื่อสัมภาษณ์ในรูปแบบเจาะลึก (In-depth interview) ที่จะช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้เสนอแนะแนวทางอย่างอิสระ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำชุมชนฯ ไปขยายผลได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งในการจัดประชุมดังกล่าว ยังเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้พูดคุย แสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จนกระทั่งได้ข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ในลำดับสุดท้ายของการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยและนำไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้วิธีการวิเคราะห์ เนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา และสรุปประเด็นสำคัญเพื่อจัดข้อเสนอแนะในการนำ ชุมชนฯ ไปใช้ประโยชน์และทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

5.6 ผลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ R3 มหาวิทยาลัย

ได้ (ร่าง) ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผลในพื้นที่อื่นเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนต่อไป

ระยะที่ 6 (D3) พัฒนาข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

การวิจัยระยะที่ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล และจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ของการวิจัย โดยได้สรุปและนำ (ร่าง) ข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล ที่เกิดจาก

การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด มาสรุปและปรับปรุงชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน รวมถึงปรับปรุงข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติและขยายผลสู่พื้นที่อื่น และเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สามารถสรุปความรู้ที่พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งผ่านกระบวนการออกแบบ ทดลองใช้ และวิพากษ์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว

ตารางที่ 10 สรุปกรอบวิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการวิจัย	ขั้นตอน	แหล่งข้อมูล	วิธีเก็บข้อมูล	เครื่องมือ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1	ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2)				
(R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน	1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสถาบันวิทยาลัยชุมชน	สถาบันวิทยาลัยชุมชน	ศึกษานโยบาย เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถาบันวิทยาลัยชุมชน	-	สถาบันวิทยาลัยชุมชนมียุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาคนในชุมชน สู่ศตวรรษที่ 21 โดยผู้สอนคือกำลังสำคัญของการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งนอกจากผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองแล้ว ในขณะเดียวกันจะต้องจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้กับผู้เรียน
	2. สังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน	เอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สังเคราะห์	-	ได้คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน
	3. สังเคราะห์คุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	เอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สังเคราะห์	-	ได้คุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ
	4. สังเคราะห์บทบาทผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	เอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สังเคราะห์	-	ได้บทบาทของการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8 ประการ
	5. สังเคราะห์กระบวนการถอดบทเรียน และสรุปความรู้	เอกสารวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	สังเคราะห์	-	ได้กระบวนการถอดบทเรียน และสรุปความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กระบวนการวิจัย	ขั้นตอน	แหล่งข้อมูล	วิธีเก็บข้อมูล	เครื่องมือ	ผลที่ได้รับ
ขั้นที่ 2 พัฒนาเครื่องมือวิจัย					
	2. สร้างเครื่องมือวิจัย	นำผลจากขั้นที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อคำถามและประเด็นของเครื่องมือ จำนวน 10 ชุด		-	ได้ (ร่าง) เครื่องมือ 10 ชุด 1. แบบสอบถาม 60 ข้อ 2. แบบสัมภาษณ์ 13 ข้อ 3. แบบประเมินความเหมาะสมชุมชนฯ 20 ข้อ 4. แบบบันทึกการเรียนรู้ 8 หัวข้อ 5. สมุดบันทึกผู้วิจัย 7 ข้อ 6. ประเด็นสัมภาษณ์เพื่อถอดบทเรียน 7 ประเด็น 7. ประเด็นสกัดองค์ความรู้ 6 ประเด็น 8. แบบฟอร์มแผน 14 หัวข้อ 9. แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ 15 ข้อ 10.แบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ
	3. ศึกษาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	3.1 ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับศึกษาความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	การให้คะแนนในแบบวิเคราะห์ IOC	-	ได้ค่า IOC ในระดับยอมรับได้ทุกฉบับ ดังนี้ 1. แบบสอบถาม = .99 2.แบบสัมภาษณ์= .97 3. แบบประเมินความเหมาะสมของชุมชน = .87 4. แบบบันทึกการเรียนรู้ = .90 5. สมุดบันทึกผู้วิจัย= .89 6. ประเด็นถอดบทเรียน = .95 7. ประเด็นสรุปความรู้ = .99 8. แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้ = .99 9. แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ = .99 10.แบบสัมภาษณ์ = .98
		3.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับศึกษาความ	Try out (ร่าง) เฉพาะเครื่องมือ	-	ได้ค่าความเชื่อมั่น .85 อยู่ในระดับดี

กระบวนการวิจัย	ขั้นตอน	แหล่งข้อมูล	วิธีเก็บข้อมูล	เครื่องมือ	ผลที่ได้รับ
		เชื่อมั่น 30 คน ของ เครื่องมือชุดที่ 1	ชุดที่ 1		
ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลเชิงสถิติ					
	1. กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง	ผู้สอนประจำของ วิทยาลัยชุมชน ณ ภาค การศึกษา 1/2566 ทั้งหมด 278 คน	คัดเลือกตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Krejcie & Morgan ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95%	-	ได้ขนาดตัวอย่าง 161 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วน ตัวอย่าง ร้อยละ 58 ของประชากร
	2. เก็บรวบรวม ข้อมูล	แจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 161 คน	แจกแบบสอบถาม ออนไลน์ โดยส่ง อย่างง่ายให้ได้ จำนวนตัวอย่างที่ ต้องการ	ชุดที่ 1: แบบสอบถาม	ได้ผลการสำรวจสภาพ ปัญหาด้านการเรียนรู้ และ จัดการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเอง
		สัมภาษณ์ - ผู้บริหาร 4 คน - ผู้ทรงคุณวุฒิจาก ภายนอก 1 คน	สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ เนื้อหา	ชุดที่ 2: แบบ สัมภาษณ์	ได้ข้อมูลความเห็นในมิติ ด้านการบริหาร นโยบาย ส่งเสริมผู้สอน และความ คิดเห็นเกี่ยวกับ ชุมชนฯ
	3. วิเคราะห์ข้อมูล	ผลการสำรวจ และผลการสัมภาษณ์	วิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติใน เชิงพรรณนา และ สังเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์	-	พบว่า ปัญหาของผู้สอนที่ สำคัญคือการออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งเพื่อ พัฒนาตนเองและจัดการ เรียนรู้สำหรับผู้เรียน
ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนา ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ของผู้สอนใน สถาบันวิทยาลัย ชุมชนเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยการ นำตนเองของ ผู้เรียน	1.ขั้นวิเคราะห์ 2.ขั้นออกแบบและ พัฒนาชุมชน 3.รับฟังความ คิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ 4. ปรับปรุงแก้ไข	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความ เหมาะสม	ชุดที่ 3 แบบ ประเมิน ความ เหมาะสมของ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้	ได้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ชุมชนฯ
ระยะที่ 3 (R2) ทดลองและศึกษาผล การใช้ชุมชนฯ การ ถอดบทเรียน กระบวนการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และสรุป ความรู้ที่เกิดขึ้น	ช่วงที่ 1 ชั้น เตรียมการก่อนทดลอง (วันที่ 1-8 พ.ค. 66) มี 3 กิจกรรม 1. รับสมัคร 2. สื่อสารชี้แจง 3.ถอดบทเรียน ครั้งที่ 1	อาสาสมัคร และผู้วิจัย	1.ประชุมออนไลน์ 2.แต่ละทีมเรียนรู้ ด้วยตัวเอง 3.จดบันทึก ประสบการณ์ 4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ สถานการณ์	ชุดที่ 4 แบบ บันทึกการ เรียนรู้ ชุดที่ 5 สมุด บันทึกผู้วิจัย ชุดที่ 6 ประเด็น ถอดบทเรียน ครั้งที่ 1 - 3	1. ได้ผลการถอดบทเรียน 2. ได้ทีมเรียนรู้ 4 ทีม 3. ได้ชื่อกรอบแนวคิดของ แผนการจัดการเรียนรู้ “แผนออกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง”

กระบวนการวิจัย	ขั้นตอน	แหล่งข้อมูล	วิธีเก็บข้อมูล	เครื่องมือ	ผลที่ได้รับ
	ช่วงที่ 2 ชั้นเลือก เส้นทางการเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่าง อิสระ (วันที่ 8 – 15 พ.ค. 66) มี 4 กิจกรรม 1.กำหนดเป้าหมาย 2.ทบทวนเป้าหมาย 3.เสนอแหล่งเรียนรู้ 4.ถอดบทเรียน ครั้งที่ 2	อาสาสมัคร และผู้วิจัย	1.ประชุมออนไลน์ 2.แต่ละทีมเรียนรู้ ด้วยตัวเอง 3.จัดบันทึก ประสบการณ์ 4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ สถานการณ์	ชุดที่ 4 แบบ บันทึกการ เรียนรู้ ชุดที่ 5 สมุด บันทึกผู้วิจัย ชุดที่ 6 ประเด็น ถอดบทเรียน ครั้งที่ 1- 3	1.ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ 2. ได้ฟาส์กลับ ช่วยสร้าง บรรยากาศในชุมชนแบบ ไม่เปิดเผยตัวตน
	ช่วงที่ 3 รวบรวม และสรุปความรู้ ร่วมกัน (วันที่ 15 – 30 พ.ค. 66) มี 4 กิจกรรม 1.ถอดบทเรียน ครั้งที่ 3 2.สังเคราะห์ กระบวนการเรียนรู้ 3.สรุปความรู้ 4.เสนอ (ร่าง) แบบฟอร์มแผนการ จัดการเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง	อาสาสมัคร และผู้วิจัย	1.ประชุมออนไลน์ 2.แต่ละทีมเรียนรู้ ด้วยตัวเอง 3.จัดบันทึก ประสบการณ์ 4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ สถานการณ์	ชุดที่ 6 ประเด็น ถอดบทเรียน ครั้งที่ 1- 3 ชุดที่ 7 ประเด็นสรุป ความรู้ ชุดที่ 8 แบบฟอร์ม แผน การจัดการ เรียนรู้	ได้ผลการทดลองและ สรุปความรู้ 4 ประเด็น 1 กระบวนการพัฒนา บรรยากาศการเรียนรู้ พลังบวก 6 ขั้นตอน 2 กระบวนการพัฒนา “ฟาส์กลับ” 7 ขั้นตอน 3 แร้งขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ ด้วยการ นำตนเอง 4 ขั้น 4 หลักการชวนคิดในการ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง 6 ประการ “HEARTS”
ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผน การจัดการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของผู้เรียนใน สถาบันวิทยาลัย ชุมชน	นำความรู้ที่ได้มา พัฒนาแผนการจ้ด การเรียนรูู้	อาสาสมัคร	ประชุมกลุ่มย่อย	ชุดที่ 8 แบบฟอร์ม แผนการ จัดการ เรียนรู้	ได้แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย การนำตนเองของผู้เรียน จากประสบการณ์การ เรียนรู้ในชุมชนของ อาสาสมัคร จำนวน 4 แผน
	ศึกษาความเหมาะสม ของแผนการจัดการ เรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	ผู้เชี่ยวชาญ และ ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความ เหมาะสม	ชุดที่ 9 แบบ ประเมิน ความ เหมาะสม ของแผน	ได้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขแผน

กระบวนการวิจัย	ขั้นตอน	แหล่งข้อมูล	วิธีเก็บข้อมูล	เครื่องมือ	ผลที่ได้รับ
<p>ระยะที่ 5</p> <p>(R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดประชุม 2. ผู้วิจัยรายงานผลการวิจัย 3. แจ้งประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบปลายเปิด 6. ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิระดมสมองร่วมกัน 8. สรุปผล 	<p>ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชนทั้งหมด 14 คน</p>	<p>จัดประชุมและสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นตามเครื่องมือชุดที่ 10</p>	<p>ชุดที่ 10 : แบบสัมภาษณ์</p>	<p>ได้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนำชุมชนฯ ไปขยายผล</p>
<p>ระยะที่ 6 (D3)</p> <p>พัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน ในการนำชุมชนฯ ไปสู่การขยายผล</p>	<p>สรุปผลการวิจัยและจัดทำรูปเล่มงานวิจัยฉบับสมบูรณ์</p>	<p>ข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมด</p>	-	-	<p>การจัดกระบวนการเรียนรู้ SDL ในชุมชนฯ ช่วยให้ผู้สอนสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ SDL ทั้งเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนได้ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขความสำเร็จ คือ</p> <p>ข้อเสนอแนะและแนวทางการดำเนินงาน และองค์ประกอบสำคัญในการนำชุมชนฯ ไปสู่การขยายผล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อพื้นฐาน 2. แนวคิดสำคัญ 3 วัตถุประสงค์ของชุมชน 4 เป้าหมายผลผลิต 5 บทบาทผู้ที่มีส่วนร่วม 6 กระบวนการเรียนรู้ 7 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ <p>ด้วยบรรยากาศปลั่งบวก</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน” ผู้วิจัยเสนอผลการการวิจัยเป็น 6 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

ระยะที่ 3 (R2) ทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ

ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

ระยะที่ 6 (D3) พัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

มีรายละเอียดผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 (R1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน และ 2) ขั้นศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน เกี่ยวกับสภาพทั่วไป และปัญหาการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 2 ขั้นตอนมีดังนี้

1. ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

จากการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ด้วยการแจกแบบสอบถามกับตัวอย่างวิจัยจำนวน 161 คน ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1.1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกรูปแบบการแสวงหาความรู้ใหม่

รูปแบบการแสวงหาความรู้ใหม่	จำนวน (คน) (n = 161)	ร้อยละ
1. เข้าร่วมการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้	32	19.88
2. เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ	57	35.40
3. เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน	7	4.35
4. เรียนรู้จากการสอบถามผู้รู้	3	1.86
5. เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออนไลน์ เช่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	62	38.51
รวม	161	100

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการแสวงหาความรู้ใหม่ ด้วยการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออนไลน์ เช่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51 รองลงมาเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และเข้าร่วมการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 และลำดับสุดท้ายเรียนรู้จากการสอบถามผู้รู้ อีกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกเหตุผลของการเรียนรู้สิ่งใหม่

เหตุผลของการเรียนรู้สิ่งใหม่	จำนวน (คน) (n = 161)	ร้อยละ
1. ต้องการพัฒนาตนเอง	30	18.63
2. เพื่อนำไปใช้ในการสอน	59	36.65

เหตุผลของการเรียนรู้สิ่งใหม่	จำนวน (คน) (n = 161)	ร้อยละ
3. ต้องการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานทันที	42	26.09
4. ต้องการสร้างอาชีพเสริม	16	9.94
5. ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	14	8.70
รวม	161	100

จากตารางที่ 12 พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างเรียนรู้สิ่งใหม่ส่วนใหญ่ คือ เพื่อนำไปใช้ในการสอน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.65 รองลงมาคือ ต้องการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานทันที จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 และเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.63 นอกจากนี้ยังพบว่า มีผู้ที่เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อต้องการสร้างอาชีพเสริม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.94 และต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ อีกจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกระดับการปฏิบัติ และปัญหาของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (n = 161)

ที่	คุณลักษณะผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การปฏิบัติ		ความหมาย	ปัญหา		ความหมาย
		\bar{x}	S.D		\bar{x}	S.D	
1. ด้านการตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง							
	1) ความคิดริเริ่มที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	3.95	0.05	บ่อยครั้ง	1.12	0.47	ไม่มีปัญหา
	2) การตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยไม่รอให้สถาบันจัดฝึกอบรมให้	3.98	0.12	บ่อยครั้ง	1.02	0.52	ไม่มีปัญหา
	3) เชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองได้	4.01	0.11	บ่อยครั้ง	1.32	0.33	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.98	0.09	บ่อยครั้ง	1.15	0.44	ไม่มีปัญหา
2. ด้านการประเมินความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง							
	1) เข้าใจว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร เพื่ออะไร และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร	3.59	0.40	บ่อยครั้ง	1.25	0.41	ไม่มีปัญหา
	2) เข้าใจว่าตนเองเหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้แบบใด	3.56	0.21	บ่อยครั้ง	1.58	0.43	ไม่มีปัญหา
	3) รู้ว่าจะต้องแสวงหาแหล่งทรัพยากร ความรู้จากที่ใด	3.50	0.33	บ่อยครั้ง	1.76	0.18	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.55	0.31	บ่อยครั้ง	1.53	0.34	ไม่มีปัญหา
3. ด้านการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้							

ที่	คุณลักษณะผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การปฏิบัติ		ความหมาย	ปัญหา		ความหมาย
		\bar{x}	S.D		\bar{x}	S.D	
	1) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นไปได้	3.88	0.78	บ่อยครั้ง	1.74	0.43	ไม่มีปัญหา
	2) วางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบ	3.89	0.90	บ่อยครั้ง	1.77	0.63	ไม่มีปัญหา
	3) ดำเนินการตามแผนการเรียนรู้ที่วางไว้ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย ได้คำตอบ	3.97	0.82	บ่อยครั้ง	1.77	0.56	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.91	0.83	บ่อยครั้ง	1.76	0.54	ไม่มีปัญหา

4. ด้านการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง

	1) ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเสมอ	3.48	0.22	บางครั้ง	1.81	0.67	มีปัญหาบ้าง
	2) มั่นใจว่ากลวิธีในการเรียนรู้ที่ออกแบบนั้น เหมาะสมกับตนเอง	3.50	0.52	บ่อยครั้ง	1.78	0.87	ไม่มีปัญหา
	3) เข้าใจกลวิธีในการเรียนรู้ ที่ตนเองเลือก	3.52	0.31	บ่อยครั้ง	1.74	0.98	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.52	0.31	บ่อยครั้ง	1.74	0.98	ไม่มีปัญหา

5. ด้านการควบคุมตนเอง

	1) สามารถควบคุมตนเองให้เรียนรู้ตามแผนที่วางไว้	3.50	0.42	บ่อยครั้ง	1.52	0.91	ไม่มีปัญหา
	2) บริหารจัดการเวลา ให้เหมาะสม กับการเรียนรู้	3.51	0.18	บ่อยครั้ง	1.35	0.64	ไม่มีปัญหา
	3) จัดลำดับความสำคัญของการเรียนรู้ และ สามารถควบคุมตนเองว่าต้องเรียนรู้อะไรก่อน- หลัง	3.50	0.14	บ่อยครั้ง	1.25	0.54	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.50	0.25	บ่อยครั้ง	1.37	0.70	ไม่มีปัญหา

6. ด้านการประเมินตนเอง

	1) ประเมินกระบวนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อ หาจุดบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ	3.71	0.15	บ่อยครั้ง	1.19	0.85	ไม่มีปัญหา
	2) ประเมินผลได้ว่าตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ ของการเรียนรู้แล้วหรือไม่	3.86	0.23	บ่อยครั้ง	1.77	0.72	ไม่มีปัญหา
	3) วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองเพื่อ วางแผนพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น	4.21	0.14	บ่อยครั้ง	1.63	0.46	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.93	0.17	บ่อยครั้ง	1.53	0.68	ไม่มีปัญหา

7. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

	1) มีความรับผิดชอบต่อตนเองให้เรียนรู้จนกว่า จะประสบความสำเร็จ	3.95	0.27	บ่อยครั้ง	1.12	0.47	ไม่มีปัญหา
	2) มีความเอาใจใส่ต่อประเด็นที่กำลังเรียนรู้	3.86	0.71	บ่อยครั้ง	1.13	0.13	ไม่มีปัญหา

ที่	คุณลักษณะผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	การปฏิบัติ		ความหมาย	ปัญหา		ความหมาย
		\bar{x}	S.D		\bar{x}	S.D	
	จนกว่าการเรียนรู้จะบรรลุเป้าหมาย						
	3) มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของตนเองซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของตนเองถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะไม่เหมือนคนอื่นก็ตาม	3.77	0.81	บ่อยครั้ง	1.24	0.87	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.86	0.60	บ่อยครั้ง	1.16	0.49	ไม่มีปัญหา

8. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้

	1) สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้ให้กับตัวเองได้เสมอ	3.53	0.78	บ่อยครั้ง	1.36	0.64	ไม่มีปัญหา
	2) มีความพยายามที่จะกระตุ้นตัวเองให้ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ	3.56	0.87	บ่อยครั้ง	1.25	0.51	ไม่มีปัญหา
	3) เข้าร่วมกลุ่ม ชุมชน หรือสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นตนเองให้เรียนรู้	3.50	0.25	บ่อยครั้ง	1.11	0.31	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.53	0.63	บ่อยครั้ง	1.24	0.49	ไม่มีปัญหา

9. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

	1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเสมอ และพร้อมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น	4.50	0.13	สม่ำเสมอ	1.04	0.65	ไม่มีปัญหา
	2) รับฟังประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้อื่น	4.53	0.54	สม่ำเสมอ	1.23	0.53	ไม่มีปัญหา
	3) เชื่อว่าการสื่อสารความรู้เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการแลกเปลี่ยน หรือแบ่งปันความรู้ช่วยให้ความรู้เหล่านั้นถูกถ่ายทอด พัฒนา และต่อยอด	4.78	0.65	สม่ำเสมอ	1.02	0.28	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	4.60	0.44	สม่ำเสมอ	1.10	0.49	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.82	0.39	บ่อยครั้ง	1.40	0.54	ไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปฏิบัติในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในภาพรวมอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.39) และพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในภาพรวมแต่อย่างใด ($\bar{x} = 1.40$, S.D. = 0.54) โดยสามารถจัดลำดับ 3 ด้านแรกที่มีระดับการปฏิบัติสม่ำเสมอ ได้ดังนี้ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ด้านการตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) ด้านการประเมินตนเอง ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยสามารถจำแนกรายละเอียดเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 คือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.44) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ มีความเชื่อว่าการสื่อสารความรู้เป็นสิ่งสำคัญเพราะการแลกเปลี่ยน หรือแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ความรู้เหล่านั้นถูกถ่ายทอด พัฒนา และต่อยอด ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือการรับฟังประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.54) และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอีกทั้งพร้อมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.02 – 1.23

อันดับที่ 2 คือด้านการตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.09) และไม่พบปัญหาของการปฏิบัติ โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองได้ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.11) รองลงมาคือมีความคิดริเริ่มที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.05) และลำดับสุดท้ายคือการตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตัวเองโดยไม่รอให้สถาบันจัดฝึกอบรมให้ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.05) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาในด้านการตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.02 – 1.32

อันดับที่ 3 คือมีการประเมินตนเอง ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.17) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของตนเองเพื่อวางแผนพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.14) รองลงมาคือ มีการประเมินผลได้ว่าตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.23) และการประเมินกระบวนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อหาจุดบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไข ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.15) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาในด้านการประเมินตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.25 – 1.76

อันดับที่ 4 คือด้านการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.83) และไม่พบปัญหาการปฏิบัติในด้านนี้ โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การดำเนินการตามแผนการเรียนรู้ที่วางไว้จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือการจัดวางแผนการเรียนรู้ที่มีระบบ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.90) และการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่เป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาในด้านการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.74 – 1.77

อันดับที่ 5 คือด้านความรับผิดชอบต่อตนเองบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.60) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ มีความรับผิดชอบต่อตนเองให้เรียนรู้จนกว่าจะประสบ

ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.27) รองลงมาคือ มีความเอาใจใส่ต่อประเด็นที่กำลังเรียนรู้ จนกว่า การเรียนรู้จะบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ ของตนเองซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของตนเอง ถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะไม่เหมือนคนอื่นก็ตาม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.24 – 1.13

อันดับที่ 6 คือด้านการประเมินความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง มีระดับการ ปฏิบัติในภาพรวมบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.31) และไม่พบปัญหาการปฏิบัติ โดยด้านย่อย สามารถเรียงลำดับได้คือ ความเข้าใจว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร เพื่ออะไร และนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์อย่างไร ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ความเข้าใจว่าตนเองเหมาะสมกับวิธีการ เรียนรู้แบบใด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.21) และรู้ว่าต้องแสวงหาแหล่งทรัพยากร ความรู้จากที่ใด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการประเมินความต้องการการ เรียนรู้ของตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ ระหว่าง 1.25 – 1.76

อันดับที่ 7 คือด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ มีระดับการปฏิบัติในภาพรวม บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.63) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ มีความพยายามที่จะ กระตุ้นตัวเองให้ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ สามารถสร้าง แรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้ให้กับตัวเองได้เสมอ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.78) และการเข้าร่วมกลุ่ม ชุมชน หรือสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นตนเองให้เรียนรู้ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.25) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มี ปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.11 – 1.36

อันดับที่ 8 คือด้านการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง มีระดับการปฏิบัติในภาพรวม บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.35) และด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.25) เช่นเดียวกัน

แต่เมื่อพิจารณาด้านย่อยและจัดเรียงลำดับด้านการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง แล้ว พบว่า มีความเข้าใจกลวิธีในการเรียนรู้ที่ตนเองเลือก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.31) รองลงมาคือมี ความมั่นใจว่ากลวิธีในการเรียนรู้ที่ออกแบบนั้นเหมาะสมกับตนเอง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.52) และ ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเสมอ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.22) ตามลำดับซึ่งเมื่อพิจารณาถึงปัญหา ด้านการออกแบบการเรียนรู้ของตนเองนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาบ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยของปัญหา เท่ากับ 1.81 นอกนั้นอยู่ระหว่าง 1.74 – 1.78 ซึ่งเป็นระดับไม่มีปัญหา

นอกจากนี้สามารถเรียงลำดับด้านการควบคุมตนเองได้ดังนี้คือ ด้านที่ 1 คือการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.18) รองลงมาคือ การสามารถควบคุมตนเองให้เรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.42) และการจัดลำดับความสำคัญของการเรียนรู้ และสามารถควบคุมตนเองว่าต้องเรียนรู้อะไรก่อน-หลัง บ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.14) และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาถึงด้านการควบคุมตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาการในการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.25 – 1.52

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติดังกล่าว พบว่า ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนพบปัญหาอยู่บ้างในด้านการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของปัญหา เท่ากับ 1.81 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ว่าอยู่ในระดับ มีปัญหาบ้าง ปานกลาง – มาก ดังนั้นจึงนำ “การออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง” ไปเป็นประเด็นการเรียนรู้ที่ 1 ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ในกระบวนการทดลองต่อไป

1.2 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกระดับการปฏิบัติ และปัญหาของการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (n = 161)

ที่	บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง	การปฏิบัติ		ความหมาย	ปัญหา		ความหมาย
		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. เป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้							
	1) สร้างสรรค์ห้องเรียนให้มีบรรยากาศของการช่วยเหลือ แบ่งปัน เรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	3.95	0.87	บ่อยครั้ง	1.12	0.47	ไม่มีปัญหา
	2) ออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ	3.82	0.85	บ่อยครั้ง	1.25	0.85	ไม่มีปัญหา
	3) เข้าใจและรู้วิธีการเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาการเรียนรู้กับประสบการณ์ชีวิตจริงของผู้เรียน	3.93	0.77	บ่อยครั้ง	1.45	0.93	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.90	0.83	บ่อยครั้ง	1.27	0.75	ไม่มีปัญหา
2. มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก							
	1) มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง มากกว่าทำการสอนอย่างเดียว	3.57	0.87	บ่อยครั้ง	1.66	0.74	ไม่มีปัญหา
	2) ให้คำแนะนำที่เหมาะสมเพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.91	0.92	บ่อยครั้ง	1.77	0.65	ไม่มีปัญหา

ที่	บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง	การปฏิบัติ		ความหมาย	ปัญหา		ความหมาย
		\bar{x}	<i>S. D</i>		\bar{x}	<i>S. D</i>	
	3) เป็นผู้สร้างและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.52	0.65	บ่อยครั้ง	1.65	0.33	ไม่มีปัญหา
	เฉลี่ยรวม	3.67	0.81	บ่อยครั้ง	1.69	0.57	ไม่มีปัญหา

3. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน

1) วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนก่อนทำการสอนเสมอ	3.51	0.45	บ่อยครั้ง	1.5	0.98	ไม่มีปัญหา
2) สังเกต และพูดคุยกับผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์บริบทของผู้เรียนแต่ละคน	3.89	0.87	บ่อยครั้ง	1.23	0.78	ไม่มีปัญหา
3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือบอกความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา	3.97	0.73	บ่อยครั้ง	1.03	0.82	ไม่มีปัญหา
เฉลี่ยรวม	3.79	0.68	บ่อยครั้ง	1.25	0.86	ไม่มีปัญหา

4. เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ

1) ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนเสมอ	3.21	0.89	บางครั้ง	1.89	0.97	มีปัญหาบ้าง
2) เลือกใช้วิธีการสอน และสื่อการสอนตามที่ผู้เรียนต้องการ โดยพิจารณาถึงความถนัดของผู้เรียน และความเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา	3.49	0.9	บางครั้ง	1.83	0.84	มีปัญหาบ้าง
3) ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้เรียนออกแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง	3.52	0.94	บ่อยครั้ง	1.79	0.63	ไม่มีปัญหา
เฉลี่ยรวม	3.41	0.91	บางครั้ง	1.84	0.81	มีปัญหาบ้าง

5. เป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูกประเมิน

1) มีรูปแบบการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนเสมอ	4.32	0.46	บ่อยครั้ง	1.22	0.87	ไม่มีปัญหา
2) สามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์ของการเรียนรู้หรือไม่	4.12	0.57	บ่อยครั้ง	1.61	0.85	ไม่มีปัญหา
3) ยินดีที่จะเป็นผู้ถูกประเมิน โดยยอมรับผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไข	4.92	0.82	สม่ำเสมอ	1.14	0.99	ไม่มีปัญหา
เฉลี่ยรวม	4.45	0.62	บ่อยครั้ง	1.32	0.90	ไม่มีปัญหา

ที่	บทบาทของผู้จัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง	การปฏิบัติ		ความหมาย	ปัญหา		ความหมาย
		\bar{x}	S.D		\bar{x}	S.D	

6. สนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

1) สนับสนุนผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เสมอ ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน	4.85	0.46	สม่ำเสมอ	1.02	0.58	ไม่มีปัญหา
2) เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนได้ดี	4.79	0.61	สม่ำเสมอ	1.3	0.47	ไม่มีปัญหา
3) มีความเชื่อใจว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ในขณะเดียวกัน ก็ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง	4.93	0.35	สม่ำเสมอ	1.14	0.46	ไม่มีปัญหา
เฉลี่ยรวม	4.86	0.47	สม่ำเสมอ	1.15	0.50	ไม่มีปัญหา

7. ช่วยผู้เรียนสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

1) สร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มผู้เรียนอยู่เสมอ	4.35	0.97	บ่อยครั้ง	1.03	0.54	ไม่มีปัญหา
2) เตรียมพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ	4.51	0.82	สม่ำเสมอ	1.25	0.88	ไม่มีปัญหา
3) ให้ผู้เรียนฝึกการสะท้อนคิดเสมอ ว่า ได้เรียนรู้อะไร จะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร	4.37	0.64	บ่อยครั้ง	1.63	0.33	ไม่มีปัญหา
เฉลี่ยรวม	4.41	0.81	สม่ำเสมอ	1.30	0.58	ไม่มีปัญหา

8. ฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ

1) ฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองเสมอ	4.67	0.64	สม่ำเสมอ	1.32	0.36	ไม่มีปัญหา
2) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ในระยะเวลาที่กำหนด	4.39	0.51	บ่อยครั้ง	1.54	0.25	ไม่มีปัญหา
3) ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผู้เรียนทั้งความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม	4.84	0.34	สม่ำเสมอ	1.63	0.25	ไม่มีปัญหา
เฉลี่ยรวม	4.63	0.50	สม่ำเสมอ	1.50	0.29	ไม่มีปัญหา
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.56	0.64	บ่อยครั้ง	1.23	0.62	ไม่มีปัญหา

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.64) และพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในภาพรวม ($\bar{x} = 1.23$, S.D. = 0.62) โดยสามารถจัดลำดับ 3

ด้านแรกที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ 2) ด้านการฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ และ 3) ด้านการเป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูกประเมินตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยสามารถจำแนกรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังนี้

อันดับที่ 1 คือด้านการสนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.47) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือการมีความเชื่อใจว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.35) รองลงมาคือด้านการสนับสนุนผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เสมอ ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.46) และด้านการเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนได้ดี ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาการสนับสนุนผู้เรียนในด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.02 – 1.14

อันดับที่ 2 ด้านการฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียนทั้งความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.64) และการฝึกให้ผู้เรียนมีความมั่นใจสัญญากับตนเองว่าจะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.32 – 1.54

อันดับที่ 3 ด้านการเป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูกประเมิน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การยินดีที่จะเป็นผู้ถูกประเมิน โดยยอมรับผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือการมีรูปแบบการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.46) และความสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์ของการเรียนรู้หรือไม่ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการเป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูกประเมิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.14 – 1.61

อันดับที่ 4 ด้านการช่วยผู้เรียนสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.81) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การเตรียมพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ การให้ผู้เรียนฝึกการสะท้อนคิดเสมอว่าได้เรียนรู้อะไร จะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) และการสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มผู้เรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.97)

ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการช่วยผู้เรียนสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.03 – 1.63

อันดับที่ 5 ด้านการเป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.83) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การสร้างสรรค์ห้องเรียนให้มีบรรยากาศของการช่วยเหลือ แบ่งปัน เรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ การเข้าใจและรู้วิธีการเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาการเรียนรู้กับประสบการณ์ชีวิตจริงของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.77) และการออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการเป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.12 – 1.45

อันดับที่ 6 ด้านการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.68) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความประสงค์ หรือบอกความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ การสังเกต และพูดคุยกับผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์บริบทของผู้เรียนแต่ละคน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.87) และการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนก่อนทำการสอนเสมอ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.03 – 1.50

อันดับที่ 7 ด้านการมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.81) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือ การให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทาง ที่เหมาะสมเพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ การมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง มากกว่าทำการสอนอย่างเดียว ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.87) และการเป็นผู้สร้างและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก พบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาใน 3 ด้านย่อยดังกล่าว โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.66 – 1.77

อันดับที่ 8 ด้านการเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.91) โดยสามารถเรียงลำดับด้านย่อยได้คือการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้เรียนออกแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ การเลือกใช้วิธีการสอน และสื่อการสอนตามที่ผู้เรียนต้องการ โดยพิจารณาถึงความถนัดของผู้เรียน และความเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.9) และการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนเสมอ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาด้านการเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาบ้างใน 2 ด้านย่อย คือออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน และด้านการเลือกใช้วิธีการสอน และสื่อการสอนตามที่ผู้เรียนต้องการ โดยค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ระหว่าง 1.89 – 1.83 ตามลำดับ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ว่าอยู่ในระดับ มีปัญหาบ้าง ปานกลาง – มาก ดังนั้นจึงนำ “การออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน” ไปเป็นประเด็นการเรียนรู้ที่ 2 ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ในกระบวนการทดลองต่อไป

1.3 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตารางที่ 15 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทชุมชนที่ต้องการ

ประเภทชุมชน	จำนวน (คน) (n = 161)	ร้อยละ
1. ชุมชนออนไลน์ (Online)	12	7.45
2. ชุมชนในพื้นที่ (Onsite)	14	8.70
3. ชุมชนแบบผสมผสาน (Hybrid)	135	83.85
รวม	161	100

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรูปแบบชุมชนแบบผสมผสาน (Hybrid) จำนวน 135 คน คิดเห็นร้อยละ 83.85 รองลงมาคือประเภทชุมชนในพื้นที่ (Onsite) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และประเภทชุมชนออนไลน์ (Online) เพียงอย่างเดียว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชุมชนออนไลน์ที่ต้องการ สำหรับผู้ที่เลือกชุมชนออนไลน์หรือแบบผสม

ชุมชนออนไลน์	จำนวน (คน) (n = 149)	ร้อยละ
1. ระบบ LMS	9	6.12
2. Facebook	53	36.05
3. YouTube	12	8.16
4. WhatsApp	2	1.36
5. Instagram	7	4.76
6. Telegram	1	0.68

ชุมชนออนไลน์	จำนวน (คน) ($n = 149$)	ร้อยละ
7. Twitter	1	0.68
8. Snapchat	1	0.68
9. LINE	48	32.65
10. Padlet	5	3.40
11. TikTok	8	5.44
รวม	147	100

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เลือกชุมชนแบบผสมผสาน (Hybrid) จำนวน 135 คน และแบบออนไลน์ (Online) เพียงอย่างเดียว จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 147 คน นั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้ชุมชน Facebook จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 36.05 รองลงมาคือชุมชน LINE จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 และเลือกชุมชน YouTube อีกจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ตามลำดับ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ชุมชนประเภทผสมผสาน (Hybrid) โดยเลือกใช้เฟซบุ๊กเป็นชุมชนออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการทดลอง

ตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ต้องการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่น

ชุมชนออนไลน์	จำนวน (คน) ($n = 161$)	ร้อยละ
1. ความถี่ต่อสัปดาห์		
1.1 ทุกวัน	33	20.50
1.2 สัปดาห์ละ 1 วัน	15	9.32
1.3 สัปดาห์ละ 2 - 3 วัน	71	44.10
1.4 สัปดาห์ละ 4 - 5 วัน	42	26.09
รวม	161	100
2. จำนวนชั่วโมงต่อวัน		
2.1 วันละ 30 นาที - 2 ชั่วโมง	15	9.32
2.2 วันละ 3 - 5 ชั่วโมง	42	26.09
2.3 มากกว่า 5 ชั่วโมง	7	4.35
2.4 จนกว่าจะได้คำตอบ หรือความรู้ใหม่	97	60.25
รวม	161	100

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการเรียนรู้ในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่น สัปดาห์ละ 2 – 3 วัน โดยเลือกตอบข้อนี้มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาเห็นว่าควรเรียนรู้ร่วมกัน สัปดาห์ละ 4 – 5 วัน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 และเลือกเรียนทุกวันอีกจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึง จำนวนชั่วโมงของการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะ เรียนรู้ไม่จำกัดเวลาจนกว่าจะได้คำตอบ หรือความรู้ใหม่ โดยเลือกตอบข้อนี้มากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.25 คน รองลงมาคือ วันละ 3 - 5 ชั่วโมง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 และวันละ 30 นาที - 2 ชั่วโมง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.32 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน เกี่ยวกับ สภาพทั่วไป และปัญหาการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนด้วยการ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากขั้นที่ 1 และผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่ได้ทบทวน วรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน มาดำเนินการ สัมภาษณ์กับผู้บริหารในสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 4 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความคิดเห็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

ความคิดเห็นผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอก	ประเด็นที่พบ	การนำไปใช้
ประเด็นคำถาม : สถาบันวิทยาลัยชุมชนมีแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์สถาบันวิทยาลัยชุมชน ด้านการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนอย่างไร		
“เวลาที่สถาบันจัดฝึกอบรม ผมอยากให้เขาเข้าทุกคน ผมถือว่า มันเป็นนโยบาย ส่วนคนที่ไม่เข้าผมก็ไม่บังคับแต่ต้องแสดง ผลงานให้ผมเห็นว่าคุณรู้แล้ว ไม่ต้องอบรม ทีนี้เขาก็เข้าเรียนรู้ ตามที่เราจัดทุกครั้ง ซึ่งผมจะพูดเสมอว่าการเรียนรู้มันสำคัญ ยิ่งไง ส่วนเรื่องที่ส่งเสริมให้เขาเรียนรู้ด้วยตัวเอง มันชัดเจนแล้ว สำหรับวิทยาลัยชุมชน เขาเรียนรู้กันอยู่แล้วนะครับ จากการ ทำงานจริงๆ ของเขา เช่น การลงชุมชนนี่เป็นการเรียนรู้ที่ดีมาก เป็นธรรมชาติของผู้สอนวิทยาลัยชุมชนเลย ยิ่งตอนนี้เรากำลังลงไปช่วยเหลือคนจน 10% ล่างในชุมชนให้มีโอกาสทางการศึกษา มีโครงการมากมาย ที่ครูทำร่วมกับชุมชนอันนี้ผมถือว่าเป็นการ	1.ผู้สอนทุกคน เข้ารับการฝึกอบรม ตามที่สถาบันจัดให้ 2.เรียนรู้โดยทั่วไปจาก การปฏิบัติงาน 3.ยังไม่มีเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างวิทยาลัย ต่างจังหวัด	เปิดโอกาสให้กลุ่ม อาสาสมัครได้บอกเล่า ประสบการณ์เดิม เกี่ยวกับ การเรียนรู้ของตนเองจาก การทำงานจริงเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กันและวิเคราะห์ตนเอง

ความคิดเห็นผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอก	ประเด็นที่พบ	การนำไปใช้
<p>เรียนรู้จากประสบการณ์ครับ แต่ละจังหวัดก็ประสบการณ์ไม่เหมือนกันเลย บริบทไม่เหมือนกัน อันนี้แหละเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่น่าสนใจ แล้วก็ไปดูงานซึ่งกันและกัน แต่ยังมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามจังหวัดกันไม่มากเท่าไรครับ ต้องเปิดเวทีให้เขาได้แลกเปลี่ยนกัน</p> <p>สำหรับจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนและชุมชนมีงานบริการวิชาการ เรามียุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในอนาคตจะเปิดการเรียนออนไลน์สะสมเครดิต และทางวิทยาลัยเรามีลงพื้นที่ไปจัดฝึกอบรม เชิญปราชญ์ชาวบ้านเป็นอาจารย์พิเศษครับ....” (ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาลัยชุมชน สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2565)</p>		
<p>“ส่วนกลางจะทำหน้าที่วิเคราะห์ความต้องการว่าครูต้องพัฒนาอะไรเพิ่มบ้าง และจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเขา โดยจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี และจัดหาเครื่องมือให้เขา เช่นช่วงโควิดที่ผ่านมา ครูต้องสอนออนไลน์ บางคนไม่เคยสอนมาก่อนเลย แต่เขาก็สามารถทำได้ เรียนรู้ได้ เราก็จัดฝึกอบรมให้เขาเพิ่มอย่างน้อยก็ใช้ google classroom หรือ ZOOM ได้ บางคนก็เรียนรู้เอง แต่สิ่งสำคัญที่สุด คือ “การช่วยเหลือ สนับสนุนจัดหาเครื่องมือ” เรียกว่า “ติดอาวุธให้เขา” นี้สำคัญมาก ส่วนกลางต้องคอยถาม คอยสำรวจว่าเขาต้องการอะไรบ้าง เพราะบางทีก็ไม่ทั่วถึงเนื่องจากงบประมาณจำกัด แต่บางอย่างก็ยากเกินไป เช่น จัดฝึกอบรมทำสื่อออนไลน์ให้แล้ว ก็ยังพบปัญหาว่าพอไปทำจริง ทำไม่ได้ ต้องถ่ายทำ ต้องตัดต่อ อันนี้ก็จำเป็นต้องหาผู้รับจ้างจากภายนอก บางอย่างมันยากเกินไปจริงๆ ก็เห็นใจเขา คือ เราควรประเมินความสามารถของเขา ก่อนด้วย” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน1 สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2566)</p>	<p>1.ส่วนกลางมีการวิเคราะห์ความต้องการในการจัดฝึกอบรม</p> <p>2.มีการจัดหางบประมาณและเครื่องมือสนับสนุน</p> <p>3.ประสบการณ์และความสามารถเดิมของผู้สอนไม่เท่ากัน</p>	<p>- ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม ไม่ยากหรือง่ายเกินไป และไม่ใช้เวลานานเกินไป</p> <p>- ให้กลุ่มอาสาสมัครประเมินตนเอง เกี่ยวกับความสามารถพื้นฐานของตนเอง ก่อนเริ่มเรียนรู้ในชุมชน</p> <p>- เลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง ตามศักยภาพและบริบทได้อย่างอิสระ</p>
<p>“วิทยาลัยในพื้นที่นี้ มีประสบการณ์ให้ครูเรียนรู้เยอะของที่นี่ใช้วิธีพาน้องใหม่ออกไปทำงาน คือ รุ่นที่จะต้องพารุ่นน้องไปลงพื้นที่ด้วยทุกครั้ง อย่างน้อย 1 คน เป็นนโยบายของพี่แรกๆ เขาก็ไม่เข้าใจหรอกก็ให้ดูไปก่อน เป็นปีปีนะ กว่าเขาจะเก่งขึ้นมาบางคนไปแล้วไปอีกยังไม่ค่อยเก่ง แต่พอนานเข้า เขาก็ซึมซับไป</p>	<p>1.ผู้สอนในพื้นที่มีการเรียนรู้จากรุ่นพี่</p> <p>2.ทุกคนเข้าฝึกอบรมตามที่ส่วนกลางจัดให้ตามนโยบาย</p>	

ความคิดเห็นผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอก	ประเด็นที่พบ	การนำไปใช้
<p>เอง เก่งตอนไหนก็ไม่รู้ ส่วนเข้าฝึกอบรมที่ส่วนกลางจัด เขาก็เข้ากันทุกคน ทุกครั้ง แต่สำหรับเรื่องยากๆ ที่เป็น new skill อันนี้ที่เห็นใจเขา บางคนอบรมแล้วก็ยังทำไม่ได้ เช่น พวกเรื่องดิจิทัลต่าง ๆ เขาไม่ถนัด ส่วนเรื่องการเรียนการสอนเขาจะมีกลุ่มครูคอยปรึกษากัน ทำโครงการ STEM และ Project Based ก็ทำให้ผู้เรียนได้สืบเสาะเรียนรู้ด้วยตัวเองอยู่นะแต่ยังไม่เคยเรียนรู้กับวิทยาลัยจังหวัดอื่น” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน 3 สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)</p>	<p>3.มีการทำกลุ่มผู้สอนเพื่อปรึกษาหารือการออกแบบกระบวนการเรียนการสอน แต่ยังไม่มีการร่วมเรียนรู้กับจังหวัดอื่น</p>	
<p>ประเด็นคำถาม : จากผลการศึกษาผลการสำรวจชั้น R1 พบว่า ผู้สอนมีปัญหาด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้อย่างของตนเอง และการออกแบบการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน เนื่องจากมีภาระงานมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำประเด็นที่ค้นพบดังกล่าวไปใช้เป็นหัวข้อการเรียนรู้ในชุมชนฯ ท่านมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างไร</p>		
<p>“...อันนี้จริง ครู วช. ไม่ใช่ออกแบบการเรียนรู้ไม่เป็น เพียงแต่ภาระงานมาก ทั้งสอน ทำวิจัย ผลงาน ทั้งลงชุมชน ทั้งทำตัวชี้วัด ไหนจะประกันเข้าอีก เยอะไปหมด ก็สอนไม่ทัน ไม่มีเวลาออกแบบตามที่ผู้เรียนต้องการ ต้องช่วยเขาเรื่องนั้นๆ ให้เขาเรียนรู้เรื่องวิธีการออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยุคดิจิทัล” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน 1 สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2566)</p>	<p>ผู้สอนมีภาระงานมาก</p>	<p>เพิ่มประเด็นในการหารือกับกลุ่มตัวอย่าง เรื่องการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน</p>
<p>“...ออกแบบการเรียนรู้ของตนเองมันต้องใช้เงินหรือเปล่า ต้องคิดถึงตรงนี้ คอร์สดีๆ ก็ต้องจ่าย ให้เขาหาเรียนเองก็คงยากหน่อย แต่ถ้าเรียนฟรีอย่าง Thai MOOC บทเรียนก็ไม่ตรงที่เขาต้องการอีก เราอาจหาวิธีเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม เรียนรู้แบบชุมชนที่ดี ได้ระดมสมองกัน” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน 2 สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2566)</p>	<p>ควรออกแบบการเรียนรู้รูปแบบอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรม เช่นการระดมสมอง</p>	<p>ออกแบบการเรียนรู้ในชุมชนฯ แบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมสมอง</p>
<p>“เรื่องภาระงานมาก ของครูนี้เป็นเรื่องธรรมดาณะคะ มันมากอยู่แล้ว ที่ประเทศอเมริกานี้ ครูแบ่งเวลาเก่งมาก และเด็กก็ไปเรียนแบบไม่ต้องนั่งโต๊ะ คือเขาเปิดโอกาสให้เด็กคิดกิจกรรมเอง ทำเอง ครูก็มีเวลามากขึ้นอีกด้วย จังหวะนี้แหละที่ครูจะได้เรียนรู้เรื่องของตัวเองบ้าง บ้านเรายังให้นั่งประจำห้องเรียนอยู่ ครูเฝ้าเด็กตลอดเวลา ต้องออกแบบการเรียนรู้ดี ๆ ฝึกทักษะความรับผิดชอบทั้งตัวครู ตัวเด็ก ให้นั่งในห้องเรียนน้อยๆ หน่อย โดยเฉพาะวิทยาลัยชุมชน ห้องเรียนไม่ควรเป็นห้องสี่เหลี่ยมเหมือนเด็ก ๆ แล้ว” (ผู้ทรงฯ จากภายนอก)</p>	<p>1.ควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2.ควรออกแบบกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ๆ ที่ผู้สอนจะสามารถบริหารเวลาได้</p>	<p>นำแนวคิด “การเรียนรู้นอกห้องเรียน” เป็นประเด็นเพิ่มเติมในการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ</p>

ความคิดเห็นผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอก	ประเด็นที่พบ	การนำไปใช้
สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)		
ประเด็นคำถาม : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้		
“สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบนี้ ผมเห็นด้วยนะ แล้วเราก็คอยจัดหาคอร์สต่าง ๆ มารวมไว้ใน ชุมชนฯ ให้เขา โดยเราต้องเลือกที่มีคุณภาพ ตอนนี้ออร์สเยอะมากในอินเทอร์เน็ต ” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน 2 สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2566)	รวบรวมแหล่งเรียนรู้	แนะนำแหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจ ให้อาสาสมัครเลือกเรียนรู้ได้ตามอัธยาศัย
“...ชุมชนแห่งการเรียนรู้ไม่ควรมีมติเดียว หมายถึงว่าอย่าทำออนไลน์เพียงมิติเดียว เพราะบางคนเขาไม่สนใจการออนไลน์นะครับ เขาไปพบกันพูดคุยกัน ก็แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแล้ว หมายถึงคนที่ทำงานในพื้นที่เดียวกัน ดังนั้นผมเห็นว่าต้องเป็นแบบผสมผสานดีกว่า ส่วนเรื่อง ประเด็นในการเรียนรู้ก็ควรเปิดกว้างไว้ มันมีประเด็นใหม่ได้ทุกวัน” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน 3 สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)	ชุมชนควรมีหลายมิติ	ออกแบบให้มีการเรียนรู้ในพื้นที่ของตนเองและกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนออนไลน์
“...ทำชุมชนการเรียนรู้แบบนี้ บรรยากาศมันต้องเกิด สำคัญมากพอบรรยากาศเกิดแล้ว จะเรียนรู้กันอย่างสนุก อยากให้ช่วยคิดว่าบรรยากาศการเรียนรู้มันจะเกิดได้อย่างไร แนวคิดชุมชนนี้ดีมากๆ เลยค่ะ สุดท้ายพอเราเรียนรู้ร่วมกันแล้วได้อะไรบ้าง มันคือ ลิขทรัพย์ Knowledge asset ขององค์กรเลยนะค่ะ ส่วนเรื่องความต้องการของผู้เรียน คือครูเนี่ยจะต้องเป็นผู้ฟังที่เก่งมากๆ ต้องฝึกค่ะ เพราะเราอยากให้ผู้เรียนได้พูดความต้องการออกมา ถ้าเราเป็นผู้ฟังที่มีทักษะเราจะรู้ว่าเขาต้องการอะไร ต้องพัฒนาอะไรเพิ่ม เขาบุคลิกแบบนี้ต้องเรียนแบบไหน แล้วจะได้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตรงค่ะ มันคือการถอดบทเรียนนั่นแหละจากการฟัง การสังเกต” (ผู้ทรงฯ จากภายนอก สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)	1.บรรยากาศการเรียนรู้มีความ สำคัญมาก สำหรับการเรียนรู้ในชุมชน 2.บรรยากาศการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร 3) ฟา ที่ดีเป็นอย่างไร	1) ศึกษาบรรยากาศการเรียนรู้ในชุมชนที่เหมาะสมกับผู้สอน 2) ฝึกทักษะการฟังเพื่อการถอดบทเรียนจากการเล่า

จากการพิจารณาข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก พบว่า แนวทางการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้สอน ส่วนใหญ่เห็นว่า มีนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ในกระบวนการฝึกอบรมตามที่สถาบันจัดให้ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สอนในพื้นที่ที่มีการจับกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยกันแก้ปัญหา แต่ยังไม่พบว่ามี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยาลัยชุมชนต่างจังหวัด

สำหรับประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ และประเด็นการเรียนรู้ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และการออกแบบการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน นั้น มีความเหมาะสม แต่เนื่องจากผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนมีภาระงานมาก จึงควรเพิ่มประเด็นในการหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน เรื่อง การบริหารเวลาของการจัดการเรียนการสอน การบูรณาการรายวิชา การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน และเสนอให้ผู้สนับสนุนจัดเตรียมทางเลือก การเรียนรู้ โดยรวบรวมแหล่งเรียนรู้ แหล่งเครื่องมือที่มีลักษณะพร้อมใช้งานทันที เพื่อลดระยะเวลา การค้นคว้าความรู้หรือสื่อการเรียนการสอน

สำหรับประเด็นเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน พบว่า สถาบัน วิทยาลัยชุมชนมีการให้บริการวิชาการในพื้นที่ มียุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ขับเคลื่อนโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล จัดเตรียมบทเรียนออนไลน์สำหรับหลักสูตรสะสมเครดิต และไม่มีเครดิตในอนาคต อีกทั้งมีการลงพื้นที่จัดฝึกอบรมอาชีพ และเชิญปราชญ์ชาวบ้านเป็นอาจารย์พิเศษ เพื่อทำการสอน ในเรื่องที่พื้นที่นั้น ๆ มีความต้องการ ทั้งนี้สามารถสรุปร่วมกับการสำรวจ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

1.5.1 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตารางที่ 19 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ประเด็น	ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน		ผลการศึกษาปัญหา		ประเด็นที่ควรนำไปปรับใช้
	ผลการสำรวจ	ผลสัมภาษณ์	ผลการสำรวจ	ผลสัมภาษณ์	
1.การเรียนรู้ ด้วยการนำ ตนเองของ ผู้สอนวิทยาลัย ชุมชน	- ส่วนใหญ่เรียนรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สื่อต่าง ๆ และเข้ารับ การฝึกอบรมที่ ส่วนกลางจัดให้ - เรียนรู้เพื่อนำไปใช้ ในการสอน ต้องการ แก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน และ พัฒนาตนเอง	ผู้สอนส่วนใหญ่ เข้ารับการฝึกอบรม เพราะเป็นนโยบาย แต่มีการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ การทำงานในพื้นที่	มีปัญหาด้าน การออกแบบ การเรียนรู้ ของตนเอง	- การเรียนรู้ ด้วยตัวเอง มีค่าใช้จ่าย - บทเรียนฟรี ไม่ตรงตาม ความต้องการ - ผู้สอนมีภาระ งานมาก	1.นำผลการวิเคราะห์ ไปปรับใช้ในกระบวนการ ทดลอง โดยใช้เป็น ประเด็นการเรียนรู้ใน ชุมชนฯ และเพิ่มในแบบ บันทึกการเรียนรู้ (Learning contract) คือ เรื่องการออกแบบ การเรียนรู้ของตนเอง และเพื่อจัดการเรียนรู้
2.การจัดการ เรียนรู้ ด้วยการนำ ตนเอง	- สนับสนุนผู้เรียน - ฝึกทักษะให้ผู้เรียน รับผิดชอบ - เป็นทั้งผู้ประเมิน	-	ปัญหาด้านการ ออกแบบการ เรียนรู้ให้ตรง ตามที่ผู้เรียน	- ผู้สอนมีภาระ งานมาก ไม่มีเวลา ออกแบบการ	เพื่อผู้เรียน 2.ตั้งคำถามชวนคิดให้ ร่วมกันค้นหาคำตอบ

ประเด็น	ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน		ผลการศึกษาปัญหา		ประเด็นที่ควรนำไปปรับใช้
	ผลการสำรวจ	ผลสัมภาษณ์	ผลการสำรวจ	ผลสัมภาษณ์	
	และเป็นผู้ถูกประเมิน		ต้องการ	เรียนรู้ตรงตามที่คุณเรียนต้องการ	ว่าออกแบบการเรียนรู้ อย่างไรให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองและ ตรงตามความต้องการ 3.เพิ่มการพัฒนาทักษะ การฟัง สังเกต 4.ใช้แนวความคิดสอนนอก ห้องเรียน 5.ออกแบบกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้เรียนรู้แบบใช้ ความคิดสร้างสรรค์
3.ความเห็น เกี่ยวกับ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ สำหรับผู้สอน ของสถาบัน วิทยาลัย ชุมชน	-ควรเป็นชุมชนแบบ ผสมผสาน -เรียนรู้ร่วมกันสัปดาห์ ละ 2-3 วัน - เรียนรู้ไม่จำกัดเวลา จนกว่าจะได้คำตอบ หรือความรู้ใหม่	-ควรเป็นชุมชน แบบผสมผสาน -ควรสร้างให้เกิด บรรยากาศการ เรียนรู้	-	-	ศึกษาวิธีสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้จัดตารางการ เรียนรู้แบบยืดหยุ่น สมาชิกสามารถเลือก อย่างอิสระภายใต้ ประเด็นการเรียนรู้ เดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ดังกล่าวทำให้ทราบว่าผู้สอนมีระดับของการปฏิบัติ และปัญหาของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการจัดเรียนรู้ด้วยการนำตนเองด้านการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งพบว่าควรมีการพัฒนาในด้านการฟัง และการสังเกต ซึ่งจะนำไปเป็นประเด็นเรียนรู้และหาคำตอบร่วมกันในชุมชนฯ

รวมทั้งนำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอน สถาบันวิทยาลัยชุมชน นำไปพัฒนาปรับปรุง (ร่าง) ชุมชนฯ ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

- 1) ผู้วิจัย เพิ่มประเด็นลงในแบบบันทึกการเรียนรู้ (Learning contract) เรื่องการออกแบบการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน ตั้งคำถามชวนคิดให้ร่วมกันค้นหา คำตอบ ว่าออกแบบการเรียนรู้อย่างไรให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ นำเสนอแนวความคิด สอนนอกห้องเรียนให้กับอาสาสมัคร ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน
- 2) อาสาสมัคร เรียนรู้ร่วมกันเพื่อค้นหาคำตอบ ในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างสร้างสรรค์

ระยะที่ 2 (D1) ผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน มีขั้นตอนโดยสรุปดังนี้

1. นำผลการศึกษาในระยะที่ 1 (R1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน มาเป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และประเด็นที่ใช้ในการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2. ออกแบบ (ร่าง) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นชุมชนตั้งต้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนในวันที่ 5 - 12 มีนาคม 2566 เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข โดยใช้เครื่องมือชุดที่ 3 และมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ที่	หัวข้อประเมิน (ร่าง) ชุมชนแห่งการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{x}	S. D	
1.	หลักการ แนวคิดและทฤษฎี ที่นำมาออกแบบเป็นกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน	4.23	0.98	มาก
2.	วัตถุประสงค์ของชุมชนฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3.84	0.95	มาก
3.	“ชุมชนออนไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊กแบบปิด” มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน	3.69	0.67	มาก
4.	“เป้าหมายเชิงผลผลิต” มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3.75	0.99	มาก
5.	“วิธีการเรียนรู้ในชุมชนฯ” มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3.56	0.54	มาก
เฉลี่ยรวม		3.81	0.82	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัย ออกแบบนี้มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณา ในรายด้านย่อยสามารถจัดลำดับความเหมาะสม 3 ลำดับ คือ หลักการ แนวคิดและทฤษฎี ที่นำมา

ออกแบบเป็นกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.98) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของชุมชนฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.95) และเป้าหมายเชิงผลผลิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ผลการประเมินความเหมาะสมของประเด็นเรียนรู้

ที่	หัวข้อประเมิน ประเด็นการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{X}	S. D	
1.	ความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ที่ 1 : “ชุมชน แห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในวิทยาลัย ชุมชนควรเป็นอย่างไร ”	4.94	0.88	มากที่สุด
2.	ความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ที่ 2 (ได้จากผล สำรวจขั้นตอนที่ 1) “การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ของตนเองควรเป็นอย่างไร ”	4.96	0.94	มากที่สุด
3.	ความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ที่ 3 (ได้จากผล สำรวจขั้นตอนที่ 1) “การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนควรเป็นอย่างไร	4.75	0.92	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.81	0.88	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าประเด็นการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาในรายด้านย่อยสามารถจัดลำดับความเหมาะสม 3 ลำดับ คือ ประเด็นด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเองควรเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.88) และ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนควรเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ผลการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนการทดลอง

ที่	หัวข้อประเมินขั้นตอนการทดลอง	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{X}	S.D	
1.	ความเหมาะสมของการทดลองช่วงที่ 1 ชั้นเตรียมการก่อนทดลอง	4.65	0.58	มากที่สุด
2.	ความเหมาะสมของการทดลองช่วงที่ 2 กลุ่มอาสาสมัครเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	4.97	0.69	มากที่สุด
3.	ความเหมาะสมของการทดลองขั้นการถอดบทเรียน	4.88	0.47	มากที่สุด
4.	ความเหมาะสมของการทดลองช่วงที่ 3 รวบรวมและสรุปความรู้	4.58	0.94	มากที่สุด
5.	ความเหมาะสมของการทดลองช่วงที่ 4 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.39	0.36	มาก
เฉลี่ยรวม		4.67	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่า การทดลองช่วงที่ 2 อาสาสมัครเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือขั้นการถอดบทเรียน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.47) และชั้นเตรียมการก่อนทดลอง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ฉบับตั้งต้น) ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ภาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนประกอบ	ส่วนประกอบย่อย	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	การปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม
ชุมชนออนไลน์ (Social media)	<ol style="list-style-type: none"> 1) พื้นที่ชุมชนออนไลน์ 2) กลุ่มสมาชิก 2 คนขึ้นไป 3) ผู้ดูแลระบบ / ผู้อำนวยความสะดวก (ฟา) 4) ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) บรรยากาศการเรียนรู้ 7) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ 	<p>- ชุมชนนี้มีวัตถุประสงค์อะไร เขียนให้ชัด ... แล้วแจ้งสมาชิกให้เข้าใจ คนที่เข้ามาเรียนรู้ในชุมชนนี้แล้ว จะได้อะไร ถ้าจะให้ดี อยากรแนะนำให้ทำเป็นป้ายติดไว้เลยคะ ที่ page cover ของเพจเฟซบุ๊ก ออกแบบสวยๆ และใส่ข้อความที่เป็นเป้าหมายของชุมชน ทุกคนก็จะไม่หลงประเด็น ไม่เช่นนั้นก็จะโพสอะไรไปเรื่อย (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)</p>	แจ้งวัตถุประสงค์ของชุมชนให้ชัดเจน

ส่วนประกอบ	ส่วนประกอบย่อย	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	การปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม
<p>ผู้จัดการเรียนรู้ด้วย การนำตนเอง หรือ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ความสะดวก (ฟา)</p>	<p>1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ผู้อำนวยการความสะดวก 3) ผู้วิเคราะห์ความต้องการ ผู้เรียน 4) ออกแบบการเรียนรู้ 5) จัดเตรียมเครื่องมือประเมิน 6) ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการ สะท้อนคิดและต่อยอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น 8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความ รับผิดชอบ</p>	<p>- ...งานวิจัยนี้ค้นหาให้พบ ทำอย่างไรให้ บรรยากาศการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จริง ชุมชน แห่งการเรียนรู้ก็จะเกิด และอย่าไปฝึกอะไร เขามาก ให้เขาเรียนรู้เอง เพราะกลุ่ม อาจารย์นี้ เขาเป็นผู้ใหญ่แล้ว คงไม่ชอบให้ เราไปสอนไปอะไรเขาอีก ออกแบบ กระบวนการดู และตั้งคำถามเยอะๆ ตัวเรา ก็ต้องฝึกไปพร้อมเขานั้นแหละ หากคำตอบไป ด้วยกัน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2566)</p> <p>- ผู้วิจัยต้องเพิ่มการฟังเพื่อถอดบทเรียน Deep listening / Empathic Listening ต้องใส่เข้าไป อีกอย่างคือการพูด ไปศึกษา เพิ่มเติมว่าการพูดกับคนต้องพูดแบบไหน ยังไง คำพูดแบบไหนเสริมพลัง (ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3 สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2566)</p> <p>- ทั้ง 8 ข้อนี้ ขอให้ดูตามสถานการณ์ ต้อง วิเคราะห์ตลอด ว่าเกิดเหตุการณ์แบบนี้ จะเอาข้อไหนมาทำ มันไม่จำเป็นต้องเรียงใช้ ใหม่ หรือหาเครื่องมือ สื่อ ทีม มาช่วย จะเกิดประสิทธิภาพ มากขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5 สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2566)</p> <p>- สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะที่ต้องพัฒนาตัว ผู้สอน วชช. หลังจากสรุปผลการวิจัยแล้ว ก็ควรถอดบทเรียนส่วนนี้ด้วยว่า การเป็นผู้ จัดที่ดี เป็น ฟา ที่ดี ต้องทำอย่างไร แก้ปัญหาอย่างไร สร้างบรรยากาศทำ อย่างไร กระตุ้นผู้เรียนให้สะท้อนคิดเนี่ยะ มีเทคนิคอย่างไรบ้าง สิ่งเหล่านี้ต้องฟังเข้า ไปในตัวครู (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2566)</p>	<p>ผู้วิจัย พัฒนาตนเอง จาก การอ่านหนังสือ และเข้ารับการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเป็น ผู้จัดการเรียนรู้ หรือการ อำนวยการเรียนรู้ ที่ถูกต้อง</p>

ส่วนประกอบ	ส่วนประกอบย่อย	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	การปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม
ประเด็นการเรียนรู้ในชุมชน	<p>(ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ จาก R1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง 2) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ <p>(เพิ่มเติมประเด็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจาก R1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) วิเคราะห์สถานการณ์ 2) การฟังและการถอดบทเรียน 3) การเป็น ฟา ที่ถูกต้อง 	<p>“ประเด็นการเรียนรู้ ควรเพิ่มระหว่างทดลองได้ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเสนอมา ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องใหม่ ๆ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)</p> <p>“แนะนำให้เอาประเด็นเรื่องที่พัก เรื่องการออกแบบ ไปอยู่ในแบบบันทึกการเรียนรู้ learning contract เพราะเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้มัธยม เขาจะได้โฟกัสประเด็นนี้ไปเลย” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2566)</p>	<p>เปิดโอกาสให้อาสาสมัครเสนอประเด็นใหม่ได้</p> <p>เพิ่มประเด็นปัญหาที่พบจาก R1 ไปเป็นประเด็นการเรียนรู้ในแบบบันทึกการเรียนรู้</p>
เครื่องมือสำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ สมุดบันทึกการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1) เป้าหมาย 2) กำหนดเส้นทางการเรียนรู้ 3) วิธีการเรียนรู้ 4) สิ่งที่ค้นพบ 5) เครื่องมือ หรือสื่อในการเรียนรู้ 6) กระบวนการที่เรียนรู้ 7) วิเคราะห์ตนเอง 	<p>บางคนอาจไม่ต้องการเขียนลงในแบบฟอร์มแบบนี้ก็ได้ เราอาจจะให้เขาบันทึกเป็นไฟล์เสียง ไฟล์วิดีโอ ได้ทั้งหมด” (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2566)</p> <p>“...บางคนอาจชอบภาพอินโฟกราฟิกมากกว่าการเขียนบรรยายลงแบบฟอร์ม ดังนั้น เพียงแต่ให้เขานำเสนอตามหัวข้อเหล่านี้ โดยไม่ควรจำกัดรูปแบบ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2566)</p>	<p>ส่งแบบบันทึกการเรียนรู้แบบบอกเล่า</p> <p>ประสบการณ์</p>
เครื่องมือสำหรับผู้วิจัย คือ สมุดบันทึกผู้วิจัย เพื่อเก็บข้อมูลแบบสังเกตการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน 2) ปัญหาที่เกิด / การแก้ปัญหา 3) สิ่งที่ค้นพบ 	<p>ผู้วิจัยต้องบันทึกทุกวัน หลังจากบันทึกแล้ว วิเคราะห์เป็นรายวันว่าสิ่งที่เกิดขึ้นแต่ละวัน มีอะไรบ้าง พบประเด็นอะไรที่น่าสนใจ เชื่อมโยงกับอะไร (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)</p>	<p>วิเคราะห์สถานการณ์</p> <p>ปัจจุบันในชุมชน</p>

จากตารางที่ 23 สามารถสรุปประเด็นที่จะนำไปปรับปรุงการทดลองชุมชนฯ ได้ดังนี้

- 1) จัดทำร่างตารางการเรียนรู้รายสัปดาห์ และรวบรวมแหล่งเรียนรู้ อาสาสมัครร่วมกันแสดงความ

คิดเห็นและเปลี่ยนแปลงได้ตามความสะดวกของแต่ละคน 2) ในขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ อาสาสมัครสามารถส่งเป็นไฟล์วิดีโอ หรือคลิปเสียงได้ 3) เพิ่มประเด็นปัญหาที่พบ จาก R1 ไปเป็นประเด็นเรียนรู้ในแบบบันทึกการเรียนรู้ และ 4) ผู้วิจัยพัฒนาตนเอง จากการอ่าน หนังสือ และเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการความสะดวก ที่ถูกต้อง 4) เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เสนอประเด็นการเรียนรู้ใหม่ระหว่างการเรียนรู้ได้

ทั้งนี้จากการประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน (ชุมชนต้นแบบ) แล้วมีความเห็นในภาพรวมดังนี้

ตารางที่ 24 ผลการประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

ที่	หัวข้อประเมิน ขั้นตอนการทดลอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ (N = 5)	\bar{x}
1.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสมแล้ว สามารถนำไปทดลองใช้ได้	0	0
2.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงตามที่เสนอแนะก่อนนำไปทดลอง	5	100
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ยังไม่มีความเหมาะสม	0	0
	เฉลี่ยรวม	5	100

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงตามที่เสนอแนะก่อนนำไปทดลอง คิดเป็น 100%

ระยะที่ 3 (R2) ผลการทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ

จากการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ไปทดลองใช้กับกลุ่มอาสาสมัครจำนวน 8 คน ที่เป็นผู้สอนประจำ (ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งครู) ของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ณ ปีการศึกษา 2566 โดยจัดกิจกรรม 113 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 – 5 มิถุนายน 2566 สามารถนำเสนอตามลำดับได้ดังนี้

ช่วงที่ 1 ขั้นเตรียมการก่อนทดลอง

ประกอบด้วยผลของกิจกรรม 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) รับสมัครกลุ่มอาสาสมัครเข้าร่วมเรียนรู้ ในชุมชนชวนคิด 2) สื่อสารชี้แจง และอธิบายรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ 3) การถอดบทเรียนครั้งที่ 1 บอกเล่าประสบการณ์เดิม และผู้วิจัยสังเกตการณ์ในฐานะ “ฟา” โดยใช้วิธีจดบันทึกลงในสมุดบันทึกวิจัย และวิเคราะห์ในภาพรวม โดยสรุปแต่ละกิจกรรมได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการรับอาสาสมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนชนวนคิด

ผู้วิจัยดำเนินการแจ้งประกาศรับสมัครผ่านออนไลน์ของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนระหว่างวันที่ 1 – 7 พฤษภาคม 2566 รวมทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ โดยมีผู้สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนฯ จำนวน 8 คน ดังนี้

ตารางที่ 25 รายชื่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนฯ

อาสาสมัคร (volunteer)	วุฒิการศึกษา	อายุบุคคล	อายุงาน	ภูมิภาค
V1	ป.โท	38 ปี	10 ปี	ตะวันออกเฉียงเหนือ
V2	ป.โท	40 ปี	11 ปี	ตะวันออกเฉียงเหนือ
V3	ป.โท	35 ปี	8 ปี	เหนือ
V4	ป.โท	49 ปี	15 ปี	เหนือ
V5	ป.เอก	47 ปี	12 ปี	เหนือ
V6	ป.โท	42 ปี	12 ปี	ตะวันออกเฉียงเหนือ
V7	ป.โท	45 ปี	10 ปี	ใต้
V8	ป.เอก	48 ปี	13 ปี	กลาง

จากผลการรับอาสาสมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนในครั้งนี้ พบว่า ผู้สอนที่ให้ความสนใจเข้าร่วมเรียนรู้มีจำนวน 8 คน เป็นผู้ที่ยินดีจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดอื่น ซึ่งตรงตามคำจำกัดความของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน” ที่ผู้วิจัยกำหนดว่า เป็นการรวมตัวกันของผู้สอนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป บนกลุ่มสังคมออนไลน์ที่ประกอบด้วย กลุ่มเฟซบุ๊กแบบปิด การประชุมออนไลน์แบบพบหน้ากัน และการส่งข้อความส่วนตัวพูดคุยระหว่างกันได้อย่างอิสระ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นหาคำตอบในประเด็นต่าง ๆ อย่างเต็มที่ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เลือกวิธีการได้อย่างยืดหยุ่นแบบผสมผสานตามบริบทของตนเอง ทั้งบนอินเทอร์เน็ตและจับกลุ่มย่อยพูดคุยในพื้นที่ของตนเอง และกลับเข้าสู่กลุ่มเฟซบุ๊กเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้ตลอดเวลา 24 ชั่วโมงต่อวัน อีกทั้งยังมีกิจกรรมพบหน้ากันแบบออนไลน์ตามตารางการเรียนรู้ที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งเป็นการสื่อสารทั้งแบบโพสต์ข้อความในเฟซบุ๊กและพูดคุยผ่านการประชุมออนไลน์ อีกทั้งสามารถซักถามหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมโดยการส่งข้อความส่วนตัวไปยังเพื่อนหรือผู้อำนวยการความสะดวกได้ตลอดเวลาเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าม็อดค์ประกอบครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงเริ่มดำเนินการทดลองชุมชนฯ ในลำดับต่อไป

1.2 ผลการสื่อสารชี้แจง และอธิบายรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดกระบวนการเพื่อสื่อสารและพบปะกับกลุ่มอาสาสมัครเป็นครั้งแรก โดยผู้วิจัยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online face to face) เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2566 เวลา 9.00 – 12.00 รวมเวลา 3 ชั่วโมง มีสาระสำคัญของการชี้แจงคือ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และลักษณะการเรียนรู้ในชุมชนฯ รวมถึงอธิบายประเด็นการเรียนรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการสำรวจในขั้นตอน R1 ซึ่งจะใช้เป็นประเด็นเรียนรู้ในชุมชนฯ นอกจากนี้ได้อธิบายวิธีการใช้เครื่องมือชุดที่ 4 คือ แบบบันทึกการเรียนรู้ที่ประยุกต์มาจากสัญญาการเรียนรู้ (Learning Contract) โดยอาสาสมัครทั้ง 8 คน จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนฯ ซึ่งในการสื่อสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับชุมชนฯ ผู้วิจัยเป็นผู้ร่างรายละเอียด และเสนอให้อาสาสมัครทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นหรือเปลี่ยนแปลงรายการต่าง ๆ ได้ ตามที่เห็นสมควร สามารถสรุปได้ดังนี้

1.2.1 ผลการสื่อสารชื่อและลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ชุมชนมีชื่อว่า “ชุมชนชวนคิด” เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วยชุมชนออนไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊กแบบปิด ซึ่งเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทุกคน เพื่อร่วมคิดร่วมหาคำตอบว่า “การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทั้งเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อผู้เรียนควรเป็นอย่างไร” โดยอาสาสมัครทุกคนรับฟังอย่างตั้งใจและยังไม่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม

1.2.2 ผลการสื่อสารวัตถุประสงค์และเป้าหมายของชุมชนฯ

1) ผลการสื่อสารวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่ผู้สอนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ในรูปแบบที่เลือกเอง

หลังจากแจ้งวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยผู้วิจัยตั้งคำถามชวนคิดว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างไร”

อาสาสมัครแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังนี้

“...น่าสนใจครับ ผมคิดว่าส่วนใหญ่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองกันอยู่แล้ว แต่เราก็ไม่ได้ใช้คำนี้มาเรียก ต่างคนต่างมีวิธีพัฒนาตัวเอง แต่สำหรับบางคนต้องใช้ทีมช่วย หรือให้สถาบันจัดคอร์สต่าง ๆ ถ้ามาเป็นลักษณะชุมชนแบบนี้คงช่วยได้มากนะครับ” (V2 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“...ส่วนใหญ่ผมเคยแต่เรียนรู้คนเดียว แต่เรียนรู้กับทีมเพื่อนำตนเองนี้ยังไม่เคยมีประสบการณ์ น่าสนใจดีครับ” (V1 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“ผมเคยคิดว่า บางครั้งอยากไปฝังตัวอยู่ที่วิทยาลัยอื่น ๆ ดูบ้างช่วยราชการอะไรแบบนี้ เราอยากไปดูว่าเขาทำอะไรยังไงบ้าง ชุมชนแบบนี้ได้แลกเปลี่ยนไอเดียผมเห็นด้วยอย่างยิ่งครับ” (V5 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่าผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสื่อสารวัตถุประสงค์ด้วยการตั้งคำถาม ส่งผลให้อาสาสมัครสามารถแสดงความคิดเห็นได้ง่ายขึ้น เพราะมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนช่วยกันค้นหาคำตอบ อันจะเป็นความรู้สำหรับชุมชนฯ ต่อไป และจากการที่มีอาสาสมัครแสดงความคิดเห็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้เพิ่มเติมว่าอาสาสมัครทุกคนมีความเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองและพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นจากการสื่อสารวัตถุประสงค์ในขั้นตอนนี้จึงมีแนวคิดต่อยอดว่า ควรมีการใช้คำถามในช่วงต่าง ๆ ของการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการค้นหาคำตอบ มากกว่าการใช้ประโยคบอกเล่าทั่วไป

2) ผลการสื่อสารวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง การที่ผู้สอนสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนได้ ซึ่งแผนดังกล่าวเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของตัวผู้สอนเองในชุมชนฯ

หลังจากแจ้งวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยตั้งคำถามชวนคิดว่า “จะนำประสบการณ์ที่เราเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนแห่งนี้ไปพัฒนาแผนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนได้อย่างไร” โดยผู้วิจัยอธิบายเพิ่มเติมว่า “...มีผู้ทรงฯ ท่านหนึ่งแนะนำว่าไม่ควรจัดการเรียนการสอนในห้องสี่เหลี่ยม ดังนั้นเราจะมาช่วยกันคิดว่าแผนควรจะเป็นแบบใด โดยจะใช้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นแนวทาง” อาสาสมัครแสดงความคิดเห็นโดยสรุปได้ดังนี้

“..ที่วิทยาลัยของผม มีการทำ PLC ศึกษาเรื่องเด็กเป็นศูนย์กลางและบูรณาการรายวิชา ผมว่าเอามาประยุกต์ได้” (V3 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“อันนี้ต้องออกแบบไม่ให้อยู่ในห้องเรียนใช้ไหมครับ คิดออกนอกกรอบ..” (V4 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“ถ้าไม่เป็นห้องสี่เหลี่ยม เขาหมายถึงให้สอนแบบกิจกรรมนอกห้องเรียน” (V7 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“เราตั้งเป็น Theme ไว้ดีไหมคะ ตั้งไว้ก่อนจะได้ช่วยกันคิดไปตามนี้” (V8 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

หลังจากอาสาสมัครร่วมกันแสดงความคิดเห็นแล้ว ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่าควรตั้งชื่อเป็นแนวทางของแผนที่จะพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปชื่อของแผนการจัดการเรียนรู้ว่า “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง”

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้วิเคราะห์ได้ว่าการสื่อสารวัตถุประสงค์ควรสื่อสารให้ชัดเจนที่ละข้อ และควรอยู่ในรูปแบบคำถาม เพราะนอกจากทำให้เกิดการระดมความคิด

เพื่อหาคำตอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมแล้ว ยังทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของการเรียนรู้ ซึ่งถึงแม้จะเป็นช่วงเริ่มต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่หากวัตถุประสงค์มีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน จะช่วยให้ไม่หลงประเด็นระหว่างเส้นทาง เกิดแนวทางการเรียนรู้ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นปรากฏการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กับหลักเหตุผลได้ดี เกิดเป็นความคิดรวบยอดของทีม ซึ่งเป็นคุณสมบัติของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อย่างชัดเจน

และเมื่อพิจารณาถึงชื่อของแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าเป้าหมายผลผลิตของชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้เพิ่มเติมว่าการตั้งชื่อกรอบแนวคิดต่าง ๆ จะช่วยให้เกิดแนวทางการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ต่อความรู้นั้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างสีสันและบรรยากาศการเรียนรู้ในชุมชนให้มีความสุขมากขึ้นตามที่อาสาสมัครชอบอีกด้วย

3) ผลการสื่อสารเป้าหมายเชิงผลผลิตของชุมชนฯ

เป้าหมายผลผลิตที่ 1 สรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ร่วมกันเพื่อนำประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ และต่อยอด ใน 3 ประเด็นดังนี้

- (1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชน ควรเป็นอย่างไร
- (2) การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเองควรเป็นอย่างไร
- (3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนควรเป็นอย่างไร

เป้าหมายผลผลิตที่ 2 นำความรู้ที่สรุปได้จากผลผลิตที่ 1 มาพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ภายใต้แนวคิดที่กำหนดร่วมกัน คือ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง” ซึ่งหมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบแตกต่างจากแผนการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ นอกเหนือกฎระเบียบ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเองนอกห้องเรียนมากกว่านั่งเรียนในห้องเรียนปกติเพียงอย่างเดียว

ต่อมาสื่อสารเป็นคำถามชวนคิดว่า “ความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ นี้มีอะไรบ้าง จะพัฒนาเป็น “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง” ได้อย่างไร มาช่วยกันค้นหาคำตอบ และเลือกรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ”

อาสาสมัครแสดงความคิดเห็นดังนี้

“..เราสกัดความรู้กันก่อน แล้วเอาความรู้ไปทำแผน แบบนี้ใช้ไหมครับ ตอนแรกผมคิดว่าให้ระดมความคิดวันนี้เลย” (V5 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“...ต้องมีความเป็นชุมชนก่อน” (V8 แสดงความคิดเห็น 8 พฤษภาคม 2566)

“...เป้าหมายต้องพัฒนาก็แผนครับ หรือว่าทำทุกคน” (V4 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“...จับกลุ่มย่อยช่วยกันคิดแต่จะจังหวัด หรือทั้งหมดเราช่วยกันคิด 1 แผน” (V6 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

“...1 แผน ผมว่ามันไม่หลากหลาย มี 8 คนจับคู่ดีไหมครับ ได้ 4 แผน” (V1 แสดงความคิดเห็น, 8 พฤษภาคม 2566)

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อาสาสมัครทั้ง 8 คน มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ อีกทั้งมีความตื่นตัวที่จะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อผลิตผลงานให้เป็นรูปธรรม ซึ่งหลังจากอาสาสมัครร่วมกันแสดงความคิดเห็นแล้ว ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า ควรเรียนรู้ด้วยการจัดทีมย่อยลักษณะจับคู่ เพื่อพัฒนาความรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ให้ได้มีความหลากหลายมากกว่า 1 แผน

อีกทั้ง ยังเห็นได้ชัดว่าอาสาสมัครไม่ลังเลที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายผลิต เนื่องจากมีความเข้าใจวัตถุประสงค์มาแล้วเป็นอย่างดี และเมื่อมีการสื่อสารโดยใช้ชื่อของแผน ทำให้ทุกคนเข้าใจตรงกันได้ทันที จึงเริ่มมีบรรยากาศความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และสร้างผลงาน ทำให้ได้เรียนรู้ในขั้นตอนที่ว่า การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองอย่างอิสระยังทำให้เกิดความผ่อนคลาย และมีการพูดคุยหารือถึงวิธีการจัดทีมเรียนรู้ จนสามารถสรุปรูปแบบของทีมได้อย่างลงตัวตามความต้องการของทุกคน ซึ่งเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ แต่สามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงประเด็นของการเปิดโอกาสให้เลือกรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างอิสระจะเห็นได้ว่า มีบรรยากาศการหารือเกิดขึ้นทันที และเป็นการหารือที่ประณีตระนอม ผ่อนคลายตามความต้องการของแต่ละคน จนกระทั่งเกิดความเหมาะสมสำหรับสมาชิกทุกคน ซึ่งทำให้เกิดคำถามชวนคิดว่า “การเลือกเส้นทางการเรียนรู้อย่างอิสระนั้นช่วยให้ผู้เรียนหรือสมาชิกมีความสุข แต่จะจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไรบ้าง” ในขั้นตอนของการเรียนรู้ต่อไป

4) ผลการสื่อสารลักษณะการเรียนรู้

อาสาสมัครตกลงที่จะเลือกวิธีการเรียนรู้แบบทีมย่อย และตั้งชื่อตามบริบทของทีม โดยอาสาสมัคร V8 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตั้งชื่อสิ่งต่าง ๆ และให้เหตุผลของการตั้งชื่อว่า “ชื่อ คือความคิดรวบยอดของสิ่งนั้น ๆ สามารถอธิบายบริบทในเบื้องต้นได้ อีกทั้งใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารที่เข้าใจง่าย โดยเฉพาะชื่อทีม เมื่อเอ่ยชื่อแล้ว สามารถเข้าใจบริบทในเบื้องต้นได้ทันที” ซึ่งอาสาสมัครคนอื่นเห็นด้วย จึงแบ่งทีมได้ 4 ทีมและตั้งชื่อดังนี้

ตารางที่ 26 ผลการจับกลุ่มการเรียนรู้

ทีมที่	สมาชิก	ลักษณะทีม	ตั้งชื่อ
1	V1 และ V2	จับคู่พื้นที่เดียวกัน	ทีมบัดดี้
2	V3 V4 และ V5	จับกลุ่มพื้นที่เดียวกัน	ทีมคาเฟ่
3	V6 และ V7	จับคู่ต่างพื้นที่ สื่อสารออนไลน์	ทีมคู่มือออนไลน์
4	V8	เดี่ยว	ทีมฉายเดี่ยว

จากตารางที่ 26 ผลการเลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามบริบทของตนเองอย่างอิสระ พบว่าอาสาสมัครส่วนใหญ่มีการจับกลุ่มการเรียนรู้ในพื้นที่เดียวกันจำนวน 2 ทีม ที่เหลือเป็นทีมต่างพื้นที่โดยเรียนรู้ และสื่อสารกันผ่านออนไลน์ และทีมสุดท้ายเลือกเรียนรู้แบบเดี่ยวโดยสามารถสรุปบริบทของแต่ละทีมได้ดังนี้

ทีมบัดดี้ มีสมาชิกจำนวน 2 คน คือ อาสาสมัคร V1 และ V2 เป็นผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนเดียวกัน และเป็นเพื่อนสนิทที่มีความคุ้นเคยกัน โดย V1 เป็นผู้สอนรายวิชาคอมพิวเตอร์ และ V2 สอนรายวิชาเกษตรอินทรีย์

ทีมคาเฟ่ มีสมาชิกจำนวน 3 คน คือ อาสาสมัคร V3 และ V4 และ V5 เป็นผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนเดียวกัน โดย V3 เป็นผู้สอนรายวิชาคอมพิวเตอร์ ส่วน V4 และ V5 สอนวิชาการปกครองท้องถิ่น และสาเหตุที่ตั้งชื่อว่าทีมคาเฟ่ เพราะสมาชิกของทีมมีความชอบที่คล้ายกันคือการนั่งดื่มกาแฟและทำงานในร้านกาแฟในชุมชน

ทีมคู่มือออนไลน์ มีสมาชิกจำนวน 2 คน คือ อาสาสมัคร V6 และ V7 เป็นผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนต่างพื้นที่ ใช้วิธีการติดต่อสื่อสาร และเรียนรู้ร่วมกันผ่านอินเทอร์เน็ตโดย V6 เป็นผู้สอนรายวิชาเทคโนโลยีเกษตร และ V7 เป็นผู้สอนรายวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ทีมฉายเดี่ยว มีสมาชิกจำนวน 1 คน คือ อาสาสมัคร V8 เป็นผู้สอนสาขาวิชาการบัญชี มีความต้องการที่จะเรียนรู้คนเดียวและกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนในชุมชนฯ โดยให้เหตุผลว่าเวลาว่างของตนเองไม่ตรงกับอาสาสมัครคนอื่น มีความกังวลว่าจะทำให้คู่เรียนรู้ต้องเกิดความลำบาก จึงแจ้งความประสงค์ที่จะเรียนรู้คนเดียว ซึ่งเมื่อผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าการเลือกเรียนรู้คนเดียวเพียงลำพังของ V8 นั้น สามารถเรียนรู้ได้ เพราะถึงแม้จะเลือกเรียนรู้ลำพังแต่การเป็นสมาชิกอยู่ในกลุ่มเฟสบุ๊คนั้นอาสาสมัครทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน ติดต่อสื่อสารร่วมกับชุมชนตลอดเวลา 24 ชั่วโมงต่อวัน และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่นเดียวกับอาสาสมัครคนอื่น ๆ พร้อมกัน จึงสามารถยอมรับได้ว่าเป็นการ V8 สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนในชุมชนได้อย่างเท่าเทียมเช่นเดียวกับอาสาสมัครคนอื่น ๆ

5) ผลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตารางรายการเรียนรู้

อสาสมัครกำหนดตารางการเรียนรู้ร่วมกัน โดยกำหนดให้เป็นทุกวันจันทร์ ของเดือนพฤษภาคม 2566 เนื่องจากเป็นวันที่อสาสมัครสะดวกตรงกัน ดังรายละเอียดตามตาราง ตารางที่ 27 ผลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตารางการเรียนรู้

ครั้งที่	กิจกรรม	วันที่จัด / ช่วงเวลาเรียนรู้ ตามที่ตกลงกัน	จำนวนชั่วโมง (โดยประมาณ)
1	ถอดบทเรียนครั้งที่ 1	8 พฤษภาคม 2566	6
2	เลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างอิสระ	1 สัปดาห์ (9 – 14 พฤษภาคม 2566)	28
3	ถอดบทเรียนครั้งที่ 2	15 พฤษภาคม 2566	6
4	รวบรวมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2 สัปดาห์ (16 – 28 พฤษภาคม 2566)	52
5	ถอดบทเรียนครั้งที่ 3		
	- ทีมบัดดี้ (ปรับแผน)	20 พฤษภาคม 2566	3
	- ทีมคาเฟ่ (ปรับแผน)	25 พฤษภาคม 2566	3
	- ทีมคู่มือออนไลน์	29 พฤษภาคม 2566	3
	- ทีมฉายเดี่ยว	29 พฤษภาคม 2566	3
6	สรุปความรู้	30 พฤษภาคม 2566	6
8	พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดร่วมกัน	5 มิถุนายน 2566	3
รวมระยะเวลา			113

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าอสาสมัครเลือกทีมเรียนรู้ตามความสะดวกที่จะพบปะหารือกันในพื้นที่มากที่สุด อีกทั้งยังมีการตั้งชื่อทีมตามบริบทของตนเอง มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย แสดงให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศของชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีความผ่อนคลายตามที่สมาชิกเลือก ควรเป็นบรรยากาศของชุมชนในลักษณะผสมผสาน ทั้งออนไลน์ และในพื้นที่หรือรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กว้างขึ้น ไม่ใช่เฉพาะในชุมชนฯ เพียงอย่างเดียวเท่านั้น โดยใช้ชุมชนฯ เป็นเพียงศูนย์กลาง หรือจุดรวมสมาชิกให้มาพบกัน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

1.3 ผลการสัมภาษณ์เพื่อถอดบทเรียนครั้งที่ 1

ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator หรือ ฟา) โดยในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อถอดบทเรียนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้อาสาสมัครบอกเล่าเรื่องราว ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน หรือการจัดการเรียนการสอน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยอาสาสมัครตอบคำถามในประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) และผู้วิจัยจัดบันทึกและถอดบทเรียนจากคำสัมภาษณ์ ซึ่งจัดประชุมแบบออนไลน์ เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2566 เวลา 13.00 – 16.00 รวมเวลา 3 ชั่วโมง พร้อมทั้งจัดบันทึกและสรุปในตารางวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นรายบุคคลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 28 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V1

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้	<p>“สวัสดีครับ ผมสอนวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ผมเรียนรู้เรื่องเน็ตเวิร์คเอง ผมไม่เคยเรียนเน็ตเวิร์ค หรือ ฮาร์ดแวร์เลยในมหาวิทยาลัย แต่ผมเรียนรู้เองจากงานที่ทำไปทุกวันๆ เป็นคนชอบเรียนรู้อะไรสั้นๆ เฉพาะเรื่องที่ยากๆ เพราะเวลามีไม่มาก ผมทำงานหลายหน้าพออยากรู้อะไรก็เปิดยูทูป พอรู้แล้วก็ปิดเลย แล้วเอามาปรับใช้กับงาน เป็นเรื่องๆ ไป แต่ถ้ามีเวลาวางเช่นวันหยุดก็อาจจะนั่งดูยูทูปกับลูกๆ ได้เป็นวันๆ ถ้าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และผมชอบดูยูทูปมาก มีเรื่องใหม่ตลอดเวลา ไม่ต้องไปเรียนที่ไหนครับ ในนี้มีสอนหมด สมัยเด็กไม่มีอินเทอร์เน็ต ผมก็ชอบถามผู้ใหญ่ ชอบให้พ่อเล่าเรื่องเก่าๆ ให้ฟัง ผมได้แรงบันดาลใจหลายอย่างจากเรื่องเล่า”</p> <p>“...สิ่งที่ผมภูมิใจมากก็คือบทเรียนออนไลน์ที่ผมกับทีมช่วยกันทำ แล้วก็จ้างบริษัทตัดต่อให้ ตอนนี่ขึ้น Thai Mooc ไปแล้วครับ แต่ผมก็ยังลองผิดลองถูกนะ ไม่ใช่ว่าเก่งอะไร เพียงแต่พยายามช่วยกันแก้ปัญหากันไป จนมันสำเร็จได้ ส่วนปีนี้ก็ทำอีก ได้งบมา ปัญหาที่มากใหม่อีก ก็แก้กันไป เรียนรู้แบบนี้ไปเรื่อยๆ ครับ”</p>	<p>1.ลองผิดลองถูก</p> <p>2.เรียนรู้เอง</p> <p>3.เรียนรู้เฉพาะสิ่งที่ชอบเท่านั้น</p>	<p>1.มองปัญหาเป็นความท้าทาย</p> <p>2.ภูมิใจในตัวเอง</p>
(2) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการสอน	<p>“...รายวิชาที่ผมสอนส่วนใหญ่เป็นปฏิบัติในห้องคอมพิวเตอร์ เพราะพอกลับไปบ้าน บางคนไม่มีเครื่องมือผมให้ลงมือทำมากกว่าฟังอยู่แล้ว แต่มีทฤษฎีที่ต้อง</p>	<p>1.สอนให้ลงมือทำ</p> <p>2.วางแผนการสอนและปฏิบัติตาม</p>	<p>1.เห็นอกเห็นใจ</p> <p>ผู้เรียนว่าไม่มีอุปกรณ์ที่บ้าน</p>

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	สอน ก็ให้ทำเป็นโปรเจกต์ไปเลย ไม่รู้แบบนี้เรียกว่าตัวเองมัย ผมก็รู้ตัวว่ายังนำเด็ก ชะส่วนใหญ่ ให้เด็กทำโน่น ทำนี่ตามที่เราวางแผน เพราะกลัวจะสอนไม่ทัน”	แผนเคร่งครัด	2.เอาใส่ใจผู้เรียน
(3) เหตุผลที่สมัคร เข้าร่วมเรียนรู้ ในชุมชน	“อันที่จริง ตอนแรกผมไม่รู้ว่าเป็นชุมชนอะไร สมัครเพราะว่าอยากรู้ และเห็นโปรสลับสมัคร ก็มันใจว่าน่าจะมียะไรน่าสนใจรับ”	เข้าร่วมชุมชนฯ เพราะมีความ เชื่อใจ ผู้ก่อตั้ง	ให้เกียรติและ ไว้วางใจผู้อื่น
(4) ความรู้สึกที่จะ ได้เรียนรู้ร่วมกับ ผู้สอนจากวิทยาลัย ชุมชนจังหวัดอื่น	“.....แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิชาชีพอื่น ๆ ผมว่าดีครับ จะได้ช่วยกันคิดทำอะไรใหม่ๆ ที่ต่างจากเดิมบ้าง โดยเฉพาะเป้าหมายของชุมชนที่ผมเห็นด้วย เพราะ ทุกวันนี้เราจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนกันส่วนใหญ่ ต้องคิดแผนที่แปลกออกไปบ้าง ช่วยกัน สร้างสรรค์เพื่อวิทยาลัยชุมชนของเรา”	เห็นด้วยที่จะได้ คิดทำอะไรใหม่ ร่วมกับผู้อื่น	1.มีทัศนคติบวก เกี่ยวกับการ เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 2.มีความรัก องค์กร ต้องการ สร้างผลงานที่เป็น ประโยชน์
(5) ประเมินตนเอง	“ผมยังไม่บอกว่าตัวเองเก่งที่ทำอะไรต่ออะไรได้เอง ยัง ต้องเรียนรู้อีกมาก แต่สิ่งที่คิดว่าเป็นจุดแข็ง คือเรื่องการลองผิดลองถูก ผมชอบทดลองทำไปเรื่อย ดีไม่ได้ไม่รู้ ลองทำไปก่อน เช่น แนวทางนั้นไม่ได้ ก็เปลี่ยน อันนี้ถ้าเป็นคนอื่นอาจจะท้อไปแล้วแต่ผม มองว่ามันเป็นความท้าทาย พยายามหาคำตอบได้ จะแฮปปี้มาก”	พร้อมที่จะเรียนรู้ เพิ่มเติม มีความสุขในการ ค้นหาคำตอบ	มองโลกในแง่ดี เห็นปัญหาเป็นความ ท้าทาย
(6) ความคาดหวัง กับการเรียนรู้ใน ชุมชน	“ยังไม่ทราบเลยครับ หรือน่าจะได้แนวคิดอะไรใหม่ๆ ที่น่าสนใจเอาไปต่อยอดได้ แต่เท่าที่ฟังเป้าหมายผมก็ คิดว่าน่าจะออกแบบแผนรายวิชาของผมให้ น่าสนใจยิ่งขึ้นได้”	ยังไม่ค่อยแน่ใจ แต่ คาดหวังนำแนวคิด ใหม่ ไปต่อยอด	มีแนวคิดการ พัฒนา

จากตารางที่ 28 พบว่า อาสาสมัคร V1 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ มีการลองผิดลองถูก เรียนรู้ด้วยตัวเอง และเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่ชอบเท่านั้น เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่าเป็นผู้ที่มองปัญหาเป็นความท้าทาย มีความภูมิใจในความสำเร็จของตัวเอง

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า จัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ มีการวางแผนการสอนและปฏิบัติตามแผนเคร่งครัด เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียนที่ไม่มีอุปกรณ์ที่บ้าน และมีความเอาใจใส่ผู้เรียน

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า เข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนฯ ครั้งนี้เพราะมีความเชื่อใจผู้ก่อตั้ง ซึ่งจะเห็นว่า V1 เป็นผู้ให้เกียรติและไว้วางใจผู้อื่น

ด้านความรู้สึกรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า เห็นด้วยที่จะได้คิดทำสิ่งใหม่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้มีทัศนคติบวกเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า เป็นผู้พร้อมที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม มองโลกในแง่ดี เห็นปัญหาเป็นความท้าทาย

ด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า มีความคาดหวังที่จะนำแนวคิดใหม่ไปต่อยอด เปิดใจที่เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อและนำความรู้ไปพัฒนา

ตารางที่ 29 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V2

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถาม แบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์เดิม เกี่ยวกับการเรียนรู้	“...ผมสอนเกษตรกร แต่ชอบเทคโนโลยี ตอนนี้ใครๆ ก็พูดถึง Smart farming กันหมดแล้ว การเรียนรู้มันไปไวมากครับ ผมเพิ่งไปอบรมเรื่องการใช้ short video มาจะครับ น่าสนใจมาก ผมว่าจะ ทำช่อง tiltok คลิปสั้นๆ เรื่องเกษตรกร ปลอดภัย แล้วลองเอามาใช้สอนดูว่า ได้ผลไหม แถมในวิดีโอก็ใช้การ์ตูน AI มาพูดแทนผมได้อีก ไม่ต้องเอาหน้า ตัวเองออกกล้องด้วย สมัยนั้นมันเป็นแบบ นี้ไปแล้ว ถ้ายังเรียนรู้แบบเดิมผมก็ตาม เขาไม่ทัน”	1.ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ 2.ภูมิใจในความรู้ 3.มีความเข้าใจใน สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงและ พร้อมปรับตัวสู่การ เปลี่ยนแปลง	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้
(2) ประสบการณ์เดิม เกี่ยวกับการสอน	“...เกษตรกรมีทั้งทฤษฎีแล้วก็ปฏิบัติ เวลาที่ จะสอนทฤษฎีมันน้อย ก็กลัวสอนไม่ทัน ส่วนใหญ่ก็สอนในห้องเรียนปกติ แล้วก็ google classroom ครับ มีปฏิบัติลง แปลงสาธิตด้วย...สำหรับแผนการสอน แบบห้องเรียนไร้รูปร่าง นี่คงหมายถึงออก นอกกรอบใช้ใหม่ครับ ของเกษตรกรมันออก นอกกรอบยังงี้ตีผมกำลังคิดถึงเทคโนโลยี ใหม่ๆ ครับ เอามาบูรณาการกับสิ่งที่ทำ ...”	1.เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติใน สถานการณ์จริง 2.สอนทฤษฎีในชั้น เรียนปกติ และ ออนไลน์ 3. มีอารมณ์ขันเมื่อ แสดงความคิดเห็น	1.มีทัศนคติบวก ต่อการสอน 2.เห็นอกเห็นใจ ผู้เรียน

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถาม แบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(3) เหตุผลที่สมัครเข้าร่วม เรียนรู้ในชุมชนนี้	“....ผมสนใจเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่แล้ว กำลังจะทำในพื้นที่ อยากรู้ กระบวนการว่าทำอย่างไร ก็สมัครเข้า มาครับ”	มีความสนใจที่จะ เรียนรู้เกี่ยวกับชุมชน แห่งการเรียนรู้	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น
(4) ความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัย ชุมชนจังหวัดอื่น	“...เห็นด้วยครับ...ควรครับ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเนี่ยะ น่าจะมีตั้ง นานแล้ว จะได้ว่าที่อื่นเขาทำอะไรกัน ไปถึงไหน มาแชร์กันบ้าง...”	มีความต้องการที่จะ เรียนรู้กับผู้อื่น	มีทัศนคติบวก กับการเรียนรู้ กับผู้อื่น
(5) ประเมินตนเอง	“....เป็นคนสนใจเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ให้คะแนนตัวเองสัก 9 เต็ม 10”	มีความภาคภูมิใจ และ เชื่อมั่นในตัวเองสูง	มีทัศนคติบวก ต่อตนเอง
(6) ความคาดหวังกับการ เรียนรู้ในชุมชนนี้	“... ได้พบกับวช. อื่นๆ แลกเปลี่ยนกัน บ้าง ก็พอใจแล้ว สำหรับความคาดหวัง เรื่องเป้าหมายผลผลิตที่เสนอ ผมอยากได้ แนวทางพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครับ แล้วก็ถ้าได้แผนห้องเรียนไว้รูปร่าง แบบที่เสนอมานี้ น่าสนใจมาก...”	คาดหวัง กระบวนการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้	มีทัศนคติบวก ต่อเป้าหมาย ของชุมชนฯ

จากตารางที่ 29 พบว่า อาสาสมัคร V2 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ พบว่า เป็นผู้ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ เทคโนโลยีใหม่ และมีความภูมิใจในความรู้ของตนเอง อีกทั้งมีความเข้าใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและพร้อมปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า เป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยสอนภาคทฤษฎีในชั้นเรียนปกติ และมีอารมณ์ขันเมื่อแสดงความคิดเห็น เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกต่อการสอน และเห็นอกเห็นใจผู้เรียน

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า มีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นว่า V2 เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

ด้านความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า มีความต้องการที่จะเรียนรู้กับผู้อื่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในตัวเองสูง มีทัศนคติบวกต่อตนเอง

ด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า คาดหวังกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แสดงว่า มีทัศนคติบวกต่อเป้าหมายของชุมชนฯ

ตารางที่ 30 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V3

ประเด็นการถอด บทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์ เดิมเกี่ยวกับการ เรียนรู้	“สวัสดิ์ครับผมสอนอยู่สาขางานคอมพิวเตอร์ ธุรกิจ มีความรู้การซ่อมและประกอบ คอมพิวเตอร์ และมีทักษะระบบเครือข่ายมา อยู่แล้ว ผมได้เข้าศึกษามหาวิทยาลัย จึงได้ เรียนรู้ทักษะคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะ ด้านการเขียนโปรแกรมภาษาต่าง ๆ เมื่อผม เข้ามาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยชุมชน จึงได้เรียนรู้ ทักษะหลาย ๆ อย่าง ทั้งด้านการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองในรูปแบบและทักษะต่าง ๆ การแก้ไขปัญหาของระบบเครือข่าย การทำ วิดีโอเสนอผลงานต่าง ๆ บางอย่างก็ไม่เคย เรียนรู้มาก่อน ต้องอาศัยการทดลองทำ และ การค้นหาคำตอบจากอินเทอร์เน็ต เพื่อศึกษา หาความรู้ และแก้ไขปัญหาเองให้ได้ แต่ผมก็ ชอบ และสนุกกับงานดีครับ โดยเฉพาะได้ ความรู้ใหม่ ๆ มักจะทำให้ผมรู้สึกท้าทาย และ ตื่นตัวอยู่เสมอ”	1.มีทักษะในวิชาชีพสูง 2.รักการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนา ทักษะเดิม 3.มองปัญหาเป็น บทเรียน มีความท้อ ถายให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ได้เสมอ	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา วิชาชีพของ ตนเองสูง
(2) ประสบการณ์ เดิมเกี่ยวกับการสอน	“...ปัจจุบันรายวิชาที่สอนจะเป็นภาคปฏิบัติใน ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ มักจะเน้นทักษะในการ ปฏิบัติให้ได้ตามจุดประสงค์ และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการสร้างชิ้นงานของนักศึกษาได้ ดังนั้นในการเรียนการสอนผมต้องเตรียมการ สอนทุกครั้ง เพื่อเป็นการจัดเอกสารสื่อการเรียน การสอน อีกทั้งเป็นการตรวจสอบเนื้อหาว่ามี การเพิ่มเติมข้อมูลหรือแก้ไขหรือไม่ ซึ่งจะทำให้ เนื้อหาเอกสารสื่อการเรียนการสอนมีความ ทันสมัยอยู่อย่างเสมอ”	1.สอนภาคปฏิบัติใน ห้องปฏิบัติการ 2.เน้นทักษะการปฏิบัติ 3.มีการวางแผน เตรียมการสอนอย่าง รอบคอบ 4.ปรับปรุงเนื้อหาให้ ทันสมัยอยู่เสมอ	มีทัศนคติบวก ต่อการสอน
(3) เหตุผลที่สมัครเข้า ร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้	“สนใจครับ อยากรู้รายละเอียดว่าคืออะไร ป้ายที่รับสมัครว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ ผมก็ชอบเข้ากลุ่มเรียนรู้อะไรแบบนี้อยู่แล้ว”	มีความสนใจของการ เรียนรู้กับผู้อื่น	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น
(4) ความรู้สึกที่จะได้ เรียนรู้ร่วมกับผู้สอน	“...การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มันสำคัญการ ทำงานของแต่ละวิทยาลัยไม่เหมือนกัน พอได้	เห็นความสำคัญของ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	มีทัศนคติบวก กับการเรียนรู้

ประเด็นการถอด บทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
จากวิทยาลัยชุมชน จังหวัดอื่น	คุย สอบถามปัญหาและช่วยกันดำเนินการ แก้ไข มันเกิดมิตรภาพในการทำงานร่วมกัน ผมว่าชาววิทยาลัยชุมชนควรสร้างเลยครับ มิตรภาพนี้”		กับผู้อื่น
(5) ประเมินตนเอง	“...ผมชอบการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะ ความรู้ที่เป็นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เพื่อนำ ความรู้ที่มีอยู่ไปถ่ายทอดให้แก่ผู้สนใจหรือผู้ที่ พบเจอปัญหา และถือว่าเป็นการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถมาก ยิ่งขึ้น”	1.เชื่อมั่นใจตนเอง 2.มีจิตอาสา	มีทัศนคติที่ดี ต่อตนเอง
(6) ความคาดหวังกับ การเรียนรู้ในชุมชนนี้	“คาดหวังว่าจะได้แนวทางใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ ที่จะเอาไปใช้ในการเรียนการสอน อยากรู้ได้ แผนห้องเรียนไร้รูปร่าง สักแผน”	1.มีความต้องการ ที่จะเรียนรู้ 2. คาดหวังความรู้ใหม่	มีทัศนคติบวก ต่อเป้าหมาย ของชุมชน

จากตารางที่ 30 พบว่า อาสาสมัคร V3 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ พบว่า เป็นผู้มีความรู้ในวิชาชีพสูง รักการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะเดิม มองปัญหาเป็นบทเรียน มีความท้าทายให้เรียนรู้สิ่งใหม่ได้เสมอ เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองสูง

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า สอนภาคปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ เน้นทักษะการปฏิบัติ มีการวางแผน เตรียมการสอนอย่างรอบคอบ ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกและความตั้งใจต่อการสอนของตนเองสูง

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า มีความสนใจ ต้องการเรียนรู้กับผู้อื่น ซึ่งจะเห็นว่า V3 เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

ด้านความรู้สึกรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า เห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า มีความเชื่อมั่นใจตนเอง และเป็นผู้มีจิตอาสา มีน้ำใจชอบช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า คาดหวังนำแนวคิดใหม่ ไปต่อยอด แสดงให้เห็นว่า มีทัศนคติบวกต่อเป้าหมายของชุมชน

ตารางที่ 31 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V4

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้	“ผมเป็นอาจารย์บรรณารักษณ์ ดูแลห้องสมุด และทำการสอนด้วย ปีที่แล้วทางวิทยาลัยหาอาจารย์เข้าไปสอนในเรือนจำ รายวิชาปกครองท้องถิ่น ผมอาสาเข้าไป ต้องพัฒนาตัวเองสูงมากครับ ต้องอ่านหนังสือการปกครองท้องถิ่น ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อไปสอน น.ศ.ในนั้น ผมทุ่มเท ตั้งใจสุดความสามารถเลย เพราะผมสงสารเขา เขาอุตส่าห์สมัครเรียนมา รุ่นที่ผมสอน 30 กว่าคน ปีนี้ก็สมัครเพิ่มมาอีก ผมชอบเรียนรู้ด้วยวิธีอ่านหนังสือมากที่สุด ผมเป็นหนอนหนังสือ ชอบตั้งแต่เด็ก อาจจะหัวเก่า แต่ผมว่าอ่านหนังสือมีสมาธิมากกว่าอ่านในเว็บ”	1.รักการอ่าน 2.มีจิตเมตตา 3.เป็นผู้มีจิตอาสา 4.ตั้งใจเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อช่วยผู้อื่น	มีทัศนคติบวกมากต่อตนเองและผู้อื่น
(2) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการสอน	“.....เข้าไปสอนในนั้นใช้สื่ออะไรไม่ได้เลยทำได้แค่ซีดีสรุป เอกสารแบบฝึกหัดเท่านั้น ดังนั้นผมก็เลยต้องเตรียมได้แต่เอกสาร เยอะมาก การสอนของผมก็คือบรรยายได้อย่างเดียวจริงๆ ครับ ผมคิดอย่างอื่นไม่ออกเลยเพราะเขาห้าม ส่วนการสอนวิชาบรรณารักษณ์ ผมสอนทฤษฎีส่วนใหญ่ แล้วก็การใช้ห้องสมุด ยังไม่ได้คิดกิจกรรมเพิ่มเติมครับ อีกอย่างคือผมสอนบรรณารักษ์ด้วยกัน วิทยาลัยอื่นเชิญผมไปอบรมให้ครับ ใช้วิธีบรรยายเหมือนกัน”	สอนด้วยวิธีบรรยาย ใช้เอกสารเป็นสื่อการสอน	
(3) เหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้	“...อย่างที่บอก ผมชอบการเรียนรู้ เห็นว่าคุณมิ่งค์ตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผมก็สนใจเลย”	เข้าร่วมเพราะเชื่อใจผู้ก่อตั้ง	
(4) ความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น	“.....ผมยังไม่เคยเรียนรู้ร่วมกับวิทยาลัยอื่นเลย ผมว่ามันดีมากนะ มันจะเกิดทีม เกิดความรักสถาบันกันขึ้นมา ผมว่านะ 20 จังหวัด เป็น 1 สถาบัน แล้วผมอยากให้มาพบกันแลกเปลี่ยนกันบ่อยๆ”	เปิดใจให้ตนเองเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น	มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น
(5) ประเมินตนเอง	“...ความมุ่งมั่นตั้งใจของผม ผมให้คะแนนตัวเองมากนะครับ อย่างที่ผมพัฒนาตัวเองก่อนเข้าไปสอนข้างใน มันมีค่าสำหรับผมมาก”	เห็นคุณค่าในตัวเอง มั่นใจในการเรียนรู้ของตนเอง	มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(6) ความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้	“..อย่างที่ยบอก ผมอยากให้เกิดทีม สามัคคีกัน ปรึกษากัน แลกเปลี่ยนวิชาความรู้กันแล้วว่า ไปทำอะไรมา สนุก ตื่นเต้นดีครับ สำหรับแผน เทรอร์ครับ ห้องเรียนไร้รูปร่างนี่อันนี้ขอเรียนรู้ ก่อนรอฟังความคิดเห็นท่านอื่นๆ ครับ”	ต้องการเรียนรู้ กับทีมคาดหวังให้ เกิดความสามัคคี	มีทัศนคติ บวกต่อ เป้าหมายของ ชุมชน

จากตารางที่ 31 พบว่า อาสาสมัคร V4 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ คือ เป็นผู้รักการอ่าน มีจิตเมตตาต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีจิตอาสา มีความตั้งใจเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อช่วยผู้อื่น ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกมากต่อตนเองและผู้อื่น

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า สอนด้วยวิธีบรรยาย ใช้เอกสาร เป็นสื่อการสอน

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า เข้าร่วมเพราะเชื่อใจผู้ก่อตั้ง ซึ่งจะเห็นว่า V4 เป็นคนให้เกียรติผู้อื่น

ด้านความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า เปิดใจให้ตนเองเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า เห็นคุณค่าในตัวเอง มั่นใจในการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง

ด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า ต้องการเรียนรู้กับทีมคาดหวังให้เกิดความสามัคคี แสดงว่า มีทัศนคติบวกต่อเป้าหมายของชุมชน

ตารางที่ 32 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V5

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้	“สวัสดิ์ดีครับ ผมดูแลสาขาการปกครองท้องถิ่น การเรียนรู้พัฒนาตนเองมีเรียน Thai Mooc บ้าง แต่ส่วนใหญ่เรียนรู้จากงาน ลงไปทำวิจัยกับพื้นที่ วิจัยหลายโครงการแต่เราไม่ได้ถอดบทเรียน มีแต่ สรุปโครงการส่งส่วนกลางการเรียนรู้ก็เลยไม่ได้ ลงลึกอะไร...” “...ผมว่าจะตั้งทีมให้ช่วยกันถอดบทเรียนก็ยัง ไม่ได้ทำ ตอนที่มันศึกษา U2T มาทำงานกับเรา	1.เรียนรู้จาก หลักสูตรออนไลน์ และการลงมือทำงาน ประจำ 2.มีความตั้งใจกับ การฝึกอบรม ที่ไม่ได้ นำไปใช้ประโยชน์	มีความตั้งใจเกี่ยวกับ การเรียนรู้ แสดงให้เห็น ถึงข้อจำกัด มีความกังวล ถึงการนำ ความรู้ไปใช้

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	พาเขาลงพื้นที่กับเราแล้วถอดบทเรียนกัน ก็ดีมาก ๆ การพัฒนาตัวเองก็ทำให้รู้สึกในเรื่องต่าง ๆ รู้วิธีแก้ปัญหา” “...ผมเข้าอบรมกับสถาบัน บางที่ไม่ได้เอามาใช้ประโยชน์ อย่างครวก่อนอบรมทำสื่อการสอนออนไลน์ พอเสร็จแล้วก็จ้างทำอยู่ดี ไม่ได้ทำเอง”	3. วางแผนว่าต้องการเรียนรู้จากการถอดบทเรียนในงานต่าง ๆ 4. ต้องการทีมในการเรียนรู้เชิงลึก	ประโยชน์
(2) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการสอน	“...การสอนรายวิชาปกครอง ของผมก็เหมือนท่านอื่น คือบรรยายซะส่วนใหญ่ แจกแบบฝึกหัด แจกชีส ทำ Project based เคยคิดทำบูรณาการรายวิชา ก็ยังไม่ได้ทำ”	1.จัดการเรียนการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก 2.ยังไม่ได้ลงมือทำตามแผนที่วางไว้	มีทัศนคติบวกต่อการสอน แต่มีความลังเลใจที่จะพัฒนาการสอนไปสู่แนวทางอื่น
(3) เหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้	“ตอนแรกคิดว่าบังคับ ตอนนี้จะออกก็เกรงใจไม่ใช่อะไร..งานเยอะมาก กลัวจะมาเรียนรู้ด้วยไม่ได้ตลอด แต่พอฟังเป้าหมายของชุมชนแล้วน่าสนใจดีนะ ผมขอร่วมเรียนรู้ด้วยละกัน แล้วเรียนรู้กันในกลุ่มเฟซบุ๊กด้วย ไข่ม้อยครับ..แบบนี้ได้..ไม่มีปัญหา ไม่กระทบงานผม”	1.ให้ความสนใจกับเป้าหมายที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ 2. ตัดสินใจเข้าร่วมเพราะชุมชนเฟซบุ๊กเข้าถึงง่าย ไม่กระทบงานประจำ	มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น
(4) ความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น	“...ยินดีเลยครับ อันนี้ควรมีมานานแล้ว ผมเองเคยคุยกับท่าน ผอ.สถาบัน ว่าอยากให้ส่วนกลางจัดมาพบกันบ่อยๆ แลกเปลี่ยนกันสำคัญนะ อย่าคิดว่าบริบทไม่เหมือนกัน แล้วเรียนรู้ไม่ได้ มันจะเกิดไอเดียใหม่ ๆ ทุกวันนี้เราก็ LINE มีเฟซบุ๊กกันทุกคน จัดแบบออนไลน์ ทุกคนก็เข้าร่วมได้ แต่วิธีการเรียนรู้ด้วยกันพวกเรายังไม่มีนะ”	1.เห็นความสำคัญการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 2.เปิดใจร่วมเรียนรู้ กับผู้อื่นถึงแม้จะบริบทต่างกัน	มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น
(5) ประเมินตนเอง	“...เรื่องความตั้งใจนี่คงเต็ม 100 แต่การเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ยังต้องเรียนรู้อีกหลายอย่างครับ”	เข้าใจตนเองและระดับความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง	มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง
(6) ความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้	“...ถ้าได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาแนวทางการสอนใหม่ๆ ได้จริง ผมว่าสุดยอดมากนะพร้อมเรียนรู้ไปด้วยกันครับ”	1.เปิดใจที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ถึงแม้จะทราบข้อจำกัดของ	มีทัศนคติบวกต่อเป้าหมาย

ประเด็นการถอด บทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
		ตนเอง 2.มีความต้องการที่จะ พัฒนาแนวทาง การสอน	ของชุมชน

จากตารางที่ 32 พบว่า อาสาสมัคร V5 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้จากหลักสูตรออนไลน์ และการลงมือทำงานประจำ แต่มีความลังเลใจกับการฝึกอบรม ที่ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ นอกจากนี้มีการวางแผนว่าต้องการเรียนรู้จากการถอดบทเรียน ในงานต่าง ๆ แต่ยังไม่ได้ลงมือทำ และต้องการทีมในการเรียนรู้เชิงลึก เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีความลังเลใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดมีความกังวลถึงการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า จัดการเรียนการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก และยังไม่ได้ลงมือทำตามแผนที่วางไว้ เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่ามีทัศนคติบวกต่อการสอนของตนเอง แต่มีความลังเลใจที่จะพัฒนาการสอนไปสู่แนวทางอื่น

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า ให้ความสนใจกับเป้าหมายที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ และตัดสินใจเข้าร่วมเพราะชุมชนเพชบุ๊คเข้าถึงง่าย ไม่กระทบงานประจำ ซึ่งจะเห็นว่า V5 เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดใจร่วมเรียนรู้ กับผู้อื่นถึงแม้จะบริบทต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า เข้าใจตนเองและระดับความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง นอกจากนี้ด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า มีความต้องการที่จะพัฒนาแนวทางการสอน แสดงว่า มีทัศนคติบวกต่อเป้าหมายของชุมชน

ตารางที่ 33 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V6

ประเด็นการถอด บทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์ เดิมเกี่ยวกับการ เรียนรู้	“ผมดูแลสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เกษตรอินทรีย์ จะขอพูดในภาพรวม ในรายวิชา และความ รับผิดชอบสาขาวิชา เรื่อง ประสบการณ์เดิม เกี่ยวกับการเรียนรู้ของตัวเองนะครับ เนื้อหาวิชา เปลี่ยนแปลงไปเยอะมากจากความรู้เดิมที่เป็น	1.มีความพยายาม ในการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง 2.ยังไม่แน่ใจ เกี่ยวกับแนวทาง	1.มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ เปิด ใจศึกษาเรื่องใหม่ เพื่อพัฒนาตัวเอง

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	<p>ฐานตอนเรียน มาถึงวันนี้ผมต้องปรับวิธีการเรียนรู้ การสอน การออกแบบ การวัดประเมินผล ที่ตรงกับหลักวิชาใหม่ ผมค่อนข้างจะเอาใจใส่เป็นอย่างมาก เพราะการเรียนทุกวันนี้ในเนื้อเดิมนั้น อาจจะไม่ใช่พอ การเรียนนอกห้องเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีผลสำคัญ ผู้สอนต้องเข้าใจ เนื้อหาอย่างท่องแท้ ผสมผสานกับองค์ความรู้เดิมและใหม่ควบคู่กันไป กับ Thai Mooc และการออกแบบการเรียนรู้ต้องอาศัยทักษะต่าง ๆ ที่จะต้องเป็นองค์ประกอบ ถึงจะทำบทเรียนออนไลน์ได้ดี น่าสนใจ ในส่วนตัวคิดว่าน่าจะเสริมทักษะ การพูดการเล่าเรื่องหน้ากล้อง เทคนิคการ แสดงท่าทางที่น่าสนใจ การสรุปเนื้อหาวิชา ที่ กระชับ ได้ใจความ ผมต้องเรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่ม อีก ตอนนี้ผมต้องการทำผลงานวิชาการก็สนใจ เรื่องเทคโนโลยี แต่อยู่ในช่วงกำลังศึกษาค้น...”</p>	<p>ปฏิบัติ 3.มีเป้าหมายการเรียนรู้</p>	
(2) ประสบการณ์ เดิมเกี่ยวกับการ สอน	<p>“...การออกแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เดิมที่ใช้ Google classroom Zoom และ LINE ก็จะเป็นการบรรยาย และให้งานทำ มี ใบความรู้ ใบงานมีแหล่งสืบค้นให้ และติดตาม ตรวจสอบงานตามเนื้อหาหัวข้อที่ให้ ใครส่งงานครบก็ผ่าน...”</p>	<p>1.จัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบบรรยาย 2.มีกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหา คำตอบจากแหล่งเรียนรู้ที่ให้</p>	<p>มีทัศนคติบวกใน การจัดการเรียน การสอนของ ตนเอง ถึงแม้ว่าจะ ยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับ การออกแบบการ สอนแบบใหม่ๆ</p>
(3) เหตุผลที่สมัคร เข้าร่วมเรียนรู้ใน ชุมชนนี้	<p>“ต้องการศึกษาแนวทางใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ ที่จะเอาไปช่วยทำผลงานวิชาการ และผมคิดว่า บางครั้งการคิดคนเดียว โอเคไม่มี ก็วนกลับมาที่ ความคิดเดิม...”</p>	<p>1.เข้าร่วมเพราะมี เป้าหมายส่วนตัว 2.สนใจการเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น</p>	<p>มีทัศนคติบวกกับ การเรียนรู้กับผู้อื่น</p>
(4) ความรู้สึกที่จะ ได้เรียนรู้ร่วมกับ ผู้สอนจากวิทยาลัย ชุมชนจังหวัดอื่น	<p>“..ได้แนวคิดร่วมกัน แลกเปลี่ยนเทคนิคต่าง ๆ ทักษะแต่ละคนมีประสิทธิภาพ ผมเคารพ ความสามารถ ทักษะของคนอื่น เพราะแต่ละคน ชำนาญต่างกัน ต่างสาขาวิชา และคามถนัด แต่ที่ น่าสนใจคือ ร่วมกันคิดทำ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจ mind set”</p>	<p>1.เปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้กับผู้อื่น 2.เคารพผู้อื่น 3.ชื่นชมทักษะ ความสามารถของผู้อื่น</p>	<p>มีทัศนคติบวกกับ การเรียนรู้กับผู้อื่น</p>

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(5) ประเมินตนเอง	“ผมขอประเมินงานตอนนี้โดยนะครับ กำลังทำบทเรียนออนไลน์ ในส่วนตัวถือว่ายังทำได้ไม่ถึงกับความตั้งใจที่วางไว้ มีเวลาเตรียมตัวน้อย ทั้งเนื้อหา เวลา การประสานพื้นที่ ห่วงเรื่องเวลา ถ่ายทำมากที่สุด มันเร่งรัดมาก”	มีความเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เข้าใจตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนาต่อยอด	มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และงานที่สามารถวิเคราะห์ข้อจำกัดได้
(6) ความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้	“ต้องการทีมที่จะช่วยกันออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ที่น่าสนใจมากกว่าบรรยายใน google classroom”	มีความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองโดยเชื่อมั่นว่าการเรียนรู้แบบชุมชนจะสามารถพัฒนาแนวคิดได้	มีทัศนคติบวกต่อเป้าหมายของชุมชน

จากตารางที่ 33 พบว่า อาสาสมัคร V6 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ เป็นผู้มีความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง แต่ยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะมีเป้าหมายการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ เปิดใจศึกษาเรื่องใหม่ เพื่อพัฒนาตัวเอง

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบบบรรยาย มีกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบจากแหล่งเรียนรู้ที่ เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ถึงแม้ว่าจะยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับการออกแบบการสอนแบบใหม่ๆ

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า สมัครเข้าร่วมเพราะมีเป้าหมายส่วนตัว มีความสนใจการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะเห็นว่า V6 เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับทีม

ด้านความรู้สึกรักที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า เปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้กับผู้อื่น เคารพผู้อื่น ชื่นชมทักษะความสามารถของผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า มีความเข้าใจตนเอง และมีพร้อมที่จะพัฒนาต่อยอด มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง

ด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า มีความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองโดยเชื่อมั่นว่าการเรียนรู้แบบชุมชนจะสามารถพัฒนาแนวคิดได้ แสดงว่ามีทัศนคติบวกต่อเป้าหมายของชุมชน

ตารางที่ 34 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V7

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้	“...2 ปีที่ผ่านมาที่ วิทยาลัยจัดงบประมาณให้ทำบทเรียนออนไลน์ เขาให้เลือกว่าจะทำขึ้นยูทูป หรือ Thai Mooc ผมเลือกทำ Thai Mooc มันยากมากครับ ทำแล้วไม่ผ่าน ปีแรกไม่สำเร็จ มาสำเร็จปี 65 ตอนนั้นขึ้นไป 2 รายวิชาแล้วครับ ผมเรียนรู้อะไรเอง ทำเองทั้งหมดไม่ได้จ้างเลย พอส่งไป เขาตรวจให้แก่ว่า เราก็แก้งานกว่าจะผ่าน พอครั้งต่อไปก็ไม่ผิดซ้ำที่เดิม รู้สึกว่ากระบวนการง่ายขึ้นเรื่อยๆ เพราะเรารู้ทางแล้ว”	มีผลงานที่ประสบความสำเร็จ จาก การเรียนรู้ด้วยตัวเอง และเรียนรู้ จากความผิดพลาด	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ ไม่ยอมแพ้เมื่อเกิดความผิดพลาด
(2) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการสอน	“อันที่จริงผมไม่ได้รับผิดชอบรายวิชาคอมพิวเตอร์ แต่ตอนนี้มาช่วยงานสอนคอมพิวเตอร์อยู่ ปีที่แล้วก็สอนทั้งปี เพราะพอ เห็นว่าผมทำได้ สำหรับวิธีก็สอนให้เด็กปฏิบัติทำแบบที่ผมทำ ผมไม่ค่อยชอบบรรยายหรอก กลัวเด็กไม่เข้าใจ กำหนดเป้าหมายขึ้นงานกัน แล้วลงมือทำเลยครับ”	1. สอนด้วยวิธีลงมือทำ สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ชิ้นงาน 2. มีความเห็นใจผู้เรียนแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา	มีทัศนคติบวกในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง
(3) เหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้	“...สนใจเรียนกับรูเพิ่มเติมครับ”	เปิดใจเรียนรู้เพิ่มเติม	มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น
(4) ความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น	“ดีใจครับ ยินดีที่ได้เข้าร่วมเรียนรู้กับอาจารย์ท่านอื่นๆ”	เปิดใจเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ถึงแม้ว่าตนเองจะชอบความเป็นส่วนตัว	มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น
(5) ประเมินตนเอง	“ถ้าประเมินตนเองด้านทักษะ ผมให้คะแนนสูง แต่ถ้าด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคม ผมยังต้องเรียนรู้ พัฒนาตัวเองอีกหลายอย่าง บางครั้งก็มีความเป็นส่วนตัวสูง และพูดไม่เก่ง”	1. เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแต่มีสร้างผลงานเพียงลำพัง 2. มีข้อจำกัดด้านการสื่อสาร	มีทัศนคติบวกต่อตนเอง เข้าใจว่าบกพร่องด้านใด

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(6) ความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้	“ถ้าตามเป้าหมาย ก็อยากเห็นแผนการสอนที่สร้างสรรค์ แบบใหม่ ออกนอกกรอบแบบที่เราคุยกันวันนี้”	ต้องการแผนการสอน และเห็นด้วยกับการพัฒนาแผนรูปแบบใหม่	มีทัศนคติบวกต่อเป้าหมายของชุมชน

จากตารางที่ 34 พบว่า อาสาสมัคร V7 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ มีผลงานที่ประสบความสำเร็จ จากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และเรียนรู้จากความผิดพลาด เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ ไม่ยอมแพ้เมื่อเกิดความผิดพลาด

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า 1.สอนด้วยวิธีลงมือทำ สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ชิ้นงาน มีความเห็นใจผู้เรียนแบบเอาใส่เข้ามาใส่ใจเรา เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า เปิดใจเรียนรู้เพิ่มเติมซึ่งจะเห็นว่า V7 เป็นผู้มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านความรู้สึกรักที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า เปิดใจเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นถึงแม้ว่าตนเองจะชอบความเป็นส่วนตัว ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองแต่ก็สร้างผลงานเพียงลำพัง มีทัศนคติบวกต่อตนเอง

ด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า ต้องการแผนการสอนและเห็นด้วยกับการพัฒนาแผนรูปแบบใหม่ คาดหวังนำแนวคิดใหม่ ไปต่อยอด แสดงว่าเข้าใจเป้าหมายและมีทัศนคติบวกต่อชุมชนฯ

ตารางที่ 35 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ของอาสาสมัคร V8

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้	“..สวัสดิ์ค่ะ ที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี การเรียนรู้ของพี่ก็คือสั่งสมประสบการณ์มาเรื่อย ๆ จากที่สอนเด็ก ๆ ทุกวัน อะไรๆ มันเปลี่ยนแปลง หลักสูตรก็เปลี่ยนใหม่ เราก็ต้องปรับตัว แต่ถ้าไปลง	1.เรียนรู้จากการทำงาน 2.ไม่แน่ใจเรื่องการเรียนรู้สิ่งใหม่เพราะไม่มีเวลา	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่

ประเด็นการถอด บทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถาม แบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	เรียนคอร์สต่าง ๆ ที่ไม่ได้ไปเลยคะ ยกเว้น อบรมกับสถาบัน เพราะที่ไม่มีเวลาเลย ต้องทำผลงาน และทำวิจัยด้วย ก็อาศัยทำไป เรียนรู้ไป ส่วนใหญ่ที่อยากเรียนรู้มาก ๆ คงเป็นเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล การสอน ออนไลน์อะไรพวกนั้น เพราะไม่ถนัดเลย ตอนช่วงโควิดก็ฝึกใช้ google classroom กับ Zoom”		
(2) ประสบการณ์เดิม เกี่ยวกับการสอน	“...บัญชีเป็นวิชาที่เรียนแล้วเครียด ถ้าคน ไม่รักจริง คณิตศาสตร์บัญชีมีหลายตัว จะหาความสนุก ผ่อนคลายอะไรก็ยาก น.ศ.ก็เลยต้องฟังบรรยายเป็นหลัก วิชา คณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน เรายังต้อง สอนในห้องเรียน เพราะเนื้อหาเยอะตอนนี้มี ให้เรียนกับ Thai Mooc ตามนโยบายของ สถาบันบ้างแต่ก็เน้นบรรยาย แจกเอกสาร ประกอบการสอน แต่ น.ศ ของเราน่ารัก ทุกคน เขาขยัน ใจเขารักบัญชีกันจริงๆ งานเยอะแค่ไหนก็ไม่มีใครเกเร...”	1.มีความรักในวิชาชีพ และการสอน 2.สอนแบบบรรยาย 3.เนื้อหาวิชามีมากทำให้ ไม่แน่ใจที่จะออกแบบ วิธีการสอนแบบอื่น 4.มีความใส่ใจผู้เรียน 5.มีความรับผิดชอบสูง	มีทัศนคติบวก ต่อผู้เรียน และการสอน ของตนเอง
(3) เหตุผลที่สมัครเข้า ร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้	“ไม่ทราบว่าเป็นชุมชนอะไร แต่เห็นที่ ประกาศว่า เป็นชุมชนนำร่องให้กับสถาบัน ที่ก็เลยสมัคร คำว่าชุมชนนี้มี ความหมายดี เหมือนวิทยาลัยชุมชน”	เข้าร่วมเพราะต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของการนำ ร่อง ทำประโยชน์ให้กับ องค์กร	มีทัศนคติบวก ต่อองค์กร
(4) ความรู้สึกที่จะได้ เรียนรู้ร่วมกับผู้สอน จากวิทยาลัยชุมชน จังหวัดอื่น	“ที่ไม่ค่อยได้เรียนรู้กับใครมากนัก ส่วน ใหญ่อยู่แต่ที่วิทยาลัย ถ้าจะได้เรียนรู้กับ พื้นที่อื่นๆ ก็ดีคะ ยินดีคะ”	1.ยังไม่มีประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 2.เปิดใจพร้อมเรียนรู้	มีทัศนคติบวก กับการเรียนรู้ กับผู้อื่น
(5) ประเมินตนเอง	“...เป็นคนตั้งใจเรียนมาตั้งแต่เด็ก ค่ะแนนคง เต็มลิบนะคะ หากให้ประเมินตนเองเรื่องการ เรียน แต่ที่นี้พอโลกมันเปลี่ยนไป ความรู้มัน เปลี่ยนไปเยอะ ตรงนี้พอเราตามไม่ค่อยทัน แล้ว ทำให้รู้สึกเหนื่อยและล้ามาก แต่ เตรียมการสอนปกติเราก็ต้องเตรียมเยอะ	1.ภูมิใจในตัวเองและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้จะรู้สึกว่ามีภาระ มากขึ้นแต่มีความตั้งใจที่ จะเรียนรู้ต่อไป 2.พร้อมปรับตัวสู่การ	มีทัศนคติบวก ต่อตนเอง แต่ มีความไม่ แน่ใจต่อการ เรียนรู้ของ ตนเอง

ประเด็นการถอดบทเรียน	สาระสำคัญของการตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	อยู่แล้ว พอดต้องมาออนไลน์อีกก็เหนื่อยเป็น 2 เท่า ตอนนี้อยู่ไม่มีโควิดแล้ว ทำไมเราต้องไปวิ่งตาม ทำไมต้องบทเรียนออนไลน์ ไม่วิ่งตามได้ไหม ...ก็คงไม่ได้ เพราะสถานการณ์มันบีบเรา...มันคือการเปลี่ยนแปลงที่เราพยายามปรับตัวไปให้ได้...ไม่รู้จะให้คะแนนเท่าไรดีแต่จะทำให้ดีที่สุด”	เปลี่ยนแปลง แต่ไม่แน่ใจที่จะประเมินตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้ในปัจจุบัน	
(6) ความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้	“..คาดหวังความรู้ณะคะ ช่วยกันคิดหาทำอะไรใหม่ๆ เป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นความรู้ใหม่ที่เอ็งก็ใช้ทีมนี้แหละ ให้น้องๆ ช่วย พี่ว่าทีมสำคัญมาก”	1.ต้องการความรู้ใหม่ 2.ต้องการเรียนรู้กับทีม	มีทัศนคติบวกต่อของชุมชน

จากตารางที่ 35 พบว่า อาสาสมัคร V8 มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ เรียนรู้จากการทำงาน ไม่แน่ใจเรื่องการเรียนรู้สิ่งใหม่เพราะไม่มีเวลา เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่

ด้านประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ พบว่า เป็นผู้มีความรักในวิชาชีพของตนเองอย่างสูง แต่ด้วยเหตุที่เนื้อหาวิชามีมากทำให้ไม่แน่ใจที่จะออกแบบวิธีการสอนแบบให้หลากหลาย มีความใส่ใจผู้เรียน มีความรับผิดชอบสูง เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติ พบว่า มีทัศนคติบวกต่อผู้เรียน และการสอนของตนเอง

ด้านเหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า เข้าร่วมเพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการนำร่อง ทำประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งจะเห็นว่า V8 เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น พบว่า ยังไม่มีประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แต่เปิดใจพร้อมเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นผู้มีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้กับผู้อื่น

ด้านการประเมินตนเอง พบว่า ภูมิใจในตัวเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง แต่ไม่แน่ใจที่จะประเมินตนเองเกี่ยวกับการเรียนรู้ในปัจจุบัน และมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองด้านความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ พบว่า ต้องการความรู้ใหม่ เรียนรู้กับทีม แสดงว่ามีทัศนคติบวกต่อของชุมชน

ช่วงที่ 2 ชั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ (สัปดาห์ที่ 1 : ระหว่างวันที่ 8 – 15 พฤษภาคม 2566)

เป็นขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามเส้นทางที่แต่ละทีมเลือกเองโดยกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มเฟซบุ๊กแบบปิด ชื่อว่า “ชุมชนชวนคิด” มีระยะเวลา 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ 2) ทบทวนเป้าหมาย ตั้งคำถามชวนคิด 3) นำเสนอแหล่งเรียนรู้ และ 4) ถอดบทเรียนครั้งที่ 2

ซึ่งในช่วงที่ 2 นี้ อาสาสมัครทุกคนจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์แบบผสมผสาน ผ่านการสื่อสาร 3 วิธี คือ 1) พบกันในพื้นที่ หรือวิธีการของแต่ละทีม 2) พบกันแบบออนไลน์ เช่น การโพสต์การส่งข้อความ และการพูดคุยผ่านระบบวิดีโอคอลของเฟซบุ๊ก เป็นต้น ดังนี้

2.1 ผลการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ในแบบบันทึกการเรียนรู้ (Learning Contract)

ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับการใช้งานแบบบันทึกการเรียนรู้ และหารือร่วมกันถึงรูปแบบการส่งแบบบันทึกดังกล่าว ให้มีอิสระในการส่งแบบบันทึกการเรียนรู้ในรูปแบบใดก็ได้เมื่อบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้แล้ว ซึ่งหลังจากอธิบายการใช้งานแล้ว อาสาสมัครแต่ละทีมมีการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นคำถามที่ช่วยกันค้นหาคำตอบ ของแต่ละทีมในวันที่ 8 พฤษภาคม 2566 ดังนี้

ตารางที่ 36 ผลการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน

ทีม	คำถามการเรียนรู้หรือปัญหาที่ต้องการคำตอบ	กำหนดแนวคิดที่ควรทำ	กำหนดวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	ผลการระดมสมองของทีม
ทีมบัดดี้	แผนนอกกะลาห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมบัดดี้เป็นแบบใด	แนวคิดการทำงานเป็นทีมและแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันจากสื่อออนไลน์ หาแนวทางการสอนรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ น.ศ. วิทยาลัยชุมชน เพื่อนำมาต่อยอดกับประสบการณ์เดิมและทักษะของทีม	“คงเป็นยูทูปครับ ค้นหาง่ายมีทุกเรื่อง แต่ต้องเอามาศึกษาก่อน และประยุกต์ดูว่าจะเหมาะกับ น.ศ.ของเราไหม” (V1 แสดงความคิดเห็น) “ดูว่าโลกเขาไปถึงไหนบ้างเสร็จแล้วก็มาดูบ้านเรา อะไรที่เหมาะสมก็เอามาใช้ต่อยอดเอา ผมสองคนมีทักษะคนละอย่าง เดี่ยวคงนำมาบูรณาการกัน” (V2 แสดงความคิดเห็น)
ทีมคาเฟ่	แผนนอกกะลาห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมคาเฟ่เป็นแบบใด	แนวคิดการระดมสมองช่วยกันค้นหาคำตอบ	แยกกันเรียนรู้ และกลับมาหารือกับทีมระดมสมอง ช่วยกันคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ	“เราอาจจะแยกกันไปค้นหารูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ แล้วมาแชร์กันครับ” (V5 แสดงความคิดเห็น)

ทีม	คำถามการเรียนรู้หรือปัญหาที่ต้องการคำตอบ	กำหนดแนวคิดที่ควรทำ	กำหนดวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	ผลการระดมสมองของทีม
			การเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ แบบออกนอกกรอบ	“ตอนมาแชร์กันนี้แต่ละครั้งที่จะได้ออเดีย” (V3 แสดงความคิดเห็น) “แต่ละคนมีทักษะไม่เหมือนกัน ก็คงช่วยกันคิดในแง่มุมต่าง ๆ จากตามความเก่งของแต่ละคน”(V4 แสดงความคิดเห็น)
ทีมคูหูออนไลน์	แผนนอกกะลาห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมคูหูออนไลน์เป็นแบบใด	แนวคิดการค้นหาคำตอบที่ต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนตามที่ผู้เรียนต้องการและเอาไปใช้ประโยชน์ได้จริง	เรียนรู้จากประสบการณ์ การลงพื้นที่ชุมชน และค้นหาวิธีการที่ผู้เรียนชอบก่อนนำมาทำแผน	“ของมันเป็นแผนนอกกะลา เพราะสอนปศุสัตว์ ต้องการทำฐานข้อมูลไว้เป็นสื่อการสอนและให้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ตั้งใจจะทำผลงานวิชาการเรื่องนี้ด้วย ยังไม่ทราบว่า จะเป็นรูปแบบใดที่จะเป็นประโยชน์กับ น.ศ.และชุมชน (V6 แสดงความคิดเห็น) “ผมคงซัพพอร์ต V6 แต่เสนอว่าทำแล้ว น.ศ. จะใช้ได้ไหม ชาวบ้านจะได้เอาไปใช้ด้วย ต้องหาข้อมูลก่อนครับ” (V7 แสดงความคิดเห็น)
ทีมฉายเดี่ยว	แผนนอกกะลาห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมฉายเดี่ยวเป็นแบบใด	ศึกษาแนวทางให้ น.ศ. นำความรู้ไปปฏิบัติในชีวิตจริง	ต่อยอดจากประสบการณ์เดิมของตนเอง พัฒนาความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม	“อยากให้ได้แผนที่ใช้ประโยชน์ได้จริงค่ะ น.ศ.จะได้ไม่เครียด อยากให้เขามีเป้าหมาย เช่น ต้องการทำอะไรอะไรจะอะไรแบบนี้ไปเลย คงนำความรู้ที่ฝึกอบรมมาประยุกต์ค่ะ” (V8 แสดงความคิดเห็น)

จากขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ ในแบบบันทึกการเรียนรู้ (Learning contract) พบว่า อาสาสมัครทุกคนมีความมั่นใจที่จะกำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นลักษณะคำถามของการเรียนรู้ ปัญหาที่ต้องการคำตอบ จากแบบบันทึกการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทำให้เกิดการกำหนดเส้นทางการค้นหาคำตอบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งจากการสังเกตพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายดังกล่าว พบว่า ทุกคนมีการใช้คำพูดส่งเสริมซึ่งกันและกัน และเกิดบรรยากาศของความสามัคคี แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีทัศนคติบวกต่อผู้อื่น อีกทั้งการตั้งเป้าหมายลักษณะทีมนี้ช่วยสร้างบรรยากาศของการมีความรับผิดชอบร่วมกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ผลการทบทวนเป้าหมายของชุมชน และตั้งคำถามชวนคิด

หลังจากดำเนินการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยความสะดวกหรือ “ฟา” (Facilitator) ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ 8 ประการได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ 2) ผู้อำนวยความสะดวก 3) ผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน 5) จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6) สนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น และ 8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ โดยได้บูรณาการบทบาททั้ง 8 ข้อ และเลือกใช้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศของชุมชน ด้วยการออกแบบป้ายประกาศในกลุ่มเฟซบุ๊ก หรือ ชุมชนชวนคิด เป็นรูปภาพและประโยคที่กระตุ้นให้อาสาสมัครทุกคนได้ยึดเป็นแนวทางในการเรียนรู้ เพื่อหาคำตอบร่วมกันซึ่งเป็นเป้าหมายของชุมชน อีกทั้งวิเคราะห์เป้าหมายดังกล่าวเพื่อออกแบบคำถามชวนคิดให้สอดคล้องเชื่อมโยงไปสู่การหาคำตอบดังนี้

“แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง”
ของชาววิทยาลัยชุมชน เป็นอย่างไร

ซึ่งผลตอบรับคืออาสาสมัครทุกคนกดชอบ (Like) และกดรูปหัวใจ แสดงถึงความเห็นด้วยกับประเด็นดังกล่าวนี้และแสดงความคิดเห็นกับคำถามต่าง ๆ โดยสรุปดังต่อไปนี้

2.1.1) ผลการวิเคราะห์คำตอบของอาสาสมัคร

หลังจากการสื่อสารข้อมูลเบื้องต้นผ่านการประชุมออนไลน์แล้ว จะเป็นขั้นตอนของการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ ตามความสะดวกของแต่ละทีม โดยผู้อำนวยความสะดวกทำหน้าที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในกลุ่มเฟซบุ๊กแบบปิด หรือ “ชุมชนชวนคิด” ที่ตั้งขึ้น โดยเริ่มจากการโพสต์ (post) หรือการตั้งประเด็นคำถามต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการและเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้คำถามนั้น ๆ ในกลุ่มเฟซบุ๊ก ซึ่งสามารถสรุปสถานการณ์ได้ดังนี้

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิด วันที่ 9 พฤษภาคม 2566

ผู้ตอบ	คำตอบ	สกัดประเด็นคำตอบ
คำถามที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในฝันของคุณเป็นอย่างไร		
V1	“ต้องไม่เครียด เรียนรู้อะไรๆ”	เป็นชุมชนแบบไม่เครียด
V5	แสดงความคิดเห็นแบบภาพการ์ตูนดีใจ มีความสุข	
คำถามที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบใด ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และส่งเสริมอย่างไร		
V4	“ชุมชนก็คือทีม ทีมช่วยสร้างพลังการเรียนรู้”	เกิดพลังทีมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้

ผู้ตอบ	คำตอบ	สกัดประเด็นคำตอบ
V1	“นำตัวเองคนเดียว มีข้อ แต่ถ้าอยู่ในทีม มีเพื่อน บางคน สำเร็จให้ดูมันมีแรงฮึดได้นะ”	ทีมทำให้เห็นความสำเร็จของเพื่อน และช่วยสร้างแรงขับเคลื่อน
V2	“ต้องดูว่าชุมชน ..เข้าไปแล้วเครียดไหม บางคนไม่ชอบความกดดัน ผมก็ไม่ชอบ แบบนี้เรียนรู้คนเดียวดีกว่า ถ้าพวกเราทำชุมชนแบบไลฟ์สไตล์ แบบชีว จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดีกว่า ช่วยนำการเรียนรู้ได้ อันนี้ผมเสนอแนะ”	เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ที่เรียนรู้แบบผ่อนคลาย
V1	“เห็นด้วยนะครับ ชุมชนต้องมีความสุข ไม่เพิ่มภาระ”	ต้องไม่เพิ่มภาระงานให้กับสมาชิก
คำถามที่ 3 เรียนรู้อย่างไรให้มีความสุข		
V4	“เรียนรู้แบบไม่ถูกบังคับ”	ไม่มีการบังคับ
V1	“เรียนรู้เรื่องที่ชอบ แบบนี้คงสนุกชีว”	เลือกวิธีเรียนรู้ตามอัธยาศัย
V3	“ถ้าถูกบังคับ หรือมีความเครียด ผมว่าไม่ได้เรียนรู้อะไรหรอก แค่ทำงานส่งไป ได้คะแนน ก็จบ แล้วก็ไม่เคยเอาความรู้อะไรไปใช้ แต่เกณฑ์ก็ยังมี”	ความเครียดเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้
V5	“อันที่จริง ผมก็ไม่ค่อยได้คิดถึงเรื่องนี้นะครับ ถ้ากับนักศึกษา ผมตั้งเกณฑ์เยอะ..บางที่เราคิดถึงใจเขาใจเราบ้างก็ดี จะได้เปลี่ยนวิธีสอนบ้างออกนอกกะลาไปเลย”	ผู้สอนควรนึกถึงใจผู้เรียน แบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา
V6	“สำหรับผมนะ พอรู้ว่า เราจะเอาความรู้ไปทำอะไร ไปทำอาชีพ ได้เงินเพิ่ม พอคิดแล้วมีความสุขมาก เป้าหมายชัด แล้วค่อยหาวิธีเรียนเองอะไรเอง แบบแอดเวนเจอร์”	รู้ว่าจะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร
V1	“ของผมชอบตรงที่ดูรูปแล้วทำตาม ชอบมาก เป็นเรื่องที่เรารู้สึกเองได้เสรี ทำให้เรียนรู้ไปกับมันได้ดี มีความสุข”	ได้ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ และเลือกวิธีการเรียนรู้เอง
คำถามที่ 4 อะไรที่ทำให้คน คนหนึ่ง ลุกขึ้นมาเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจนประสบความสำเร็จ		
V1	“มีแรงจูงใจบางอย่าง”	เกิดแรงจูงใจที่ทำให้เรียนรู้
V2	“ถ้าชอบ เรียนรู้สนุกๆ พอรู้แล้วก็เลิก ไปหาเรื่องใหม่เรียน ก็จะไม่เชื่อมโยงอะไร แบบผมเรียน AI พอรู้แล้วก็ไปเรียนเรื่องอื่นต่อ เพราะไม่ได้เอาไปใช้ในชีวิตแบบนี้ไม่ครบวงจรของ SDL”	หากเรียนแล้วไม่รู้ว่าเอาไปใช้ประโยชน์อะไร แสดงว่ายังไม่ใช้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่สมบูรณ์
V6	“ต้องตั้งเป้าหมายว่าจะทำอะไร เอาไปใช้ที่ไหน ใช้อย่างไร แล้วมีวินัย”	ควรมีเป้าหมาย และวินัย
V4	“ความฝันที่จะประสบความสำเร็จ มีเป้าหมายในชีวิต ทำให้ต้องการเรียนรู้”	การตั้งเป้าหมายในชีวิต
V3	“เป้าหมายต้องแรงๆ ต้องการจริง ๆ หรือเกิดจากปัญหาที่ทำให้เราต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ จริงไหมครับ”	ปัญหาทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่

ผู้ตอบ	คำตอบ	สกัดประเด็นคำตอบ
V5	“บางคนมีเป้าหมายโน่นนี้ ลูกขึ้นมาแพลนหนึ่ง วางแผนอย่างดี แพลนแล้ววิ่งไปเลย แบบผมนี่ไง ผมเป็นบ้อยครับ”	มีเป้าหมายแล้ว ต้องลงมือทำ
ทุกคน	ทุกคนโพสภาพการ์ตูนหัวเราะ	
V1	ตอบโพสของ V5 “เพราะอะไรครับ”	
V2	ตอบโพสของ V5 “วินัย นะ ผมว่า”	วินัย
V3	ตอบโพสของ V5 “แรงฮึดใช้ไหม”	แรงฮึดเคลื่อนไหว
V4	ตอบโพสของ V5 “เห็นด้วยครับ มีเป้าหมายแล้วต้องลงมือทำ แสดงว่ามีบางอย่างพาไป จากแผนไปสู่การลงมือทำจริงจัง สิ่งนั้นคืออะไร”	มีบางอย่างระหว่างการตั้งเป้าหมาย และลงมือทำ

จากตารางที่ 37 พบว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่มีการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อช่วยกันตอบคำถามในชุมชนชวนคิด และจากสถานการณ์ดังกล่าวยังพบอีกว่าอาสาสมัครที่ไม่ได้ตอบข้อความ ก็จะแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบด้วยการ กดชอบ (Like) หรือโพสเป็นรูปภาพการ์ตูนเคลื่อนไหว แสดงความเห็นด้วย และมีความสุข และจากการสกัดประเด็นคำตอบของอาสาสมัครที่ร่วมแสดงความคิดเห็น สามารถอธิบายรายคำถามได้ดังนี้

คำถามที่ 1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในฝันของคุณเป็นอย่างไร เป็นข้อคำถามที่ต้องการให้อาสาสมัครร่วมกันแสดงทัศนะเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบที่ตนชอบ ซึ่งมีผู้ตอบคำถามเพียง 1 คนคืออาสาสมัคร V1 ต้องเป็นชุมชนที่ไม่มีความเครียด

คำถามที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบใด ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและส่งเสริมอย่างไรได้บ้าง ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบต่อเนื่องและต้องการให้อาสาสมัครลงลึกในรายละเอียดที่จะเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายของชุมชน ซึ่งสามารถสกัดคำตอบได้ 3 ประเด็น คือ 1) ต้องเป็นชุมชนแบบสบาย ๆ ที่ไม่มีความเครียด 2) เป็นชุมชนที่ช่วยสร้างพลังทีมที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ 3) เป็นชุมชนที่ทำให้เห็นความสำเร็จของผู้อื่น เป็นแรงขับเคลื่อนการเรียนรู้ได้ของสมาชิกได้ และ 4) เป็นชุมชนที่ไม่เพิ่มภาระให้กับสมาชิก และเรียนรู้อย่างมีความสุข

คำถามที่ 3 เรียนรู้อย่างไรให้มีความสุข เป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยต่อยอดจากคำตอบของอาสาสมัครในข้อก่อนหน้า ซึ่งสามารถสกัดคำตอบได้ 7 ประเด็น คือ 1) ไม่มีการบังคับ 2) เรียนรู้ตามแบบที่ชอบ 3) ต้องไม่มีความเครียด เพราะความเครียดเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ 4) ผู้สอนควรนึกถึงใจผู้เรียนแบบ เอาใจเขามาใส่ใจเรา 5) รู้ว่าจะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร 6) ได้ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ 7) เลือกวิธีการเรียนรู้เอง

คำถามที่ 4 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเกิดขึ้นได้อย่างไร อะไรที่ทำให้คน คนหนึ่งลุกขึ้นมาเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งสามารถสกัดคำตอบได้ 4 ประเด็น คือ 1) แรงจูงใจ 2) วินัย

พาไปสู่เป้าหมายได้ 3) มีเป้าหมายในชีวิต 4) ปัญหา และ 5) มีบางอย่างที่จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำหลังจากตั้งเป้าหมายแล้ว

ตารางที่ 38 ผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิดวันที่ 10 พฤษภาคม 2566

ผู้ตอบ	คำตอบ	สกัดประเด็นคำตอบ
คำถามที่ 1 วันนี้แต่ละทีมนำตนเองไปเรียนรู้อะไรมาบ้าง มาแชร์กันหน่อย		
V4	“ผมเตรียมการสอน ไม่ค่อยว่างเลย”	
V1	ตอบเป็นรูปภาพตนเองขณะเข้าประชุมออนไลน์กับสถาบัน และพิมพ์ว่า “บัดนี้ผมวันนี้ลงพื้นที่ ส่วนผมมีประชุมทั้งวัน ถือว่าเรียนรู้ในที่ประชุมละกันครับ”	เรียนรู้จากงานที่ทำ
V3	ตอบเป็นภาพตนเองนั่งคุยกับสมาชิกในทีมคือ V5 ในร้านกาแฟและพิมพ์ข้อความว่า “ทีมค่าเฟรายงานตัวครับ... นี่ไงห้องเรียนไร้รูปร่าง คุยกันไปเรื่อย สารจะมีบ้าง ไม่มีบ้าง แต่ได้ไอเดียใหม่ๆ ตลอดแบบนี้ใช้ได้ไหมครับ ”	เรียนรู้ด้วยการพบปะกับเพื่อนร่วมทีมในสถานที่ที่ชอบ
V7	ตอบโพสของ V3 “สวัสดีครับ”	
V6	ตอบโพสของ V3 “คาเฟ่ สมชื่อทีม”	
V5	ตอบโพสของ V3 “แบบนี้เขาเรียกว่าไปเรียนในที่ชอบที่ชอบครับ”	
ทุกคน	ทุกคนโพสภาพการ์ตูนหัวเราะ	
คำถามที่ 2 ผู้สอนวิทยาลัยชุมชน เป็น “Teacher” หรือ เป็น “Fa”		
V4	“คำถามนี้ชวนผมคิดมาก ใครถามก็บอกว่าเป็นฟา สิครับ แล้วเป็นแบบไหนล่ะครับ”	เป็นฟา
V6	“ผมเพิ่งเคยเกี่ยวกับฟา มาหลายครั้งแล้ว ตามที่ผมเข้าใจนะ การอำนวยความสะดวกไม่ใช่การสอน แต่ teacher คือผู้สอน ถ้าจะเป็นครูแบบฟา แสดงว่าต้องลดการสอนลง และอำนวยความสะดวกให้เขาเรียนรู้เอง ผมเข้าใจถูกไหม้ยัย หรือเอา 2 คำนี้มารวมกัน”	การอำนวยความสะดวกไม่ใช่การสอน
V5	ตอบโพสของ V6 “ลดการสอน... แล้วค่าสอนทำไงครับ”	
V6	ตอบโพสของ V5 “คิดแบบนอกกะลาไปครับ”	
ทุกคน	ทุกคนโพสภาพการ์ตูนหัวเราะ	
V1	“ถ้าให้เลือกรู้ก็เลือกฟา ถึงจะถูกต้อง ยุคสมัยเปลี่ยนไป เด็กเรียนใน google แล้วบอกว่ารู้เยอะกว่าที่ครูสอนก็มี แต่ถ้าเลือก teacher ก็ต้องเป็น teacher ที่รู้มากกว่า google หรือ AI ซึ่งเป็นไปไม่ได้ ผมเห็นว่าควรเป็นฟา ที่นักศึกษาขงเรียกว่าอาจารย์นะครับ”	เป็นฟา
V3	“น่าคิด ต้องไปเรียนรู้เพิ่มเติม การเป็นผู้อำนวยความสะดวกฟังดูง่าย แต่ความสะดวกอะไร จัดหาอุปกรณ์ให้ หรืออะไร ที่วิทยาลัยผม	เป็นฟา และจัดหาอุปกรณ์การเรียนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวก

ผู้ตอบ	คำตอบ	สกัดประเด็นคำตอบ
	จัดหาให้ไม่ได้ขาด อุปกรณ์ครบครัน ให้ยืมโน้ตบุ๊กกลับบ้านไปเรียนออนไลน์ที่บ้าน”	สะดวกให้กับผู้เรียน
V6	“ทั้ง 2 อย่างครับ ครูก็ต้องเป็นฟาด้วย นักศึกษาได้ความรู้ด้วย ได้ความสนุกสนานด้วย พอสวมบทบาทฟา ก็ชวนเด็ก ๆ ทำกิจกรรมสนุก ๆ”	ทั้ง 2 อย่าง
V2	“ผมว่าครูยังงี้ก็คือครู ส่วนเป็นฟา เป็นส่วนเสริมมากกว่า อินเทอร์เน็ต มีความรู้เยอะก็จริง แต่มันไม่ได้ถูกทั้งหมด ถึงยังงี้เด็ก ก็ต้องการครูอยู่ดี อย่างผมเรียนรู้อะไรเรื่อง Micro Learning การทำวิดีโอ สั้น ในชั้นบรรยายเราก็ฟังวิทยากรสอน พอปฏิบัติเราก็ทำเอง เขาก็คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แบบนี้คือเป็นทั้งครูทั้งฟา”	ทั้ง 2 อย่าง

จากตารางที่ 38 พบว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่มีการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นปกติและต่อเนื่อง และจากการสกัดประเด็นคำตอบของอาสาสมัครที่ร่วมแสดงความคิดเห็น สามารถอธิบายรายคำถามได้ดังนี้

คำถามที่ 1 วันนี้แต่ละทีมนำตนเองไปเรียนรู้อะไรมาบ้าง มาแชร์กันหน่อย เป็นข้อความที่ต้องการให้อาสาสมัครแสดงสถานภาพปัจจุบัน ว่ามีการเรียนรู้ในชุมชนกันอย่างไร ซึ่งได้รับคำตอบว่า ส่วนใหญ่ติดภารกิจงานประจำ และมี 1 ทีมเรียนรู้ด้วยการพบปะกับเพื่อนร่วมทีมในสถานที่ที่ชอบ คือทีมค่าเฟ่ และบรรยายภาคในชุมชนยังคงเป็นไปด้วยดีมีปฏิสัมพันธ์ มีการโต้ตอบและให้กำลังใจด้วยการกดชอบให้กับโพสของเพื่อน

คำถามที่ 2 ผู้สอนวิทยาลัยชุมชน เป็น “Teacher” หรือ เป็น “ฟา” เป็นข้อความที่ต้องการให้แสดงความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์ทั้งตนเองและภาพรวม ซึ่งสามารถสกัดคำตอบได้ประเด็น ดังนี้ 1) ผู้สอนวิทยาลัยชุมชนควรเป็นฟา แต่เป็นได้อย่างไร 2) การอำนวยความสะดวกเป็นการสอนหรือไม่ 3) เป็นทั้งฟา และ ผู้สอน

จะเห็นได้ว่าเกิดปรากฏการณ์คำถามซ้อนอยู่ในคำตอบ และเป็นประเด็นให้วิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในลำดับต่อไปอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2.1.2) ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ และการแก้ปัญหา

ระหว่างวันที่ 11 – 12 พฤษภาคม 2566 พบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น 3 เหตุการณ์ ประเด็น คือ (1) บรรยายภาคการเรียนรู้หยุดนิ่ง คือ หลังจากผู้วิจัยโพสคำถามชวนคิดเพิ่มเติมวันที่ 11 พฤษภาคม 2566 เพื่อทบทวนเป้าหมายและต้องการให้อาสาสมัครแจ้งสถานการณ์เรียนรู้ของตน โดยใช้คำถามว่า “มีไอเดีย“แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง” กันแล้วหรือยังคะ มาแชร์กันหน่อย แต่ไม่มีอาสาสมัครคนใดตอบคำถาม ไม่มีการโต้ตอบในชุมชนส่งผลให้ความเคลื่อนไหว (2) อาสาสมัคร V8

ขอออกจากชุมชนฯ และ (3) การเลือกใช้คำพูดสนทนาที่เหมาะสม ในกรณีอาสาสมัครส่งข้อความส่วนตัวมาหาผู้วิจัยในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดความสับสนในการเลือกใช้คำพูดสนทนาที่ถูกต้อง ซึ่งจากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขดังต่อไปนี้

(1) สถานการณ์บรรยากาศการเรียนรู้หยุดนิ่งและการแก้ปัญหา

ผู้วิจัยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และค้นพบว่าควรมีการพัฒนา “ฟาส์ลับ” หรือผู้ที่ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบไม่เปิดเผยตัว มีบทบาทช่วยประสานรอยร้าวในชุมชน และชื่นชม สร้างพลังบวก และกำลังใจให้กับอาสาสมัครคนอื่น โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีจิตอาสา มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ และมีจิตใจเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้ควรคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ในชุมชนฯ โดยการวิเคราะห์รายบุคคลอย่างรอบคอบจากกระบวนการถอดบทเรียนที่ผ่านมา

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์รายบุคคลในขั้นตอนการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 พบว่าอาสาสมัคร V4 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวครบถ้วน ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งข้อความสนทนาส่วนตัวไปหาอาสาสมัคร V4 เพื่อพูดคุย และหาโอกาสสร้างความร่วมมือ โดยชักชวนให้เป็นผู้ร่วมสร้างบรรยากาศในชุมชน และช่วยให้กำลังใจอาสาสมัครคนอื่น ด้วยการโต้ตอบหรือกดชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อไม่ให้บรรยากาศการเรียนรู้หยุดชะงักไป อีกทั้งชื่นชมทักษะของผู้อื่นอย่างเต็มใจ ทั้งนี้ต้องไม่บอกให้อาสาสมัครคนอื่นทราบ ว่าได้รับการชักชวนให้ช่วยสร้างบรรยากาศดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ โดยมีคำพูดที่ใช้ชักชวนอาสาสมัคร V4 สรุปได้ดังนี้

“โพลของอาจารย์เมื่อวานมีประโยชน์มากเลยคะ ขอบคุณอาจารย์จริง ๆ”

“ชุมชนฯ ต้องการโพลแบบของอาจารย์นะคะ กระตุ้นให้เพื่อนๆ ได้คิด”

“อาจารย์ว่า โพลแบบคำถามดีกว่าประโยชน์บอกเล่าไหมคะ”

“วันนี้เจียบกันเลย สงสัยงานยุ่งกันหมดเลยนะคะ อยากชวนอาจารย์ช่วยกันสร้างคำถาม โพลให้เพื่อน ๆ ช่วยกันคิดดีไหมคะ เพื่อนๆ จะได้เรียนรู้จากคำถามของอาจารย์ด้วย”

“มาช่วยกันให้กำลังใจอาจารย์ท่านอื่นกันดีกว่านะคะ มีแต่คนเก่งๆ ทั้งนี้ อาจารย์ว่าไหมคะ ถ้าได้ตั้งศักยภาพของแต่ละคนออกมารวมกัน สถาบันของเราจะพัฒนาไปอีกมาก”

จากการสนทนาชักชวน พบว่า อาสาสมัคร V4 ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะมีภาระงานประจำมาก โดย V4 ได้โพลตอบคำถามในชุมชนฯ ดังนี้

ตารางที่ 39 ผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิดวันที่ 12 พฤษภาคม 2566

ผู้ตอบ	คำตอบ	สกัดประเด็นคำตอบ
คำถาม : มีไอเดีย “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง” กันแล้วหรือยังคะ มาแชร์กันหน่อย		
V4	“ทีมผม กำลังปรึกษากันเลยครับ ต้องคิดให้รอบคอบ เพราะแผนนอกกะลาที่จริง ๆ คิดได้เยอะ หลายรูปแบบ แต่จะทำอย่างไรให้ใช้งานได้จริงในอนาคตด้วย ”	แผนการจัดการเรียนรู้ควรนำไปปฏิบัติได้จริง
V6	“ผมคิดเล่นๆ ไว้นะ ผมคิดถึงการทำฐานข้อมูลและการเรียนรู้ในชุมชน แบบออกนอกกรอบ วิชาผมไม่ต้องเรียนในห้องเรียนเลย ดีไหม..เกษตร ไปหาข้อมูลมาทำฐานข้อมูลกัน ออกไปค้นหากันในชุมชนเลย”	ควรเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
V4	พิมพ์ตอบ V6 “สุดท้ายอดครับ”	
V1	“ของผมนั่งไม่ได้เลยครับ ตอนนี้นั่งนานเยอะมาก อยู่ในพื้นที่ด้วยเดี๋ยวจะมาอัปเดตอีกทีครับผม”	
V4	พิมพ์ตอบ V1 “รอครับ ของทีม V1 ต้องมีอะไรดี ๆ เพราะเป็นนักคิดทั้งคู่”	ชื่นชมทีม V1 ว่าเป็นนักคิด
V1	กดหัวใจให้กับคำตอบของ V4	

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลังจาก V4 ตอบคำถามในฐานะ “พาลีกลับ” ส่งผลให้ V6 และ V1 แสดงความคิดเห็นเป็นคนที่ 2 และ 3 ตามลำดับ ถึงแม้ว่า V1 จะยังไม่มีคำตอบก็ตาม แสดงให้เห็นว่าความเคลื่อนไหวในชุมชนสามารถดึงความสนใจของอาสาสมัครให้กลับเข้าสู่ปฏิสัมพันธ์ได้

(2) สถานการณ์อาสาสมัคร V8 ขอดออกจากชุมชนฯ

จากการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 9 - 12 พฤษภาคม 2566 พบปัญหาเพิ่มเติมว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่เข้าร่วมการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นอาสาสมัคร V8 ที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ใด ๆ และหายเงียบไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำหน้าที่ผู้อำนวยการความสะดวกหรือ ฟา (Facilitator) ของชุมชนฯ โดยการติดต่อเป็นการส่วนตัวไปหา V8 โดยตรง ผ่านการสนทนาข้อความของเฟซบุ๊ก และได้รับคำตอบว่า

“งานยุ่งมากตอนนี้มีงานวิจัย ขอดออกจากกลุ่มได้ไหมคะ กลัวจะเป็นจุดอ่อนของทีม” และผู้วิจัยไม่ได้ใช้คำพูดเชิงเหนียวรั้งเพื่อให้เกิดความอึดอัด และไม่ได้ตอบหรือแสดงความเห็นเกี่ยวกับคำว่า “จุดอ่อนของทีม” เพราะเป็นคำพูดเชิงลบจึงต้องสกัดออกจากการสนทนาทันที และเลือกเฉพาะคำพูดเชิงบวกเท่านั้น โดยเริ่มจากคำพูดขอบคุน และชื่นชมในความสามารถของ V8 โดยสรุปประโยคที่ผู้วิจัยใช้มีดังนี้

“ได้เลยค่ะ ไม่เป็นไรค่ะอาจารย์ ต้องขอบคุณอาจารย์มาก ๆ เลยที่เข้าร่วม ขนาดงานยุ่งมาก....แต่ก็เสียดาย อยากได้ความรู้จากอาจารย์ให้เพื่อน ๆ เขาได้เรียนรู้กันด้วย เรื่องทำวิจัยนี้สำคัญมากจริง ๆ นะคะ”

“แบบนี้ดีไหมคะ อาจารย์ก็ดูเขาแชร์กันไป สนุกคลายเครียดดีค่ะ”

“อันที่จริง งานวิจัยของอาจารย์นี้แหละ ที่จะช่วยให้เพื่อนหาคำตอบได้ เพราะเวลาหาคำตอบ ต้องใช้กระบวนการวิจัย อาจารย์ว่าจริงใช้ไหมคะ”

ซึ่งจากผลการสนทนาดังกล่าว ทำให้อาสาสมัคร V8 ตัดสินใจอยู่ต่อโดยขอยุ่เงียบ ๆ และจะยังไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ เนื่องจากมีภาระงานมาก ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่าการใช้คำพูดชื่นชมทักษะและผลงานของอาสาสมัครนั้น จะสามารถช่วยให้เกิดกำลังใจและความภูมิใจที่มีผู้เห็นคุณค่าในงานของตน อีกทั้งได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้คำพูดให้กำลังใจ และพบว่าคำพูดให้กำลังใจสามารถช่วยสร้างพลังความคิดบวกให้กับผู้อื่นได้ และคำชื่นชมที่จะเกิดกำลังใจควรเป็นคำชมผลงาน หรือชมทักษะของบุคคลผู้นั้นอย่างระมัดระวัง เพื่อไม่ให้มากเกินไปหรือน้อยเกินไป

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสื่อสารไปยังอาสาสมัคร V4 ซึ่งทำหน้าที่ “ฟาลิกลับ” ของชุมชนอยู่ในขณะนี้ ได้ทราบ และตกลงในทิศทางเดียวกันว่า จะช่วยกันสร้างบรรยากาศในชุมชน และชื่นชมความสามารถของอาสาสมัครคนอื่นเพื่อให้เกิดกำลังใจและบรรยากาศพลังบวกของการเรียนรู้ อีกทั้งผู้วิจัยยังสื่อสารไปยังอาสาสมัคร V1 และ V3 เป็นการส่วนตัวเพื่อให้แจ้งสถานการณ์ให้ทราบ และสร้างความร่วมมือเช่นเดียวกับ V4 โดยแจ้งว่าเมื่อใดที่ V8 โพลสข้อความ ขอให้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นโต้ตอบในข้อความของ V8 และให้กำลังใจ V8 ซึ่งทั้ง V1 และ V3 ยินดีให้ความร่วมมือ ซึ่งถือได้ว่าทั้ง V1 และ V3 เป็น “ฟาลิกลับ” คนที่ 2 และ 3 ตามลำดับในขณะนั้น

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลของการชักชวนอาสาสมัคร V1 และ V3 เป็น “ฟาลิกลับ” คนที่ 2 และ 3 เพิ่มเติมนั้น เพราะหลังจากประเมินสถานการณ์แล้ว เห็นว่าการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสำคัญต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้มาก โดยเฉพาะชุมชนออนไลน์เพราะหากบรรยากาศหยุดนิ่ง จะทำให้เกิดความไม่น่าสนใจ อีกทั้งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงทัศนคติของอาสาสมัคร V1 และ V3 แล้ว พบว่า ทั้งสองคนเป็นผู้มีทัศนคติบวก มีการลงมือปฏิบัติสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้มีจิตอาสาต่อองค์กรอย่างเห็นได้ชัด จึงชักชวนให้ช่วยสร้างบรรยากาศและให้กำลังใจเพื่อน ซึ่งอาสาสมัครทั้งสองให้การตอบรับเป็นอย่างดี และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

(3) สถานการณ์การเลือกใช้คำพูดสนทนาที่เหมาะสม

ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2566 พบว่า อาสาสมัคร V8 และ V6 ส่งข้อความมาที่ผู้วิจัยต้องการหารือเป็นการส่วนตัว ซึ่งเป็นช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้วิจัยต้องสนทนากับทั้งสองคนพร้อมกัน และเกิดความสับสนในการเลือกใช้คำพูดสนทนาที่เหมาะสม โดย V8 ท้าหรือว่าอาจไม่มีปฏิสัมพันธ์กับใคร และอาจไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ในสัปดาห์ต่อไป เนื่องจากมีภาระงานประจำค่อนข้างมาก ซึ่งเมื่อรับฟังแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้คำพูดขอบคุณที่ V8 ตัดสินใจอยู่ในชุมชนต่อไป และให้กำลังใจในภาระงานที่มีมาก พร้อมทั้งชื่นชมผลงานเพื่อให้เห็นคุณค่าในตัวเอง แต่ในขณะเดียวกันอาสาสมัคร V6 ได้หารือเรื่องการทำฐานข้อมูลที่ยังหาคำตอบไม่ได้และต้องการคำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบงานวิจัยสำหรับผลงานทางวิชาการของตนเอง และในขณะเดียวกันเป็นแนวทางในการออกแบบแผนการเรียนรู้ในครั้งนี้ด้วย จึงต้องการทางเลือกที่เหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยควรเลือกใช้คำพูดให้ถูกต้องกับสถานการณ์ของทั้งสองคน โดยแนะนำให้อาสาสมัคร V6 ได้ลองลงมือทำงานหรือทดลองวิธีการต่าง ๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งการรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้เรียนและชุมชนก่อนตัดสินใจ นั้น

จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ว่า ควรกำหนดสัญลักษณ์ในเบื้องต้นให้กับอาสาสมัครแต่ละคนโดยวิเคราะห์ลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ ทักษะที่แสดงออกจากการสื่อสารและการลงมือกระทำ โดยใช้สัญลักษณ์เครื่องหมาย “บวก (+)” ซึ่งหมายถึงการลงมือกระทำ มีผลงาน มีความคิดดี ทักษะคิดบวก และเครื่องหมาย “ลบ (-)” ซึ่งหมายถึง การไม่ลงมือทำ มีความคิดลบ ลังเล ไม่แน่ใจ โดยวิเคราะห์รายบุคคลและจัดบันทึกไว้ในสมุดบันทึกผู้วิจัย เพื่อช่วยให้สามารถเลือกใช้คำพูดสนทนาได้ตรงตามสถานการณ์ของแต่ละบุคคลทันที และจะไม่เกิดความลังเลที่จะเลือกใช้ประโยคสนทนาที่เหมาะสมสำหรับการสนทนาในครั้งนั้น ๆ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะรายบุคคล

อาสาสมัคร	วิเคราะห์คุณลักษณะของอาสาสมัคร จากการฟัง และการสังเกต	ประเมินเบื้องต้น		คำสนทนาที่ควรใช้
		การกระทำ	ทัศนคติ	
V1	มีความเป็นผู้นำสูง มีความภูมิใจในงานที่ทำ และความรู้เฉพาะ มั่นใจที่จะนำเสนอผลงาน	+	+	คำชื่นชมผลงาน คำขอบคุณ คำพูดเชิญชวนช่วยให้กำลังใจเพื่อน และสร้างบรรยากาศ
V2	สื่อสารเก่ง มีเหตุผล มีประสบการณ์การทำงานหลากหลาย มีความมั่นใจสูงว่าการออกแบบการเรียนรู้ของตนเองนั้นถูกต้องดีแล้ว ต้องการแนะนำให้ผู้อื่นนำไปใช้ เช่นเรื่อง AI และ การทำวิดีโอ	-	+	คำชื่นชม คำพูดชวนคิด สร้างทางเลือกในการลงมือปฏิบัติหรือค้นหาเส้นทางใหม่ๆ ที่ดีที่สุดไปด้วยกัน

อาสาสมัคร	วิเคราะห์คุณลักษณะของอาสาสมัคร จากการฟัง และการสังเกต	ประเมินเบื้องต้น		คำสนทนาที่ควรใช้
		การกระทำ	ทัศนคติ	
	สั้น แต่ยังไม่มีความเป็นรูปธรรม			
V3	สื่อสารเก่ง มีความมั่นใจสูง มีความ ชำนาญในสายวิชาชีพ คือระบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีจิตอาสา เวลา ผิดพลาด ยอมรับผิดและกล่าวขอโทษ	+	+	คำชื่นชม คำขอบคุณ คำพูดเชิญ ชวนให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม เชิญ ชวนช่วยให้กำลังใจเพื่อน
V4	มีความกระตือรือร้นสูง ทุ่มเท มีทัศนคติ บวก สามารถเลือกเส้นทางการเรียนรู้ ของตัวเองได้ ให้กำลังใจเพื่อนเสมอ มีจิตอาสาสูงมาก อาสาสอนในเรือนจำ และมักพูดกับเพื่อนว่า “มีอะไรให้ผมช่วย บอกได้นะครับ”	+	+	คำชื่นชม คำขอบคุณ คำพูดเชิญ ชวนให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม คำพูดเชิญชวนช่วยสร้าง บรรยากาศในชุมชนฯ
V5	เป็นผู้มีความรู้ มีความเป็นผู้นำ มีหลักการ อ้างอิงทฤษฎีหลากหลาย แต่ปฏิบัติน้อย สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตาม และยังไม่มีความเป็น รูปธรรม	-	+	คำชื่นชม คำพูดชวนคิด สร้าง ทางเลือก ชวนให้ทดลองปฏิบัติ หรือค้นหาเส้นทางที่ดีที่สุดไป ด้วยกัน
V6	มีความต้องการเรียนรู้สูง แต่ไม่รู้จะเริ่ม อย่างไร ปฏิบัติอย่างไร มีความลังเลใจ ต้องการคำแนะนำ หรือทางเลือก	-	+	คำพูดชวนคิดสร้างทางเลือก ทดลองหาเส้นทางที่ดีที่สุดไป ด้วยกัน
V7	พูดน้อย สื่อสารน้อย มีข้อจำกัดและ ลังเลในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน บางครั้ง แต่ชอบสร้างผลงานที่โดดเด่น ชอบการเรียนรู้ด้วยตัวเองคนเดียว เป็น คนตั้งใจ เป้าหมาย และมีความพยายามสูง	+	-	คำพูดชื่นชมผลงาน ชวนให้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชวนให้บอก เล่าประสบการณ์
V8	ต้องการเรียนรู้ แต่เมื่อมีปัญหาจะท้อแท้ ง่าย มีข้อจำกัดทางความคิด และต้องการ ออกจากบรรยากาศการเรียนรู้	-	-	คำพูดให้กำลังใจ คำชื่นชม คำพูดสร้างแรงบันดาลใจ หาโอกาสชักชวนกลับ เข้าชุมชนฯ

จากตารางที่ 40 พบว่า อาสาสมัคร V1 V3 และ V4 เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวก และมีการ
ลงมือกระทำอย่างชัดเจน เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จึงกำหนดสัญลักษณ์บวก
บวก (+ +) สำหรับอาสาสมัคร V2 V5 และ V6 ทุกคนเป็นผู้ที่มีทัศนคติบวก มีการสื่อสารที่ดี ให้ความสำคัญ
กับการเรียนรู้ แต่ยังไม่มีการลงมือกระทำที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงกำหนดสัญลักษณ์บวกลบ (+ -)

นอกจากนี้ยังพบว่าอาสาสมัคร V7 เป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นแต่ยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น จึงกำหนดสัญลักษณ์บวกลบ (+ -) ในขณะที่อาสาสมัคร V8 เป็นผู้มีความล้มเหลว ไม่แน่ใจ ท้อแท้ได้ง่าย จึงกำหนดสัญลักษณ์ลบลบ (- -) ทั้งนี้เป็นเพียงการวิเคราะห์ในเบื้องต้นจากการถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยได้เรียนรู้และจะนำไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องการวิเคราะห์สถานการณ์เป็นรายวันเพื่อตรวจสอบสัญลักษณ์รายบุคคล และเลือกใช้บทสนทนาให้เหมาะสมกับแต่ละคนอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ

2.3 ผลการนำเสนอแหล่งเรียนรู้

ผู้วิจัยรวบรวมแหล่งเรียนรู้ที่น่าสนใจและนำเสนอเป็นทางเลือกในการเรียนรู้ โดยนำเสนอชื่อและลิ้งค์เชื่อมโยงไปยังแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตั้งแต่วันที่ 10 – 15 พฤษภาคม 2566 ดังนี้ ตารางที่ 41 ผลการนำเสนอแหล่งเรียนรู้

ที่	ชื่อเรื่องแหล่งเรียนรู้ออนไลน์	ลิ้งค์เชื่อมโยงไปยังแหล่งเรียนรู้
1	ชุมชนแห่งการเรียนรู้คืออะไร	https://www.youtube.com/watch?v=wytoe6aZboY
2	ห้องเรียนอารมณ์ดี	https://www.youtube.com/watch?v=WN7lMc2oy4U
3	4 กิจกรรม Role playing ประกอบการสอน	https://www.youtube.com/watch?v=Unjsmrdh-64
4	สร้างทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง	https://www.youtube.com/watch?v=K33AcrssQKI
5	Facilitator เปลี่ยนตัวเองให้เป็นครูที่สอนเรื่องการเรียนรู้ชีวิต	https://www.youtube.com/watch?v=LoWvYYFtl_w&t=49s
6	ความคิดไร้กรอบ	https://www.youtube.com/watch?v=5SJY-aSLYAc
7	ความแตกต่างระหว่าง Instructor กับ Facilitator	https://www.youtube.com/watch?v=3X2Hm196YL4

ผลของการนำเสนอแหล่งเรียนรู้ด้วยการโพสเนื้อหาความรู้ที่น่าสนใจจากแพลตฟอร์มยูทูป (Youtube) มาในชุมชน พบว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่กดชอบ และกดหัวใจ แต่ไม่มีใครแสดงความคิดเห็น

2.4 ผลการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 วันที่ 15 พฤษภาคม 2566 อาสาสมัครอธิบายเหตุผลที่เลือกรูปแบบการเรียนรู้ และนำเสนอแนวทางที่ตนเองเลือกและเสนอเป้าหมายการเรียนรู้ใช้เวลา 6 ชั่วโมง สามารถสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

ตารางที่ 42 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V1 (ทีมบัดดี้)

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบบันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง ของทีม		

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	<p>บัดดี้เป็นแบบใด ”</p> <p><u>แนวคิดที่ควรทำ</u></p> <p>“แนวคิดการทำงานเป็นทีม และแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง”</p>		
	<p><u>วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง</u></p> <p>“สัปดาห์ที่ผ่านมา งานยุ่งมากครับ ลงพื้นที่เกือบทุกวัน แต่ยังไม่ลืมเรื่องแผนนอกกะลา ยังคงคุยกับ V2 ตลอด ว่าควรเป็นแผนแบบไหน แต่ที่แน่ๆ คงเป็นการบูรณาการ 2 วิชาของผมนสองคน คอมาๆ กับเกษตร ตอนนี่ก็คิดคร่ำๆ วนิดหน่อยครับ....”</p> <p>“....2 วันก่อนผมทำบทเรียนออนไลน์เรื่องการถ่ายทำวิดีโอ จะเปิดให้เด็กเรียนเร็ว ๆ นี้ ใน Sandbox ของสถาบัน ก็ยังคงคุยกับ V2 ว่าเราใช้รายวิชาใน Sandbox กันดีไหม แบบว่าให้เด็กเรียนออนไลน์ที่ไหนก็ได้ ออนไลน์เป็นห้องเรียนไว้รูปร่างอยู่แล้ว แต่ V2 บอกผมว่าเรียนออนไลน์อย่างเดียวจะนำตนเองได้อย่างไร เปิดวิดีโอทิ้งไว้ก็ได้ คงไว้รูปร่างจริงแต่ยังไม่เพียงพอ.....”</p> <p>“...คำพูดของ V2 ทำให้ผมคิดต่อ..เดี๋ยวกงช่วยกันคิดต่อยอดอีกทีครับ...”</p>	<p>1.หารือกับทีม</p> <p>2.รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม</p> <p>3.บูรณาการประสบการณ์ในงานเข้ากับความคิดที่จะพัฒนาต่อยอด</p>	<p>ทัศนคติบวกกับการเรียนรู้ร่วมกับทีม</p>
	<p><u>สิ่งที่ค้นพบ</u></p> <p>“เรื่องอื่นผมยังไม่ค่อยได้ค้นพบเท่าไร แต่ได้หารือกับ V2 ทำให้เกิดความคิดต่อยอดซึ่งกันและกันดีครับ”</p>	<p>เห็นความสำคัญของทีม</p>	<p>มีทัศนคติดีต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน</p>
	<p><u>จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร</u></p> <p>“คิดว่า จะลองเอาวิธีทำงานแบบบัดดี้ไปใช้กับนักศึกษา แต่ต้องให้บูรณาการความคิดเข้าหากัน ไม่ใช่แค่จับคู่ทำงานส่งครูอย่างเดียว”</p>	<p>เกิดความคิดต่อยอดเรื่องการเรียนรู้แบบบูรณาการ</p>	<p>มีทัศนคติดีต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน</p>

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(2) ความรู้สึกที่ได้ เลือกเส้นทางการ เรียนรู้ของตนเอง	“รู้สึกเรียนรู้แบบสบายๆ ไม่กดดัน แต่ไม่ได้ลืม เป้าหมายที่คุยกันไว้แต่แรก ยังคงเรียนรู้ เพิ่มเติม ดูยูทูป ทาร็อกกับเพื่อนร่วมทีม แต่ยูทูปนี้ผมเลือกดูนะ เลือกที่น่าเชื่อถือ เรื่อง ที่แชร์ในกลุ่ม ผมก็เข้าไปดูมาเรื่องการเป็นพา ที่ถูกต้อง ยังเอาไปคุยกับ V2 ว่าพวกเราต้อง เข้าใจเรื่องนี้ก่อน”	1.เรียนรู้จากการเลือก ดูในแพลตฟอร์มยูทูป 2.เรียนรู้แบบสบายใจ 3.ไม่ลืมเป้าหมาย	มีทัศนคติต่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านอินเทอร์เน็ต และมั่นใจใน เนื้อหาความรู้ที่ เรียนรู้ที่ตนเอง เลือกเรียน
(3) เหตุผลที่ ตัดสินใจเลือกวิธี เหล่านั้น	“ชอบการดูยูทูป แล้วมานั่งคุยกับเพื่อนๆ เหมือนกับดูนิยายมา แล้วมาคุยหลังจาก นิยายจบ บางเรื่องเราไม่ได้ดู คุยไม่ทันเพื่อน เลยครับ”	เป็นความชอบส่วนตัว	มีความสุขที่ได้นำ ความรู้ที่เรียนรู้ จากอินเทอร์เน็ต มาเล่าให้เพื่อนฟัง
(4) ประเมินตนเอง	“ยังไม่ดีครับ ผมยังแบ่งเวลาไม่ดี ช่วงงาน เยอะ ผมก็จะทำแต่งงาน ไม่แบ่งเวลาไป เรียนรู้อย่างอื่นเลย กลัวทำงานไม่ทัน”	วิเคราะห์ตนเองได้ ทำให้ทราบถึงข้อจำกัด ของตัวเอง	มีความมั่นใจที่จะ พูดข้อจำกัด
(5) ประเมินชุมชน	“ชุมชนนี้ อยู่แล้วผมสบายใจ หนึ่งเลยไม่ กดดัน ไม่มีภาระอะไรเพิ่ม เป้าหมายก็ไม่ได้ เป็นภาระกับผม”	อยู่แล้วสบายใจ ไม่สร้างภาระให้ สมาชิก	มีความสุขและ สบายใจที่ได้ เรียนรู้ในชุมชนฯ

จากตารางที่ 42 พบว่า อาสาสมัคร V1 เลือกวิธีการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ 1) ทาร็อกกับทีม 2) เรียนรู้จากการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม 3) เรียนรู้จากการบูรณาการประสบการณ์ในงานเข้ากับความคิดที่จะพัฒนาต่อยอด และมีทัศนคติบวกกับการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน นอกจากนี้ยังค้นพบว่า การเรียนรู้ร่วมกับทีมสามารถต่อยอดความคิดและทักษะซึ่งกันและกันได้ และทำให้การเรียนรู้มีความสุข และทำให้ไม่ลืมเป้าหมายของการเรียนรู้

ตารางที่ 43 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V2 (ทีมบัดดี้)

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบ บันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไว้รูปร่าง ของทีมบัดดี้เป็นแบบใด”		
	แนวคิดที่ควรทำ “ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียน การสอนรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดความคิด”		
	วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง		

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	<p>“สำหรับผม 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา ผมเรียนกับยูทูบ เยอะเลยครับ หลายเรื่องที่น่าสนใจ ลิ้งค์ที่แชร์ในกลุ่มเรา ผมก็เข้าไปดูนะครับ เรื่องการเป็นฟา โอโห ความคิดเปลี่ยนไปเลย ผมโทรคุยกับ V1 เรื่องนี้ แล้วเห็นว่ นโยบายที่ผลักดันให้เด็กเรียนออนไลน์กับ e-learning ต้องมีกิจกรรมอื่นช่วย e-learning ก็% กิจกรรมอื่นๆ ก็% ว่ากันไป ผมเห็นบางวิทยาลัยอยากให้เป็นออนไลน์ 100% ...ผมเห็นว่าไม่เกิด SDL แน่ๆ ครับ ล้มเลิกกลางคันเสียก่อน เพราะอะไรทราบไหมเพราะเด็กจะเรียนไม่รู้เรื่อง ใครคุมสมาธิได้ที่หน้าจอเป็นชั่วโมงก็เก่ง ยกเว้นเล่นเกมส์ ถ้าสำหรับคนที่ไม่ชอบแบบนี้จะทำอย่างไร ทีนี้ฟาก็ต้องคิดว่าจะช่วยอย่างไร ตรงนี้แหละที่ต้องเอามาผสมกัน ให้เขาเรียนด้วยตัวเองนั่นแหละ แต่เขาต้องไม่ท้อ ต้องเข้าใจและนำไปใช้ได้ อาจารย์ท่านหนึ่งบอกว่า เรียนรู้วิธีใช้ชีวิต เอาวิชาของเราไปเลยครับ ไปใช้ใน ชีวิตของเขา ในบ้านของเขา ในชุมชนของเขาได้”</p>	<p>เรียนรู้ในแพลตฟอร์ม ยูทูบและคิดวิเคราะห์ ร่วมกับประสบการณ์ของตนเอง</p>	<p>มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองและมีความมั่นใจมากยิ่งขึ้นเมื่อได้บอกเล่าประสบการณ์</p>
	<p>สิ่งที่ค้นพบ “แหล่งเรียนรู้มีเยอะมาก เช่น ยูทูบ มีสอนทุกอย่าง ค่อยๆ เลือกเรียนรู้แล้วค่อยๆ ทำความเข้าใจไป ร่วมกับประสบการณ์ของเรา ปรับใช้กับตัวเรา”</p>	<p>เรียนรู้แล้วนำมาประยุกต์กับประสบการณ์ของตนเองเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสม</p>	<p>มีทัศนคติบวก</p>
	<p>จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร</p> <p>“ขั้นแรกจะทำแผนอันนี้ก่อนเลย คิดว่ามีแนวๆ ในใจแล้ว สำหรับวิชาของผม เด็ก ๆ จะได้เรียนรู้ชีวิตครับ”</p>	<p>จะนำไปพัฒนาแผนที่เป็นเป้าหมายของทีมและเน้นการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ใน ชีวิตได้จริง</p>	<p>มีทัศนคติบวก</p>
(2) ความรู้สึกที่ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง	<p>“เลือกเองนี่ คือดีที่สุดครับ แต่ต้องไม่เรื่อยเปื่อยนะ ยังคงอยู่ในประเด็นของทีมบัดดี้ครับ”</p>	<p>มีความสบายใจที่ได้เลือกวิธีการเรียนรู้ของตนเอง</p>	<p>มีทัศนคติบวก</p>
(3) เหตุผลที่ตัดสินใจเลือกวิธี	<p>“ช่วงนี้ผมชอบยูทูบ เหตุผลเพราะอิสระ สบายใจดูเมื่อไหร่ก็ได้ แต่ต้องเลือกหน่อย เลือกที่มีคุณภาพ</p>	<p>เพราะมีความอิสระ ได้เรียนรู้ตาม</p>	<p>มีทัศนคติบวกต่อสื่อการ</p>

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
เหล่านั้น	ช่วงเวลานี้ก็เพลินดี จิบกาแฟไป ชิวๆ จะได้มีความรู้ มาแชร์ในกลุ่มนี้ด้วยครับ ไม่เช่นนั้นผมบ๊วยแน่ ในนี้มีแต่คนเก่ง ๆ”	อัยาศัย และ ต้องการนำความรู้ มาแลกเปลี่ยนกับ เพื่อนในชุมชน	เรียนรู้ที่ตน เลือกเอง
(4) ประเมินตนเอง	“ผมให้คะแนนสูงนะช่วงนี้ เพราะสัปดาห์ที่แล้ว ทั้งอาทิตย์ผมลงพื้นที่ตลอด แต่ยังจัดเวลาเรียนรู้ได้ดี”	สามารถบริหารเวลา การเรียนรู้ได้ดี	มีความมั่นใจ ในตนเอง
(5) ประเมินชุมชน	“อันที่จริง 1 สัปดาห์ก็ยังไม่ค่อยเห็นอะไร พวกเราก็ งานเยอะกันทุกคน แต่มีเป้าหมายร่วมกัน มีแรง ขับเคลื่อนให้แยกย้ายกันไปเรียนรู้ กลับมาแชร์กัน แบบสบายๆ ถือเป็นการเริ่มต้นที่ดี”	มีการเริ่มต้นที่ดี	เป็นการ เริ่มต้นที่ดี แต่ ยังไม่แน่ใจที่ จะตัดสินใจ ประเมิน

จากตารางที่ 43 พบว่า อาสาสมัคร V2 เลือกวิธีการเรียนรู้จากสื่อผ่านอินเทอร์เน็ตเรียนรู้
ในแพลตฟอร์มยูทูปและคิดวิเคราะห์ร่วมกับประสบการณ์ของตนเอง โดยมีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้
ด้วยการนำตนเอง และมีความมั่นใจมากยิ่งขึ้นเมื่อได้บอกเล่าประสบการณ์ นอกจากนี้ยังค้นพบว่า
เรียนรู้แล้วนำมาประยุกต์กับประสบการณ์ของตนเองเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมได้ โดยมีการวางแผนที่
จะนำไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเป้าหมายของทีมและเน้นการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้
ในชีวิตได้จริง มีความสบายใจที่ได้เลือกวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เพราะมีความอิสระ ได้เรียนรู้ตาม
อัยาศัย และต้องการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในชุมชนฯ โดยมีการประเมินตนเองอยู่ใน
ระดับดี และประเมินชุมชนว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดี แต่ยังไม่แน่ใจที่จะตัดสินใจประเมินในเชิงลึก

ตารางที่ 44 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V3 (ทีมค่าเฟ้)

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอ แบบบันทึกการ เรียนรู้	<u>คำถามที่ตั้งไว้</u> “แผนนอกกะลา ต้องเรียนรู้ รูปร่างของทีมค่าเฟ้เป็นแบบใด ”		
	<u>แนวคิดที่ควรทำ</u> “เรียนรู้กับทีมและศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ แบบออกนอกกรอบ”		
	<u>วิธีการเรียนรู้</u> ไปทำอะไรมาบ้าง “อาทิตย์ที่แล้ว ผมกับพี่ V5 เจอกันตลอดเพราะ	มีการแบ่งเวลาหารือกับ	มีทัศนคติบวกต่อ

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	มีงานที่ต้องทำร่วมกัน ส่วนที่ V4 งานเยอะ ทีม ของผมได้ไอเดียหลายอย่างจากการหารือกัน และเอาประสบการณ์ของแต่ละคนมาแชร์กัน ของผมก็เรื่องคอม ของพี่ 2 คน ก็เรื่องการ ปกครองท้องถิ่น เราวางแผนกันว่าจะยกวิทยากร มาทำสักอันหนึ่ง โดยที่นักศึกษาสามารถเข้าใจ จากสถานการณ์จริงเลยครับ แต่ยังไม่ได้อำตอบ กันว่าจะป็นรูปแบบไหน เดี่ยวพี่ๆ เขามาแชร์ ต่อครับ”	ทีม แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในพื้นที่ ตามบริบทของตนเอง	การเรียนรู้ร่วมกับ ทีม และมั่นใจที่จะ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์
	สิ่งที่ค้นพบ “ในช่วงที่เรางานเยอะมากๆ แบ่งเวลาไม่ได้ แล้วมีเพื่อนในทีมมาเตือน พี่ V4 กับ V5 เขามา ชวนไปนั่งคุยกัน กินกาแฟกัน แล้วยกประเด็นนี้ ขึ้นมา ทำให้ผมนึกขึ้นได้ว่าต้องทำอะไร ผม ค้นพบพลังทีมช่วยให้นึกถึงเป้าหมาย พลังทีมนี้ เป็นบรรยากาศของเราจริง ๆ สำหรับผมนะ ”	เห็นความสำคัญของพลัง ทีม ทำให้ไม่ลืม เป้าหมาย และเห็นว่า บรรยากาศของทีมมี ความสำคัญต่อการ เรียนรู้	มีทัศนคติบวกต่อ การเดินทาง เป้าหมายของทีม
	จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร “จะเรียนรู้กับพี่ ๆ เขาค่ะ แล้วก็ช่วยกันหา คำตอบ ตัวผมจะเรียนรู้เพิ่มเติมด้วย”	พลังทีมทำให้มีกำลังใจ และความสามัคคี ช่วยกันค้นหาคำตอบ	มีทัศนคติบวกต่อ การเดินทาง เป้าหมายของทีม
(2) ความรู้สึกที่ ได้เลือกเส้นทาง การเรียนรู้ของ ตนเอง	“ชอบมากครับ อย่างที่บอกว่ามีทีมมากอย เตือนว่า เรายังไม่ได้คุยเรื่องแผนนอกกะลา กันเลย ไปกินกาแฟไหม ผมชอบมากครับ”	มีความสุขที่ได้เลือก เส้นทางเรียนรู้ในแบบที่ ชอบ และมีความสุขในกา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับทีมในสถานที่ที่ชอบ	มีทัศนคติบวก กับการเรียนรู้ใน สถานที่ที่ชอบ
(3) เหตุผลที่ ตัดสินใจเลือกวิธี เหล่านั้น	“...ทีมผมตอนนี้ก็ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกวิธีอะไร เพียงหารือกันภายในทีมก่อนครับ”	ใช้วิธีหารือกันภายใน ทีมย่อย	ยังไม่แน่ใจเรื่อง การเลือกวิธีเรียนรู้
(4) ประเมิน ตนเอง	“จัดเวลาไม่ค่อยดีครับ งานประกันคุณภาพ และเตรียมการสอนเยอะมาก ผมสอนทุกวัน ตอนนี้ แต่สู้ครับ ใจสู้”	จัดเวลาไม่ดี แต่มีความ ตั้งใจสูงที่จะเรียนรู้	มองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจ ต่อการเรียนรู้กับ ทีมถึงแม้จะมี อุปสรรคบ้าง

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(5) ประเมิน ชุมชน	“ชุมชนนี้ผมชอบ ทำให้เรามาคุยกัน มีมิตรภาพ ช่วยกันคิดสร้างสรรค์ อยากให้มีคนเข้ามาเยอะๆ ทุกวิทยาลัยเลย”	ชุมชนช่วยให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์และ พลังทีม	

จากตารางที่ 44 พบว่า อาสาสมัคร V3 เลือกวิธีการเรียนรู้ โดยแบ่งเวลาหารือกับทีม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในพื้นที่ตามบริบทของตนเอง มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับทีม และมั่นใจที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เห็นความสำคัญของพลังทีม เพราะพลังทีมทำให้ไม่ล้มเป้าหมาย และเห็นว่าบรรยากาศของทีมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างมาก นอกจากนี้ยังค้นพบว่าพลังทีม ทำให้มีกำลังใจและความสามัคคีช่วยกันค้นหาคำตอบ เพราะเป็นบรรยากาศสบาย ๆ และมีความสุขที่ได้เลือกเส้นทางเรียนรู้ในแบบที่ชอบ มีความสุขในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมในสถานที่ที่ชอบ โดยมีการวางแผนที่จะเรียนรู้อย่างตั้งใจในทีม แต่มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับไม่ค่อยดี เนื่องจากยังไม่มี การจัดเวลาที่ดีเพียงพอ แต่มีความตั้งใจสูงที่จะเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าเป็นคนมุ่งมั่นมองโลกในแง่ดี และมีความมั่นใจต่อการเรียนรู้กับทีมถึงแม้จะมีอุปสรรคบ้าง โดยประเมินชุมชนฯ ว่า ชุมชนช่วยให้ เกิดความคิดสร้างสรรค์และพลังทีม

ตารางที่ 45 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V4 (ทีมคาเฟ่)

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบ บันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนรู้รูปร่างของ ทีมคาเฟ่เป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “เรียนรู้กับทีมและศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ แบบออกนอก กรอบ”		
	วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง “เตรียมการสอนเยอะมากครับ สัปดาห์ที่ผ่านมา ลงพื้นที่ เหมือนกัน และย้ายห้องสมุดก็ยังไม่เสร็จ แต่ผมเรียนรู้ ตลอดนะ ผมอ่านหนังสือทุกวัน หนังสือเต็มบ้าน แต่จะทำ แผนให้ น.ศ. อ่านหนังสือตามผมคงไม่ไหว ต้องหารูปแบบ อื่นที่ทันสมัยไม่น่าเบื่อ ผมไม่ค่อยได้คุยกับน้อง ๆ ในทีม มีโอกาสดูไปพบกัน 1 ครั้ง ก็ได้ไอเดีย แล้วกลับมาทบทวน ต่อยอด น้องๆ พูดถึงเรื่องบูรณาการ ผมคิดถึงวิชา ปกครองท้องถิ่นที่สอนในเรือนจำ อยากให้ น.ศ.วิเคราะห์	ถึงแม้จะมีภาระกิจ มาก แต่สามารถ แบ่งเวลาเพื่อการ เรียนรู้โดยการ อ่านหนังสือ สม่ำเสมอ มี ความคิดที่จะ บูรณาการความรู้	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น และมั่นใจที่จะ เสนอแนวคิด ให้กับเพื่อน

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	สถานการณ์จริงๆ เลย อาจจะเป็นเหตุการณ์ปัจจุบันหรืออดีตก็ได้ ผมอ่าน 3 ก็ หลายรอบ ก็ยังวิเคราะห์สถานการณ์ของจุดที่เหลือยังไม่หมดเลย มันมีแง่มุมให้คิดเยอะมาก ที่นี้ถ้าให้วิเคราะห์เทียบกับหลักทฤษฎีจะดีไหม ก็รอบปรึกษากับทีมอีกทีครับ”	ของตนเองเข้ากับเป้าหมายของทีม	
	<u>สิ่งที่ค้นพบ</u> “ผมพบว่า ความรู้ที่ผมมี บางที่เป็นเหมือนด้านเดียว ถ้าได้คุยกับเพื่อนแลกเปลี่ยนกัน จะเพิ่มด้าน เพิ่มมุม มีไอเดียใหม่ๆ”	พบว่าการเรียนรู้กับทีมทำให้เกิดมุมมองใหม่	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น
	<u>จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร</u> “จะพบปะกับทีมให้มากกว่านี้ก่อน ต้องจัดสรรและแบ่งเวลา แล้วก็ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ด้วยวิธีการสอนใหม่ๆ เพราะการออกแบบแผนที่จะให้ น.ศ. ได้คิดวิเคราะห์แล้วเขาไม่เบื่อก็ยากนะครับ ขอปรึกษากับทีมอีกที”	ตั้งใจที่จะพบปะกับทีมให้มากขึ้น และพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ให้มากขึ้น	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น
(2) ความรู้สึกที่ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง	“แน่นอนครับว่า พอไม่เครียดแล้ว ทำให้สมองโปร่ง คิดออก กล้าที่จะเอาสิ่งที่เราเรียนรู้ออกมาคุยกับเพื่อน”	ความมั่นใจของตนเองเกิดจากความสบายใจ ทำให้กล้าที่จะเสนอความคิดกับเพื่อนในทีม	ทัศนคติบวกต่อความรู้ที่ตนมี
(3) เหตุผลที่ตัดสินใจเลือกวิธีเหล่านั้น	“เหตุผลที่เลือกคุยกับน้อง ๆ ทีมใหม่ครับ คุยกันสนุกสนาน กาแฟหมดแก้วก็กลับมาทำงานต่อ”	ชอบบรรยากาศการหารือกับทีมแบบสบายๆ	
(4) ประเมินตนเอง	“คะแนนเต็มเท่าไรครับ ถ้า 10 ก็ให้ 9 ลบไป 1 เพราะควรเจอทีมให้มากกว่านี้”	รู้ข้อบกพร่องของตนเอง และพร้อมแก้ไข	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น
(5) ประเมินชุมชน	“ดีมากครับ แต่ผมขอเสริมว่า เลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่เราชอบ ไม่ได้หมายความว่าเราจะยึดหยุ่นจนเกินไป ทีมย่อยก็ควรจะนัดพบกันเป็นประจำทุกเที่ยง หรือ 2 วันครั้ง ดีไหมครับ สร้างวินัย อย่าชีวเกินไป อันนี้ก็เป็นอีกเรื่องที่ผมเรียนรู้ และจะเอาไปใช้กับ น.ศ. ด้วย”	ประเมินชุมชนในระดับดี	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

จากตารางที่ 45 พบว่า อาสาสมัคร V4 เลือกรูปแบบการเรียนรู้จากการอ่านหนังสือ และเรียนรู้ร่วมกับทีม ถึงแม้จะมีภาระกิจมาก แต่สามารถแบ่งเวลาเพื่อการเรียนรู้โดยการอ่านหนังสือสม่ำเสมอ มีความคิดที่จะบูรณาการความรู้ของตนเองเข้ากับเป้าหมายของทีม โดยมีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและมั่นใจที่จะเสนอแนวคิดให้กับเพื่อน โดยค้นพบว่าการเรียนรู้กับทีมทำให้เกิดมุมมองใหม่ โดยมีการวางแผนที่จะตั้งใจที่จะพบปะกับทีมให้มากขึ้น และพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ให้มากขึ้น อีกทั้งยังยืนยันว่า ความมั่นใจของตนเองเกิดจากความสบายใจ ทำให้กล้าที่จะเสนอความคิดกับเพื่อนในทีม เพราะเป็นบรรยากาศผ่อนคลาย ชอบบรรยากาศการหารือกับทีมแบบสบายๆ ทั้งนี้ สามารถประเมินตนเอง ในระดับดีและรู้ข้อบกพร่องของตนเองซึ่งพร้อมปรับปรุงแก้ไขโดยประเมินชุมชนฯ อยู่ในระดับดี และเห็นด้วยกับวิธีการเรียนรู้ที่ใช้ในชุมชนฯ โดยคิดว่าจะนำไปบูรณาการการสอนในรายวิชาของตนเอง

ตารางที่ 46 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V5 (ทีมค่าเฟ้)

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบบันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมค่าเฟ้เป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “เรียนรู้กับทีมและศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ แบบออกนอกกรอบ”		
	วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง “อย่างที่พี่ V4 กับน้อง V3 แคร่ไปนะครับ เราคุยกันมาแล้ว ได้ไอเดียระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ได้สรุป อันที่จริงตอนนั่งคุยกัน ผมได้เห็นดีไว้นะ ที่พี่ V4 เล่าเรื่องสามก๊ก ผมเห็นด้วย ผมเองก็อ่าน แต่จะให้ น.ศ. มาอ่านแบบเรา บางคนเขาไม่เอา แต่ผมสนใจเรื่อง การวิเคราะห์สถานการณ์มาก เพราะเขาเอาไปใช้ในชีวิตจริงได้ด้วย Critical thinking ยิ่งพูดตอนนี้ยิ่งรู้ว่า ตัวเองต้องไปเรียนรู้เพิ่มเติมเรื่องนี้”	หารือร่วมกับทีมและจัดบันทึกประเด็นที่น่าสนใจ ไปศึกษาต่อยอดเพิ่มเติม	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น
	สิ่งที่ค้นพบ “ผมพบว่า การจดโน้ตช่วยผมได้เยอะเลย เวลาคุย ไม่หลุดประเด็น ถ้าเรื่องวิชาการพบว่าตัวเองมีทักษะในการคิดนะครับ	รับรู้ และเข้าใจว่าตนเองได้เรียนรู้อะไร จุดเด่นคืออะไร และ	มีทัศนคติบวกต่อตนเอง มีความเข้าใจตนเองสูง

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	ต้องการเรียนรู้เรื่องการคิดเชิงวิเคราะห์เพิ่มเติม”	ควรเรียนรู้เรื่องอะไรเพิ่มเติม	
	จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร “กลับไปเป็นเด็กปี 1 อีกครั้งหนึ่ง จดโน้ตประสบการณ์ของเพื่อน ๆ แล้วก็ไปเรียนรู้เพิ่มเติมมาต่อยอดกัน”	เปิดใจพร้อมเรียนรู้	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้และกลับไปเป็นผู้เรียนรู้
(2) ความรู้สึกที่ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง	“ผมรู้สึกว่าการทำชุมชนแบบนี้ ดีครับ ไม่ต้องเร่งรีบ แต่อยู่ในเป้าหมายเดียวกัน ไปในลู่อเดียวกัน เราคงต้องช่วยพัฒนารูปแบบชุมชนกันไปเรื่อย ๆ ให้เหมาะกับสถาบันของเราครับ”	ชอบรูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะชุมชนๆ เพราะไม่มีความกดดัน และมองเห็นเส้นทางสู่ความสำเร็จไปพร้อมกับทีม	ทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ในชุมชนๆ
(3) เหตุผลที่ตัดสินใจเลือกวิถีเหล่านั้น	“เพราะเราทำงานที่เดียวกับทีม นัดพบกันก็เป็นเรื่องปกติของเราอยู่แล้ว ไม่ต้องเปลี่ยนอะไร อีกอย่างที่ตั้งชื่อว่าทีมค่าเฟ้ เพราะพวกเราชอบกินกาแฟกัน นั่งคุยกันต่อยอดไอเดียกัน บรรยากาศที่ค่าเฟ้ก็เพลินดีด้วย ผมชอบที่พวกเราแค่เปลี่ยนเรื่องคุย จากไร้สาระมาคุยเรื่องการสอนแบบนอกกะลา”	การเรียนรู้ไม่กระทบกับวิถีชีวิตการทำงานของตนเอง จึงทำให้สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันได้	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับทีม
(4) ประเมินตนเอง	“ผมมีความคิดในหัวมากขึ้น คิดที่จะลงมือทำ จากเดิมที่ผมเป็นคนวางแผนอย่างเดียว ทำงานบริหาร ส่งต่อลูกน้องเอาไปทำ ตั้งคณะทำงานกัน แต่ตอนนี้มีไอเดียที่อยากลงมือทำเอง อยากทำให้เกิดจริงๆ ถ้าเป็นคะแนนคง 8 เต็ม 10 นะครับ”	ให้คะแนน 8 เต็ม 10 มองเห็นพัฒนาการของตนเอง เมื่อเรียนรู้ร่วมกับทีมและหาคำตอบของเป้าหมายร่วมกัน	มี ทัศนคติบวกต่อตนเอง
(5) ประเมินชุมชน	“ชุมชนนี้ ต้องทำให้เป็นวิถีชีวิตปกติของเรา นี่แหละ ที่เราไม่ได้เปลี่ยนให้ยุ่งยาก อยากให้อาจารย์ไปใช้ในห้องเรียนได้จริงๆ ชอบครับ”	ชอบรูปแบบการเรียนรู้ในชุมชนที่มีอิสระไม่ยุ่งยาก ไม่ขัดกับวิถีชีวิตของผู้เรียน มีความคาดหวังที่จะนำไปใช้ในห้องเรียน	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ในชุมชนๆ

จากตารางที่ 46 พบว่า อาสาสมัคร V5 เลือกวิธีการเรียนรู้โดยการหารือร่วมกับทีมและจดบันทึกประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำไปศึกษาต่อยอดเพิ่มเติม โดยมีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับ

ผู้อื่น โดยรับรู้และเข้าใจว่าตนเองได้เรียนรู้อะไร จุดเด่นของตนเองคืออะไร และควรเรียนรู้เรื่องอะไรเพิ่มเติม แสดงให้เห็นว่า มีทัศนคติบวกต่อตนเองและมีความเข้าใจตนเองสูง นอกจากนี้ยังค้นพบว่า เป็นผู้เปิดใจพร้อมเรียนรู้กลับไปเป็นผู้เรียนรู้อีกครั้งหนึ่งเช่นในวัยเด็ก โดยแสดงทัศนคติว่าชอบรูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะชุมชนฯ นี้ เพราะไม่มีความกดดัน และมองเห็นเส้นทางสู่ความสำเร็จไปพร้อมกับทีมได้ง่าย การเรียนรู้ไม่กระทบกับวิถีชีวิตการทำงานของตนเอง จึงทำให้สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันได้ โดยมีการประเมินตนเองอยู่ในระดับดี ให้คะแนน 8 เต็ม 10 เพราะมองเห็นพัฒนาการของตนเอง จากการเป็นผู้บังคับบัญชาคนอื่นและสั่งการ มาเป็นผู้เรียนรู้กับทีมและจัดบันทึกเวลาเพื่อนพูด และค้นหาคำตอบของเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ได้ประเมินชุมชนว่าชอบรูปแบบการเรียนรู้ในชุมชนที่มีอิสระไม่ยุ่งยาก ไม่ขัดกับวิถีชีวิตของอาสาสมัคร มีความคาดหวังที่จะนำไปใช้ในห้องเรียนของตน

ตารางที่ 47 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V6 (ทีมคู่มือออนไลน์)

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบบันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมคู่มือออนไลน์เป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “เรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบออกนอกกรอบ”		
	วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง “ผมกับ V7 คุยกันใน LINE ตลอด ผมมีเป้าหมายของผม ที่ต้องการทำผลงาน ทำฐานข้อมูล ผมก็เล่าให้ V7 ฟังปรึกษากัน เมื่อจะเอามาต่อยอดอะไรได้ เราก็เริ่มจากตรงนี้นักครับ ก็ยังไม่มียอะไรมาก แต่คุยกันใน LINE นี้ดีมากครับส่งข้อความไว้ เขาว่าเมื่อไหร่ค่อยมาตอบ บางทีหายไปเป็นวัน เราก็รู้แล้วว่าเขาไม่ว่าง พอเขามาก็คุยกันยาว พิมพ์บ้าง โทรคุยบ้าง แล้วเขา ส่งลิงค์ยูทูปมาให้ผม เรื่องการทำฐานข้อมูล ตอนนี้นำมาเรียนรู้ครับ”	เรียนรู้ร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่องเพราะมีเป้าหมายส่วนตัว โดยใช้วิธีการสื่อสารผ่านออนไลน์ และโทรศัพท์ มีความเข้าใจเพื่อนร่วมทีมและเกรงใจที่จะติดต่อสื่อสาร	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับทีม และมีความตั้งใจสูง ยึดมั่นต่อเป้าหมาย แต่ยังมี ความลังเลใจต่อการปฏิบัติ
สิ่งที่ค้นพบ “ค้นพบเรื่องการเรียนรู้แบบคนละเวลาแบบ two-way ดีมากครับ ต่างคนต่างมีภาระ ใช้ LINE สื่อสารสะดวก ผมอยากให้	เห็นความสำคัญของการสื่อสารแบบสองทาง ถึงแม้ว่าจะเป็น	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้กับทีม	

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	บทเรียนในชั้นเรียนเป็นแบบ two-way โดยเฉพาะบทเรียน e-learning เด็กเรียนไม่เข้าใจก็เก็บความไม่เข้าใจไว้ ไม่ยอมไปถามใคร มันเป็น oneway ส่วนด้านความรู้ตอนนี้ผมกำลังเรียนรู้เรื่องการทำฐานข้อมูลอยู่ครับ”	การสื่อสารคนละเวลา แต่จะช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนและสร้างความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	
	จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร “ถ้าเป็นเรื่องการสื่อสารใน LINE นี้ ผมกับน.ศ.ของผมมีกลุ่ม LINE กันอยู่แล้ว สำหรับเรื่องความรู้ ถ้าได้โอเคเกี่ยวกับการทำฐานข้อมูลเกษตรแล้ว ผมจะมาแชร์ในกลุ่มนี้อีกที ตอนนี้ในหัว ยังไม่ชัดเท่าไร”	ยังไม่แน่ใจต่อการประยุกต์ใช้ความรู้	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้กับทีม
(2) ความรู้สึกที่ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง	“รู้สึกขอบคุณเพื่อนผม V7 เขาเก่งคอมพิวเตอร์ เขาแนะนำผมได้หลายอย่าง ผมว่าแต่ละคนมีความเก่งส่วนตัว คนละอย่าง แต่บางครั้งก็ไปไม่เป็นเหมือนกันต้องหารือกับเพื่อนบ้าง ถึงจะดี เอาทักษะมาแลกกันแล้วสิ่งที่ได้คือมิตรภาพอีกด้วยครับ”	เห็นความสำคัญของการบูรณาการทักษะและมิตรภาพของทีม	มีทัศนคติบวกต่อตนเองและผู้อื่นเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม
(3) เหตุผลที่ตัดสินใจเลือกวิธีเหล่านั้น	“เหตุผลที่เลือกสื่อสาร twoway แบบข้อความ กับ V7 คือเราว่างไม่ตรงกัน จะโทรคุยกันก็น้อยมาก ต่างคนต่างยุ่งด้วย แต่ผมศึกษาจากวิดีโอที่เขาส่งมาให้ ดูเสร็จถึงได้โทรไปคุยกับเขา ไปถามเขาเกี่ยวกับเรื่องที่เราอยากรู้ แบบว่า... ว่างเมื่อไหร่ค่อยคุย เป็นวิธีสื่อสารที่เหมาะสมกับทีมผมครับ”	มีความประนีประนอมตกลงกันเรื่องการสื่อสารในเวลาที่ย่างตรงกัน	มีความมั่นใจที่จะพูดคุยกับทีมถึงแม้เวลาจะว่างไม่ตรงกัน
(4) ประเมินตนเอง	“ให้แค่ 7 เต็ม 10 พอดีครับ ผมเตรียมตัวน้อยเวลาหารือกับ V7 ก็พูดแต่เรื่องที่จะเอาไปทำผลงานตัวเอง ขอขอบคุณพี่มากครับ V7”	ค้นพบจุดอ่อนของตัวเองและพร้อมแก้ไข	มี ทัศนคติบวกต่อตนเอง
(5) ประเมินชุมชน	“อยากขอบคุณ ผู้ก่อตั้งชุมชนด้วย ถ้าพูดถึงชุมชนนี้ทำให้ผมมีแรงฮึดเยอะเลย ผมมีหลายเรื่องที่ต้องจัดการ แล้วบางทีท้อแท้พอท้อแล้วยาวไปเป็นเดือน เพื่อนในนี้ทำให้ผมเรียนรู้หลายอย่าง”	มีความซาบซึ้งถึงมิตรภาพในชุมชน บรรยากาศ กำลังใจ ที่ช่วยขับเคลื่อนการเรียนรู้ของตนเอง และ	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ในชุมชนฯ

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
		ช่วยให้ปรับตัวให้เข้า กับบรรยากาศได้เร็ว	

จากตารางที่ 47 พบว่า อาสาสมัคร V6 เลือกรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่องเพราะมีเป้าหมายส่วนตัว โดยใช้วิธีการสื่อสารผ่านออนไลน์ และโทรศัพท์ มีความเข้าใจเพื่อนร่วมทีมและเกรงใจที่จะติดต่อสื่อสาร แต่ยังคงขาดความมั่นใจเรื่องแนวทางการปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่ามีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับทีม และมีความตั้งใจสูง ยึดมั่นต่อเป้าหมาย แต่ยังคงมีความลังเลใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้ ยังไม่แน่ใจต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ของตนเอง ทำให้ต้องการความเห็นจากเพื่อนร่วมทีม และเห็นความสำคัญของการสื่อสารแบบสองทาง ถึงแม้ว่าจะเป็นการสื่อสารคนละเวลา แต่จะช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนและสร้างความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เห็นความสำคัญของการบูรณาการทักษะและมิตรภาพของทีม มีทัศนคติบวกต่อตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม นอกจากนี้ยังพบว่ามีความประนีประนอมตกลงกันเรื่องการสื่อสารในเวลาว่างตรงกัน ทั้งนี้มีการประเมินตนเอง โดยค้นพบจุดอ่อนและพร้อมแก้ไข อีกทั้งประเมินชุมชนว่ามีความซาบซึ้งถึงมิตรภาพในชุมชน บรรยากาศและกำลังใจ ที่ช่วยขับเคลื่อนการเรียนรู้ของตนเอง และช่วยให้ปรับตัวเข้ากับบรรยากาศการเรียนรู้ได้เร็ว

ตารางที่ 48 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 2 ของ V7 (ทีมคู่มือออนไลน์)

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบ บันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกเวลา ห้องเรียนไว้ รูปร่างของทีมคู่มือออนไลน์เป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “เรียนรู้เกี่ยวกับการเรียน การสอนแบบออกนอกกรอบ”		
	วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง “ผมเรียนรู้กับงานที่ทำทุกวันอยู่แล้ว ตอนนี่ทำ บทเรียน Thai Mooc เจอปัญหาตลอด แต่ผมคิดถึงเรื่องทำแผนกับทีมคู่มือ V6 เขา มีไอเดียมาแล้ว ออกมาทำฐานข้อมูลเกษตร ผมก็เลยมาหาทางต่อยอด โดยการศึกษาเรื่อง ฐานข้อมูล แต่ผมไม่ใช่โปรแกรมเมอร์	เรียนรู้กับงานที่ทำ ประจำ จากการ แก้ปัญหา เป็นผู้เปิดใจ ยอมรับฟังความคิด เพื่อน ยอมรับ เป้าหมายของเพื่อน	มีทัศนคติบวกต่อ การเรียนรู้กับทีม

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	จะให้เรียนรู้ก็คงยากเกินไป เลยหารือกันว่าไม่ต้องถึงขนาดเขียนระบบหรอกครับ แค่ออกแบบเป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ในชุมชน มาเป็นฐานข้อมูลดีใหม่ อีกร้อยอย่าง ทำฐานข้อมูลแบบชาวบ้าน ๆ จะมีประโยชน์ อันนี้ผมคิดเองนะแต่ต้องไปสำรวจชาวบ้านว่าเขาจะชอบไหม ใช้งานได้ไหม หรือจะให้เป็นแบบไหน พอได้ข้อมูลตรงนี้มาก็จะทำการสอนให้ น.ศ.ปฏิบัติครับ ได้ทั้งวิชาคอม ๆ ได้ทั้งผลงานวิชาเกษตรด้วย”	และนำมาประยุกต์เข้ากับเป้าหมายของทีม มีความประนีประนอมเพื่อให้เป้าหมายของทีมสำเร็จ มีความมั่นใจที่จะแนะนำเพื่อนร่วมทีม โดยไม่ใช้คำคัดค้านแต่เลือกใช้คำแนะนำแทน	
	<u>สิ่งที่ค้นพบ</u> “ผมเป็นคนมีโลกส่วนตัวสูง บอกตามตรง เรียนรู้แบบชุมชนแบบนี้ผมก็ไม่ค่อยถนัด แต่ได้เรียนรู้ว่า พอมีไอเดียของเพื่อนมาเป็นต้นทาง ร่วมกับทักษะที่ผมมี มันเกิดความคิดสร้างสรรค์บางอย่าง ได้ระดมสมอง”	มั่นใจในทักษะ และมองเห็นจุดอ่อนของตนเอง แต่เปิดใจยอมรับแนวคิดของเพื่อนร่วมทีม	มีทัศนคติบวกต่อตนเอง และ การบูรณาการทักษะ
	จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร “จะพัฒนาตัวเองให้หรือกับเพื่อนให้มากขึ้น แบ่งเวลาระดมสมอง วางแผนและลงมือทำ ลองผิดลองถูก เดี่ยวก็ได้คำตอบเอง”	รู้ว่าตนเองต้องพัฒนาปรับปรุงด้านการหารือร่วมกับทีมให้มากขึ้น เข้าใจถึงขั้นตอนวิธีการว่าต้องทำอะไร	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้และเป้าหมาย
(2) ความรู้สึกที่ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง	“ทำให้ผมจัดสรรเวลาได้ หลากๆ อย่าง ดีมากเลยครับ แต่การมีทีมคู่หู ทำให้ผมแอบกังวลนิดๆ ว่าเขาจะอึดอัดไหม เพราะผมไม่ค่อยออนไลน์ แต่ผมให้เกียรติเพื่อนไง ก็เลยต้องหาเวลา พอว่างเมื่อไหร่ก็คุยกัน”	มีความล็งเลใจต่อความเป็นส่วนตัวของตนเองกับการเรียนรู้ในทีม แต่ไม่ละทิ้งเป้าหมายของทีมและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมเสมอ	มีทัศนคติบวกต่อตนเอง และเห็นความสำคัญของทีม
(3) เหตุผลที่ตัดสินใจเลือกวิธีเหล่านั้น	“เวลาว่างไม่ตรงกันครับ และอยู่คนละจังหวัด เลือกการคุยกันแบบออนไลน์ เหมาะสมดี”	วิธีการสื่อสาร เรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองและทีม	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(4) ประเมินตนเอง	“ด้านสังคม การสื่อสาร ดีขึ้นครับ สื่อสารกับ ทีมมากขึ้น”	มองเห็นพัฒนาการ ด้านการสื่อสารกับ สังคมของตนเอง	มีทัศนคติบวกต่อ ตนเอง
(5) ประเมินชุมชน	“เป็นแนวทางที่ดีครับ ช่วยให้เกิดทีม แล้วก็ ต่อยอดความคิดซึ่งกันและกัน”	ชุมชนฯ ช่วยให้เกิด ความคิดต่อยอด	มีทัศนคติบวกต่อ การเรียนรู้ใน ชุมชนฯ

จากตารางที่ 48 พบว่า อาสาสมัคร V7 เลือกรูปแบบการเรียนรู้กับงานที่ทำประจำ จากการแก้ปัญหา เป็นผู้เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อน ยอมรับเป้าหมายของเพื่อนและนำมาประยุกต์เข้ากับเป้าหมายของทีม มีความประนีประนอมเพื่อให้เป้าหมายของเพื่อนสำเร็จ มีความมั่นใจที่จะแนะนำเพื่อนร่วมทีม โดยไม่ใช้คำพูดคัดค้านแต่เลือกใช้คำแนะนำแทน แสดงว่ามีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกันและมั่นใจในทักษะของตนเอง ในขณะที่ด้วยกันสามารถมองเห็นจุดอ่อนของตนเองได้และพร้อมปรับปรุงแก้ไข สามารถเปิดใจยอมรับแนวคิดของเพื่อนร่วมทีม และรู้ว่าตนเองต้องพัฒนา ปรับปรุงด้านใดบ้าง โดยเฉพาะจะมีการหารือร่วมกับทีมให้มากขึ้น เข้าใจถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเองว่าต้องทำอะไร ในขณะเดียวกันก็ยังมีกำลังใจต่อความเป็นส่วนตัวของตนเองกับการเรียนรู้ในทีม แต่ไม่ละทิ้งเป้าหมายของทีมและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมเสมอ รู้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองและเพื่อนร่วมทีม และประเมินตนเองโดยมองเห็นพัฒนาการด้านการสื่อสารกับสังคมของตนเองว่าดีขึ้น สื่อสารกับเพื่อนมากขึ้น และประเมินชุมชนว่าช่วยเกิดความคิดต่อยอดได้ดี

ช่วงที่ 3 อาสาสมัครรวบรวมและสรุปความรู้ (สัปดาห์ที่ 2-3 : ระหว่างวันที่ 15 – 30 พฤษภาคม 2566) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ 1) ถอดบทเรียนครั้งที่ 3 : แบ่งเป็น 3 ครั้งย่อย คือ วันที่ 20, 25 และ 29 พฤษภาคม 2566 ตามความพร้อมของแต่ละทีม เพื่อบอกเล่าประสบการณ์การเรียนรู้ 2) สรุปความรู้ วันที่ 30 พฤษภาคม 2566 เป็นกระบวนการสังเคราะห์ความรู้เพื่อนำไปใช้และให้เป็นความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ ด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิจารณ์ซึ่งกันและกัน โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีหรือประสบการณ์การเรียนรู้ และ 3) เสนอ (ร่าง) แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถสรุปได้พอสังเขปดังนี้

3.1 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3

ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งและกัน และการค้นพบของตนเอง จากนั้นสรุป และประเมินผลร่วมกัน

อาสาสมัครประเมินกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดร่วมกัน สรุปข้อดี ข้อจำกัดในแง่มุมต่าง ๆ พร้อมทั้งประเมินตนเองและรูปแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการประเมินจะใช้วิธีเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ว่ากระบวนการเรียนรู้ และผลงานของแต่ละทีมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร และสรุปความรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

ในขั้นตอนนี้พบว่า อาสาสมัครทีมคู่มือออนไลน์ จำนวน 2 คน และทีมกาแฟ จำนวน 3 คน ต้องการถอดบทเรียนก่อน เนื่องจากบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้แล้ว ต้องการบอกเล่าประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง ผู้วิจัยจึงปรับแผนตารางเวลาตามความต้องการของอาสาสมัครแต่ละทีม ได้ตารางใหม่ 3 ครั้งย่อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 49 ตารางการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ที่ปรับแล้ว

ครั้งที่	ผู้เข้าร่วม การถอดบทเรียน	จำนวน อาสาสมัคร	วันที่จัด	เวลา	สถานที่	จำนวนชั่วโมง (โดยประมาณ)
1	ทีมบัดดี้	2 คน	20 พฤษภาคม 2566	9.00 – 12.00	ออนไลน์	3
2	ทีมกาแฟ	3 คน	25 พฤษภาคม 2566 เวลา 9.00 – 12.00	9.00 – 12.00	ออนไลน์	3
3	ทีมฉายเดี่ยว ทีมคู่มือออนไลน์ และ สมาชิกทีมกาแฟ 1 คน (V4)	4 คน	29 พฤษภาคม 2566 เวลา 9.00 – 12.00	9.00 – 12.00 และ 3.00 – 16.00	ออนไลน์	6
รวมระยะเวลาการถอดบทเรียนครั้งที่ 3						12

ในการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 นี้ อาสาสมัครมีมติว่าจะให้ตัวแทนทีมละ 1 คนเป็นผู้บอกเล่าประสบการณ์การเรียนรู้ของทีม และสรุปประเด็นเพื่อตอบแบบบันทึกการเรียนรู้แต่ละประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 50 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมบัดดี้ (V2 เป็นตัวแทนเล่าเรื่อง)

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบ บันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห่องเรียนไว้ รูปร่าง ของทีมบัดดี้เป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “แนวคิดการทำงานเป็นทีม และแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง”		
	วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง “หลายวันที่ผ่านมา ทีมผมหารือกันจริงจัง	มั่นใจที่จะเสนอแนวคิดของ	มีทัศนคติบวกต่อ

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	<p>ผมสองคนจัดเวลาที่จะคุยกันมากขึ้น เพราะอยากให้เกิดผลงานครับ เริ่มต้นที่ V1 ชอบแนวคิดผม และผมก็ได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์มาด้วย เอามาเล่าให้เขาฟังเราก็เลยหาข้อสรุปได้ จึงมาขอถอดบทเรียนก่อนทีมอื่น เพราะว่าตื่นเต้นในผลงาน อยากเล่าอยากแชร์ครับ ทีมผมตัดสินใจกันแล้วจะทำแผนแบบฝังตัวทำงานไปเลย วิชาเกษตรให้ น.ศ.ไปปลูกผักปลอดสาร ทำปุ๋ยหมักกับชาวบ้าน ทำจริงๆ เลย์ สัก 1 เทอม แล้วถ่ายทำคลิปวิดีโอโพสในกลุ่มเฟซ tiktok อะไรก็ได้ให้เขาเลือกตามที่ชอบ ทำชุมชนแบบที่พวกเราทำนี้แหละครับ และเขาจะได้คะแนนการติดต่อวิดีโอด้วย ในรายวิชาคอมพิวเตอร์ เป็นการบูรณาการรายวิชาไปในตัว ส่วน V1 เขามีบทเรียนการติดต่อวิดีโอ อยู่ใน sandbox อยู่แล้ว ให้เรียนแบบ e-Learning หรือบางคนอยากเรียนในยูทูปก็ได้ เลือกเอาตามถนัด พอสิ้นเทอมมาวิเคราะห์กันว่าไปฝังตัวกับพี่บ้าน้ำอามาแล้ว เหมือนในทฤษฎีใหม่ ตรงไหนไม่เหมือน วิเคราะห์ออกมาเลย ตอนนั้นกำลังเขียนแผนกันครับตามแบบฟอร์มที่ให้มา เดียววันเข้ากลุ่มใหญ่ผมจะแชร์อีกที วันนี้แจ้งแค่นี้ก่อน และในขั้นตอนการวิเคราะห์นี้ ผมจะแนะนำให้เขาต้องวิเคราะห์ทุกวันโดยสร้างแบบบันทึกให้เขาครับ เกษตรกรวิทยาลัยชุมชนไม่ใช่ปลูกผักเป็นอย่างเดียว ต้องเป็นนักวิเคราะห์ด้วย นักประเมินสถานการณ์ ไปจนถึงทำการตลาดเลย”</p>	<p>ตนเองต่อเพื่อนในทีมและต่อยอดบูรณาการทักษะของทั้งสองคนเข้าด้วยกัน เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่จะบูรณาการแผนจัดการเรียนรู้</p>	<p>การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนเสมอและมี ความตื่นเต้นต่อความรู้ที่ได้รับ</p>
	<p><u>สิ่งที่ค้นพบ</u> “สำหรับเรื่องการเรียนรู้ ผมค้นพบว่าเมื่อเราบอกเล่า แชร์กับเพื่อน ยิ่งแชร์ยิ่งตื่นเต้นเสียเอง ตัวเรานี้แหละ ที่ยิ่งแชร์ยิ่งได้ความรู้ ผม</p>	<p>มีความตื่นเต้นที่ได้บอกเล่าเรื่องราวประสบการณ์ การเรียนรู้ของตนเอง</p>	<p>มีทัศนคติบวกต่อตนเองและมั่นใจในสิ่งที่ตนเองค้นพบ</p>

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	ไปเล่าให้ V1 ฟังแล้วทำให้ผมเข้าใจสิ่งนั้นมากขึ้น และอีกอย่างที่รู้สึกคือ การสอนของผมไม่ตื่นเต้นเหมือนตอนแชร์แบบนี้เลย”	ค้นพบว่าการบอกเล่า ประสบการณ์ช่วยให้เข้าใจ สิ่งนั้นมากยิ่งขึ้น	
	<u>จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร</u> “ผมต้องหาความรู้ใหม่ๆ ให้ตัวเองตื่นเต้นแล้ว ไปแชร์ให้ น.ศ. ฟัง ไม่ใช่ไปสอนเขา แต่ให้เขา เอาที่ผมเล่าไปต่อยอดกัน แต่ละคนก็จะมีไอเดีย ต่อยอดไม่เหมือนกัน ผมได้ get ตรงจุดนี้ จะให้ น.ศ. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น ได้แชร์ ประสบการณ์ที่ตัวเองไปทำ แต่ก่อนเคยติด ปัญหาตรงที่ ถ้าคนไหนไม่ได้ทำงานมา เขาจะ ไม่ยอมเข้ากลุ่ม เพราะไม่มีอะไรจะแชร์ แต่จาก ประสบการณ์ที่อยู่ในชุมชนนี้ ผมรู้แล้วว่า จะแก้ จุดนี้ได้อย่างไร ผมรู้แล้วครับ “ทีม กำลังใจ” ช่วย ได้ เดี่ยวเขากลับมาเอง ต่อให้ไม่มีงานอะไรก็จะ กลับเข้ากลุ่ม เพราะกำลังใจจากเพื่อนๆ แล้ว เดี๋ยวบรรยากาศก็พาไป	รู้และเข้าใจว่าต้องพัฒนา ตนเองอย่างไร และเรียนรู้ ว่า การเล่าให้ผู้เรียนฟัง ดีกว่าการสอนตรง ๆ	มีทัศนคติที่ดีต่อ ตนเองและตั้งใจ จะนำประสบการณ์ ไปประยุกต์ ใช้
(2) ความรู้สึกที่ ได้เลือกเส้นทาง การเรียนรู้ของ ตนเอง	“รู้สึกตื่นเต้น เมื่อเวลาเราค้นพบอะไร ไปรู้ อะไรมา แล้วอยากมาเล่าให้เพื่อนฟัง ส่วน V1 เองเขาก็เก่งด้วย พอฟังแล้ว get เลย ก็ต่อ ยอดกันได้ที่ที่ครับ”	ค้นพบวิธีการที่จะ กระตุ้นให้ตนเองเกิด ความตื่นเต้น ต้องการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีม	มีความสุขที่ได้เล่า ประสบการณ์
(3) เหตุผลที่ ตัดสินใจเลือกวิถี เหล่านั้น	“เหตุผลช่วงนี้คือ ผมยังเรียนเรื่องจิตวิเคราะห์ มาต่อเนื่องเป็นอาทิตย์แล้ว ส่วน V1 เขามี ภารกิจ ก็เลยใช้วิธีเรียนรู้แบบนี้ คือผมไป เรียนมาแล้วไปเล่าให้เขาฟัง แล้วต่อยอดกัน อันนี้ทีมเวิร์คของผมเป็นแบบนี้”	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทำความเข้าใจเรื่อง นั้นอย่างถ่องแท้ ช่วยให้ เกิดความมั่นใจมากยิ่งขึ้น และสามารถช่วยเติมเต็ม ความรู้ให้เพื่อนในทีมได้	มีทัศนคติบวกต่อ การเรียนรู้ร่วมกับ ทีม ถึงแม้เพื่อนจะ ไม่ว่าง ตนเองก็ไม่ หยุดเรียนรู้
(4) ประเมิน ตนเอง	“เต็ม 100 เลยครับช่วงนี้”	มีความมั่นใจในรูปแบบ การเรียนรู้ของตนเอง	มีทัศนคติบวกต่อ ตนเอง
(5) ประเมิน ชุมชน	“ดีมากครับ”	มีความมั่นใจในรูปแบบ การเรียนรู้ในชุมชน	มีทัศนคติบวกต่อ การเรียนรู้ใน ชุมชนฯ

จากตารางที่ 50 พบว่า ทีมบัดดี้ เลือกวิธีการเรียนรู้ ร่วมกับทีมโดยการเสนอแนวคิดของตนเองต่อเพื่อนในทีมและต่อยอดบูรณาการทักษะของทั้งสองคนเข้าด้วยกันเกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่จะบูรณาการแผนจัดการเรียนรู้มี แสดงให้เห็นว่าทั้งสองคนเป็นผู้มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนเสมอ และมีความตื่นตัวต่อความรู้ที่ได้รับ อีกทั้งยังมีความตื่นตัวที่ได้บอกเล่าเรื่องราวประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง นอกจากนี้ยังค้นพบว่าการบอกเล่าประสบการณ์ช่วยให้เข้าใจความรู้นั้นมากยิ่งขึ้นมีทัศนคติบวกต่อตนเองและมั่นใจในสิ่งที่ตนเองค้นพบ รู้ อีกทั้งเข้าใจว่าต้องพัฒนาตนเองอย่างไร และเรียนรู้ว่าการเล่าให้ผู้เรียนฟัง ดีกว่าการสอนตรง ๆ ซึ่งจะเห็นว่ามีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและตั้งใจจะนำประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ เมื่อค้นพบวิธีการที่จะกระตุ้นให้ตนเองเกิดความตื่นตัวจะต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมทันที มีความสุขที่ได้เล่าประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทำความเข้าใจเรื่องนั้นอย่างถ่องแท้ ช่วยให้เกิดความมั่นใจมากยิ่งขึ้น และสามารถช่วยเติมเต็มความรู้ให้เพื่อนในทีมได้มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกับทีม ถึงแม้เพื่อนจะไม่ว่าง ตนเองก็ไม่หยุดเรียนรู้ มีความมั่นใจในรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง มี ทัศนคติบวกต่อตนเอง และชุมชน

ตารางที่ 51 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมคาเฟ่ (V4 เป็นตัวแทนเล่าเรื่อง)

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบบันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลาห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมนาคาเฟ่เป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “แนวคิดการระดมสมอง ช่วยกันค้นหาคำตอบ”		
	วิธีการเรียนรู้ <u>ไปทำอะไรมาบ้าง</u> “วิธีการเรียนรู้คือนั่งคุยกันที่คาเฟ่เหมือนเดิม ตามชื่อทีม พวกผมสามคนมีเวลาคุยกันได้ทุกเที่ยง เพราะทานข้าวด้วยกัน แล้วไปต่อที่ร้านกาแฟ ร้านประจำ พวกเราจัดเวลากันดีขึ้นอยากให้ได้แผนเร็ว ๆ เดียวเดือนหน้าก็โดนประกันเข้าตรวจอีก เลยรีบมาสรุปคงเป็นเพราะผมอ่านหนังสือสามก๊ก และตอนนี้มารับผิดชอบสอนปกครองท้องถิ่น ก็เลยเสนอกับทีมว่าทำไมเราไม่หาคนที่เขานักรัฐศาสตร์ที่เก่งกาจแบบ “จุกัดเหลี่ยม” มาให้ น.ศ.วิเคราะห์ดู เนี่ยะโอเคเลย เริ่มต้นของผมมีเท่านี้ แล้วเราก็ช่วยกันคิดจนได้ข้อสรุปว่า จะให้ น.ศ. ค้นหานักรัฐศาสตร์มากลุ่มละ 1 คน จะเป็นคนในประวัติศาสตร์ หรือปัจจุบันก็ได้	เรียนรู้กับทีม ระดมสมอง เรียนรู้ในสถานที่ที่ชอบ ไม่ขัดกับวิถีชีวิตของสมาชิกในทีม สามารถบริหารเวลาได้ดีขึ้นเพราะต้องการให้เป้าหมายบรรลุผล สามารถนำเสนอแนวคิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง ต่อเพื่อร่วมทีม และ	มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ร่วมกับทีม

ประเด็นการถอด บทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	แต่ต้องเก่งมากๆ ระดับโลก และไม่จำกัดแนว เอาตามที่เขาชอบเลย แล้วยกสถานการณ์ขึ้นมา วิเคราะห์ เปรียบเทียบดูว่าคนเก่งระดับโลก เขามีวิธี แก้ปัญหาทุกอย่างไหม เขาเรียนรู้อย่างไรในแต่ละ เหตุการณ์ เหมือนกับในตำราไหม ไอเดียเป็นแบบนี้ ครับ แต่ตอนนี้ยังช่วยกันคิดอยู่ว่า แนวนี้เป็นแผน นอกกะลาพอหรือยัง และเป็นห้องเรียนที่ไร้รูปร่าง จริงไหม จะได้ไม่ผิด concept ครับ”	เคารพการตัดสินใจซึ่ง กันและกัน	
	<u>สิ่งที่ค้นพบ</u> “เรื่องการจัดเวลา ถ้าจะทำงานเป็นทีมนะครับ การจัดเวลาคู่กันจะเกิดวินัย มีกำลังใจ และมีการ ระดมสมอง สำคัญมากๆ พวกเรามีการจัดสรรเวลา กันมากขึ้น แลกเปลี่ยนไอเดียกันก็ได้ความรู้ครับ”	ค้นพบเรื่องการบริหาร เวลา เชื่อว่าการเรียนรู้ ร่วมกับทีมจะช่วยให้ เกิดวินัยของการเรียนรู้	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ กับทีม
	<u>จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร</u> “นำไปพัฒนาแผน ตามแนวความคิดวิเคราะห์หนัก รัฐศาสตร์ครับผม”	มั่นใจว่าจะนำความรู้ที่ ได้ไปพัฒนาแผนการ จัดการเรียนรู้	มีทัศนคติ บวกต่อ เป้าหมาย
(2) ความรู้สึกที่ได้ เลือกเส้นทางการ เรียนรู้ของตนเอง	“ผมได้เสนอในสิ่งที่ผมชอบ รู้สึกภูมิใจที่เป็น เจ้าของแนวคิดเริ่มต้น แล้วเพื่อนให้เกียรติแนวคิด ผม อันนี้ผมว่าสุดยอด ต้องขอบคุณทีมมาก ๆ ”	มีความมั่นใจในการ เสนอแนวคิดให้กับ เพื่อนในทีม และภูมิใจ ที่เพื่อนให้เกียรติ แนวคิดของตน	มี ทัศนคติ บวกต่อ ตนเอง
(3) เหตุผลที่ ตัดสินใจเลือกวิธี เหล่านั้น	“ผมเรียนรู้กับทีม ทีมเป็นผู้ตัดสินใจ ไม่ใช่ผมหรือ ใคร คนใดคนหนึ่ง ง่ายๆ เลย คือ “ทีม” ”	ให้ความสำคัญกับทีม	มี ทัศนคติ บวกต่อทีม ของตนเอง
(4) ประเมินตนเอง	“หลังจากที่ผมกลับเข้ากลุ่ม มีเพื่อน ๆ คอยให้ กำลังใจ โดยเฉพาะ V3 ผมกลับเข้าสู่ทีมได้เร็ว อยากให้คะแนนตัวเองเรื่องนี้ ล้มแล้วลุก ไม่ใช่ล้ม แล้วหลับ”	เห็นความสำคัญของการ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อว่า กำลังใจสามารถช่วยให้ ผู้ที่ท้อแท้กลับเข้าสู่ บรรยากาศการเรียนรู้ได้ แต่จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับ บุคคล	มี ทัศนคติ บวกต่อ ตนเอง

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(5) ประเมินชุมชน	“คะแนนเต็มครับ ”ชุมชน” คือ “ทีม” ผมจะเอาคำนี้ไปใช้กับ น.ศ. แล้วก็ชาวบ้านในชุมชนด้วย”	เห็นด้วยกับการเรียนรู้ในลักษณะชุมชนและจะนำไปใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง	มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ในชุมชนฯ

จากตารางที่ 51 พบว่า ทีมที่ดี เลือกวิธีการเรียนรู้กับทีม ระดมสมอง เรียนรู้ในสถานที่ที่ชอบและสบายใจ ไม่ขัดกับวิถีชีวิตของสมาชิกในทีม สามารถบริหารเวลาได้ดีขึ้นเพราะต้องการให้เป้าหมายบรรลุผล สามารถนำเสนอแนวคิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองต่อเพื่อร่วมทีมและเคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน ค้นพบเรื่องการบริหารเวลา โดยเชื่อว่าการเรียนรู้ร่วมกับทีมจะช่วยให้เกิดวินัยของการเรียนรู้ เพราะมีเป้าหมายของทีมเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนต้องเรียนรู้และช่วยกันค้นหาคำตอบ อีกทั้งยังมั่นใจว่าจะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีความภาคภูมิใจที่สมาชิกในทีมให้เกียรติแนวคิดของตน และนำมาเป็นประเด็นสนทนาที่สำคัญ ดังนั้นจึงส่งผลให้อาสาสมัครทุกคนให้ความสำคัญกับทีม เห็นความสำคัญของการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และมีความเชื่ออีกว่า กำลังใจสามารถช่วยให้ผู้ที่ท้อแท้กลับเข้าสู่บรรยากาศการเรียนรู้ได้ แต่จะเร็ว หรือช้าขึ้นอยู่กับบุคคล ทั้งนี้ได้ประเมินชุมชนโดยแสดงความเห็นว่า การเรียนรู้ในลักษณะชุมชนเป็นประโยชน์ และจะนำไปใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง

ตารางที่ 52 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมคู่มือออนไลน์ (V6 เป็นตัวแทนเล่าเรื่อง)

ประเด็นการถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่องจากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบบันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่างของทีมคู่มือออนไลน์เป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “แนวคิดการค้นหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้นอกห้องเรียนตามที่คุณเรียนต้องการ และเอาไปใช้ประโยชน์ได้จริง”		
	วิธีการเรียนรู้ไปทำอะไรมาบ้าง “วิธีเรียนรู้ช่วงนี้ โทรอย่างเดียว ใช้ LINE แต่พิมพ์ไม่ทัน โทรดีกว่า แล้วแบ่งหน้าที่กันครับ ผมหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ส่วน V7 เขาหาข้อมูลเรื่องฐานข้อมูล ยอมรับว่าที่ผ่านมา ผมจะทำผลงานวิชาการของตัวเอง พอได้มาเข้ากลุ่มนี้ก็มีความ	เลือกวิธีเรียนรู้ด้วยการลงพื้นที่ ศึกษาความต้องการของผู้เรียนและชุมชน อีกทั้งหารือกับทีมด้วยวิธีสื่อสาร	มีทัศนคติบวกต่อตนเอง รับรู้ข้อผิดพลาดและต้องการแก้ไข ทาวิธีที่

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	<p>คาดหวังจะได้ไต่เต้าไปช่วยในงานได้ ก็ไม่ผิดหวังเลย เพราะทีมผมเขาเก่งมากให้ความรู้ผมเยอะมาก และสิ่งที่ผมเข้าใจผิด ก็เคลียหมดเลยครับ เรื่องแรกคือ ผมต้องการทำฐานข้อมูลวิชาเกษตรในผลงานวิชาการ แต่ V7 แนะนำผมว่าไหนๆ ก็ทำแล้ว ต้องให้ชาวบ้านและ น.ศ. เอาไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้จริง ซึ่งตอนลงพื้นที่ ผมได้คุยกับเกษตรกร พวกเขาไม่ได้ต้องการดิจิทัลอะไรมากมาย เขาบอกว่าแจกมาเป็นแพ้มก็ได้รับ ผมถึงเข้าใจว่าบางครั้งเราทำในสิ่งที่เราคิดว่าใช่ แต่ใช่แค่กับเราคนเดียว...”</p> <p>“...ตอนนี้ความคิดของผมเปลี่ยน ผมมองความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น ที่นี้ผมกับ V7 ก็หารือกันว่า แล้วจะทำแบบไหนดี ซึ่งผมได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรวบรวมองค์ความรู้ในชุมชน การจัดการความรู้ แล้วก็บวกกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เราทำตอนนี้ ก็เลยสรุปกันว่า ถ้า น.ศ. ได้เป็นคนรวบรวมองค์ความรู้เอง ได้ทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเกษตรกร เขาก็จะได้เรียนรู้ไปด้วย ได้ถอดบทเรียนกันในสถานที่จริง ในคอกสัตว์ ในเถียงนา ผมว่านี่มันคือชีวิตของชาวนา ของเกษตรกร ที่เด็กเรียนเกษตรต้องรู้ ของทีมผมไม่เหมือนการฝังตัวทำงานของทีม V1 นะครับ เพราะอันนั้นนั่งทำเลย แต่ของผมเป็นการจัดกลุ่มถอดบทเรียน รวบรวมองค์ความรู้ร่วมกับชาวบ้าน แล้วนำองค์ความรู้มาจัดหมวดหมู่ เป็นฐานข้อมูลใช้ประโยชน์ได้เลย ชาวบ้านก็เอาไปใช้ได้ ทำทั้งแบบออนไลน์ และปริ้นท์แจกเลย ครับ”</p>	<p>ทางไกล โทรศัพท์และ อินเทอร์เน็ต นำทักษะของทั้งสองคนมา บูรณาการความคิด สร้างสรรค์มีความ เคารพซึ่งกันและกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายของทั้งส่วนตัวและของทีม</p>	<p>ถูกต้องและลงมือทำ</p>
	<p><u>สิ่งที่ค้นพบ</u></p> <p>“ความต้องการของผู้เรียนหรือชุมชน จำเป็นมากกว่าความต้องการของผู้สอน ผมว่าเหมือนเราบังคับเขา ซึ่งไม่เป็นผลดี นอกจากได้คะแนน ตัดเกรด ผมมี mind set แบบนี้มาตลอดนะ เอาตัวเองเป็นที่ตั้ง แต่พอมาหารือกับ V7 ทำให้ผมลองเปลี่ยนความคิด เปลี่ยนวิธีการดู จะได้เกิดอะไรใหม่ ๆ ลองนำมาปฏิบัติ</p>	<p>ค้นพบว่าความต้องการที่แท้จริงคือความต้องการของผู้เรียนหรือชุมชน ไม่ใช่ความต้องการของผู้สอน</p>	<p>มีทัศนคติบวก ต่อแนวทางของเพื่อนร่วมทีม</p>

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	และหาแนวทางต่อยอดร่วมกัน”		
	จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร “ต่อไปจะวางแผนการสอน ออกแบบการสอนอะไร จะต้องคิดถึงใจคนเรียนก่อน ต้องได้พูดคุยกัน ก่อนเขียนแผนถึงจะดี”	จะคิดถึงใจของผู้เรียน ก่อนที่จะวางแผนการ สอน	มั่นใจว่าต้อง ปรับปรุง อย่างไร
(2) ความรู้สึกที่ ได้เลือกเส้นทาง การเรียนรู้ของ ตนเอง	“เส้นทางที่เลือกเองในชุมชนนี้ ที่ผมเลือกคุยกับ V7 ผมว่ามันคือการเติมเต็ม คือการแชร์ skill เป็นการ เรียนรู้ที่ไม่มีค่าใช้จ่ายเลยครับ แต่ต้องมีเพื่อนที่มีน้ำใจ ที่จะแบ่งปัน แล้วก็ไปคุยกับชาวบ้านด้วย เขามี ประสบการณ์ที่สั่งสมมานานมาก บางคนคือทั้งชีวิต ของเขา อันนี้มันมีค่ามาก”	การมีเพื่อนที่มีน้ำใจ มิตรภาพทำให้เกิด บรรยากาศของ การเรียนรู้ แลกเปลี่ยนทักษะ และเติมเต็มความรู้ ซึ่งกันและกัน	มีทัศนคติบวก ต่อมิตรภาพของ การเรียนรู้
(3) เหตุผลที่ ตัดสินใจเลือก วิธีเหล่านั้น	“เที่ยวนี้ผมไปคุยกับชาวบ้าน ได้แนวทาง ไอเดียมา ที่ทำแบบนั้นเพราะต้องการค้นหาความต้องการที่ แท้จริง”	เรียนรู้จากการลง พื้นที่	มี ทัศนคติบวก ต่อแนวทางที่ ตนเลือกและ มั่นใจที่จะ ทดลอง
(4) ประเมิน ตนเอง	“ผมดีขึ้นนะ ความคิดเคลีย มีกรอบแนวคิดมากขึ้น ให้คะแนน 9 เต็ม 10 ครับ”	พบพัฒนาการทาง ความคิดของตนเอง	มี ทัศนคติบวก ต่อตนเอง
(5) ประเมิน ชุมชน	“9 เต็ม 10 เหมือนกันครับ เพราะอยากให้อัดแบบมา พบกันบ้าง ได้มาเจอกันแลกเปลี่ยนกัน”	ต้องการพบกันแบบ ออนไลน์	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ ในชุมชนฯ

จากตารางที่ 52 พบว่า ทีมคู่มือออนไลน์ เลือกรูปแบบการเรียนรู้จากการลงพื้นที่ ศึกษาความ
ต้องการของผู้เรียนและชุมชน อีกทั้งหารือกับทีมด้วยวิธีสื่อสารทางไกล โทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต
โดยนำทักษะของทั้งสองคนมาบูรณาการ และใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความเคารพซึ่งกันและกัน
ทำให้บรรลุเป้าหมายของทั้งส่วนตัวและของทีม มีทัศนคติบวกต่อตนเอง รับรู้ข้อผิดพลาดและต้องการ
แก้ไข หาวิธีที่ถูกต้องและลงมือทำ อีกทั้งยังค้นพบว่าความต้องการ การเรียนรู้ที่แท้จริงคือความ
ต้องการของผู้เรียนหรือชุมชน ไม่ใช่ความต้องการของผู้สอน นอกจากนี้ยังพบว่า มีทัศนคติบวกต่อ
แนวทางของเพื่อนร่วมทีมที่เสนอว่า ควรคิดถึงใจของผู้เรียนก่อนที่จะวางแผนการสอน ซึ่งทำให้มั่นใจ
ว่าต้องปรับปรุงอย่างไร อีกทั้งสามารถสรุปว่าการมีเพื่อนที่มีน้ำใจ จะเกิดมิตรภาพที่ช่วยส่งเสริม
บรรยากาศของการเรียนรู้แลกเปลี่ยนทักษะ และเติมเต็มความรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยัง

แสดงออกว่าเป็นผู้มี ทักษะคิดบวกต่อแนวทางที่ตนเลือกและมั่นใจที่จะทดลอง สามารถวิเคราะห์ตนเอง ได้ว่ามีพัฒนาการทางความคิดที่ดีขึ้น โดยเสนอว่าควรจัดให้มีการพบกันแบบออนไลน์

ตารางที่ 53 สรุปประเด็นการถอดบทเรียนครั้งที่ 3 ของทีมฉายเดี่ยว

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
(1) นำเสนอแบบ บันทึกการเรียนรู้	คำถามที่ตั้งไว้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่างของทีม ฉายเดี่ยวเป็นแบบใด ”		
	แนวคิดที่ควรทำ “ค้นหาแนวทางให้ น.ศ. นำความรู้ไปปฏิบัติ ในชีวิตจริง”		
	วิธีการเรียนรู้ ไปทำอะไรมาบ้าง “...พี่อยากแชร์ประสบการณ์เรื่องความผิดพลาดที่สอนเด็ก จากหนังสือมากเกินไปนะคะ เด็กจบออกไปเอาความรู้ไปใช้ ไม่ได้ กลับมาเล่าว่า เห็นเพื่อนรุ่นเดียวกันทำธุรกิจออนไลน์ รวยไปแล้ว ตัวเองอยากทำบ้าง แต่ไม่รู้จะเริ่มอย่างไร ที่นึกในใจว่า หากเราสอนให้ลูกศิษย์เรารู้จักการทำธุรกิจ ตั้งแต่เรียนไปเลย ให้เขาลองผิดพลาดไปเรื่อย ๆ จะดีกว่าที่ จะนั่งเรียนกับหนังสือ แล้วจบไป เอาไปปรับใช้ไม่เป็น รอแต่ จะเรียนต่อปริญญาอย่างเดียว ในขณะที่คนอื่น ๆ ทำธุรกิจ กันตั้งแต่ยังเรียนได้ ทั้ง ๆ ที่ไม่เคยเรียนวิชาการเงิน หรือการ ทำธุรกิจมาเลย อันนี้น่าคิด ได้ทบทวนกับตัวเอง ได้ทบทวน วิธีการสอนของตัวเอง ทำให้เกิดความคิดที่จะปรับเปลี่ยน รูปแบบการเรียนการสอนเสียใหม่ด้วยค่ะ”	ได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์ และยอมรับ อย่างมั่นใจว่า เป็นความผิด พลาด พร้อม ปรับเปลี่ยน ไปสู่แนวทาง ใหม่	มีทัศนคติบวก ต่อตนเอง รับรู้ข้อ ผิดพลาดและ ต้องการแก้ไข
	สิ่งที่ค้นพบ “ที่ค้นพบว่าการรับฟัง น.ศ. ทำให้เราได้รู้ว่าชีวิตเขาเป็น อย่างไรบ้างตอนนี้ คนที่ยังเรียนรู้ และคนที่จบไปแล้ว เออวิชา ของเราไปทำอะไรกันบ้าง ซึ่งดีมาก ๆ เลยค่ะ ให้เราได้มอง ย้อนกลับไปเห็นสิ่งที่เราปฏิบัติ และหาจุดบกพร่องเพื่อแก้ไข อีกอย่างการใช้ชีวิตของลูกศิษย์เรา มีความสำคัญมาก เขาอยู่ ได้ เราก็อยู่ได้ ถ้าเขาลำบาก เขาก็ไม่มาเรียน อันนี้ทำให้เรา หาวิธีที่อยากช่วยเขา”	เห็นความ สำคัญของ การรับฟัง ผู้เรียน เพื่อ รับรู้ ทำความ เข้าใจถึงความ ต้องการ และ ปัญหาในชีวิต ของเขา	มีทัศนคติบวก ต่อตนเองและ ผู้เรียน เป็นผู้ มีความเห็นอก เห็นใจผู้อื่น เอาใจเขา มาใส่ใจเรา
จะนำความรู้ไปออกแบบแผนอย่างไร “จะทำกลุ่มพูดคุยกับ น.ศ. ให้มากขึ้น ทั้งศิษย์เก่า ศิษย์	เข้าใจว่าต้อง	มีทัศนคติบวก	

ประเด็นการ ถอดบทเรียน	อาสาสมัครตอบคำถามแบบเล่าเรื่อง จากแบบบันทึกการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์	
		การกระทำ	ทัศนคติ
	“ปัจจุบัน เอาความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน มาอัปเดตชีวิต”	นำความรู้ ประสบการณ์ ไปต่อยอด อย่างไร	ต่อการเรียนรู้ จากการฟัง
(2) ความรู้สึกที่ ได้เลือกเส้นทาง การเรียนรู้ของ ตนเอง	“รู้สึกดีมาก ๆ เลยค่ะ ปกติไม่ค่อยได้คุยกับลูกศิษย์แบบนี้ อาจ เป็นเพราะความบังเอิญที่เขามาหาเรา อบอุ่นใจ แล้วก็ทำให้รัก พวกเขามากขึ้น”	รู้สึกมีความสุข ที่ได้พูดคุยกับ ผู้เรียนมากขึ้น	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ จากการฟัง
(3) เหตุผลที่ ตัดสินใจเลือกวิธี เหล่านั้น	“ที่เรียนรู้จากความผิดพลาดของตัวเองหลายอย่าง และคิดว่า เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีนะค่ะ จะได้หาวิธีไปต่ออย่างสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ ๆ ด้วย”	สามารถ วิเคราะห์ ข้อผิดพลาด ของตนเองได้	มีความมั่นใจ ที่จะพูด ข้อผิดพลาด และปรับปรุง แก้ไข
(4) ประเมิน ตนเอง	“การเรียนรู้เป็น 7 เต็ม 10 ค่ะ”	ให้คะแนนใน ระดับดี	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ ของตนเอง
(5) ประเมิน ชุมชน	“ชุมชนฯ แบบนี้ดีมาก ๆ การพูดคุยเปิดใจ ไม่ใช่แค่เรียนรู้ ร่วมกันแค่นั้น แต่เป็นการพูดออกมา ใสสิ่งที่เราอยากพูด เหมือนได้คุยกับเพื่อนสนิทสักคน แล้วกล้าพูด กล้าปรึกษา ทำให้มีกำลังใจที่จะไปปฏิบัติงานต่อ”	เห็นความ สำคัญของ พลังทีม มิตรภาพ กำลังใจ ที่ ช่วยให้เกิด บรรยากาศ การเรียนรู้	มีทัศนคติบวก ต่อการเรียนรู้ ในชุมชนฯ มั่นใจว่าเป็น ประโยชน์

จากตารางที่ 53 พบว่า ทีมฉายเดี่ยวได้เรียนรู้จากประสบการณ์เดิมของตนเอง และยอมรับอย่างมั่นใจว่าได้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่แนวทางใหม่ มีทัศนคติบวกต่อตนเอง รับรู้ข้อผิดพลาดและต้องการแก้ไข เห็นความสำคัญของการรับฟังผู้เรียน เพื่อรับรู้ ทำความเข้าใจถึงความต้องการ และรับฟังปัญหาในชีวิตของผู้เรียนมากขึ้น เป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกต่อตนเองและผู้เรียน เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเข้าใจดีว่าต้องนำความรู้ประสบการณ์ไปต่อยอดอย่างไร รู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยกับผู้เรียนมากขึ้น สามารถวิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเองได้ มีความมั่นใจที่จะพูดข้อผิดพลาดและปรับปรุงแก้ไข มีการประเมิน

โดยให้คะแนนการเรียนรู้ของตนเองอยู่ในระดับดี มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ของตนเอง เห็นความสำคัญของพลังทีม มิตรภาพ กำลังใจ ที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีทัศนคติบวกต่อการเรียนรู้ในชุมชนฯ มั่นใจว่าเป็นประโยชน์

3.2 ผลการสังเคราะห์วิธีการเรียนรู้

ในการถอดบทเรียนทั้ง 3 ครั้งที่ผ่านมา พบว่า อาสาสมัครเลือกวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองและทีม หลากหลายรูปแบบ โดยสามารถสังเคราะห์ในภาพรวมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ทั้งหมด 8 รูปแบบ ดังนี้

ตารางที่ 54 ผลการสังเคราะห์วิธีการเรียนรู้ในชุมชนฯ

วิธีการเรียนรู้	ประเด็นที่พบ	ผลจากการถอดบทเรียน
1. เรียนรู้รูปแบบการเรียนรู้จากการเรียนรู้จากบรรยากาศในชุมชน	บรรยากาศที่เป็นมิตรของชุมชนช่วยให้อาสาสมัครมีความมั่นใจที่จะพูดคุย แสดงความคิดเห็น เลือกเส้นทางการเรียนรู้อย่างอิสระเพื่อมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อน ซึ่งมีวิธีการเรียนรู้หลายรูปแบบ โดยแต่ละคนและทีมสามารถเลือกได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตัวเองและรู้ว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร (Learn how to learn)	“...การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มันสำคัญ การทำงานของแต่ละวิทยาลัยไม่เหมือนกัน พอได้คุย สอบถามปัญหาและช่วยกัน ดำเนินการแก้ไข มันเกิดมิตรภาพในการทำงานร่วมกัน ผมว่าชาววิทยาลัยชุมชนควรสร้าง लेकरับมิตรภาพนี้” (V1 ถอดบทเรียน ครั้งที่ 1, 8 พ.ค.66)
2. เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะประสบการณ์ระดมสมอง	ทุกคนมีการระดมสมองร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปและสร้างแนวคิดใหม่	“ยิ่งแลกเปลี่ยน ยิ่งได้ความรู้” “.....การเติมเต็ม คือการแชร์ skill เป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย लेकरรับ แต่ต้องมีเพื่อนที่มีน้ำใจที่จะแบ่งปัน...” (V6 ถอดบทเรียนครั้งที่ 3, 29 พ.ค.66)
3. เรียนรู้จากสื่อในอินเทอร์เน็ต	อินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางการเรียนรู้ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและรวดเร็วที่สุดในยุคปัจจุบัน ซึ่งอาสาสมัครส่วนใหญ่เลือกที่จะเรียนรู้กับสื่อที่เป็นทั้งภาพและเสียง เนื่องจากช่วยให้เกิดความเพลิดเพลิน สบายใจ และมองเห็นภาพ เกิดความคิดรวบยอดได้เร็วกว่า	“...ผมเรียนกับยูทูปเยอะ लेकरรับ หลายเรื่องที่น่าสนใจ ลิงค์ที่แชร์ในกลุ่มเรา ผมก็เข้าไปดูนะ लेकरรับ” (V2 ถอดบทเรียนครั้งที่ 2, 15 พ.ค.66)
4. เรียนรู้จากการลงพื้นที่ชุมชน	อาสาสมัครค้นพบว่า การเรียนรู้กับชุมชนเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลที่ผ่านการแก้ปัญหาแล้ว มีการลองผิดลองถูกมาแล้วอย่างยาวนาน ทำให้เกิดทักษะการใช้	“...การไปคุยกับชาวบ้านด้วย เขามีประสบการณ์ที่สั่งสมมานานมากบางคนคือทั้งชีวิตของเขา อันนี้มีค่ามาก लेकरรับ” (V6 ถอดบทเรียนครั้งที่ 3,

วิธีการเรียนรู้	ประเด็นที่พบ	ผลจากการถอดบทเรียน
	ชีวิตในโลกของความเป็นจริง ไม่ใช่อยู่ในตำรา ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามาก	29 พ.ค.66)
5. เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง	การเรียนรู้ร่วมกับทีมในชุมชน ทำให้อาสาสมัครสามารถเปิดใจมองเห็นความผิดพลาดของตัวเองได้ มีความมั่นใจที่บอกเล่าเรื่องราว ประสบการณ์ที่ผิดพลาดเป็นกรณีศึกษา และสอนตนเองว่าได้เรียนรู้อะไร และจะปรับเปลี่ยนแก้ไขอย่างไร	“...พี่อยากแชร์ประสบการณ์เรื่องความผิดพลาดที่สอนเด็กจากหนังสือมากเกินไป นะคะ เด็กจะออกไปเอาความรู้ไปใช้ไม่ได้ ...ได้ทบทวนวิธีการสอนของตัวเอง ทำให้เกิดความคิดที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนเสียใหม่ด้วยค่ะ” (V8 ถอดบทเรียนครั้งที่ 3, 29 พ.ค.66)
6. เรียนรู้จากเหตุการณ์จริง	เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ ทำให้อาสาสมัครค้นพบวิธีการส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติม และมีแนวทางที่จะนำไปปรับใช้กับการเรียนการสอน เช่น เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดฟาส์กลับ นอกจากนี้ ชุมชนฯ ยังช่วยให้ทุกคนมองเหตุการณ์ในการทำงานประจำที่มีภาระงานมากนั้น เป็นพลังบวก นำความรู้จากการทำงานมาประยุกต์ใช้ และบริหารเวลาได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังเรียนรู้จากการบูรณาการประสบการณ์ในงานเข้ากับความคิดที่จะพัฒนาต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	“....2 วันก่อนผมทำบทเรียนออนไลน์เรื่องการถ่ายทำวิดีโอ จะเปิดให้เด็กเรียนเร็วๆ นี้ ใน Sandbox ของสถาบัน ก็ยังคุยกับ V2 ว่า เราใช้รายวิชาใน Sandbox กันดีไหม แบบว่าให้เด็กเรียนออนไลน์ที่ไหนก็ได้..” (V1 ถอดบทเรียนครั้งที่ 3, 29 พ.ค.66)
7. เรียนรู้ผ่านการอ่าน-เขียน	การเรียนรู้ด้วยวิธีอ่านและเขียนยังคงเป็นวิธีที่อาสาสมัครเห็นว่า มีประโยชน์และช่วยให้เกิดสมาธิที่ต่อเนื่องมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้จดจำองค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถนำกลับมาทบทวนภายหลังได้	“...ผมชอบเรียนรู้ด้วยวิธีอ่านหนังสือมากที่สุด ผมเป็นหนอนหนังสือชอบตั้งแต่เด็ก อาจจะมีหัวเก่า แต่ผมว่าอ่านหนังสือมีสมาธิมากกว่าอ่านในเว็บ” (V4 ถอดบทเรียนครั้งที่ 1, 8 พ.ค.66) “...การจดโน้ตช่วยผมได้เยอะ เวลาคุยไม่หลุดประเด็น....และผมกลับไปเรียนรู้แบบเด็กปี 1 อีกครั้ง...” (V5 ถอดบทเรียนครั้งที่ 2, 15 พ.ค.66)
8. เรียนรู้ผ่านการเล่าเรื่องและการฟัง	จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น พบว่าอาสาสมัครมีความตื่นตัวที่ได้บอกเล่าเรื่องราว ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนได้เรียนรู้มาให้กับ	“ผมต้องเอาไปประยุกต์ใช้ คือหาความรู้ใหม่ๆ ให้ตัวเองตื่นตัวแล้วไปแชร์ให้ น.ศ. ฟัง ไม่ใช่ไปสอนเขา แต่ให้เขาเอาที่ผมเล่าไป

วิธีการเรียนรู้	ประเด็นที่พบ	ผลจากการถอดบทเรียน
	<p>เพื่อนในทีมและในชุมชนได้อย่างสนุกสนาน เพราะเป็นประสบการณ์ที่ตนเองมีความเข้าใจเป็นอย่างดี จึงเป็นแนวทางให้อาสาสมัครวางแผนที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน</p>	<p>ต่อยอดกัน แต่ละคนก็จะมีไอเดียต่อยอดไม่เหมือนกันผมได้ get ตรงจุดนี้ละ (V2 ถอดบทเรียน ครั้งที่ 2, 20 พ.ค.66)</p> <p>“ที่ค้นพบว่าการรับฟัง น.ศ. ทำให้เราารู้ว่าชีวิตเขาเป็นอย่างไรบ้างตอนนี้ คนที่ยังเรียนอยู่ และคนที่จบไปแล้ว เอาวิชาของเราไปทำอะไรกันบ้าง ซึ่งดีมากๆ เลยค่ะ ให้เราได้มอ ย้อนกลับไปเห็นสิ่งที่เราปฏิบัติ และหาจุดบกพร่องเพื่อแก้ไข อีกอย่างการใช้ชีวิตของลูกศิษย์เรา มีความสำคัญมาก เขาอยู่ได้ เราก็อยู่ได้ ถ้าเขาลำบาก เขาก็ไม่มาเรียน อันนี้ทำให้เราหาวิธีที่อยากช่วยเขา” (V8 ถอดบทเรียน ครั้งที่ 3, 29 พ.ค.66)</p>

จากการวิเคราะห์ พบว่า การเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สังเคราะห์ได้ 8 รูปแบบ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) เรียนรู้รูปแบบการเรียนรู้ในชุมชน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ระดมสมอง 3) เรียนรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ต 4) เรียนรู้จากการลงพื้นที่ 5) เรียนรู้ความผิดพลาดของตนเอง 6) เรียนรู้จากสถานการณ์จริง 7) เรียนรู้จากการอ่าน-เขียน และ 8) เรียนรู้จากการเล่าเรื่องและการฟัง

3.3 ผลการสรุปความรู้ที่ได้จากชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากการสรุปความรู้ร่วมกัน เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566 เวลา 9.30 – 16.30 น. ผ่านการประชุมแบบออนไลน์ มีขั้นตอนการดำเนินการคือ 1) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสรุปความรู้ร่วมกัน และบอกเล่าสถานการณ์ในแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งทบทวนเป้าหมายของชุมชน 2) ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชน วิเคราะห์ร่วมกับประสบการณ์เดิมของแต่ละคน แสดงทัศนคติ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และ 3) ผนวกความรู้และประสบการณ์เข้ากับแนวคิดทฤษฎีของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และร่วมกันสรุปความรู้ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่จะสามารถนำไปใช้ต่อยอดได้จริงให้เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยชุมชน ใน 3 ประเด็น ได้แก่

- (1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรเป็นอย่างไร
 - (2) ควรออกแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างไร
 - (3) ควรออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชนอย่างไร
- ทั้งด้านการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ หรือ ฟา โดยมีรายละเอียดการสรุปความรู้แต่ละประเด็นดังนี้

3.3.1 ผลการสรุปความรู้ในประเด็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในวิทยาลัยชุมชนควรเป็นอย่างไร ”

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้บอกเล่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นในการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ และผู้ก่อตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้นี้โดยละเอียด ให้กับอาสาสมัครทุกคนได้รับฟัง และร่วมกันแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเปิดเผยรายชื่อฟาลิกลับ หรือ ผู้ที่ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ประสานความสัมพันธ์ในชุมชนฯ และให้กำลังใจเพื่อน ๆ โดยไม่ทราบว่าเป็นตนเองกำลังมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกหรือ ฟา ประเภทหนึ่ง ซึ่งมีทั้งหมด 7 คน ได้แก่ V1 V2 V3 V4 V6 V7 และ V8 พร้อมทั้งเล่าเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดฟาลิกลับแต่ละคน ซึ่งสามารถสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

ตารางที่ 55 ผลการปรับแก้สถานการณ์

ครั้งที่	สถานการณ์	ฟาลิกลับ	สิ่งที่ฟาลิกลับปฏิบัติ	ผลที่ได้
1	บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิด ไม่เคลื่อนไหว และอาสาสมัคร V8 ต้องการออกจากชุมชน	V4	ตอบคำถามในเฟซบุ๊ก ช่วยสร้างบรรยากาศโต้ตอบ และให้กำลังใจ V8	ทำให้มีอาสาสมัครคนอื่นกลับเข้าสู่บรรยากาศการโต้ตอบในกลุ่มเฟซบุ๊ก และ V8 ยังคงอยู่ในชุมชนต่อไป
2	ผู้วิจัยชวน V1 ให้กำลังใจ V8 และเพื่อนคนอื่นด้วยการด้วยการโต้ตอบ แสดงความคิดเห็นในโพสของเพื่อน	V1	ให้กำลังใจ V8 เมื่อเพื่อนโพสข้อความในเฟซบุ๊ก และโต้ตอบกับเพื่อน ๆ คนอื่น	V8 มีกำลังใจมากขึ้น ไม่ออกจากชุมชนฯ และโต้ตอบในเฟซบุ๊กมากขึ้น
3	บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนชวนคิด ไม่เคลื่อนไหว เนื่องจากทุกคนมีภาระกิจงานประจำ ผู้วิจัยชักชวน V2 ให้ช่วยโพสผลการเรียนรู้ของตนเอง และใช้คำพูดให้กำลังใจเพื่อน ๆ	V2	โพสข้อความและแชร์ลิงค์เชื่อมโยงไปยังยูทูปวิดีโอที่ตนเองไปเรียนรู้มา และทำให้เกิดแนวคิดใหม่ เรื่อง “ความแตกต่างระหว่าง Instructor กับ facilitator” แล้วใช้คำโปรยว่า “พวกเรามาร่วมกันเถอะ”	อาสาสมัครคนอื่น ๆ ให้ความสนใจและแสดงความคิดเห็นในโพสของ V2 ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี
5	อาสาสมัคร V4 ซึ่งเป็นฟาลิกลับคนที่ 1 ไม่เข้าสู่ชุมชนเป็นเวลา 2 วัน เนื่องจากพบปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว ผู้วิจัยจึงชักชวน V3 ให้กำลังใจ V4 เนื่องจากทำงานอยู่ที่เดียวกัน	V3	ให้กำลังใจ V4 โดยการซื้อกาแฟไปให้ 1 แก้ว และพูดคุยไต่ถามถึงปัญหาเล็กน้อย และชักชวนให้กลับสู่ชุมชนฯ ในเฟซบุ๊ก	ทำให้ V4 อารมณ์ดีขึ้น สามารถกลับเข้าสู่ชุมชนแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนได้เหมือนเดิม และบอกเล่าถึงอุปสรรคของตนเองใน 2 วันที่ผ่านมา ซึ่งทุกคนต่างให้กำลังใจ

ครั้งที่	สถานการณ์	ฟาล์กลับ	สิ่งที่ฟาล์กลับปฏิบัติ	ผลที่ได้
				V4
4	ผู้วิจัยชักชวน V8 ให้กำลังใจ V4	V8	โพสข้อความให้กำลังใจ V4	ทำให้ทุกคนเรียนรู้ที่จะให้กำลังใจซึ่งกันและกัน โดยไม่ทราบว่าเป็นผู้กำลังใจมีบทบาทเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ในชุมชน ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
6	ผู้วิจัยชักชวน V6 ให้กำลังใจ V4 และสนับสนุน ชื่นชมผลงานเพื่อน	V6	โพสข้อความให้กำลังใจ V4 และชื่นชมผลงานของเพื่อนคนอื่น ๆ	
7	ผู้วิจัยชักชวน V7 ให้กำลังใจ V4 และสนับสนุน ชื่นชมผลงานเพื่อน	V7	โพสข้อความให้กำลังใจ V4 และชื่นชมผลงานของเพื่อนคนอื่น ๆ	

จากการบอกเล่าเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดฟาล์กลับจำนวน 7 คน ดังกล่าว ทำให้บรรยากาศของการสนทนาเป็นไปอย่างสนุกสนาน โดยอาสาสมัครทุกคนได้เรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน คือ การให้กำลังใจซึ่งกันและกันมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ เพราะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งมิตรภาพ และความมั่นใจที่จะตั้งคำถามหรือพูดคุยในประเด็นต่าง ๆ ได้ตอบซึ่งกันและกัน ซึ่งหลังจากกระบวนการดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปความรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3.3.2 ผลการสรุปความรู้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้พลังบวก 6 ขั้นตอน

เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566 หลังจากผู้วิจัยบอกเล่าประสบการณ์การพัฒนาชุมชนฯ ทุกขั้นตอน และเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างละเอียด โดยทุกคนลงความเห็นว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนวิทยาลัยชุมชนคือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยพลังบวก” จากนั้นผู้วิจัยจึงเริ่มตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การสรุปความรู้ที่ 1 ว่า “กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้พลังบวกมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง ” ซึ่งอาสาสมัครทุกคนต่างร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างกระตือรือร้น มีบรรยากาศที่ตื่นเต้น พร้อมเรียนรู้ ต่างแสดงความคิดเห็นและระดมสมองเพื่อสรุปความรู้ที่ 2 โดยสรุปกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้พลังบวกได้ 6 ขั้นตอนดังนี้

ตารางที่ 56 ผลการสรุปความรู้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้พลังบวก

สกัดกระบวนการ	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
ขั้นที่ 1 ก่อตั้งชุมชน รวม กลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป	“ระดับชุมชนต้องเข้ากลุ่มมาก่อน มาอยู่ในกลุ่มก่อน” “เข้าร่วมแบบเต็มใจ แบบอาสาสมัคร”
ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ทัศนคติของสมาชิกแต่ละบุคคล โดยผู้อำนวยการความสะดวก หรือ ฟา เป็นผู้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ และ	“คนที่ทำหน้าที่ฟาล์กลับ ก็ผู้ก่อตั้งชุมชนนั่นแหละ เป็นผู้วิเคราะห์ใช้ใหม่ครับ อันนี้ทำตอนไหนครับ” “ตอนถอดบทเรียนครั้งที่ 1 ค่ะ เพื่อจะได้ทราบว่าควรใช้คำพูด

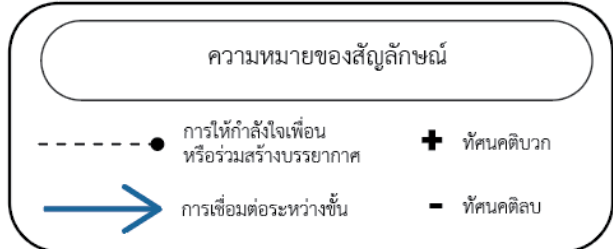
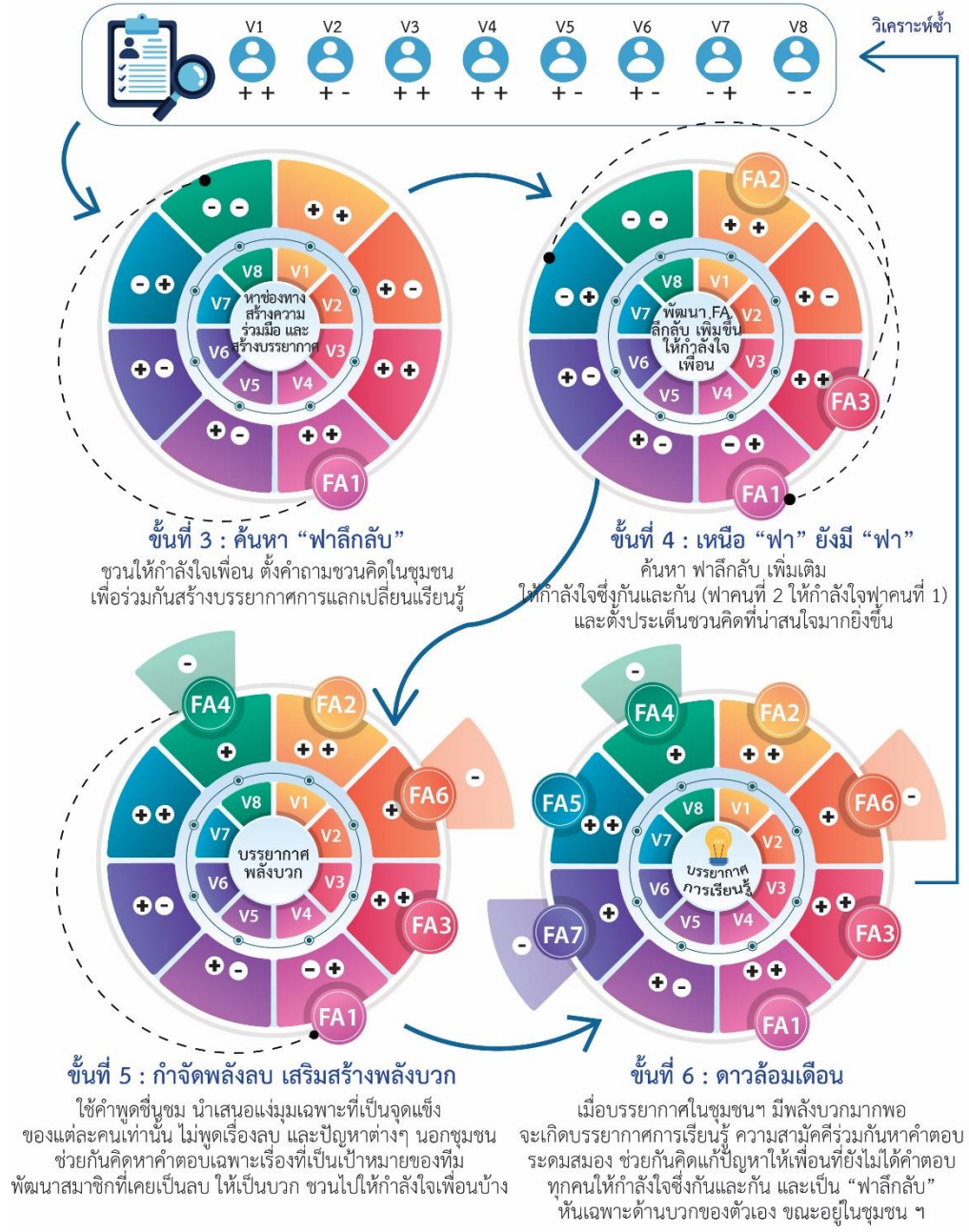
สัปดาห์กระบวนการ	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
ทัศนคติของสมาชิกแต่ละคน เพื่อเลือกใช้คำพูดในการสนทนาได้ถูกต้อง	แบบใด” “ชุมชนพลังบวก คิดง่ายๆ คือมีความคิดดี มีมิตรภาพดี มองโลกในแง่ดี ทำอย่างไรจึงทำให้บรรยากาศเป็นแบบนี้ได้”
ขั้นที่ 3 ค้นหา “ฟาลิกลับ” ขวนให้กำลังใจเพื่อน ตั้งคำถามชวนคิดในชุมชนชนเพื่อร่วมสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือการค้นหาผู้มีจิตอาสา เป็นฟาในชุมชนแบบไม่แสดงตัว ชื่นชมผู้อื่นอย่างเป็นธรรมชาติไม่หวังผลตอบแทนซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติบวกตามที่วิเคราะห์ไว้	“แบบที่พี่ V4 เป็นคนแรกเพราะมีจิตอาสา ช่วยทีมโดยไม่หวังผลตอบแทน” “...ผมเองก็ไม่รู้ว่าทำหน้าที่ฟาอยู่ พอได้รับคำเชิญให้ช่วยได้ตอบโพล ก็เต็มใจทำ แบบไม่คิดอะไร ยิ่งถ้าเพื่อนแชร์อะไรมาน่าสนใจ ผมจะชอบมาก และนึกขอบคุณเขา”
ขั้นที่ 4 เหนือ “ฟา” ยังมี “ฟา” เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ฟาคนเดิมต้องการกำลังใจ จึงค้นหาฟาคนใหม่เพื่อสร้างพลังบวก ซึ่งกันและกัน ซึ่งฟาอาจมีช่วงเวลาที่ทัศนคติลบได้ ฟาคนที่ 2 ให้กำลังใจ ฟาคนที่ 1	“จริงครับ เพราะผมยังได้รับคำเชิญให้ไปให้กำลังใจพี่ด้วย ผมไม่รู้เลยว่า ตอนนั้นผมเป็นฟาแล้วหรือครับ แค่อยากให้กำลังใจพี่เท่านั้น” “แบบนี้เขาเรียก “เหนือฟา ยังมีฟา” นะคะ” “เหนือฟา ยังมีฟา แบบที่อาจารย์ V8 บอกจริงๆ เพราะฟาเองก็ต้องการกำลังใจเหมือนกัน”
ขั้นที่ 5 กำจัดพลังลบ เสริมสร้างพลังบวก เป็นขั้นตอนของการพัฒนาสมาชิกในชุมชนให้เป็นฟาลิกลับเพิ่มขึ้นอีก เพื่อช่วยกันสร้างบรรยากาศชื่นชม ให้กำลังใจเพื่อน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สมาชิกได้เรียนรู้เองว่าจะต้องไม่พูดเรื่องลบในชุมชน แต่ควรหันด้านบวก ทักเชะ และจุดแข็ง ของตนเองเข้าหาชุมชนเท่านั้น	“คำชื่นชมนี้ สร้างกำลังใจทำงาน” “สรุปว่าฟาเป็นคนทำทั้งหมดเลย แบบที่เราคุยกันตอนแรกว่า พวกเราทุกคนควรเป็นฟา ชื่นชมซึ่งกันและกัน” “ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน” “ต้องระวังคำชม ต้องชมแบบไหน” “ชมผลงานครับ ทักเชะความสามารถ” “เห็นด้วยครับ ตอนมีเพื่อนมาให้กำลังใจเรา บอกว่างานเรามีประโยชน์กับเขา ทำให้ผมภูมิใจนิดๆ คิดว่า “เราก็คงไม่ได้แค่นี้ละ” คิดบวกกับตัวเองขึ้นมาทันที”
ขั้นที่ 6 บรรยากาศการเรียนรู้แบบดาวล้อมเดือน หมายถึง บรรยากาศที่แวดล้อมด้วยทัศนคติบวกของสมาชิกทำให้ มีความมั่นใจที่จะพูดคุย ตอบคำถาม แสดงตัวมากขึ้น แสดงทัศนคติในแง่บวกต่าง ๆ เกิดการระดมสมองและช่วยกันค้นพาคำตอบอย่างเป็นธรรมชาติ	“...บรรยากาศพลังบวก คือต้องกำจัดพลังลบออกไปไปครับ” “อาจจะไม่ต้องกำจัดไปหรอกครับ แต่เอาข้อดีหันเข้าหาเพื่อนในกลุ่มดีใหม่ครับ มองแต่ข้อดีของเพื่อนๆ อะไรลบๆ ก็ข้ามไปเลยครับ” “ใช้ครับ ทุกคนมี 2 ขั้วทั้งลบ ทั้งบวก แต่ตอนมาอยู่ในกลุ่มขอให้เอาข้อดีเก็บไว้ที่บ้าน...เนี่ยเราต้องทำให้ชุมชนเป็นแบบนี้ให้ได้” “อันนี้แหละบรรยากาศดาวล้อมเดือนไปครับ ใช่ไหม”

สัปดาห์กระบวนการ	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และดึงศักยภาพของแต่ละคนออกมาเป็นองค์ความรู้ได้	<p>“เห็นภาพเลยคะ สะสมดวงดาว ให้มาล้อมเดือนให้ได้”</p> <p>“เป็นหน้าที่ของ “ฟาลิกลับ”...คือคำตอบ”</p> <p>“พี่เคยคิดอยากจะออกจากชุมชนตั้งแต่เริ่มต้น เพราะงานมันยุ่งเร้า แต่พี่ก็อยู่มาตลอด ถึงตอนนี้เข้าใจว่า เป็นเพราะคำพูดเพื่อนๆ ที่บอกว่า อยากให้พี่เล่าเรื่องงานวิจัยเพื่อเอาไปต่อยอด ทำให้ดีใจที่คนอื่นเห็นคุณค่าในงานเรา ตรงนี้พี่ว่าจุดสำคัญ แกรมพี่ยังไปให้กำลังใจ V4 ด้วย ..จำได้ไหมคะ จากคนที่เป็นลบ กลายเป็นฟาลิกลับไปอีกคน”</p> <p>“ ... มันมีกำลังใจ พอมีกำลังใจ ก็มั่นใจที่จะพูดคุย”</p>

จากสถานการณ์การระดมสมองเพื่อสรุปความรู้ที่ 1 สามารถวิเคราะห์ และสรุปกรอบแนวคิดของกระบวนการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้พลังบวกได้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) รวมกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายการเรียนรู้เดียวกัน 2) วิเคราะห์รายบุคคลจากการฟังและสังเกต โดยให้คะแนนทัศนคติ และการปฏิบัติ 3) ค้นหา “ฟาลิกลับ” ร่วมกันสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ขึ้นหื้อ “ฟา” ยังมี “ฟา” ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน 5) กำจัดพลังลบ เสริมสร้างพลังบวก และ 6) ใช้บรรยากาศดาวล้อมเดือน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นหาความรู้ร่วมกัน ดังภาพต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 : รวมกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายการเรียนรู้เดียวกัน มาพบกันในรูปแบบผสมผสาน โดยใช้ชุมชนออนไลน์เป็นสื่อกลางในการเริ่มต้น

ขั้นที่ 2 : ฟาทำหน้าที่วิเคราะห์รายบุคคลจากการฟังและสังเกต



ภาพที่ 6 สรุปความรู้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้พลังบวก 6 ขั้นตอน

จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นถึงความคิดรวบยอดและการสรุปเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการระดมสมองเพื่อสรุปกระบวนการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้พลังบวก 6 ขั้นตอน ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของอาสาสมัคร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวมกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีเป้าหมายการเรียนรู้เดียวกัน เป็นการทำงานร่วมกันที่มุ่งหวังว่า การเรียนรู้เรื่องเดียวกันจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจและส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันแหล่งข้อมูล และช่วยกันแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นคุณสมบัติของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่สำคัญ และชี้ชัดให้เห็นว่า การเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นไม่ได้หมายถึงการเรียนรู้เพียงลำพัง แต่หมายถึงการเปิดใจกว้างยินดีแลกเปลี่ยนความรู้ออกไปกับเพื่อน ให้กำลังใจกัน และสร้างความร่วมมือทั้งเพื่อพัฒนาตัวเองและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์รายบุคคลจากการฟังและสังเกต โดยให้คะแนนทัศนคติ และการปฏิบัติ คือบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการความสะดวกที่จะต้องวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจสมาชิกในกลุ่ม ทั้งด้านทัศนคติ และการปฏิบัติ ที่จะส่งผลต่อความรู้สึกในการเรียนรู้ในขณะนั้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้รู้จักสมาชิกแต่ละบุคคลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมสถานการณ์ของชุมชนฯ ในภาพรวม และการแก้ไขปัญหาเป็นรายบุคคล ที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้คำพูดสนทนา และการปฏิบัติได้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบันของสมาชิกแต่ละคน โดยมีการวิเคราะห์ 2 ประเด็นคือ 1) การวิเคราะห์ทัศนคติ คือ การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและทัศนคติต่อบุคคลนั้น ๆ ที่พิจารณาจากการพูด การแสดงออก ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การมีทัศนคติบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง การมีความเป็นกันเอง หรือการมีเป้าหมายชัดเจน เป็นต้น ซึ่งเมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้ว อาจมีการกำหนดสัญลักษณ์เพื่อความสะดวกที่จะเลือกใช้คำพูดได้ตรงกับบุคคล เช่น คำพูดกับผู้ที่ มีทัศนคติลบ ควรเป็นการเลือกตอบเฉพาะคำถามที่สร้างสรรค์ และมองข้ามคำพูดลบ หรือควรเป็นให้กำลังใจกับผู้ที่มีความท้อแท้ หรือการเลือกใช้คำพูดกับผู้ที่มีทัศนคติบวก ควรเป็นคำพูดชื่นชม ชวนสร้างความร่วมมือ นอกจากนี้การวิเคราะห์การปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล เช่น การทำงาน การพูดคุย หรือการแสดงออก ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากการบอกเล่า และการสังเกต เช่นเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 ค้นหา “ฟาลิกลับ” ร่วมกันสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นขั้นตอนของการสร้างความร่วมมือ จากสมาชิกในชุมชนที่มีทัศนคติบวก ให้เป็นผู้ร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในชุมชน และให้กำลังใจสมาชิกคนอื่น ซึ่งจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังภาพที่ 8 จะเห็นได้ว่าอาสาสมัคร V8 เป็นผู้มีทัศนคติบวก มีการลงมือปฏิบัติจริงตามที่พูด และมีจิตอาสา ผู้อำนวยการความสะดวกจึงชักชวนให้เป็นฟาลิกลับคนที่ 1 เพื่อให้กำลังใจอาสาสมัคร V8 และเป็นผู้ร่วมสร้างบรรยากาศในชุมชนโดยการโต้ตอบคำถามในกลุ่มเฟซบุ๊ก เป็นต้น ทั้งนี้ การสร้างความร่วมมือ

ดังกล่าว ควรมีการชักชวนเป็นรายบุคคลโดยใช้การสื่อสารส่วนตัว และเก็บเป็นความลับ เนื่องจากจะต้องไม่เป็นการสร้างภาระเพิ่มให้กับสมาชิก และให้การสร้างบรรยากาศดังกล่าว มีความเป็นธรรมชาติ และป้องกันไม่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณเองกำลังได้คำสั่งการ หรือได้รับมอบหมายงานใหม่ แต่อย่างใด

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นหนือ “ฟา” ยังมี “ฟา” ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เป็นสถานการณ์ที่บุคคลผู้เป็น “ฟาอีกกลับ” ของชุมชนต้องการกำลังใจ ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาการทำงาน หรือปัญหาส่วนตัวที่ส่งผลให้การเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนต้องหยุดชะงักไป ผู้อำนวยการความสะอาดจึงควรสร้างความร่วมมือกับอาสาสมัครคนใหม่ ให้เป็นฟาอีกกลับคนต่อไป และทำหน้าที่ให้กำลังใจคนเดิม ซึ่งจากภาพที่ 8 จะเห็นว่า อาสาสมัคร V1 และ V3 ได้รับการชักชวนให้เป็น “ฟาอีกกลับ” คนที่ 2 และ 3 ช่วยกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในชุมชนโดยการตั้งประเด็นคำถามชวนคิดที่น่าสนใจ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำหน้าที่ให้กำลังใจ V4 ซึ่งเป็นฟาอีกกลับคนที่ 1

ขั้นตอนที่ 5 กำจัดพลังลบ เสริมสร้างพลังบวก เป็นกระบวนการที่ผู้อำนวยการความสะอาดวิเคราะห์สถานการณ์ของแต่ละบุคคลและสร้างความร่วมมือมากขึ้น ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้จากความร่วมมือของ “ฟาอีกกลับ” หลายคน ส่งผลให้ผู้ที่เคยมีทัศนคติลบ เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะได้รับกำลังใจจากเพื่อน ซึ่งทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า ภูมิใจในงานของตนเอง และต้องการอยู่เรียนรู้ร่วมกับเพื่อนต่อไป โดยในขั้นตอนนี้ผู้อำนวยการความสะอาดสามารถชักชวนไปให้กำลังใจเพื่อนคนอื่นได้เช่นกัน ดังเช่นสถานการณ์ในภาพที่ 8 จะเห็นว่า V8 ได้รับการชักชวนไปให้กำลังใจ V4 ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่ V8 มีทัศนคติดีขึ้นแล้ว ทั้งนี้เมื่อสถานการณ์การให้กำลังใจระหว่างกันมีมากขึ้น ทำให้ทุกคนเรียนรู้ที่นำเฉพาะด้านดีของตนเองเข้ามาพูดคุยกับเพื่อนในชุมชน จึงเป็นขั้นตอนที่ทุกคนเรียนรู้ร่วมกันว่าควรใช้คำพูดอย่างไรต่อกันได้อย่างเป็นธรรมชาติ

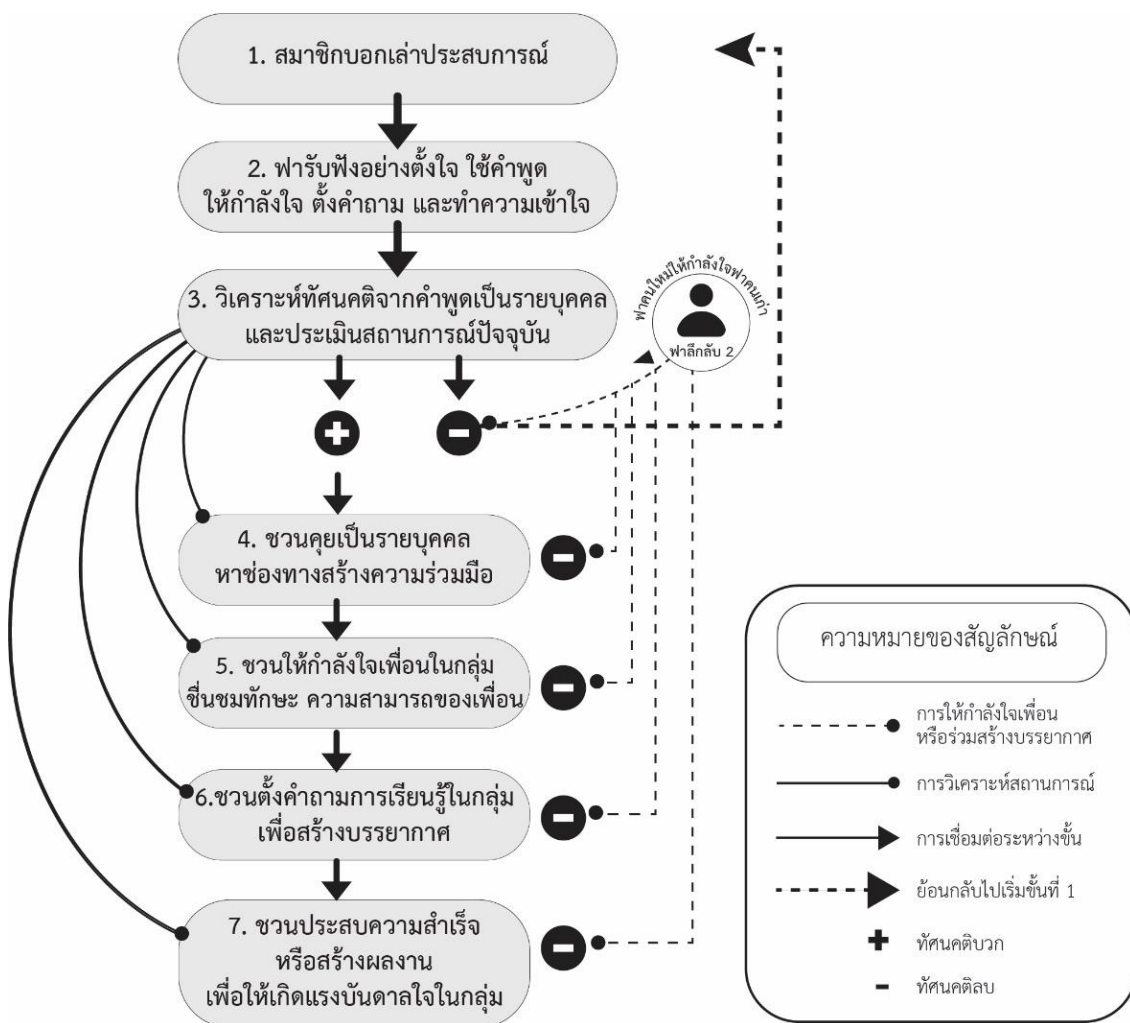
3.3.3 ผลการสรุปความรู้ที่ 2 กระบวนการพัฒนา “ฟาอีกกลับ” 7 ขั้นตอน

ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีผู้ร่วมสร้างบรรยากาศที่เรียกว่า “ฟาอีกกลับ” คือ สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คนใดคนหนึ่ง ที่มีทัศนคติบวกและช่วยสร้างบรรยากาศในชุมชนฯ ได้อย่างไม่เปิดเผยตัว โดยใช้วิธีการพูดชื่นชมทักษะและความสามารถของสมาชิกคนอื่น ๆ หรือพูดให้กำลังใจเมื่อยามที่เพื่อนมีปัญหา และเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นผู้ตั้งคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดกำลังใจ ที่จะขับเคลื่อนบรรยากาศพลังบวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยได้รับการชักชวนจากผู้อำนวยการความสะอาดหลัก ซึ่งในขั้นตอนนี้ อาสาสมัครทุกคนตั้งถามว่า “ฟาอีกกลับเกิดขึ้นได้อย่างไร” จึงเกิดการระดมสมองเพื่อสกัดกระบวนการพัฒนาฟาอีกกลับ 7 ขั้นตอน โดยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 57 ผลการสรุปความรู้ที่ 2 กระบวนการพัฒนา “ฟาลีกลับ”

สัปดาห์กระบวนการ	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
1. สมาชิกบอกเล่าประสบการณ์	“ทุกคนบอกเล่าประสบการณ์ในวันที่ถอดบทเรียนครั้งแรก ” (V2) “ใช้ค่ะ ประสบการณ์ที่ผ่านมา” (ผู้วิจัย)
2. ฟารับฟังอย่างตั้งใจ ใช้คำพูดให้กำลังใจ ตั้งคำถามและทำความเข้าใจ	“ในขณะที่ทุกคนเล่าประสบการณ์ของตัวเอง ฟาก็ตั้งใจฟังและวิเคราะห์สถานการณ์ไปด้วยว่าแต่ละคนมีประสบการณ์อย่างไร มีความคิดอย่างไร แล้วก็เข้าใจว่าทุกคนต่างมีทักษะ และภูมิหลังที่แตกต่างกัน ความสามารถเฉพาะตัว เก่งทุกคนค่ะ ทำให้มองเห็นว่าคนไทยมีจิตอาสา คนไทยเรียนรู้มามาก คนไทยมีผลงานเด่นมาก และก็จดบันทึกไว้ค่ะ และวิเคราะห์ที่คนคิดว่าบวมมาก บวกลittle” (ผู้วิจัย)
3. วิเคราะห์ทัศนคติจากคำพูด เป็นรายบุคคลและประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	“หลังจากวิเคราะห์ที่คนคิดแล้ว ฟาก็ต้องประเมินสถานการณ์ตลอดทุกวัน เพราะคนเราทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์ จนกระทั่งมีเหตุการณ์ที่ต้องการความร่วมมือ ก็หาทางคุยกับคนที่ทัศนคติบวกที่สุดในกลุ่มก่อน เพื่อมาช่วยกันสร้างบรรยากาศ”
4. ชวนคุยเป็นรายบุคคลหาช่องทางสร้างความร่วมมือ	“ตอนที่ผมได้รับคำชวน ผมไม่รู้เลยว่าชวนให้มาเป็นฟา ถ้ารู้ผมคงทำตัวไม่ถูก เพราะผมเองก็เป็นฟาไม่เป็นหรอก คงต้องหาอบรมก่อนครับ และเพิ่งรู้นี่เองว่า ง่ายจัง แคให้กำลังใจเพื่อนๆ” (V4) “ใช้ค่ะ ซึ่งสถานการณ์ที่เราต้องร่วมมือกัน ช่วยกันสร้างบรรยากาศ มันต้องเกิดอย่างเป็นธรรมชาติที่สุด ต้องไปปั้นแต่งอะไรขึ้นมา” (ผู้วิจัย)
5. ชวนให้กำลังใจเพื่อนในกลุ่มชื่นชมทักษะ ความสามารถของเพื่อน	“ให้กำลังใจอาจจะไม่ใช่คำพูด ส่วนผม พอเห็นเพื่อนกดชอบ (LIKE) ในโพสหรือตอบโพสในเฟซ ผมก็ยิ้มแล้วครับ” (V5) “สำคัญมากๆ คือ การมองเห็นผลงานของเพื่อน ต้องเอามาชื่นชม สิ่งที่เขาทำแล้วเป็นประโยชน์ บางที่เขาอุตสาหะทำ แต่ไม่มีใครพูดถึงเลย” (V2)
6. ชวนตั้งคำถามการเรียนรู้ในกลุ่มเพื่อสร้างบรรยากาศ	“หลังจากที่ให้กำลังใจเพื่อนแล้ว ฟาก็จะชวนกันตั้งถามในกลุ่ม หรือแชร์องค์ความรู้จากเว็บอื่น เข้ามาในกลุ่มของเรา เพื่อชวนให้เพื่อนๆ มาตอบ มาแสดงความคิดเห็นกัน” (ผู้วิจัย)
7. ชวนประสบความสำเร็จหรือสร้างผลงานเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในกลุ่ม	“และระดับสูงสุดของฟาลีกลับ คือประสบความสำเร็จหรือสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนๆ แต่ไม่ใช่เอามาอวด เป็นการชวนเพื่อนคนอื่น ๆ สร้างสรรค์ผลงานไปด้วยกัน” (ผู้วิจัย) “ทั้งนี้ในทุกๆ ขั้นตอนหากพบว่าเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ทัศนคติลบ หรือปัญหาต่าง ๆ และฟาเองก็ต้องการกำลังใจเช่นกัน จะต้องมีฟาอีกคนหนึ่งไปให้กำลังใจ และรับฟังปัญหาของเขา” (ผู้วิจัย) “ใช้ครับ เรื่องให้กำลังใจนี่ ผมขอแชร์หน่อย วันที่ผมงานยุ่งไม่ได้ออนไลน์ น้อง V3 ชื่อกาแฟมาฝาก เรียกให้กำลังใจใหม่ เพราะผมรู้สึกดีขึ้นมาก” (V4)

จากผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนา “ฟาลีกลับ” ดังกล่าว พบว่า มี 7 ขั้นตอน คือ 1) สมาชิกบอกเล่าประสบการณ์ 2) ฟารับฟังอย่างตั้งใจ ใช้คำพูดให้กำลังใจ ตั้งคำถาม และทำความเข้าใจ 3) วิเคราะห์ทัศนคติจากคำพูดเป็นรายบุคคล และประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน 4) ชวนคุยเป็นรายบุคคล หาช่องทางสร้างความร่วมมือ 5) ชวนให้กำลังใจเพื่อนในกลุ่ม ชื่นชมทักษะ ความสามารถของเพื่อน 6) ชวนตั้งคำถามการเรียนรู้ในกลุ่ม เพื่อสร้างบรรยากาศ 7) ชวนประสบความสำเร็จหรือสร้างผลงาน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในกลุ่ม ดังภาพ



ภาพที่ 7 สรุปความรู้ที่ 2 กระบวนการพัฒนา “ฟาลีกลับ”

3.4 ผลการสรุปความรู้ในประเด็น “ออกแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างไร”

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้อาสาสมัครทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและระดมสมองเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งอาสาสมัครมีความคิดเห็นร่วมกันว่า การออกแบบที่ดีที่สุดคือออกแบบเอง ได้เรียนรู้ตามที่ตนถนัด แต่สิ่งสำคัญคือหลังจากออกแบบแล้วจะเกิดแรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างไร ซึ่งจากการระดมความคิดสามารถสรุปได้ดังนี้

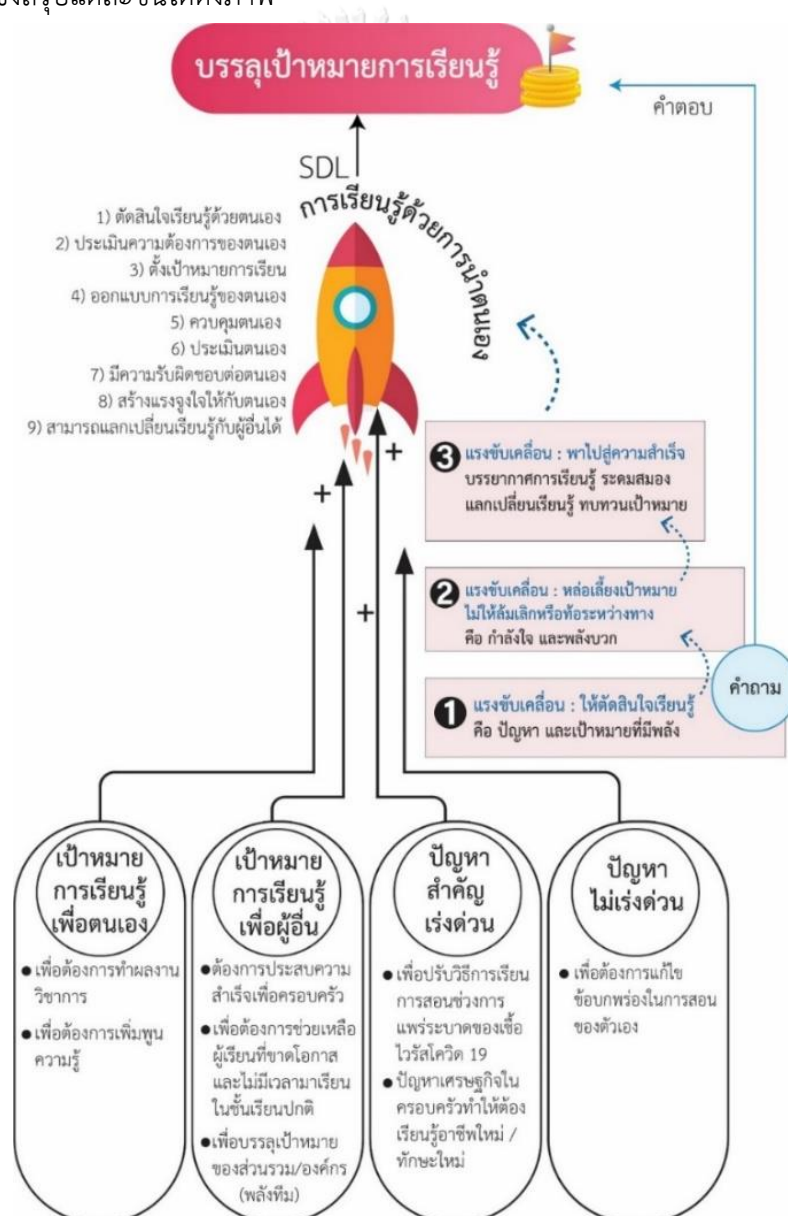
3.4.1 ผลการสรุปความรู้ที่ 3 แรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 58 ผลการสรุปความรู้ที่ 3 แรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

สรุปความรู้	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
<p>แรงขับเคลื่อนที่ 1 ให้ตัดสินใจวางแผนการเรียนรู้ คือ ปัญหา หรือ เป้าหมายที่มีพลัง เป็นความต้องการเบื้องต้นที่นำไปสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาไม่เร่งด่วน - ปัญหาสำคัญเร่งด่วน - เป้าหมายการเรียนรู้เพื่อคนอื่น - เป้าหมายการเรียนรู้เพื่อตัวเอง 	<p>“ก่อนหน้านี้เราเคยหารือกันว่า ทำอย่างไรให้คนลุกขึ้นมาเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง”</p> <p>“มีแรงจูงใจบางอย่างครับ เป้าหมายที่ดี ช่วยให้ตัดสินใจเรียนรู้ อันนี้เป็นความต้องการ อาจจะไม่ได้อยู่ที่มือเรียนรู้จริง”</p> <p>“อย่างของผม เข้าไปสอนในเรือนจำนี่ ผมต้องพัฒนาตัวเองสูง ต้องอ่านหนังสือเยอะ ตั้งใจมากเพราะมีเป้าหมายชัดเจน”</p> <p>“แบบนี้ไม่ได้ตั้งเป้าหมายเพื่อตัวเอง ทำเพื่อคนอื่น”</p> <p>“น่าคิดครับ เป้าหมายมีหลายอย่าง ทำเพื่อคนอื่นนี่แหละสำคัญ”</p> <p>“พวกเราช่วยกันคิดออกแบบกระบวนการนะครับ พอมีเป้าหมายแล้วไปอย่างไรต่อครับ ทั่วไปถึงการเรียนรู้ จนสำเร็จได้”</p> <p>“เชื่อเพลิงมาแรงตอนโดวิดโง๊ะ ต้องลุกขึ้นมาเรียนรู้ใช้ google classroom ทำไม่เป็น ก็ไม่ได้ ต้องเป็นเดี๋ยวนี้นี้ และต้องทันสมัยด้วย”</p> <p>“นั่นคือปัญหาเร่งด่วน มีความเครียดอยู่ในนั้น เรียนไปนู่นวายนี่ แต่ก็ต้องเรียนให้สำเร็จ ถ้าไม่เร่งด่วน ก็...เอาไว้อีกก่อน เดี่ยวค่อยทำ”</p>
<p>แรงขับเคลื่อนที่ 2 หล่อเลี้ยงเป้าหมายไม่ให้เกิดล้มเลิก หรือท้อระหว่างทาง คือ กำลังใจ และพลังบวกของทีม</p>	<p>“ผมกำลังนึกถึงภาพจรวด ถ้าเชื่อเพลิงไม่ดี ไม่มีแรงส่งมันก็ไม่พุ่งไปนอกโลก มันตกหลังคาบ้านคนอื่น คือความท้อ”</p> <p>“ต้องมีเชื่อเพลิง มีแรงที่จะขับเคลื่อนเชื่อเพลิง มีอะไรอีกครับ”</p> <p>“ถ้ามองในภาพรวมนะครับ ทั้งหมดนี้ SDL ยังไม่เกิดเลยนะ ยังไปไม่ถึงการลงมือเรียนรู้อะไรเลย ความต้องการไม่แรงพอ ก็ไม่เกิดอะไรขึ้นเลย จรวดตกหลังคาบ้านอย่างนั้นแหละครับ ไม่มีแรงฮึด”</p> <p>“แล้วพอจรวดขึ้นได้แล้ว ก็ต้องอาศัยเชื่อเพลิงไปหล่อเลี้ยงอีกนะ กว่าจะไปถึงการเรียนรู้ได้ สุดท้ายก็กลับมาที่คำว่า “กำลังใจ”</p> <p>“กำลังใจ จากฟาล์กลับหรือคะ”</p> <p>“ผมว่าจากทุกคนรอบข้าง พลังบวกรอบตัวเขา แต่ถ้าเขาอยู่ในกลุ่มได้ ฟาล์กลับก็จะช่วยให้กำลังใจเขา ก็คือเพื่อนๆ รอบตัวนั่นเอง”</p>
<p>แรงขับเคลื่อนที่ 3 พาไปสู่ความสำเร็จ บรรยากาศการเรียนรู้ ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทบทวนเป้าหมาย</p>	<p>“เห็นด้วยครับ และกำลังใจนี้แหละจะช่วยให้มีแรงสู้ ยังได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน นี่แหละตัวขับเคลื่อนเลย นั่นแหละครับถึงจะไป SDL และประสบความสำเร็จในที่สุด ได้คำตอบ”</p> <p>“ชัดเจนครับ ยิ่งพอประสบความสำเร็จแล้ว ตัวเขานั้นแหละก็จะไปเป็นฟาล์กลับ ให้กำลังใจเพื่อนคนอื่นต่อไป”</p> <p>“สรุปสุดท้าย บรรยากาศการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด อยู่ในทุกองค์ความรู้”</p>

สรุปความรู้	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
	“ใช้ครับ แต่บรรยากาศ เกิดจากกำลังใจ ถ้าท้อแท้อยู่ เข้ากลุ่มมาก็ไม่ยากพูดอะไร ดีไม่ดี ก็ไม่ยากเข้ากลุ่มเลย เพราะไม่มีอะไรไปแชร์ แต่ถ้ามีเพื่อนมีกำลังใจที่ดี ต่อให้ไม่มีผลงาน ก็จะเข้ากลุ่มไม่หายไปไหน แล้วก็ดีขึ้นเรื่อยๆ”

จากสถานการณ์การระดมสมองเพื่อสรุปความรู้ที่ 3 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะเกิดขึ้นได้ จากแรงกระตุ้นเพื่อขับเคลื่อน 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1) ปัญหา หรือเป้าหมายต้องมีพลังที่เป็นความต้องการอย่างแท้จริง ชั้นที่ 2) กำลังใจและพลังบวก เป็นสิ่งช่วยเหลือเลี้ยงเป้าหมาย ไม่ให้ล้มเลิกหรือท้อใจระหว่างทาง ชั้นที่ 3) บรรยากาศการเรียนรู้ และการระดมสมองจะช่วยนำพาให้ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสรุปแต่ละชั้นได้ดังภาพ



ภาพที่ 8 สรุปความรู้ที่ 3 แรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3 ชั้น

จากภาพที่ 10 แสดงให้เห็นถึงความคิดรวบยอดการสรุปความรู้ เกี่ยวกับแรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3 แรง ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของอาสาสมัคร สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ปัญหา หรือเป้าหมายที่มีพลัง ที่เป็นความต้องการอย่างแท้จริง

จากการร่วมกันวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการขับเคลื่อนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ และพบว่า “ปัญหา หรือเป้าหมายที่มีพลัง” คือความต้องการอย่างแท้จริงที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจเรียนรู้ในขั้นแรกได้ เพราะทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะค้นหาคำตอบ หรือประสบความสำเร็จ ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทั้งนี้เมื่อตั้งเป้าหมายได้ชัดเจนแล้วจะสามารถวางแผนการเรียนรู้ของตัวเองได้ แต่หากเป้าหมายไม่มีพลังมากพอ หรือคลุมเครือจะทำให้ไม่รู้ทิศทางที่จะเดินไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายนั้น และทำให้ไม่เกิดการลงมือกระทำ นอกจากนี้การตั้งเป้าหมายต้องมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่น จึงจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายของตนเองและมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จต่อไปได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงความมีพลังของเป้าหมายและปัญหาที่จะจุดประกายการเริ่มต้นเรียนรู้นั้น พบว่า สามารถแบ่งได้เป็น 1) เป้าหมายเพื่อตัวเอง 2) เป้าหมายเพื่อคนอื่น 3) ปัญหาเร่งด่วน 4) ปัญหาไม่เร่งด่วน

2) กำลังใจและพลังบวก เป็นสิ่งช่วยเหลือเลี้ยงเป้าหมาย เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยทำให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ให้ล้มเลิกหรือท้อใจระหว่างทาง เพราะการมีกำลังใจและพลังบวกเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ความรู้สึกต่อสู้และไม่ล้มเลิกที่จะฝ่าฟันกับความท้าทายในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือพลังบวกที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และในขั้นตอนนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้อื่น หรือพลังของทีมมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้พลังบวกยังส่งเสริมจินตนาการไปสู่สถานการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจินตนาการนี้สามารถช่วยเสริมความมุ่งมั่นที่จะลงมือกระทำอย่างเข้มแข็งและมีวินัย

3) บรรยากาศการเรียนรู้ และการระดมสมองจะช่วยนำพาให้ไปสู่ความสำเร็จ

หมายถึง การนำพาตนเองมาสู่บรรยากาศของกลุ่มคนที่มีความคิดบวก มีความสร้างสรรค์ เป็นสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายที่มีพลังและชัดมากพอ จะต้องถูกขับเคลื่อนด้วยกำลังใจและบรรยากาศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญของเส้นทางสู่ความสำเร็จ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มสามารถกระตุ้นการเรียนรู้และการระดมสมอง ทำให้บุคคลเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.4.2 ผลการสรุปความรู้ในประเด็น ที่ 4 “ควรรออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชนอย่างไร”

ตารางที่ 59 ผลการสรุปความรู้ที่ 4 หลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน

องค์ประกอบ	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
Hybrid : ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน	<p>“สิ่งแรกต้องเป็นห้องเรียนผสมผสาน มีออนไลน์ ออนไลน์ แบบกลุ่มเราหรือ ถ้าหากออนไลน์ทั้งหมดก็ไม่ควรเป็น e-learning อย่างเดียว ควรมีพบกันบ้าง หรือ online meeting บ้าง”</p> <p>“จริงครับ e-learning อย่างเดียวทั้งหมด ผมไม่เห็นด้วยเลย ให้เห็น.ศ.นั่งหน้าจอจนปวดตายยังไม่เข้าใจเนื้อหาเลย ต้องผสมกับกิจกรรมอื่น”</p>
Empathic : ทำความเข้าใจผู้เรียนแต่ละคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ตัดสินจากความรู้สึก วิเคราะห์สถานการณ์เป็นรายวัน	<p>“การออกแบบที่ดีที่สุดคือให้เลือกเองเลยครับ แบบที่พวกเราเลือกวิธีเรียนรู้กันเอง เรียนสบายๆ มีความสุข แต่อยู่ในเกณฑ์วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ได้”</p> <p>“แล้วกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ บ้าง ก็วนกลับไปพ่พลังทีม พลังบวกอีกนะครับ ต้องไปด้วยกัน”</p> <p>“ถ้าใครเอาหลักการนี้ไปใช้ นักศึกษาวิทยาลัยชุมชนต้องไม่เรียนหนัก ไม่เครียด บทเรียนไม่น่าเบื่อ”</p> <p>“ต้องไม่เรียนหนักแบบ “HARD” แต่เรียนแบบฮาร์ดหัวใจ “HEART” หมายถึงกำลังใจ ความรัก มิตรภาพ พลังบวก เรียนสนุก มีความสุข</p> <p>“ใช่เลยครับ ลงตัวพอดีกลายเป็นหลักการสอนแบบ HEART”</p> <p>“ผมเสนอเรื่องการให้กำลังใจจากที่เราคุยกันไป เรื่อง SDL ที่บอกว่าการกำลังใจช่วยให้เกิดบรรยากาศ และบรรยากาศช่วยให้มีแรงฮึดสู้</p> <p>ควรเอาใส่ตรงนี้ด้วย ขาดไม่ได้เลย แต่กรณีเรียนคนเดียว กำลังใจก็มาจากผู้สอน ครอบครัวและเพื่อน ก็กำลังใจอยู่ดี”</p> <p>“ผมเสนอตรงนี้เป็นตัว E จะได้ลงตัวในคำว่า HEARTS ครับ Empathy อันนี้ผมเพิ่งเรียนมาสด ๆ ร้อน ๆ การเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรามาตรงกับเรื่องนี้พอดีครับ”</p> <p>“คนออกแบบการเรียนการสอนต้องนึกถึงใจผู้เรียน เหมือนในชุมชนนี้ที่ผู้ก่อตั้งให้เรามีอิสระในการเรียนรู้”</p> <p>“ใช่ครับ ผู้เรียนก็ต้องนึกถึงใจครูด้วย เอาใส่เขามาใส่ใจเราทั้งสองฝ่าย แบบว่าต่อไปไม่มีแล้วนะคำว่า “Child-Centered” “ไม่มีแล้ว เด็กเป็นศูนย์กลาง” แต่ทุกคน คือ “ศูนย์กลางซึ่งกันและกัน” “Team Center”</p>
Art : ตั้งคำถามชวนให้ผู้เรียนออกแบบชีวิตใช้ความคิดสร้างสรรค์	<p>“จากที่ผมได้ไปคุยกับชาวบ้าน แล้วรู้ว่าเราต้องการอะไร ผลงานของพวกเรา จะเอาไปใช้อย่างไร อันนี้ผมว่าสำคัญ มันต้องใช้ในชีวิตเขาได้”</p> <p>“เขาต้องนำความรู้ไปผสมกับชีวิตจริง ตรงนี้ไม่่ง่ายนะ ถ้าเราสอนแต่ทฤษฎี</p>

องค์ประกอบ	ข้อมูลจากการระดมสมอง เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2566
	<p>ในหนังสือ ก็จบแล้ว เอาไปใช้ยังไง”</p> <p>“ตั้งเป็นคำถามไว้เลยครับ ก่อนออกแบบแผนการสอน ต้องคิดข้อนี้ให้มาก น.ศ. จะใช้ประโยชน์ยังไง นอกจากเอาไปสอบเรียนต่อป.ตรี”</p> <p>“ส่วนนี้เป็นศิลปะดีไหมครับ Art เป็นตัว R เพราะเป็นเรื่องสร้างสรรค์ของผู้สอนด้วยนะ ต้องออกแบบกิจกรรม แล้วเด็กก็ต้องออกแบบชีวิต”</p>
<p>Reflex : กระบวนการสะท้อนคิด ทบทวน ประเมิน และพิจารณาเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมาของตนเอง</p>	<p>“ส่วน R ที่เสนอเป็น Reflex การสะท้อนคิด”</p> <p>“สะท้อนคิด ก็ระดมสมองเหมือนกันไหม”</p> <p>“ที่ว่าการสะท้อนคิด ต้องตอบให้ได้ว่าตัวเองเรียนรู้อะไร และจะเอาไปใช้ประโยชน์อะไร เอาไปต่อยอดอะไร มันถึงจะไปรวมกับข้อ R เมื่อสักครู่ เขาถึงจะบอกได้ว่าเอาความรู้ที่เราสอนไปใช้ในชีวิตเขาอย่างไรบ้าง มันจะเกิดแนวทาง”</p>
<p>Team & Target : ใช้พลังทีม อย่างน้อย 2 คน ตั้งเป้าหมายที่มีพลังร่วมกัน สร้างพลังบวกในทีม</p>	<p>“จากเรื่อง SDL เมื่อสักครู่ ที่บอกว่า แรงขับเคลื่อนต้องให้เกิดใช้ใหม่ผมเสนอว่าแผนนี้ เป็นแบบทีมดีไหม”</p> <p>“ทีมแน่นอน ทั้งห้องเรียนก็คือทีมของกันและกัน”</p> <p>“นี่ถึงภาพนิ่งเรียนแบบล้อมวง ครูเองก็อยู่ด้วย เป็นส่วนหนึ่งของทีม”</p> <p>“ใช่ครับ ครูเป็นฟาโงครับ เรียนรู้ไปพร้อมกับเด็กนั่นแหละ”</p> <p>“บรรยากาศจะทำให้พากันเรียนรู้ ไม่ล้มเลิก”</p>
<p>Science : ประยุกต์ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการเสนอแนวทางให้ค้นหาคำตอบ</p>	<p>“มีการสืบเสาะหาคำตอบโดยการวิจัย หรือวิธีวิทยาศาสตร์ด้วยค่ะ”</p> <p>“เป็นอักษร “S” ครับคำว่า Science ดีไหมครับ”</p> <p>“เป็น H-E-A-R-T-S หมายถึงหัวใจหลายดวง..ทีมเข้มแข็งแบบพลังบวก”</p>

จากการระดมสมองเพื่อสรุปความรู้ สามารถนำมาสรุปและจัดหมวดหมู่องค์ประกอบหลักการชวนคิดของการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองสำหรับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชนได้เป็นคำว่า HEARTS 6 ข้อ โดยมีความหมายดังนี้

1) **Hybrid :** คือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานมีการพบปะ พูดคุยในรูปแบบพบหน้ากันออนไลน์หรือพบกันในพื้นที่ หรือชุมชนออนไลน์เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

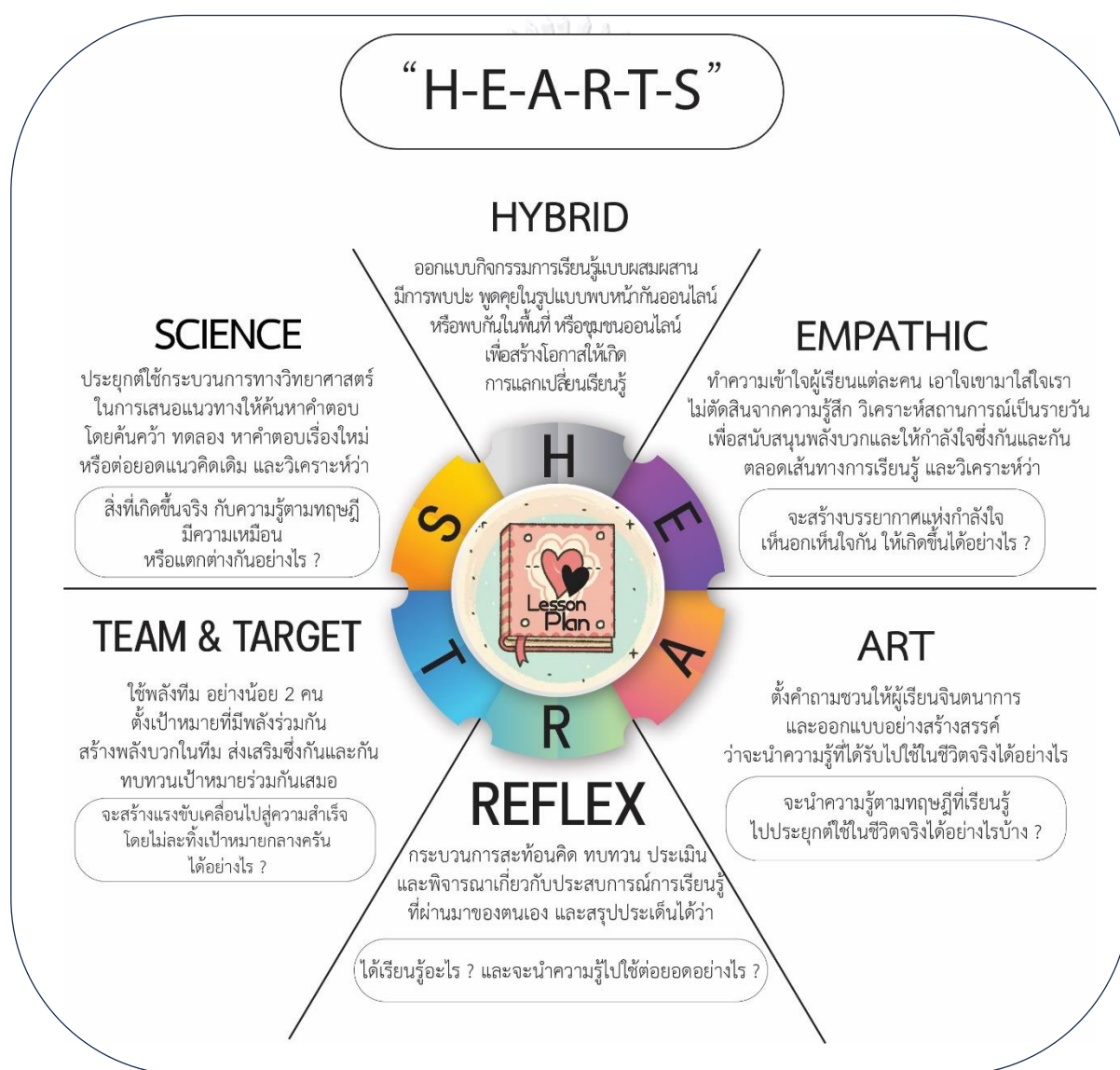
2) **Empathic :** ทำความเข้าใจผู้เรียนแต่ละคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ตัดสินจากความรู้สึก วิเคราะห์สถานการณ์เป็นรายวัน เพื่อสนับสนุนพลังบวกและให้กำลังใจซึ่งกันและกันตลอดเส้นทางการเรียนรู้ และวิเคราะห์ว่าจะสร้างบรรยากาศแห่งกำลังใจเห็นอกเห็นใจกัน ให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

3) **Art** : ตั้งคำถามชวนให้ผู้เรียนใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ว่าจะนำความรู้ไปออกแบบใช้กับชีวิตจริงได้อย่างไรบ้าง

4) **Reflex** : จะนำความรู้ตามทฤษฎีที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างไรบ้าง

5) **Team & Target** : ใช้พลังทีม อย่างน้อย 2 คน ตั้งเป้าหมายที่มีพลังร่วมกันสร้างพลังบวกในทีม ส่งเสริมซึ่งกันและกันทบทวนเป้าหมายร่วมกันเสมอ จะสร้างแรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่ละทิ้งเป้าหมายกลางคันได้อย่างไร

6) **Science** : ประยุกต์ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการเสนอแนวทางให้ค้นหาคำตอบโดยค้นคว้าทดลองเพื่อหาคำตอบเรื่องใหม่หรือต่อยอดแนวคิดเดิม



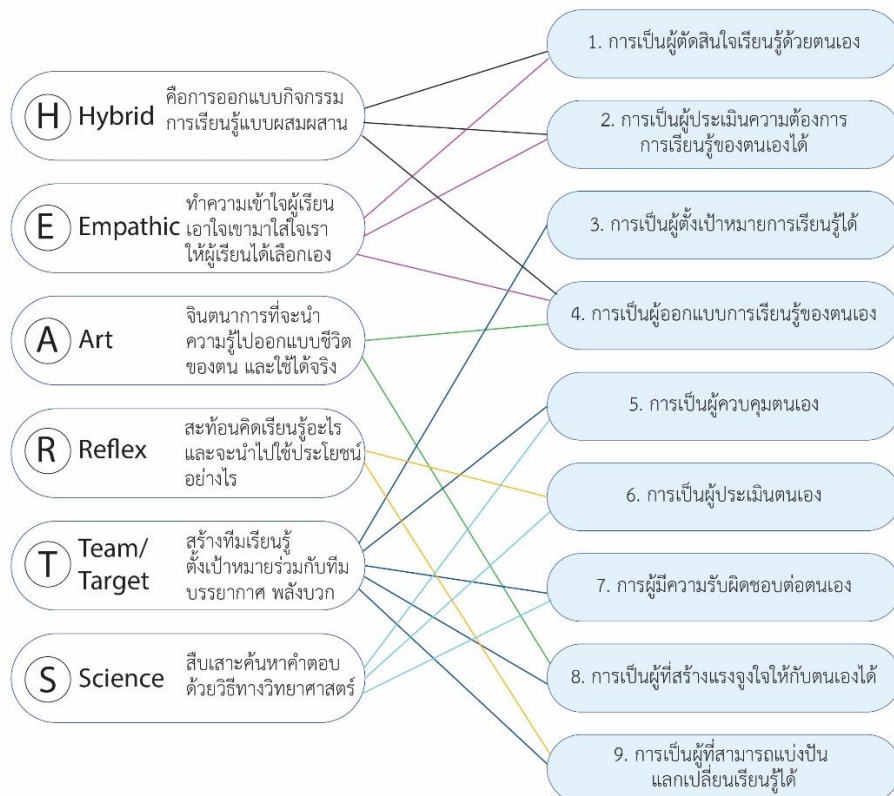
ภาพที่ 9 สรุปความรู้ที่ 4 หลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง 6 ประการ “HEARTS”

3.4.3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของหลักการชวนคิด HEARTS ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ

จากการสรุปความรู้ร่วมกันของอาสาสมัครเพื่อให้ได้หลักการชวนคิดในการนำไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นนั้น จะเห็นว่าอาสาสมัครต่างใช้ประสบการณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้นี้ เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมและภูมิหลังของแต่ละคน ซึ่งทำให้สามารถแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การเลือกเส้นทางการเรียนรู้อย่างอิสระ กิจกรรมการถอดบทเรียนและการเรียนรู้กับทีม รวมถึงการอำนวยความสะดวกของผู้จัดการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการดังกล่าวมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยวิเคราะห์ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักการ HEARTS มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองทั้ง 9 ประการ อย่างไรบ้าง ดังแสดงในภาพต่อไปนี้

หลักการชวนคิด HEARTS ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ



ภาพที่ 10 วิเคราะห์คุณลักษณะของหลักการชวนคิด HEARTS กับแนวคิด SDL

จากภาพความเชื่อมโยงดังกล่าว สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของหลักการ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้กับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ ได้ว่าแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในด้านการเป็นผู้ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง การเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง และการเป็นผู้ประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองได้ ต่างต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสาน การทำความเข้าใจผู้เรียนแต่ละคน และการส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไป ออกแบบชีวิตของตนเองและประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ทั้งนี้ในการเรียนรู้แต่ละครั้ง ผู้จัดการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยการควมสะดวกควรสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงจะสามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ตามที่ตนเองชอบและถนัดได้

นอกจากนี้ยังพบว่า แนวคิดการเป็นผู้ประเมินตนเอง มีความสอดคล้องกับการ สะท้อนคิดของหลักการ HEARTS คือการสะท้อนคิด (Reflex) ซึ่งการประเมินตนเองตามหลักการ ดังกล่าว ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ อธิบายได้ว่าเรียนรู้สิ่งใดบ้าง เพียงพอหรือไม่ และแยกแยะได้ว่าจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร ซึ่งเชื่อมโยงสอดคล้องกับ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการประเมินและวิเคราะห์ว่าตนเองเรียนรู้แล้วบรรลุ วัตถุประสงค์แล้วหรือไม่ อย่างไร

และเมื่อพิจารณาถึงแนวคิดการเป็นผู้ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ การเป็นผู้ ควบคุมตนเอง การผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง การเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ การเป็นผู้ที่ สามารถแบ่งปัน และการเป็นผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ นั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิด การเรียนรู้กับ ทีมและตั้งเป้าหมายร่วมกัน และการค้นหาคำตอบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจากประสบการณ์การ เรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้อาสาสมัครสามารถสรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายที่มีพลัง ขับเคลื่อนบุคคลไปสู่การเรียนรู้แบบนำตนเองได้นั้น ควรเป็นเป้าหมายที่ตั้งพร้อมกับทีม และกำลังใจ จะช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และสร้างกำลังขับเคลื่อนไปสู่การตัดสินใจ ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการสืบเสาะหาความรู้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นหากเรียนรู้ร่วมกับทีม และชุมชนแห่งการเรียนรู้แล้ว จะสามารถขับเคลื่อนวินัยของการเรียนรู้ไปพร้อมกับทีมได้ จึงสรุปผล ได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน จากงานวิจัยนี้คือแผนการ จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากหลักการชวนคิดของ HEARTS 6 ประการ คือ 1) Hybrid คือการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน 2) Empathic ทำความเข้าใจผู้เรียนแต่ละคน 3) Art นำความรู้ไป ออกแบบชีวิตของตนเองและประยุกต์ใช้ 4) Reflex สะท้อนคิด 5) Team & Target เรียนรู้กับทีม และตั้งเป้าหมายร่วมกัน และ 6) Science ค้นหาคำตอบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์

ตารางที่ 60 สรุปผลการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้

ประเด็นสรุปความรู้	วิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎี	ความรู้ที่สกัดได้จากการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน	การนำความรู้ไปดำเนินการต่อ
1.ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรเป็นอย่างไร	แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	(1) กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6 ขั้นตอน (2) กระบวนการพัฒนา “พาลีกลีบ” 7 ขั้นตอน	นำไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2.การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรออกแบบกระบวนการอย่างไร	แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	(3) แรงขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3 ชั้น	
3.การจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนควรออกแบบอย่างไร	แนวคิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	(4) หลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6 ประการ “HEARTS”	

3.5 ผลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ (ร่าง) แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือเครื่องมือชุดที่ 8 ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีลักษณะเป็นแผนการจัดการเรียนรู้แบบหน้าเดียว หรือแบบสรุปความคิดรวบยอด มาให้อาสาสมัครร่วมกันแสดงความคิดเห็น หรือปรับแก้ได้ตามที่เห็นสมควรก่อนจะนำไปพัฒนาเป็นแผนของทีมนต่อไป ซึ่งผลการพิจารณาร่วมกันมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลรายวิชา

รายวิชา.....ชื่อหน่วยการเรียนรู้.....
 วัตถุประสงค์การเรียนรู้.....
 ผลลัพธ์การเรียนรู้.....ระยะเวลา.....
 แนวคิดหลัก.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลกิจกรรม

เนื้อหาสาระสำคัญ	กิจกรรม	บทบาทของผู้สอน	สื่อสนับสนุน	วิธีประเมินผล	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน
	X คำถามชวนคิด O การเรียนการสอนจัดในห้องเรียน ✓ ผู้เรียนเลือกเอง	การสนับสนุนของผู้สอน	เทคโนโลยีสนับสนุน	ประเมินผล	

ส่วนที่ 2 ประเด็นถอดบทเรียนร่วมกันเมื่อสิ้นภาคการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ

1. มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น ลงมือปฏิบัติอย่างไร
2. พบปัญหาอะไรบ้าง และแก้ปัญหายังไง
3. แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อตอบคำถาม X ร่วมกัน
4. ได้เรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตอะไรเพิ่มเติมบ้างและจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร
5. บอกเล่าความรู้สึกของการเรียนรู้ที่ผ่านมา

โดยแต่ละทีมมีความเห็นว่าขอเพิ่มกิจกรรมข้อ 6 คือ “เปิดตัวรายชื่อ “ฟาลิกลับ” เล่าประสบการณ์และความรู้สึก” เนื่องจากทุกทีมเห็นว่าควรนำแนวคิดการพัฒนาฟาลิกลับไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วย โดยคัดเลือกจากผู้เรียนและทำกิจกรรมเฉลย ฟาลิกลับเป็นกิจกรรมสุดท้าย

ระยะที่ 4 (D2) ผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนช่วงที่ 4 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดในรูปแบบการประชุมออนไลน์ เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2566 ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้

- 1) การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละทีม และ 2) วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ร่วมกันและการบรรลุเป้าหมายของชุมชนฯ สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละทีม

เป็นกิจกรรมที่อาสาสมัครแต่ละทีมนำเสนอ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองมา อธิบายรายละเอียดให้อาสาสมัครคนอื่นได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งจากการสรุปความรู้ร่วมกันในช่วงที่ 3 ทำให้ได้หลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6 ประการ “HEARTS” และความรู้จากประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ทำให้อาสาสมัครสามารถสรุปความคิดรวบยอดของตนเองจากประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ มาถ่ายทอดเป็นแนวคิดการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับส่งเสริมผู้เรียน ตามเป้าหมายของชุมชนฯ คือ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง” ภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้ 4 แผน ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมบัดดี้ ชื่อแผน “Com-Plant Sandbox” รายวิชาการจัดการศัตรูพืชในเกษตรอินทรีย์ และรายวิชาคอมพิวเตอร์ การถ่ายทำวิดีโอ โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทฤษฎีกับบทเรียนออนไลน์หรือ e-learning และทดสอบได้ตลอดเวลาพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในชั้นเรียน นอกจากนี้ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกสร้างพื้นที่ออนไลน์สำหรับพบปะ หรือนำเสนอผลงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ภาคปฏิบัติด้วยการ

ฝั่งตัวทำงานกับเกษตรกรในชุมชนที่ผู้เรียนเลือกเอง โดยศึกษาถึงการปลูกพืชอินทรีย์กับปราชญ์ชาวบ้าน และเก็บบันทึกภาพการฝึกปฏิบัติดังกล่าว พร้อมทั้งนำเสนอในกลุ่มออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนกลุ่มอื่น ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับชีวิตของเกษตรกรด้วยการฝั่งตัวทำงานจริงในชุมชน และบันทึกเหตุการณ์การเรียนรู้ในขั้นตอนต่าง ๆ ด้วยการจัดทำคลิปวิดีโอสั้นๆ นั้นช่วยให้ผู้เรียนสามารถฝึกทักษะสองรายวิชาในเวลาเดียวกัน โดยได้รับกำลังใจตลอดการเรียนรู้จากผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียน

2. แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมคาเฟ่ ชื่อแผน “ตามหาขงเบ้ง” ค้นหาบุคคลต้นแบบที่มีชื่อเสียง ที่ประสบความสำเร็จด้านการปกครอง ทั้งในปัจจุบัน หรือบุคคลในประวัติศาสตร์ แล้วศึกษากลยุทธ์ด้านการปกครอง ความเป็นผู้นำ และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการสัมภาษณ์ พูดคุยกับบุคคลจริง หรือจากสื่ออินเทอร์เน็ต ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ ฯลฯ หรือในชุมชนของตนเองอย่างไม่จำกัด โดยให้วิเคราะห์ถึงปัจจัยของความสำเร็จของบุคคลผู้นั้นในเชิงลึกรอบด้าน และยกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมาคิดวิเคราะห์และอภิปรายในชั้นเรียน

3. แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมคู่มือออนไลน์ ชื่อแผน “องค์ความรู้นอกคอก” เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการรวบรวมความรู้ในชุมชน ในคอกสัตว์ ในฟาร์มของเกษตรกร และถ่ายคลิปวิดีโอรวบรวมไว้ในแพลตฟอร์มอินเทอร์เน็ตที่ผู้เรียนเลือก เช่น ยูทูป หรือเฟซบุ๊ก สำหรับใช้เป็นฐานข้อมูลความรู้ด้านการปศุสัตว์ และจัดทำฐานข้อมูลอย่างง่ายโดยใช้ google sheet เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้ง่าย วัตถุประสงค์ของการนำเสนอวิดีโอให้เพื่อนได้ชมและแสดงความคิดเห็นระหว่างกัน โดยให้เพื่อนร่วมชั้นแสดงความคิดเห็นว่าเข้าใจเนื้อหาหรือไม่และร่วมกันให้คะแนนซึ่งกันและกัน

4. แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมฉายเดี่ยว ชื่อแผน “เก้าแก่ใหม่” รายวิชาธุรกิจและการบัญชี ให้ผู้เรียนแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นอาชีพในฝันและวางแผนธุรกิจ ค้นหาวิธีที่จะประกอบธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ตั้งแต่กระบวนการพัฒนาสินค้า จนถึงการวางแผนการตลาด ใช้ระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา โดยนำเนื้อหาของวิชาธุรกิจการบัญชีมาประยุกต์ใช้ ศึกษาหาคำตอบด้วยตัวเองจากการปฏิบัติจริง และนำเสนอ โดยเน้นที่การลงมือปฏิบัติจริง วางแผนและมีสินค้าจริง โดยเลือกใช้สินค้าจากชุมชนหรือที่ตนผลิตเองได้ เช่น ขนม อาหาร ที่มีเทคนิคการทำธุรกิจอย่างไม่จำกัดตามความสนใจของแต่ละคน และผู้สอนพัฒนา “พาส์กลับ” ให้ผู้เรียนได้สร้างกำลังใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งมีการสร้างสิ่งแวดล้อมเสมือนด้วยการเรียกเพื่อนว่า “เก้าแก่..(ชื่อผู้เรียน)” แทนชื่อจริงของแต่ละคน และจับกลุ่มสนทนาเฉพาะเรื่องธุรกิจเท่านั้น ทั้งนี้อาจมีการเพิ่มเติมกิจกรรมระหว่างเรียนโดยนำพาผู้เรียนไปพบกับเก้าแก่ตัวจริงในชุมชนและให้ผู้เรียนได้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งเรียนรู้ที่จะจัดทำรายการบัญชีรายรับ รายจ่าย กำไรขาดทุน และถอดบทเรียนบอกเล่าประสบการณ์เมื่อสิ้นภาคเรียน

แผนการจัดการเรียนรู้ 1 : ทีมบัดดี้
“Com-Plant Sandbox”

สาขาวิชา.....วิทยาศาสตร์เกษตรอินทรีย์.....รายวิชา.....การจัดการศัตรูพืชในเกษตรอินทรีย์.....และ
รายวิชาคอมพิวเตอร์ เรื่อง การถ่ายทำวิดีโอสั้น.....

วัตถุประสงค์การเรียนรู้.....เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจหลักการจัดการศัตรูพืชในชุมชน และเข้าวิธีถ่าย
ทำและตัดต่อวิดีโอด้วยโทรศัพท์มือถือ

ผลลัพธ์การเรียนรู้.....เกษตร : เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศัตรูพืชในเกษตรอินทรีย์

.....คอมฯ : สามารถผลิต ถ่ายทำ –ตัดต่อวิดีโอสั้นอย่างง่ายได้.....

ระยะเวลา.....1 ภาคการศึกษา.....

แนวคิดหลัก บูรณาการ คอมฯ – เกษตร สร้างประสบการณ์ ฝังตัวทำงานจริงกับเกษตรกรในชุมชน

เนื้อหา / สาระสำคัญที่ ผู้เรียนต้องเรียนรู้ และค้นหาคำตอบ ด้วยตัวเอง	กิจกรรม X คำถามชวนคิด O การเรียนการสอนทฤษฎี ✓ ผู้เรียนเลือกวิธีปฏิบัติเอง	บทบาท / การสนับสนุนของ ผู้สอน	สื่อ / เทคโนโลยี สนับสนุน	ประเมินผล จาก	เกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมิน
1. วิชาเกษตร เรื่องการจัดการ ศัตรูพืชในเกษตร อินทรีย์ 2. วิชาคอมฯ เรื่อง การตัดต่อวิดีโอ อย่างง่ายจาก โทรศัพท์มือถือ	X ทฤษฎีกล่าวไว้อย่างไร และ เกษตรกรปฏิบัติจริงอย่างไร เหมือนกันหรือแตกต่างกัน O เรียนทฤษฎีกับบทเรียน e- Learning ไม่จำกัดเวลา ใน Sandbox ทั้ง 2 รายวิชา ✓ เลือกเรียนรู้กับครอบครัว เกษตรกรในชุมชนได้อย่าง อิสระ และจัดบันทึก ถ่ายภาพ นำความรู้ในรายวิชาคอม ฯ มาผลิตคลิปสั้น นำเสนอใน กลุ่มเฟชบุ๊กหรือ TikTok	1.ออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ ให้ กำลังใจชื่นชม ตั้ง คำถามชวนคิดเพื่อให้ เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 2.พัฒนา“ฟาลิกลับ” จากกลุ่มผู้เรียนให้ กำลังใจเพื่อนและช่วยกัน สร้างบรรยากาศหลังบวก โดยให้กำลังใจซึ่งกันและ กัน	ตั้งกลุ่มเฟชบุ๊ก เพื่อใช้เป็น พื้นที่แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และ นำเสนอภาพถ่าย คลิปสั้นใน ช่วงเวลาต่าง ๆ ของผู้เรียน	1.สภาพจริง ภาพถ่าย-วิดีโอ 2.การเล่า ประสบการณ์ และถอด บทเรียน	1.ผู้เรียนสามารถ อธิบายให้เห็นว่ามี ความเข้าใจที่จะ ตอบคำถาม X ได้ อย่างชัดเจน 2.สามารถ ตัดต่อคลิปวิดีโอ อย่างง่ายได้อย่าง ถูกต้อง

สำหรับผู้เรียน และผู้สอน (ฟา) ถอดบทเรียนร่วมกันเมื่อสิ้นภาคการศึกษา

1. มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น ลงมือปฏิบัติอย่างไร

.....

3. แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อตอบคำถาม X ร่วมกัน

.....

5. บอกเล่าความรู้สึกของการเรียนรู้ที่ผ่านมา

.....

2. พบปัญหาอะไรบ้าง และแก้ปัญหาอย่างไร

4. ได้เรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตอะไรเพิ่มเติมบ้าง

และจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร

6. เปิดตัว “ฟาลิกลับ” เล่าประสบการณ์ว่าได้ให้

กำลังใจเพื่อนอย่างไรบ้าง และรู้สึกอย่างไร

.....

แผนการจัดการเรียนรู้ 2 : ทีมคาเฟ่
“ตามหาขงเบ้ง”

สาขาวิชา.....การปกครองท้องถิ่น..... รายวิชา..... รัฐศาสตร์และการปกครอง.....
วัตถุประสงค์การเรียนรู้.....เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจวิธีการประยุกต์ใช้แนวคิดกับสถานการณ์จริง
ผลลัพธ์การเรียนรู้.....ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์จริง
กับหลักการทางทฤษฎี ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง บุคคลตัวอย่างมีการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี
อย่างไรในการตัดสินใจ.....

ระยะเวลา..... 1. ภาคการศึกษา.....

แนวคิดหลัก ศึกษา และวิเคราะห์สถานการณ์จริงของบุคคลตัวอย่างในเชิงลึก.....

เนื้อหา / สาระสำคัญที่ ผู้เรียนต้องเรียนรู้ และค้นหาคำตอบ ด้วยตัวเอง	กิจกรรม X คำถามชวนคิด O การเรียนการสอนทฤษฎี ✓ ผู้เรียนเลือกวิธีปฏิบัติเอง	บทบาท / การสนับสนุนของ ผู้สอน	สื่อ / เทคโนโลยี สนับสนุน	ประเมินผล จาก	เกณฑ์ที่ใช้ ในการ ประเมิน
แนวคิดความสัมพันธ์ ระหว่างรัฐกับ ประชาชน และ กระบวนการทาง การเมือง รัฐบาล รัฐสภา พรรค การเมือง กลุ่ม ผลประโยชน์ ตลอดจน ความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศ	X นักรัฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียง ได้นำแนวคิด ทฤษฎีทาง รัฐศาสตร์ใดบ้างไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและตัดสินใจ อย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ O ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้น เรียนปกติ ✓ เลือกนักรัฐศาสตร์ที่มี ชื่อเสียง อย่างน้อย 1 คน ที่สนใจศึกษาประวัติและ วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบคำถาม X	1.ออกแบบกระบวนการ เรียนรู้ ให้กำลังใจชื่นชม ตั้งคำถามชวนคิด เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.พัฒนา“ฟาส์ลับ” จากกลุ่มผู้เรียน ช่วยกันสร้าง บรรยากาศพลังบวก โดยให้กำลังใจ ซึ่งกันและกัน	1.ตั้งกลุ่มเฟซบุ๊ก เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 2.ศึกษาประวัติ บุคคลตัวอย่าง จากยูทูป หรือสื่อ จากอินเทอร์เน็ต 3.ศึกษาจาก ตำรา ห้องสมุด หรือพิพิธภัณฑ์	การเล่า ประสบการณ์ และถอด บทเรียน	ผู้เรียนมี ความเข้าใจ สามารถ อธิบายและ ตอบคำถาม X ได้อย่าง ชัดเจน มี เหตุผล อย่าง น้อย 2 สถานการณ์

สำหรับผู้เรียน และผู้สอน (ฟา) ถอดบทเรียนร่วมกันเมื่อสิ้นภาคการศึกษา

1. เหตุผลที่เลือกศึกษาบุคคลผู้นั้น ค้นพบอะไรบ้าง
2. พบปัญหาอะไรบ้าง และแก้ปัญหาอย่างไร
3. แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อตอบคำถาม X ร่วมกัน
4. ได้เรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตอะไรเพิ่มเติมบ้าง และจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร
5. บอกเล่าความรู้สึกของการเรียนรู้ที่ผ่านมา
6. เปิดตัว “ฟาส์ลับ” เล่าประสบการณ์ว่าได้ให้กำลังใจเพื่อนอย่างไรบ้าง และรู้สึกอย่างไร

แผนการจัดการเรียนรู้ 3 : ทีมคู่หูออนไลน์
“องค์ความรู้นอกคอก”

สาขาวิชา.....สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร.....รายวิชา.....การผลิตสัตว์เคี้ยวเอื้อง.....
วัตถุประสงค์การเรียนรู้.....เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจการผลิตสัตว์เคี้ยวเอื้องประสบการณ์จริง
ผลลัพธ์การเรียนรู้.....ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้จากประสบการณ์ชีวิตของเกษตรกรในชุมชน
และรวบรวมเป็นฐานข้อมูลได้จำนวน 1 ฐาน และมีความรู้ครบตามกระบวนการผลิต
ระยะเวลา.....1 ภาคการศึกษา.....
แนวคิดหลัก.....เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตของผู้อื่น โดยถอดบทเรียนความรู้ในชุมชน.....

เนื้อหา / สาระสำคัญที่ ผู้เรียนต้องเรียนรู้ และค้นหาคำตอบ ด้วยตัวเอง	กิจกรรม	บทบาท / การสนับสนุนของ ผู้สอน	สื่อ / เทคโนโลยี สนับสนุน	วิธีประเมินผล	เกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมิน
หลักการผลิตสัตว์ เคี้ยวเอื้องหรือ การปศุสัตว์เคี้ยว เอื้องเป็น กระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับ เพาะเลี้ยงสัตว์ เพื่อให้ได้เนื้อ เน้น ที่การให้อาหาร เคี้ยวเอื้องการดูแล ป้องกันโรค การ รักษาความสะอาด และการฆ่าเชื้อ คอกสัตว์	X คำถามชวนคิด O การเรียนการสอนทฤษฎี ✓ ผู้เรียนเลือกวิธีปฏิบัติเอง	1.ออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ ให้ กำลังใจ ชื่นชมตั้ง คำถาม ชวนคิดเพื่อให้ เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 2.พัฒนา“ฟาลิกลับ” จากกลุ่มผู้เรียน ให้ กำลังใจเพื่อนและ ช่วยสร้างบรรยากาศ ในสถานการณ์ ต่าง ๆ	1.กลุ่มเฟซบุ๊ก เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเสนอ ภาพถ่าย/คลิปสั้น 2.พัฒนา ฐานข้อมูลอย่าง ง่ายโดยใช้ google sheet	1.สภาพจริง ภาพถ่ายหรือ วิดีโอสั้น 2.การเล่า ประสบการณ์ และถอด บทเรียน	1.นำเสนอภาพถ่าย หรือวิดีโอสั้น สม่ำเสมอ 2.สามารถอธิบายเพื่อ แสดงให้เห็นว่า มีความเข้าใจ และตอบ X ได้อย่างชัดเจน 3.พัฒนาฐานข้อมูล อย่างง่ายได้ 1 ฐาน ประกอบด้วยความรู้ ครบตามกระบวนการ การผลิตของ เกษตรกร

สำหรับผู้เรียน และผู้สอน (ฟา) ถอดบทเรียนร่วมกันเมื่อสิ้นภาคการศึกษา

- มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น ลงมือปฏิบัติอย่างไร
- พบปัญหาอะไรบ้าง และแก้ปัญหาอย่างไร
- แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อตอบคำถาม X ร่วมกัน
- ได้เรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตอะไรเพิ่มเติมบ้าง และจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร
- บอกเล่าความรู้สึกของการเรียนรู้ที่ผ่านมา
- เปิดตัว “ฟาลิกลับ” เล่าประสบการณ์ว่าทำได้ให้ กำลังใจเพื่อนอย่างไรบ้าง และรู้สึกอย่างไร

แผนการจัดการเรียนรู้ 4 : ทีมฉายเดี่ยว
“เก้าแก่ใหม่”

สาขาวิชา..... สาขาวิชาการบัญชี..... รายวิชา..... การเป็นผู้ประกอบการ.....
วัตถุประสงค์การเรียนรู้..... เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจถึงบริบทของการเป็นผู้ประกอบการในชีวิตจริง
ผลลัพธ์การเรียนรู้..... สามารถอธิบายบริบทของการเป็นผู้ประกอบการได้อย่างเข้าใจ.....
ระยะเวลา..... 1.ภาคการศึกษา.....
แนวคิดหลัก..... เรียนรู้จากประสบการณ์บทบาทสมมติ (Role Play) การเป็นผู้ประกอบการตัวจริง
เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ และการแก้ปัญหาในชีวิตจริงของผู้ประกอบการ

เนื้อหา /สาระสำคัญ	กิจกรรม	บทบาท /	สื่อ /	ประเมินผล	เกณฑ์ที่ใช้
ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ และค้นหาคำตอบ ด้วยตัวเอง	X ตั้งคำถามชวนคิด O การเรียนการสอนทฤษฎี ✓ ผู้เรียนเลือกวิธีปฏิบัติเอง	การสนับสนุนของ ผู้สอน	เทคโนโลยี สนับสนุน	จาก	ในการ ประเมิน
เป็นกระบวนการ ที่ผู้มีความคิดริเริ่ม สามารถดำเนิน กิจการของตนเอง ได้โดย1) วิจัย วางแผน 2) เลือก สินค้าหรือบริการ 3) สร้างแบรนด์ 4) จัดหาทุน 5) ดำเนินธุรกิจ 6) HR 7) จัดการการเงิน 8) การตลาด 9)สร้าง ความยั่งยืนของธุรกิจ	X เจ้าของธุรกิจในชีวิตจริง ดำเนินกิจการอย่างไร แก้ปัญหา อย่างไร ทำอย่างไรให้ประสบ ความสำเร็จ O นำแนวคิดทฤษฎีมาวิเคราะห์ ร่วมกัน ช่วยกันออกแบบธุรกิจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ✓ เลือกทำธุรกิจ 1 อย่างที่ สนใจ แสดงบทบาทสมมติเป็น เจ้าของธุรกิจนั้น เรียกตัวเอง และเพื่อนว่า “เก้าแก่...(ชื่อ ผู้เรียน)” ตลอดทั้งเทอม ทำธุรกิจจริง โดยออกแบบ ธุรกิจส่วนตัว หรือหุ้นส่วน	1.ออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ ให้กำลังใจ ชื่นชม ตั้งคำถามชวนคิด เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.พัฒนา“ฟา ลิกกลับ” จากกลุ่ม ผู้เรียน หรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้สอน ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้ กำลังใจ และช่วย ซื้อสินค้าหรือบริการ	1.กลุ่มเฟซบุ๊ก เพื่อใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.นำเสนอ ภาพถ่ายหรือ คลิปวิดีโอสั้น	1.สภาพจริง ภาพถ่ายหรือ คลิปวิดีโอสั้น 2.การเล่า ประสบการณ์ และถอด บทเรียน	1.สามารถ อธิบายเพื่อ แสดงให้เห็น ว่ามีความ เข้าใจ และตอบ X ได้อย่าง ชัดเจน 2.สามารถ สรุปรายรับ รายจ่ายของ ธุรกิจของ ตนเองได้

สำหรับผู้เรียน และผู้สอน (ฟา) ถอดบทเรียนร่วมกันเมื่อสิ้นภาคการศึกษา

- มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น ลงมือปฏิบัติอย่างไร
.....
2. พบปัญหาอะไรบ้าง และแก้ปัญหาอย่างไร
.....
3. แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อตอบคำถาม X ร่วมกัน
.....
4. ได้เรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตอะไรเพิ่มเติมบ้าง
และจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร
5. บอกเล่าความรู้สึกของการเรียนรู้ที่ผ่านมา
.....
6. เปิดตัว “ฟาลิกกลับ” เล่าประสบการณ์ว่าได้ให้
กำลังใจเพื่อนอย่างไรบ้าง และรู้สึกอย่างไร
.....

จากการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ของอาสาสมัครทั้ง 4 ทีมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าอาสาสมัครต่างใช้ประสบการณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชื่อมโยงกับ ประสบการณ์เดิมและภูมิหลังของแต่ละคน ซึ่งทำให้สามารถสร้างผลงานในแบบที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น เช่น การเลือกเส้นทางการเรียนรู้อย่างอิสระ กิจกรรมการถอดบทเรียนและการเรียนรู้กับทีม รวมถึงการอำนวยความสะดวกของผู้จัดการเรียนรู้ เป็นต้น

และเมื่อพิจารณาถึงการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักการชวนคิด HEARTS ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองทั้ง 9 ประการแล้ว ผู้วิจัยจึงนำ แผนดังกล่าวไปศึกษาความเหมาะสมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นผลงานของอาสาสมัครทั้ง 4 ทีม ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาของวิทยาลัย ชุมชน จำนวน 3 คน และความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาตลอดชีวิต จำนวน 2 คน ซึ่งสามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้ ออกแบบ (ร่าง) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นชุมชนตั้งต้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในวันที่ 20 กรกฎาคม 2566 เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข โดยใช้เครื่อง เครื่องมือชุดที่ 3 และมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 61 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1: Com - Plant Sandbox

ที่	หัวข้อประเมิน หัวข้อ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{x}	<i>S. D</i>	
1.	กำหนดรายวิชาเหมาะสม	5.00	0.05	มากที่สุด
2.	ผลลัพธ์การเรียนรู้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.40	0.26	มากที่สุด
3.	เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจน	4.40	0.87	มากที่สุด
4.	เวลาในการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.80	0.93	มากที่สุด
5.	สาระสำคัญมีความเหมาะสม	4.80	0.63	มากที่สุด
6.	กำหนดบทบาท / การสนับสนุนของผู้สอนชัดเจน	5.00	0.47	มากที่สุด
7.	สื่อ / เทคโนโลยีสนับสนุน	5.00	0.58	มากที่สุด
8.	วิธีประเมินผลชัดเจน	4.80	0.22	มากที่สุด
9.	ประเด็นการถอดบทเรียนหลังการสอนเป็นประโยชน์	5.00	0.98	มากที่สุด
10.	สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.05	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.82	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 61 ดังกล่าวพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ “Com - Plant Sandbox” ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 62 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 : ตามหาขงเบ้ง

ที่	หัวข้อประเมิน หัวข้อ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{X}	S. D	
1.	กำหนดรายวิชาเหมาะสม	4.40	0.13	มากที่สุด
2.	ผลลัพธ์การเรียนรู้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.40	0.13	มากที่สุด
3.	เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจน	4.80	0.44	มากที่สุด
4.	เวลาในการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.80	0.47	มากที่สุด
5.	สาระสำคัญมีความเหมาะสม	4.80	0.32	มากที่สุด
6.	กำหนดบทบาท / การสนับสนุนของผู้สอนชัดเจน	4.80	0.24	มากที่สุด
7.	สื่อ / เทคโนโลยีสนับสนุน	4.20	0.29	มาก
8.	วิธีประเมินผลชัดเจน	4.20	0.11	มาก
9.	ประเด็นการถอดบทเรียนหลังการสอนเป็นประโยชน์	5.00	0.49	มากที่สุด
10.	สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.18	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.64	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 62 ดังกล่าวพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ “ตามหาขงเบ้ง” ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.28)

ตารางที่ 63 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 : องค์ความรู้นอกคอก

ที่	หัวข้อประเมิน หัวข้อ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{X}	S. D	
1.	กำหนดรายวิชาเหมาะสม	5.00	0.38	มากที่สุด
2.	ผลลัพธ์การเรียนรู้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.80	0.39	มากที่สุด
3.	เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจน	4.20	1.31	มาก
4.	เวลาในการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม	5.00	1.40	มากที่สุด
5.	สาระสำคัญมีความเหมาะสม	4.80	0.95	มากที่สุด
6.	กำหนดบทบาท / การสนับสนุนของผู้สอนชัดเจน	5.00	0.71	มากที่สุด
7.	สื่อ / เทคโนโลยีสนับสนุน	4.40	0.87	มากที่สุด
8.	วิธีประเมินผลชัดเจน	4.40	0.33	มากที่สุด
9.	ประเด็นการถอดบทเรียนหลังการสอนเป็นประโยชน์	4.40	1.47	มากที่สุด

ที่	หัวข้อประเมิน หัวข้อ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{X}	S. D	
10.	สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.54	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.64	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 63 ดังกล่าวพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ “องค์ความรู้นอกคอก” มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.28)

ตารางที่ 64 ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 : เล้าแกใหม่

ที่	หัวข้อประเมิน หัวข้อ (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		ความหมาย
		\bar{X}	S. D	
1.	กำหนดรายวิชาเหมาะสม	4.80	0.13	มากที่สุด
2.	ผลลัพธ์การเรียนรู้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.40	0.13	มากที่สุด
3.	เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจน	4.40	0.29	มากที่สุด
4.	เวลาในการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.80	0.47	มากที่สุด
5.	สาระสำคัญมีความเหมาะสม	4.80	0.32	มากที่สุด
6.	กำหนดบทบาท / การสนับสนุนของผู้สอนชัดเจน	4.40	0.15	มากที่สุด
7.	สื่อ / เทคโนโลยีสนับสนุน	5.00	0.29	มากที่สุด
8.	วิธีประเมินผลชัดเจน	4.80	0.11	มากที่สุด
9.	ประเด็นการถอดบทเรียนหลังการสอนเป็นประโยชน์	4.80	0.49	มากที่สุด
10.	สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.19	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.76	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 64 ดังกล่าวพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าแผนการจัดการเรียนรู้ “เล้าแกใหม่” ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.28)

ทั้งนี้จากการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเห็นในภาพรวมดังนี้

ตารางที่ 65 ผลการประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

ที่	หัวข้อประเมินขั้นตอนการทดลอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ (N = 5)	\bar{X}
1.	แผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมดีแล้ว สามารถนำไปใช้ได้จริง	4	80
2.	แผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงตามที่เสนอแนะ ก่อนนำไปใช้จริง	1	20
3.	แผนการจัดการเรียนรู้ ยังไม่มีความเหมาะสม	0	0
	เฉลี่ยรวม	5	100

พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงตามที่เสนอแนะก่อนนำไปใช้ได้จริง คิดเป็น 80% และเห็นว่าควรปรับปรุงตามที่เสนอแนะก่อนนำไปใช้ได้จริง คิดเป็น 20% ได้แก่ ด้านการออกแบบการประเมิน และเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม ชัดเจน อีกทั้งสรุปเนื้อหาให้มีความครอบคลุมกับกิจกรรมของแผนการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 66 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่พบ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	การปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม
เกณฑ์การประเมิน	“ขอให้เพิ่มเกณฑ์การประเมิน และ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน”	เพิ่มเกณฑ์การประเมิน และ วัตถุประสงค์
ความยากง่ายของเนื้อหา	“เกรงว่าน.ศ.เกษตร จะไม่สามารถตัดต่อ วิดีโอ หรือทำฐานข้อมูลได้จริงๆ ครับ”	ปรับให้เป็นการถ่ายทำวิดีโอ และทำฐานข้อมูลอย่างง่ายที่ทุกคนสามารถทำได้ และ เรียนรู้ได้จากบทเรียนออนไลน์ elearning
เพิ่มเนื้อหาทฤษฎี	“การเรียนทฤษฎีมีความสำคัญ อยากให้ใส่ เนื้อหาให้เขาให้ละเอียดหน่อย”	ผู้สอนเพิ่มเติมเรื่องกิจกรรม การเรียนรู้ภาคทฤษฎี
วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน	“เนื่องจากเราต้องการส่งเสริม SDL เสนอว่าควรวัด pretest – posttest ผู้เรียน เกิด SDL เพิ่มขึ้นหรือไม่ ครูที่จะนำแผนไป ใช้อาจจะทำเครื่องมือวัดมาเพิ่ม เพื่อวัด SDL โดยตรง” “...ถ้าดูจากกิจกรรมแล้ว ก็เห็นด้วยว่า สนับสนุนให้ผู้เรียน เรียนรู้แบบ SDL แต่ถ้า มีการวัดในเชิงสถิติก็จะดี และชัดเจนขึ้น”	อธิบายเพิ่มเติมในคำแนะนำ สำหรับการนำแผนการจัดการ เรียนรู้ไปใช้จริง

จากตารางที่ 66 สามารถสรุปประเด็นที่จะนำไปปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในวิทยาลัยชุมชน ได้ดังนี้ 1) เพิ่มเกณฑ์การประเมิน และวัตถุประสงค์ 2) ปรับให้เป็นการถ่ายทำวิดีโอ และทำฐานข้อมูลอย่างง่ายที่ทุกคนสามารถทำได้ และเรียนรู้ได้จากบทเรียนออนไลน์ elearning 3) ผู้สอนเพิ่มเติมเรื่องกิจกรรมการเรียนรู้ภาคทฤษฎี และ 4) อธิบายเพิ่มเติมในคำแนะนำสำหรับการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง ให้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดคุณสมบัตินักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อวัดว่าผู้เรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเรียนร้อยแล้วตามคำแนะนำดังกล่าว

ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

5.1 ผลการประชุมสัมมนาเชิงลึกเพื่อจัดทำ (ร่าง) ข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติและขยายผล

ผู้วิจัยได้จัดประชุมสัมมนาเชิงลึก แบบผสมผสาน (Hybrid) ทั้งออนไลน์และ ออนไลน์ ห้องประชุมสถาบันวิทยาลัยชุมชน อาคารรัชมังคลาภิเษก 2 (ชั้น 10) กระทรวงศึกษาธิการ 319 ว่างจันทร์เกษม ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ในวันที่ ในวันที่ 20 กันยายน 2566 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุมสัมมนา จำนวน 14 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยชุมชน ด้านการพัฒนาผู้สอนของวิทยาลัยชุมชน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้ออนไลน์ เป็นต้น โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้รายงานผลการวิจัย และตั้งประเด็นการสัมมนา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และซักถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย โดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยชุมชน จำนวน 12 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา จำนวน 1 คน และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 1 คน ที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัยโดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ในการสัมมนาในรูปแบบเจาะลึก (In-depth interview) เพื่อให้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน เพื่อนำผลการสัมมนาไปวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อเสีย และการนำไปขยายผลต่อยอดให้เกิดประโยชน์กับสถาบันวิทยาลัยชุมชนพื้นที่อื่น ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการประชุมและสัมมนาเชิงลึก

1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่

“เห็นด้วยกับงานวิจัยนี้ ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนต้องการขวัญและกำลังใจ ส่วนกลางก็ตระหนักเรื่องนี้อยู่แล้ว มองว่าเขาเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“จากที่ฟังผู้วิจัยนำเสนอ ก็เห็นว่าชุมชนการเรียนรู้ไม่ได้พัฒนาความรู้ หรือการเรียนรู้เท่านั้น แต่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิตรภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้องค์กรเข้มแข็ง อีกอย่าง

คือเรื่องของ “การฟัง” การรับฟังปัญหาของพื้นที่ ของผู้เรียนหรือชุมชน เป็นสิ่งสำคัญมาก จะทำให้ได้ความต้องการของเขาอย่างแท้จริง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“หากสามารถจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ลักษณะแบบนี้ในพื้นที่ได้จะดีมาก ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เพราะจากที่ผู้วิจัยเสนอ ที่ว่า ผู้สอนไม่สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้ตรงตามกับผู้เรียนต้องการ อันนี้คงมาจากความเข้าใจไม่ตรงกันหรือเปล่า ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน ที่ไม่ได้เห็นหน้ามาหารือกัน หรือสำรวจจริงจัง ว่าชุมชนต้องการอะไร ช่วงนี้ต้องการทำงาน ช่วงนี้ต้องการวิชาชีพหรือเรียนต่อปริญญาตรี หรืออะไร มันต้องชัด แล้วนำมาออกแบบหลักสูตร หรือกระบวนการเรียนรู้ที่ตรงตามที่เขาต้องการ ที่จะเอาไปใช้ในชีวิตของเขาได้” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“หากนำไปปฏิบัติจริง แล้วชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถส่งเสริมกำลังใจและพลังบวกได้นี้ ดีมากๆ ในสถานการณ์จริง เพราะทัศนคติบวกสำคัญกับบุคลากรมาก กับการทำงานของพวกเขา จะส่งเสริมไปทุกอย่างเลยนะ ทั้งการทำงาน การเรียนรู้ ชีวิตส่วนตัว มันได้หมด และบรรยากาศในที่ทำงานก็จะเปลี่ยนไป แรงจูงใจก็จะมากขึ้น ผลงานก็จะดีขึ้น ทำองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ น่าสนใจมาก” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“จากงานวิจัยนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง 8 คน อาจจะยังไม่เห็นภาพใหญ่ของสถาบัน ข้อมูลอาจจะยังไม่เพียงพอ แนะนำว่าเราอาจจะเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างดูก่อน ว่าผลจะเป็นอย่างไร ให้ผลมันสะท้อนภาพใหญ่ สำหรับงานวิจัยนี้น่าสนใจ คิดว่าคงเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร ควรลองเอาไปขยายสเกลดู” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

2) หากนำ ชุมชนฯ นี้ไปใช้ขยายผลกับผู้สอนในพื้นที่อื่นของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ควรมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร ใครควรมีบทบาท หรือให้การสนับสนุนเพิ่มเติมบ้าง

“การนำแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปใช้กับวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศ มีประโยชน์มากๆ โดยเฉพาะการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสร้างความกระตือรือร้นขึ้นในระดับพื้นที่ แต่เสนอว่าอาจจะต้องให้พื้นที่เป็นคนจัดตามบริบทของตัวเอง และนัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ถอดบทเรียนกันทั่วประเทศสักปีละ 1 หรือ 2 ครั้ง เปิดเวทีให้เขาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทุกคนมีสิทธิ์พูด ไม่ใช่เลือกเอาเฉพาะคนเก่งขึ้นเวที ทำควบคู่กับออนไลน์เฟซบุ๊กนี้สะดวกที่สุด” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“ผมเสนอว่าฟา ต้องทำทีมวิทยุภาคเลยดีไหมครับ เป็นฟาหลักของแต่ละภาคหรือจังหวัด และฟาหลักต้องเก่งเลยนะ ทำอย่างจริงจัง change องค์กรกันเลย ผมว่าแนวคิดนี้ดีมาก ทุกคนก็ตื่นตัวกับการเรียนรู้ และที่สำคัญจะเกิดการพูดการจากัน ปรัชญาหรือ...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9 สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2566)

“เห็นด้วยค่ะ ถ้าจะทำในสเกลที่ใหญ่ขึ้น ในภาพใหญ่ทั้งองค์กร การสร้างชุมชน การเรียนรู้ในวิทยาลัยชุมชนทั่วประเทศอาจเป็นโอกาสที่ดีในการสร้างพื้นที่ที่ผู้สอนแต่ละจังหวัด จะมาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กัน เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจและการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วย ความคิดสร้างสรรค์” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 14 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“ถ้ามองถึงระดับนโยบาย ผู้บริหารคงต้องมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน อาจจะไม่ต้องเข้ามาในชุมชนร่วมเรียนรู้กับผู้สอน แต่สนับสนุนอยู่ข้างนอก วางแนวทาง วางนโยบายให้เขาเรียนรู้ ทำกิจกรรมกันได้คล่องตัว เบิกจ่ายอะไรได้สะดวก พา น.ศ. ทำกิจกรรมนอกห้องเรียนได้อย่างสบายใจ เรื่องนี้เป็น การสนับสนุน ที่เป็นกำลังใจอย่างมากเลยนะครับ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“ถ้าให้มองแนวทางการดำเนินงาน อาจไปเริ่มที่ว่า จะเรียนรู้เรื่องอะไร แล้วก็ตั้ง ทีมฟ้าขึ้นมากเพื่อทำกลุ่มเรียนรู้ สำหรับเรื่องที่จะเรียนรู้ก็คงสำรวจว่าองค์กรต้องการความรู้เรื่องอะไร แล้วก็จัดฝึกอบรมเรื่องนั้น ๆ จากนั้นให้เขาเอาความรู้ไปทำงานก่อน แล้วกลับมาถอดบทเรียนว่า เอาความรู้ไปทำอะไรกันบ้าง เพราะถ้าระดับองค์กร คนเยอะๆ ให้ไปเรียนรู้กันเองก็อาจจะยาก แต่ถ้า เรามีแหล่งเรียนรู้ด้วยตัวเองที่ดีก็โอเค ให้ต่างคน ต่างไปเรียนมา ไม่รู้แบบไหนจะดีกว่ากัน ต้องทดลอง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

3) “การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัย ชุมชน” มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเพิ่มเติมอะไรอีกบ้าง

“SDL สำคัญมากกับวิทยาลัยชุมชนนะ ทั้งผู้สอน ทั้ง น.ศ. ต้องมีอยู่แล้ว ไม่เช่นนั้นจะเรียนที่นี้ไม่ไหว เพราะแต่ละคนต้องทำงานหนัก ต้องแบ่งเวลา ต้องมีวินัย ใครที่จัดเวลา มาเรียนไม่ได้ ก็ท้อใจหายไปกลางคัน เห็นด้วยอย่างยิ่งเรื่อง SDL นี้ต้องส่งเสริมให้มาก” (ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“อย่างที่ผู้วิจัยบอกว่า ผู้สอนวิทยาลัยชุมชนมีทักษะกันหลากหลายอยู่แล้ว บางครั้งส่วนกลางจัดฝึกอบรม เขารู้เยอะกว่าที่เราจัดไปอีกนะ เสียเวลามานั่งอบรมด้วย ถ้าเราแค่ ส่งเสริมให้เขาเรียนรู้ด้วยตัวเอง แต่เราเตรียมทรัพยากรให้เขา ส่งเสริมเขา empower เขา น่าจะเกิด ประโยชน์มากกว่า หรือจัดฝึกอบรมไปแล้วก็จัดกิจกรรมให้เขาได้แสดงผลงาน นำความรู้จากการ อบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ ทำแบบลักษณะชุมชนแบบงานวิจัยนี้ ถอดบทเรียนกันเลย อบรมแล้ว นำไปใช้อะไรมาบ้าง แต่เราไม่เคยมีเวทีแบบนี้...” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“เสนอว่า ควรเพิ่มเรื่องการนำแหล่งเรียนรู้ให้เขาไปเลย เราเห็นใจเขานะ ผู้สอน มีภาระงานมาก ทำทุกอย่างเลย ถ้าเราอยากให้เขาเรียนรู้ด้วยตัวเอง เราก็ทำเว็บขึ้นมาสักเว็บได้ไหม รวบรวมแหล่งเรียนรู้ที่จะพัฒนาเขาเอาไว้ให้เยอะเลย แล้วชวนให้เขามาเรียนรู้ในนี้ จากนั้น

แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มเฟสอะไรก็ว่าไป ถอดบทเรียนแบบงานวิจัยนี้ ทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ แบบนี้แหละค่ะ จะเป็นประโยชน์มากเลยค่ะ ข้าราชการมาใหม่ก็ให้เรียนรู้ในนี้แหละ ทุกเรื่อง เพียงแค่ ส่งลิงค์หรือส่งเว็บให้เขา เดี่ยวเขาก็ไม่นั่งดู ช่วงเวลาไหนก็ได้ ที่บ้านก็ได้ ไม่เครียด...จะคุย จะถามอะไร ก็ถามได้ตลอด มีทีมพาคอยตอบคำถาม หรือโพสถามในกลุ่มเฟส เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้ ระดับบริหาร ระดับหัวหน้าก็อาจจะไม่ต้องเข้าไป คอยสนับสนุนอยู่วงนอก ปล่อยให้เขาเรียนรู้กันไป เพราะมีเขื่อนั้นก็ไม่กล้าพูดคุยกัน” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

4) “กระบวนการเรียนรู้” ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ หากจะนำไปใช้ประโยชน์จริง ควรเพิ่มเติมอะไรบ้าง อย่างไร

“เสนอเรื่องกระบวนการประเมินค่ะ อยากให้มีเครื่องมือการประเมินที่ชัดเจน ทั้งประเมินชุมชน และประเมินตนเอง ตอนถอดบทเรียน อาจกำหนดเกณฑ์ไปเลย เขาจะรู้ว่าจะให้ คะแนนตัวเองเท่าไร หรือทำเป็นเครื่องมือไปเลย” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“ถ้างานวิจัยนี้ถอดบทเรียนประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ของผู้สอน แต่ละคนอย่างละเอียดจะได้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายมาก และอีกอย่างครึบอยากให้เห็น ให้ชัดว่าฟาสติกลับ เป็นใคร ทำหน้าที่อะไร พัฒนาตัวเองได้อย่างไรบ้าง มีอบรมให้ไหม หรืออย่างไร หรือใช้ความเป็นธรรมชาติเลย ถ้ามีระบบพัฒนาคนเป็นฟา จะดีมาก ๆ ให้เขาเรียนรู้ด้วยตัวเอง ฉะนั้นหากต้องนำชุมชนแบบนี้ไปใช้จริง อาจจะต้องมีการศึกษาเรื่อง “การเรียนรู้ด้วยการ นำตนเองของฟา หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของฟา” เพราะก่อนจะไปอำนวยความสะดวกให้ คนอื่น ฟาเองก็ต้องฝึกทั้งการเรียนรู้ SDL และการเป็นฟาที่ดีด้วย” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“ผู้สอนอาจจะต้องเรียนรู้เรื่องการพูด ให้พูดอย่างไรให้ได้ประเด็น ได้องค์ ความรู้” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 12 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

5) ความรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ หากจะนำไปใช้ประโยชน์จริง ควรเพิ่มเติมอะไรบ้าง อย่างไร

“ดูจากกิจกรรมในแผนแล้ว เห็นด้วยว่าส่งเสริม SDL ตามที่ผู้วิจัยเสนอจริง มีการออกแบบ สร้างสรรค์ ให้เด็กเลือกสิ่งที่ชอบ ค้นหาคำตอบกันเอง ที่สำคัญเด็กเกิดประสบการณ์ที่จะ เอาไปใช้ในชีวิตจริงได้ สิ่งที่ยากให้เพิ่มเติมคือเรื่องเกณฑ์การประเมิน อยากให้ชัดเจนว่ามีเกณฑ์วัด อย่างเป็นรูปธรรมอย่างไร เขาต้องทำอะไรจึงจะได้ A เช่น เขาต้องทำคลิปสั้นตอนทำงาน แล้วในคลิปสั้นต้องมีเนื้อหา อย่างเป็นรูปธรรม สื่อบ้างก็มาที่ถึงเรียกว่าคลิปสั้น โดยอาจมีเป็นเช็คลิสต์ง่าย ๆ ให้เขา และถ้าเขาทำตามนี้ ก็ได้ เกรด A ไปเลย อะไรแบบนี้จะดีกว่า อีกอย่างหนึ่งอาจจะให้เขาออกแบบชีวิต ตามแนวคิด HEARTS นั้น

แหละว่าจะเอาความรู้ไปใช้จริงอย่างไร ให้จินตนาการ ถ้าเขาสามารถอธิบายได้ถูกต้อง ก็แสดงว่าเขาเข้าใจ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“.....เนื่องจากเราต้องการส่งเสริม SDL เสนอว่าควรวัด pretest – posttest ดูว่าผู้เรียนเกิด SDL เพิ่มขึ้นหรือไม่ ครูที่จะนำแผนไปใช้อาจจะทำเครื่องมือวัดมาเพิ่ม เพื่อวัด SDL โดยตรง.....ถ้าดูจากกิจกรรมแล้ว ก็เห็นด้วยว่าสนับสนุนให้ผู้เรียน เรียนรู้แบบ SDL อยู่แล้ว แต่ถ้ามีการวัดในเชิงสถิติก็จะดี และชัดเจนขึ้น” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“...น่าสนใจ เอาไปทดลองใช้ได้เลย อยากให้เอาไปลองใช้จริง แล้วศึกษาว่าจะทำให้เกิด SDL อย่างไรบ้าง คงต้องมีการวัด SDL ก่อน-หลัง” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 13 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“ใช้ค่ะ แนะนำว่าเอาแผนไปทดลองใช้แล้วศึกษาว่าเหมาะกับนักศึกษาของวิทยาลัยชุมชนไหม ที่สำคัญ น.ศ.ชอบไหม เรียนแบบนี้แล้วมีความสุข สนุก และได้ความรู้ด้วย เห็นด้วยอยากให้อีกว่า น.ศ. มี SDL เพิ่มขึ้นหรือไม่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นอย่างไร” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 18 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“เรื่องแผนที่ได้ มีความแปลกใหม่ดี แต่อยากเสริมว่าการเรียนภาคทฤษฎี ก็ยังจำเป็นมาก การบรรยายก็ยังคงต้องมี เพียงแต่ผู้สอนต้องปรับวิธีการสอนจากบรรยายทั่วไปไปเป็นบรรยายแบบเชิงบูรณาการ ให้เด็กคิดตาม ให้เด็กได้วิเคราะห์ เช่น แผนตามหาขงแบ้ง ที่ให้วิเคราะห์สถานการณ์จริง อันนี้ดีมากเลยคะ ยกสถานการณ์มา 1 อัน ก็วิเคราะห์ไปได้หลายเรื่อง ประหยัดเวลาการสอนไปเยอะ เพราะเด็กเข้าใจหลายๆ ประเด็นในสถานการณ์นั้นได้เลย แต่ถ้าครูที่จะเอาไปใช้จริงต้องจัดสัดส่วนระหว่างทฤษฎี กับกิจกรรมให้เหมาะสมกัน เด็กบางคนเขาต้องการให้ครูอธิบาย บางคนไม่ชอบ ก็ต้องปรับให้เข้ากับผู้เรียนให้มากที่สุด” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“สำหรับแผนการจัดการเรียนรู้ ผมสงสัยเรื่องการประเมิน อยากแนะนำว่าควรใส่เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนลงไปเลยครับ ในแผนมีแต่วิธีประเมินแต่ไม่มีเกณฑ์ อีกอย่างเนื้อหาการบูรณาการรายวิชา เกษตร กับคอมพิวเตอร์ การทำฐานข้อมูลจะยากไปสำหรับเด็กเกษตร ผมแนะนำให้บูรณาการเรื่องที่ได้ทำได้ที่ 2 รายวิชา แต่หากเป็นฐานข้อมูลอย่างง่ายก็ไม่มีปัญหาครับ ถ้าจะเอาวิธีการไปใช้ ก็อยากให้จับคู่ความยากง่าย ไม่ให้ต่างกันมาก จะไปเพิ่มความเครียดกับเด็ก” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“ผมสนใจเรื่อง “ฟาส์กลับ” เป็นแนวคิดวิทยาการทำทีมด้วยนะ ทีนี้ถ้าในสถานการณ์จริง ผมเห็นว่าเจ้าตัวต้องรู้หรือไม่ครับ ว่าตัวเขาคือ “ฟา” บอกให้เขารู้เพื่อที่เขาจะได้ไปพัฒนาตัวเอง หรือเราเตรียมคอร์ส เตรียมอะไรไว้ให้เขาได้เรียนรู้ การเข้าไปให้กำลังใจคนอื่นนี่

บางครั้งเข้าไปผิดจังหวะก็ไม่ได้นะครับ ต้องได้รับการฝึกมาก่อน สถานการณ์อาจไม่ง่ายเหมือนการวิจัยนี้ เพราะมีแค่ 8 คน ต้องฝึกมาอย่างดี เรื่อง การพูด การให้กำลังใจ ต้องคิดบวกเยอะๆ อย่างที่ผลการวิจัยบอก อันนี้น่าสนใจมาก คงต้องมีการเรียนรู้เรื่องนี้จริงๆ” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

“เห็นด้วยค่ะ ให้เจ้าตัวรู้ ว่าตัวเขาได้รับเชิญให้เป็นฟา แต่ไม่ต้องไปบอกใคร แล้วเทรนเขาแบบ one by one ดังนั้นคนเป็นฟาหลัก ต้องเก่งด้วย ต้องรู้วิธีการเทรนนิ่งหรือโค้ชซึ่งในลักษณะแบบฟา” (ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2566)

5.1.2 สรุป (ร่าง) ข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติและขยายผลสู่พื้นที่อื่น

1) สรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขชุมชนฯ

1.1) ควรมีการออกแบบกระบวนการประเมิน โดยควรมีเครื่องมือการและประเมินที่ชัดเจน ทั้งการประเมินชุมชน และประเมินตนเอง โดยอาจกำหนดเกณฑ์การประเมินที่จะสามารถสรุปผลเชิงสถิติได้

1.2) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ควรให้มีการสอนเชิงทฤษฎีเพราะทฤษฎีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการศึกษาของผู้เรียน แต่ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอน เป็นบรรยายแบบเชิงบูรณาการ ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์สถานการณ์จริง เพื่อประหยัดเวลาการสอน และช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการเชิงวิเคราะห์และนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

1.3) “ฟาหลัก” ในสถานการณ์จริงควรแจ้งให้เจ้าตัวทราบว่า ตัวเขาคือ “ฟา” เพื่อจะได้พัฒนาตัวเอง โดยผู้ทำหน้าที่ฟาหลักควรเตรียมรูปแบบการเรียนรู้ไว้ให้ เพราะการให้กำลังใจคนอื่น การใช้คำพูดสนทนาที่เพิ่มพลังบวก เป็นทักษะที่ต้องได้รับการฝึกฝนอย่างจริงจัง ดังนั้นฟาหลักต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการฝึกทักษะแบบตัวต่อตัวหรือ การโค้ช (Coaching)

2) สรุปข้อเสนอแนะในการนำชุมชนไปสู่การปฏิบัติและขยายผลสู่พื้นที่อื่น

2.1) ควรจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามบริบทของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค และนัดพบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั่วประเทศ โดยส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมถอดบทเรียนร่วมกันประมาณปีละ 1 หรือ 2 ครั้ง เปิดเวทีให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยผู้สอนทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ

2.2) ควรมีการพัฒนาทีมของผู้อำนวยความสะดวก หรือ ฟา เป็นรายภูมิภาค เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นฟาหลักของแต่ละภาคหรือระดับจังหวัด ซึ่งฟาหลักทุกคนต้องได้รับการฝึกทักษะมาเป็นอย่างดี และถูกต้อง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

ในองค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรตื่นตัวกับการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนทักษะ ความรู้ และดึงศักยภาพออกมา เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2.3) ระดับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน วางนโยบายให้ผู้บุคลากรได้เรียนรู้ ทำกิจกรรมกันอย่างคล่องตัว สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียน ได้อย่างสะดวก ซึ่งเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจเป็นอย่างมาก

2.4) ควรเพิ่มเรื่องการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่จะอำนวยความสะดวกในการสืบค้น ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้ด้วยตัวเอง ลดเวลาการฝึกอบรม จากนั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มออนไลน์ และถอดบทเรียนร่วมกัน จัดเวทีนัดพบกันทั่วประเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3) สรุปคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติ ในการขยายผลสู่พื้นที่อื่น

จากผลการวิจัยที่ผ่านมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติ ในการขยายผลสู่พื้นที่อื่น ได้ว่าเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก” ซึ่งเป็นเงื่อนไขของความสำเร็จจากผลการวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปได้พอสังเขปดังนี้

ตารางที่ 67 ผลการสรุปคุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก

องค์ประกอบ	ข้อมูลจากการถอดบทเรียนระดมสมอง และสถานการณ์
1. ลักษณะทั่วไปของชุมชน เป็นชุมชนแบบผสมผสาน	<p>“...ชุมชนแห่งการเรียนรู้ไม่ควรมีมติเดียว หมายถึงว่า อย่าทำออนไลน์เพียงมติเดียว เพราะบางคนเขาไม่สนใจการออนไลน์นะครับ เขาไปพบกันพูดคุยกัน ก็แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแล้ว หมายถึงคนที่ทำงานในพื้นที่เดียวกัน ดังนั้นผมเห็นว่าต้องเป็นแบบผสมผสานดีกว่า ส่วนเรื่อง ประเด็นในการเรียนรู้ก็ควรเปิดกว้างไว้ มันมีประเด็นใหม่ได้ทุกวัน” (ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชน 3 สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2566)</p> <p>“ผมว่าข้อแรกเลยคือต้องไม่จำกัดว่าเป็นออนไลน์ ออนไลน์” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“เรียนรู้ที่ไหนก็ได้ แต่ต้องมาแชร์กันในกลุ่มใหญ่แบบนี้” (V5 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>
2. ผู้ก่อตั้ง / ริเริ่มควรมีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น	<p>“ตอนแรกคิดว่าบังคับ ตอนนี้จะออกก็เกรงใจไม่ใช่อะไร..งานเยอะมาก กลัวจะมาเรียนรู้ด้วยไม่ได้ตลอด แต่พอฟังเป้าหมายของชุมชนแล้ว น่าสนใจดีนะ ผมขอร่วมเรียนรู้ด้วยละกัน แล้วเรียนรู้กันในกลุ่มเฟซบุ๊กด้วย ไข่ม้อยครับ...แบบนี้ได้...ไม่มีปัญหา</p>

องค์ประกอบ	ข้อมูลจากการถอดบทเรียนระดมสมอง และสถานการณ์
	<p>ไม่กระทบงานผม...” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“...อันที่จริง ตอนแรกผมไม่รู้ว่าเป็นชุมชนอะไรสมัครเพราะว่าอยากรู้ และเห็นโพสรับสมัครก็มั่นใจว่าน่าจะมีอะไรน่าสนใจครับ” (V3 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“ไม่มีการบังคับให้เข้าร่วม” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>
<p>3. ไม่มีแนวคิด “ผู้นำ -ผู้ตาม” และพัฒนาสมาชิกให้เป็นพา สร้างความรู้สึกลอดภัยไว้วางใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน</p>	<p>“มีผู้นำชุมชนใหม่ ที่เราทำกันนี้ไม่มีนะคะ มีแต่มิตรภาพแบบเพื่อนทั้งหมดทำให้สบายใจ” (V8 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“ไม่มีผู้นำครับ แต่เราสนับสนุนซึ่งกันและกัน” (V4 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“มีผู้อำนวยความสะดวก และช่วยกันสร้างบรรยากาศ” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>
<p>4. ประเด็นการเรียนรู้เป็นคำถามชวนให้คิดมีประโยชน์นำไปใช้ต่อยอดได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>“ผลผลิตที่ได้ต้องเอาไปใช้ประโยชน์ได้จริง จะทำให้น่าสนใจมากขึ้น” (ผู้วิจัย)</p>
<p>5. ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีพลังร่วมกัน</p>	<p>“เป้าหมายของแต่ละทีม ทำให้เป้าหมายชุมชนสำเร็จ” (V5 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“เป้าหมายชัด มีกรอบแนวคิดชัดเจน ทำให้มองเห็นเส้นทางเรียนรู้” (V2 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“ตั้งเป้าหมายให้มีพลัง” (V3 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>
<p>6. เน้นการคิดระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>“เรียนรู้ที่ไหนก็ได้ แต่ต้องกลับมาแชร์กันในกลุ่มใหญ่แบบนี้” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“เราช่วยกันคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์” (V6 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>
<p>7. สมาชิกได้รับโอกาสให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ของตัวเองได้อย่างอิสระ</p>	<p>“ผมได้เรียนรู้อย่างหนึ่งนะ คือเราไม่มีการฝึกอบรมเลย” (V2 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“เส้นทางที่เลือกเองในชุมชนนี้ ที่ผมเลือกคุยกับ V7 ผมว่ามันคือการเติมเต็ม คือการแชร์ skill เป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีค่าใช้จ่ายเลยครับ แต่ต้องมีเพื่อนที่มั่นใจที่จะแบ่งปัน แล้วก็ไปคุยกับชาวบ้านด้วย เขามีประสบการณ์ที่สั่งสมมานานมาก บางคนคือทั้งชีวิตของเขา อันนี้มันมีค่ามาก” (V6 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>

องค์ประกอบ	ข้อมูลจากการถอดบทเรียนระดมสมอง และสถานการณ์
8. ควบคุมการสื่อสารให้เป็นแบบสองทางเสมอ	<p>“เราคุยกันครับ ผมว่าอันนี้สำคัญนะ สื่อสารกันตลอด โดยเฉพาะกับทีมตัวเอง” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“ใช้ครับ คุยโต้ตอบกัน มีการถามตอบ ช่วยกันคิด” (V4 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>
9. เสริมสร้างกำลังใจ พลังบวก เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้	<p>“เห็นด้วยครับ พลังบวกสำคัญมาก ต้องคิดว่าพัฒนามาจากอะไร อย่างหนึ่งผมว่ากำลังใจนี่แหละ” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“บรรยากาศแบบที่มีการซักถาม แสดงความคิดเห็นได้อย่างมั่นใจ” (V4 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“พอมีความมั่นใจแล้ว ก็กล้าพูด กล้าแสดงออกมากขึ้น อันนี้สำคัญค่ะ” (V7 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“มีความมั่นใจที่จะถาม เพราะบางคนไม่ยอมพูด แกรมปิดกั้นด้วยแต่พอสนิทกัน ผ่อนคลายมากขึ้น มั่นใจ ก็พูด ไว้วางใจกัน”</p> <p>“คนที่ช่วยสร้างบรรยากาศ อย่างที่ V4 ทุกคนควรเป็นแบบที่ V4 เป็นฟาล์กลับ” (V3 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“ความคิดบวกใช้ใหม่ครับ ทักคนดี กำลังใจ ความสนิทกัน ที่ทำให้กล้าพูด กล้าถาม แล้วเกิดการโต้ตอบกันแบบนี้” (V6 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p> <p>“พวกเราทุกคนควรเป็นฟาล์กลับ ช่วยกันสร้างบรรยากาศแบบนี้” (V1 แสดงความคิดเห็น, 30 พฤษภาคม 2566)</p>

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่บรรยากาศการเรียนรู้พลังบวก ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ต้ององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 9 ประการสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning Community)

พบปะกันในหลายรูปแบบทั้งออนไลน์ ออนไลน์เพื่อส่งเสริมเรื่องการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้แบบผสมผสานเน้นไปที่การเตรียมพร้อมและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิธีการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนมีโอกาสได้รับการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายจากแหล่งที่มาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากผู้ร่วมชุมชน การเรียนรู้ออนไลน์ หรือการเรียนรู้แบบเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) **ผู้ก่อตั้งริเริ่มควรมีความน่าเชื่อถือ** ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น โดยควรเป็นผู้มีความสามารถในการนำเสนอ ชักชวน ให้เข้าร่วมเรียนรู้ และเป็นผู้ที่บุคคลอื่นเห็นว่ามีความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าอันเป็นสิ่งสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้ก่อตั้งที่มีความชำนาญและความรู้เฉพาะทาง ช่วยส่งผลให้ผู้ที่สนใจตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกในชุมชนฯ ได้ง่าย เนื่องจากมองเห็นโอกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง เพราะเชื่อมั่นว่าสามารถให้ข้อมูล และทิศทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3) **พัฒนาสมาชิกให้เป็น “ฟา” (Facilitator)** โดยไม่มีแนวคิด “ผู้นำ - ผู้ตาม” หรือ “หัวหน้า - ลูกน้อง” และสร้างความรู้สึกลดตภัย ไว้วางใจซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดย “ฟา” หรือผู้อำนวยการความสะดวกจะมีบทบาทสำคัญมากในกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกและชุมชนซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4) **ประเด็นการเรียนรู้เป็นคำถามชวนให้คิด** มีประโยชน์นำไปใช้ต่อยอดได้ อย่างเป็นรูปธรรม คือกำหนดเนื้อหาของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกทุกคน ให้นำไปใช้ต่อยอดได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะการตั้งคำถามชวนคิดเป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการระดมสมอง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในกระบวนการเรียนรู้ กระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ของตนเอง ทั้งนี้การตั้งคำถามควรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการคิดแก้ปัญหาและการสืบค้นสิ่งใหม่ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันค้นพบคำตอบอย่างเชื่อมโยงและมีคุณค่าในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

5) **ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีพลังร่วมกัน** คือการมุ่งเน้นที่ความร่วมมือและพลังทีม ซึ่งมีผลสำคัญในการสร้างกรอบการเรียนรู้ที่สนับสนุนการนำตนเองของสมาชิกในชุมชน ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันควรมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์ทำงานและวัตถุประสงค์ของชุมชน เพื่อช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดและการเรียนรู้ที่ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ อีกทั้งการตั้งเป้าหมายที่มีพลังนี้ เป็นจุดกำเนิดของการตัดสินใจวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

6) **เน้นการคิดระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ในกระบวนการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดและแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นการนำตนเองและสร้างพลังทีมในการแก้ปัญหาและใช้ความสามารถของสมองในการคิดวิเคราะห์เรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความเห็นกับผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญข้อหนึ่งของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ สามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถนำความรู้ของตนเองมาอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถวิพากษ์ วิเคราะห์ความรู้ในทีมร่วมกันได้

7) สมาชิกได้รับโอกาสให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ของตัวเองได้อย่างอิสระ

คือการใช้ผู้เรียนมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและแผนการเรียนรู้ของตนเอง ช่วยส่งเสริมการรับผิดชอบในการเรียนรู้ และช่วยให้มีการเลือกที่เหมาะสมต่อความสนใจและการเรียนรู้ของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งการออกแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเองจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เช่น วิธีที่เป็นประจำของตนในการทำความเข้าใจเนื้อหา และวิธีการที่เหมาะสมในการรับรู้ข้อมูล อีกทั้งมีอิสระในการเลือกใช้เครื่องมือและทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถปรับเปลี่ยนแผนการเรียนรู้ตามความคืบหน้าและความเข้าใจได้ โดยที่สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับการเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้ในแต่ละช่วงเวลาของตนเอง ช่วยสร้างกระบวนการการเรียนรู้ที่หลากหลาย เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบและเป็นประโยชน์ได้มากที่สุดสำหรับตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์โดยนอกจากออกแบบแล้ว ยังสามารถค้นคว้าทดลองสร้างแนวคิดใหม่ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างอิสระ

8) ควบคุมการสื่อสารให้เป็นแบบสองทางเสมอ เพราะการสื่อสารเป็น

เครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยสร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้เรียนมีโอกาสแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น และได้รับความรู้จากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น ไม่เพียงแต่ในการแสดงความคิดเห็นและความเห็นต่าง ๆ แต่ยังสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในกระบวนการเรียนรู้ หากพิจารณาถึงบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกแล้วการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารแบบโต้ตอบกับเพื่อนหรือกับผู้สอนได้อย่างคล่องตัวแล้ว จะช่วยให้เกิดบรรยากาศของการเห็นความสำคัญของคำถามที่ได้รับคำตอบเสมอ โดยเฉพาะการสื่อสารในชุมชนออนไลน์ หากผู้ถามไม่ได้รับคำตอบจะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ไม่เคลื่อนไหว นอกจากนี้ผู้เรียนยังมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของผู้อื่นผ่านการสื่อสารแบบสองทาง สามารถได้ยินเรื่องราว ความเชี่ยวชาญ หรือเสนอข้อเสนอสื่อสารที่สำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ของตนเองได้

9) เสริมสร้างกำลังใจ พลังบวก เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ คือ

กำลังใจเป็นสิ่งหล่อเลี้ยงพลังบวกในชุมชนแห่งการเรียนรู้และเป็นสาเหตุของการเกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ เพราะเมื่อสมาชิกมีความอบอุ่นใจ มีกำลังใจ จะเกิดความมั่นใจที่จะโต้ตอบ ชักถามหรือตั้งคำถาม ซึ่งนำไปสู่การค้นหาคำตอบและบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ในที่สุด

ระยะที่ 6 (D3) สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

จากผลการวิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ไปสู่การขยายผล ได้ดังนี้

6.1 แนวทางการดำเนินงาน

6.1.1 ระดับบริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะอาด ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างคล่องตัว

6.1.2 การค้นหาประเด็นที่ต้องการเรียนรู้จากกระบวนการสำรวจและรับฟังความต้องการของบุคลากร ผู้เรียน หรือพื้นที่ชุมชน เพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้และเนื้อหาการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง

6.1.3 พัฒนาบุคลากรทีมผู้อำนวยการความสะอาด หรือ ฟา ให้มีทักษะที่ถูกต้องสามารถออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 สรุปชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จะเห็นว่า ทุกคนมีทัศนะไปในทิศทางเดียวกันคือ การพัฒนาทีมผู้อำนวยการความสะอาด หรือ ฟา ให้มีความเข้มแข็งด้านทักษะของการอำนวยความสะดวกที่ถูกต้องทั้งในระดับพื้นที่ และระดับภาพรวมขององค์กร รวมถึงระดับบริหารที่ควรมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะอาดให้กับบุคลากรด้วยเช่นกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการเรียนรู้พบว่า รูปแบบการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนอาจปฏิบัติได้ 2 รูปแบบ คือ การจัดฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากแหล่งเรียนรู้ที่ผู้อำนวยการความสะอาดแนะนำ หรือจัดเตรียมให้ เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต หรือ บทเรียนออนไลน์ต่าง ๆ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีมติเห็นชอบว่าการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนี้สามารถนำไปขยายผลสู่การปฏิบัติจริงได้ โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จดังนี้

6.2.1 ความเชื่อพื้นฐาน

ผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนทุกคนมีทักษะที่หลากหลาย แต่แต่ละคนมีความสามารถคนละด้าน แต่ยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะซึ่งกันและกันอีกทั้งแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะตัว ที่แตกต่างกัน ในแบบที่ตนเองมีความชอบ โดยเฉพาะเรียนรู้จากงานที่ทำ และการลงพื้นที่ในบริบทที่ต่างกัน ซึ่งเป็นความรู้ที่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อผู้เรียนได้ เพียงแต่ยังมีความกังวล และไม่แน่ใจเรื่องเวลาในการสอน เนื่องจากมี

ภาระงานมาก และกฎระเบียบของสถาบัน ที่มีความรัดกุมเรื่องการเบิกจ่ายค่าผลิตสื่อ และการจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียน เป็นต้น ดังนั้น หากมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนแต่ละคนดึงศักยภาพของตนเองออกมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันบนพื้นที่ปลอดภัยที่เต็มไปด้วยพลังบวก และกำลังใจ ก็จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการทักษะอย่างสร้างสรรค์ มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งกับตัวผู้สอนเองและตัวผู้เรียน รวมถึงการขยายผลลงสู่ชุมชน เป็นไปตามหลักปรัชญาและแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันวิทยาลัยชุมชนที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตได้

6.2.2 แนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในชุมชนฯ

1) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเองตามที่ต้องการ และวางแผนการเรียนรู้ด้วยตัวเองทุกขั้นตอน โดยมีสิ่งบ่งชี้คุณลักษณะ 9 ประการ ได้แก่ 1.ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง 2.ประเมินความต้องการของตนเอง 3.ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ 4.ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง 5. ควบคุมตนเอง 6.ประเมินตนเอง 7.รับผิดชอบต่อตนเอง 8.สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 9.แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น

2) ผู้จัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) 8 ประการ ได้แก่ 1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2. อำนวยความสะดวก 3. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4. ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ 5. จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6. ร่วมแก้ปัญหากับผู้เรียน 7. กระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น 8. ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ

3) แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 7 ประการ 1) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ 2) สร้างความไว้วางใจ 3) วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 4) วินิจฉัยความต้องการ 5) กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 6) ใช้สัญญาการเรียนรู้ 7) ทำกิจกรรมการเรียนรู้ และ 8) ประเมินผลการเรียนรู้ (Kolb, D. A., 1984 and Knowles (1977) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดย่อยดังนี้

3.3.1) สิ่งที่ผู้จัดการเรียนรู้ หรืออำนวยความสะดวก หรือ ฟา ต้องพัฒนาตนเอง คือ 1) การฟัง 2) การใช้คำพูด 3) การตั้งคำถาม 4) การจับประเด็น 5) การจัดหมวดหมู่ความคิดและสรุปเป็นภาพผังความคิด 6) การทบทวนและสะท้อนคิด 7) การอ่านกลุ่ม หรือวิเคราะห์สถานการณ์ 8) การเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า และ 9) การจัดการความขัดแย้งและปัญหา (กิตติชัย งามชัยพิสิฐ, 2566)

3.3.2) แนวคิดการสร้างบรรยากาศในชุมชนฯ และประสานสัมพันธ์ในทีมโดยไม่เปิดเผยตัว (ฟาสิกัลบ์) (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2554) มีหน้าที่ ใช้คำพูดให้กำลังใจ ชื่นชมทักษะของเพื่อน ช่วยตั้งคำถามและตอบคำถาม ชวนเพื่อให้แลกเปลี่ยนความคิด

6.2.3 วัตถุประสงค์ของชุมชนฯ

1) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในรูปแบบการเรียนรู้ที่เลือกเอง

2) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง การที่ผู้สอนสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนได้ ซึ่งแผนดังกล่าวเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของตัวผู้สอนเองในชุมชนฯ

6.2.4 เป้าหมายผลผลิตของชุมชนฯ

จากผลการวิจัย พบว่า แนวคิดในการตั้งเป้าหมายผลผลิตต้องเป็นชิ้นงานที่เป็นประโยชน์สำหรับนำไปปฏิบัติงานจริง สามารถนำไปต่อยอดได้ และเป็นความต้องการของสมาชิกทุกคน มีภาพกรอบแนวคิดที่ชัดเจนที่เกิดจากการระดมสมองร่วมกัน และมีความเข้าใจตรงกัน เป้าหมายควรอยู่ในรูปแบบคำถาม เพื่อให้เกิดการเลือกเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการค้นหาคำตอบ และเมื่อถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายของชุมชนฯ แล้ว ไม่ควรเปลี่ยนแปลงระหว่างทาง

- 1) สรุปรูปร่างที่เพิ่มขึ้นในชุมชนฯ ร่วมกัน เพื่อนำประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์
- 2) นำความรู้ที่ได้จากชุมชนฯ มาพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ภายใต้แนวคิดที่กำหนดร่วมกัน

6.2.5 บทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วม

1) ผู้ก่อตั้งชุมชน หรือผู้จัดการเรียนรู้ หรือ ผู้อำนวยการความสะอาด
บทบาทของผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน หรือ ฟา เป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้และจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล และเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์ทัศนคติของสมาชิกได้ เนื่องจากต้องเลือกใช้คำพูด การสนทนาให้ตรงกับบริบทต่าง ๆ ของสมาชิกในขณะนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้ก่อตั้งชุมชนอาจเป็นระดับบริหารที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ในชุมชนฯ เป็นไปอย่างคล่องตัว เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่หรือเวลาของการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการความสะอาดอาจมีหลายกลุ่มที่จะทำงานร่วมกัน เช่น ผู้ก่อตั้งชุมชนเป็นระดับบริหาร และทีมผู้อำนวยการความสะอาดในกระบวนการเรียนรู้คือบุคลากรระดับปฏิบัติ เป็นต้น

2) ฟาลีกลับ หรือผู้ช่วยสร้างบรรยากาศและประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนฯ โดยไม่เปิดเผยตัว บทบาทของฟาลีกลับ หรือผู้ช่วยสร้างบรรยากาศและประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนฯ โดยไม่เปิดเผยตัว ต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติบวก และกล่าวชื่นชมทักษะ ผลงานของผู้อื่นอย่างเต็มใจ อีกทั้งเป็นผู้ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างทำกิจกรรมชุมชน

3) สมาชิกชุมชนฯ สมาชิกผู้มึบทบาทเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ในชุมชนฯ เปิดใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ไม่กล่าวคำพูดในเชิงลบกับผู้อื่น เรียนรู้ที่จะมองเฉพาะด้านดี จุดแข็ง และด้านบวกของตนเองและเพื่อนในชุมชนฯ เท่านั้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน 2) เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน และศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ 3) เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน 4) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และประยุกต์ใช้กระบวนการทดลอง โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ถอดบทเรียนจากคำสัมภาษณ์ และวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ พร้อมทั้งสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 6 ระยะ เพื่อตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะที่ 2 (D1) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ระยะที่ 3 (R2) ทดลองและศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ การถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ระยะที่ 4 (D2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ระยะที่ 5 (R3) รับฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำร่างข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล และระยะที่ 6 (D3) พัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ไปสู่การขยายผล โดยมีอาสาสมัครเข้าร่วมกระบวนการทดลองทั้งหมด จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นผู้สอนประจำของสถาบันวิทยาลัยชุมชน โดยผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ผ่านมา สามารถสรุปและนำเสนอเพื่อตอบวัตถุประสงค์เป็นรายข้อดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้อะไรและการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมพื้นฐาน และสภาพปัญหาของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนใน 2 ด้าน คือ การเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้อะไรและการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน และ 2) ขั้นศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน เกี่ยวกับสภาพทั่วไป และปัญหาการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการวิจัยทั้ง 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้อะไรและการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ในขั้นตอนนี้เป็นระยะที่ 1 (R1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้อะไรและการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพราะผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมดและตั้งเกณฑ์ว่า ประชากรทั้งหมดมีโอกาสที่จะถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าเทียมกัน โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากแต่ละภาค เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ตามสัดส่วนประชากร (Proportional Allocation) กล่าวคือ ภาคใดมีประชากรมากควรได้รับการสุ่มตัวอย่างมาเป็นตัวแทนที่มากกว่า (อาธง สุทธาศาสตร์, 2527) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสุ่มตัวอย่างใช้วิธีกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ ร้อยละ 58 ของประชากรทั้งหมดจากแต่ละภาคตามสัดส่วนประชากร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้จำนวน 161 คน จากประชากรทั้งหมด 278 คน จากนั้นเลือกสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่วางแผนไว้ และสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1.1 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการเรียนรู้ในภาพรวมส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการแสวงหาความรู้ใหม่ ด้วยการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออนไซต์เพื่อนำไปใช้ในการสอนมากที่สุด และพบปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ในด้านการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยของปัญหา เท่ากับ 1.81 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

จึงนำประเด็นเรื่อง “การออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง” มาเป็นประเด็นในการเรียนรู้สำหรับกระบวนการทดลองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ในกระบวนการทดลองชุมชนฯ

1.1.2 ผลการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาบ้างใน 2 ด้าน คือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน และด้านการเลือกใช้วิธีการสอนและสื่อการสอน ตามที่ผู้เรียนต้องการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำประเด็นเรื่อง “ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน” มาเป็นประเด็นในการเรียนรู้สำหรับกระบวนการทดลองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในกระบวนการทดลองชุมชนฯ ด้วยเช่นกัน

1.1.3 ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ด้านประเภทชุมชนที่ต้องการ ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรูปแบบชุมชนแบบผสมผสาน (Hybrid) ส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้ชุมชน Facebook โดยผู้วิจัยเลือกใช้เฟซบุ๊กเป็นชุมชนออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการทดลอง ด้านระยะเวลาที่ต้องการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่น ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่น สัปดาห์ละ 2 – 3 วัน

1.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารด้วยการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า มีนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ในกระบวนการฝึกอบรมตามที่สถาบันจัดให้ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สอนในพื้นที่ที่มีการจับกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยกันแก้ปัญหา แต่ยังไม่พบว่ามีมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยาลัยชุมชนต่างจังหวัดสำหรับประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ และประเด็นการรู้นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าประเด็นการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และการออกแบบการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน นั้น มีความเหมาะสม แต่เนื่องจากผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนมีภาระงานมาก จึงควรเพิ่มประเด็นในการหารือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนเรื่องการบริหารเวลาของการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน และเสนอให้ผู้สนับสนุนจัดเตรียมทางเลือกการเรียนรู้ โดยรวบรวมแหล่งเรียนรู้ แหล่งเครื่องมือที่มีลักษณะพร้อมใช้งานทันที เพื่อลดระยะเวลาการค้นคว้าความรู้หรือสื่อการเรียนการสอน สำหรับประเด็นเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน พบว่า สถาบันวิทยาลัยชุมชนมีการให้บริการวิชาการในพื้นที่ มียุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ขับเคลื่อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดเตรียมบทเรียนออนไลน์สำหรับหลักสูตรสะสมเครดิต

และไม่มีเครดิตในอนาคต อีกทั้งมีการลงพื้นที่จัดฝึกอบรมอาชีพ และเชิญปราชญ์ชาวบ้านเป็นอาจารย์พิเศษสอนในเรื่องที่พื้นที่นั้น ๆ มีความต้องการ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน และศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ

ผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และศึกษาความเหมาะสม พบว่า ด้านความเหมาะสมของ (ร่าง) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยออกแบบนี้ มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าประเด็นการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสมของขั้นตอนการทดลอง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การทดลองช่วงที่ 2 อาสาสมัครเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ฉบับตั้งต้น) จำนวน 4 ข้อ คือ 1) ควรจัดทำร่างตารางการเรียนรู้รายสัปดาห์ และรวบรวมแหล่งเรียนรู้ อาสาสมัครร่วมกันแสดงความคิดเห็นและเปลี่ยนแปลงได้ตามความสะดวกของแต่ละคน 2) ในขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปความรู้ อาสาสมัครสามารถส่งเป็นไฟล์วิดีโอ หรือคลิปเสียงได้ 3) ผู้วิจัยพัฒนาตนเอง จากการอ่านหนังสือ และเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่ถูกต้อง 4) เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เสนอประเด็นการเรียนรู้ใหม่ระหว่างการเรียนรู้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำตามที่เสนอแนะก่อนนำไปทดลองจริง

ผลการทดลองประกอบไปด้วย 4 ช่วง ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการก่อนทดลอง 2) ขั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ และ 3) การรวบรวมและสรุปความรู้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4) ผลการรับสมัครกลุ่มอาสาสมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนชวนคิด พบว่า มีผู้สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนฯ จำนวน 8 คน

5) ผลการสื่อสารชื่อและลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน “ชุมชนชวนคิด” พบว่า อาสาสมัครแสดงความคิดเห็นร่วมกันตั้งชื่อเป้าหมายเชิงผลิต หรือแผนการจัดการเรียนรู้ว่า “แผนนอกกะลา ห้องเรียนไร้รูปร่าง”

6) ผลการถอดบทเรียนทั้ง 3 ครั้ง และการสรุปความรู้ พบว่า อาสาสมัครสามารถสรุปความรู้ร่วมกัน คือ 1) กระบวนการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้หลังบท 6 ขั้นตอน 2) กระบวนการพัฒนา “ฟาล์กลับ” 7 ขั้นตอน 3) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะเกิดขึ้นได้ จากแรงกระตุ้นเพื่อขับเคลื่อน 3 ชั้น และ 4) หลักการชวนคิดของการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง สำหรับผู้เรียนวิทยาลัยชุมชนได้เป็นคำว่า HEARTS 6 ข้อ

7) ผลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พบว่า อาสาสมัครเห็นควรให้เพิ่มเติม เรื่องการถอดบทเรียนและเฉลยรายชื่อฟาล์กลับ เพื่อความสนุกสนานเป็นกิจกรรมสุดท้าย

3. วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนช่วงที่ 4 การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ จากการสรุปความรู้ร่วมกันในช่วงที่ 3 ทำให้ได้หลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 6 ประการ “HEARTS” และความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ อาสาสมัครนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาเป็น “แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับส่งเสริมผู้เรียน” แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ร่วมแสดงทัศนคติ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน อาสาสมัครพัฒนาแผนการเรียนรู้ “แผนนอกกะลา ห้องเรียนรู้รูปร่าง” ภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้ 4 แผน ได้นี้

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมบัดดี้ ชื่อแผน “Com-Plant Sandbox” รายวิชาการจัดการศัตรูพืชในเกษตรอินทรีย์ และรายวิชาคอมพิวเตอร์ เรียนรู้ภาคปฏิบัติด้วยการฝังตัวทำงานกับเกษตรกรในชุมชนที่ผู้เรียนเลือกเอง

3.2 แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมกาแฟ ชื่อแผน “ตามหาขงเบ้ง” ค้นหาบุคคลต้นแบบระดับโลกที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงด้านการปกครอง วิเคราะห์ถึงปัจจัยของความสำเร็จของบุคคลผู้นั้นในเชิงลึกรอบด้าน

3.3 แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมคู่มือออนไลน์ ชื่อแผน “องค์ความรู้นอกคอก” รวบรวมความรู้ในชุมชน และถ่ายคลิป์วิดีโอรวบรวมเป็นฐานข้อมูลด้านการปศุสัตว์

3.4 แผนการจัดการเรียนรู้ของทีมฉายเดี่ยว ชื่อแผน “เก้าเก้าใหม่” รายวิชาธุรกิจ และการบัญชี ให้ผู้เรียนแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นผู้ประกอบการอาชีพในฝันและวางแผนธุรกิจ ค้นหาวิธีที่จะประกอบธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ โดยนำเนื้อหาของธุรกิจการบัญชีมาใช้ตลอดระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา

4. วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

สรุป (ร่าง) ข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติและขยายผลสู่พื้นที่อื่น ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขชุมชนฯ

- 1) ควรมีการออกแบบกระบวนการประเมิน โดยควรมีเครื่องมือการและประเมินที่ชัดเจน ทั้งการประเมินชุมชน และประเมินตนเอง โดยอาจกำหนดเกณฑ์การประเมินที่จะสามารถสรุปผลเชิงสถิติได้
- 2) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ควรให้มีการสอนเชิงทฤษฎีเพราะทฤษฎีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการศึกษาของผู้เรียน แต่ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอน เป็นบรรยายแบบเชิงบูรณาการ ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์สถานการณ์จริง เพื่อประหยัดเวลาการสอน และช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการเชิงวิเคราะห์และนำไปใช้ในชีวิตจริงได้
- 3) “ฟาลิกลับ” ในสถานการณ์จริงควรแจ้งให้เจ้าตัวทราบว่าตัวเขาคือ “ฟา” เพื่อจะได้พัฒนาตัวเอง โดยผู้ทำหน้าที่ฟาหลักควรเตรียมรูปแบบการเรียนรู้ไว้ให้ เพราะการให้กำลังใจคนอื่น การใช้คำพูดสนทนาที่เพิ่มพลังบวก เป็นทักษะที่ต้องได้รับการฝึกฝนอย่างจริงจัง ดังนั้น ฟาหลักต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการฝึกทักษะแบบตัวต่อตัวหรือ การโค้ช (Coaching)

4.2 ข้อเสนอแนะในการนำชุมชนไปสู่การปฏิบัติและขยายผลสู่พื้นที่อื่น

- 1) ควรจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามบริบทของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค และนัดพบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั่วประเทศ โดยส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมถอดบทเรียนร่วมกันประมาณปีละ 1 หรือ 2 ครั้ง เปิดเวทีให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยผู้สอนทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างอิสระ
- 2) ควรมีการพัฒนาทีมของผู้อำนวยการศูนย์ หรือ ฟา เป็นรายภูมิภาค เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นฟาหลักของแต่ละภาคหรือระดับจังหวัด ซึ่งฟาหลักทุกคนต้องได้รับการฝึกทักษะมาเป็นอย่างดี และถูกต้อง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้บุคลากรตื่นตัวกับการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนทักษะ ความรู้ และดึงศักยภาพออกมาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 3) ระดับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน วางนโยบายให้บุคลากรได้เรียนรู้ ทำกิจกรรมกันอย่างคล่องตัว สามารถเบิกจ่ายงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้นอกห้องเรียน ได้อย่างสะดวก ซึ่งเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจเป็นอย่างมาก
- 4) ควรเพิ่มเรื่องการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่จะรวบรวมความรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้น ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้ด้วยตัวเอง ลดเวลาการฝึกอบรม จากนั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มออนไลน์ และถอดบทเรียนร่วมกัน จัดเวทีนัดพบกันทั่วประเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1) อภิปรายผลการศึกษาศาสนาปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ส่วนที่ 2) อภิปรายผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน และศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ ส่วนที่ 3) อภิปรายผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน และ ส่วนที่ 4) อภิปรายข้อเสนอแนะ ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 อภิปรายผลการศึกษาศาสนาปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

จากข้อค้นพบการศึกษาศาสนาปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน มี 2 ประเด็นดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนวิทยาลัยชุมชน

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนวิทยาลัยชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อปรับตัวและพัฒนาประสิทธิภาพในการสอน อย่างไรก็ตามจากข้อค้นพบของงานวิจัยที่ว่า ผู้สอนส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งออนไลน์และออนไซต์เพื่อนำไปใช้ในการสอนมากที่สุด แต่พบปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ในด้านการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยของปัญหา เท่ากับ 1.81 ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ นั่น สามารถอภิปรายได้ว่า ผู้สอนวิทยาลัยชุมชนอาจขาดความชัดเจนในแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรืออาจพบความยุ่งยากในการกำหนดแผนการเรียนรู้ หรือกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ดังเช่นงานวิจัยของ Sriwichai and Inpin (2018) ที่ศึกษาว่า การออกแบบกระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมาก เพราะส่งผลถึงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ผู้ที่สามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถออกแบบการเรียนรู้ของตนเองได้ดี นอกจากนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดทางทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น เวลา หรือการเข้าถึงข้อมูล รวมถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพราะการขาดทรัพยากรเหล่านี้ อาจทำให้การพัฒนาตนเองมีข้อจำกัด และเกิดความไม่ต่อเนื่องของการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษมสันต์ สกุรัตน์ (2560) ที่ศึกษาว่า ผู้เรียนจะมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านสื่อและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยผู้ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือหรือทรัพยากรการเรียนรู้ จะทำให้การเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง เป็นอุปสรรคต่อการออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ

Geng et al. (2019) ที่ผลการวิจัยพบว่า หลังจากเกิดกระบวนการคิดแล้วจะเกิดการเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อน โดยทั้งนี้ผู้จัดหรือพาจะต้องเตรียมจัดหาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน มิเช่นนั้นจะทำให้การเรียนรู้หยุดชะงักได้ ดังนั้นจึงมีความเชื่อมโยงไปถึงบทบาทหน้าที่ของผู้จัด หรือผู้อำนวยการความสะดวกที่จะต้องจัดหาสื่อจำเป็นเพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผล

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนคือการสนับสนุนผู้เรียน ฝึกทักษะให้ผู้เรียนรับผิดชอบ เป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูกประเมินได้ แต่ในขณะเดียวกันได้ค้นพบอีกว่า ผู้สอนมีปัญหาด้านการออกแบบการเรียนรู้ให้ตรงตามที่ต้องการ เพราะผู้สอนมีภาระงานมาก และไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการมีภาระหน้าที่หลายด้านทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนกลายเป็นความท้าทาย เพราะผู้สอนมีความจดจ่อต่อภาระงานที่ทำ จนอาจมองข้ามเรื่องการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ทั้งของตนเองและผู้เรียน เนื่องจากหากเป้าหมายการถ่ายทอดความรู้มีความชัดเจนและมีพลัง ผู้สอนจะหาวิธีการที่จะถ่ายทอดความรู้นั้นได้ดี จะสามารถบริหารเวลาและทรัพยากรให้เหมาะสมได้ อีกทั้งจะสามารถทำการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนอย่างละเอียดเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ได้ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Pike (2003) และ Knowles (1989) ที่กล่าวว่าภาระงานของผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้สอนมีจิตใจจดจ่อต่องานที่ทำตามคุณลักษณะของผู้ใหญ่ แต่หากจะต้องออกแบบการเรียนการสอนด้วยในขณะเดียวกันนั้น ผู้สอนจะทำได้ดีเมื่อมีตั้งเป้าหมายไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนว่า จะต้องการถ่ายทอดความรู้ของตนเองอย่างไร จึงจะสามารถถ่ายทอดได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ในขณะที่ผลการวิจัยของ Kolb et al. (2001) ได้สรุปว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนจะมีประสิทธิภาพดีได้นั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของตัวผู้สอนเอง หากขาดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนเป็นไปอย่างไร้รูปแบบ ขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการเชื่อมโยงความรู้ ทั้งนี้ผลงานวิจัยของ (Knowles, 1975; อาชญญา รัตนอุบล, 2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้สอนอาจเกิดจากการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยนำตนเอง หรือเรียนรู้จากการระดมสมองร่วมกับผู้สอนคนอื่นซึ่งจะเกิดการแบ่งปันและสร้างสรรค์กิจกรรม ออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

แต่ถึงแม้ว่าจะเกิดข้อค้นพบดังกล่าว ก็ไม่สามารถระบุชี้ชัดได้ว่าบุคคลนั้นมีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมากน้อยเพียงใด เพราะคุณสมบัติการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นประกอบด้วย 9 ประการ คือ (1) เป็นผู้ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เป็นผู้ประเมินความต้องการ

การเรียนรู้ของตนเองได้ (3) เป็นผู้ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ได้ (4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง (5) เป็นผู้ควบคุมตนเอง (6) เป็นผู้ประเมินตนเอง (7) ผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (8) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ (9) เป็นผู้ที่สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ และสามารถเรียนรู้กับผู้อื่นได้ (Self-directed Learner) ตามคำแนะนำของ (Brockett & Hiemstra, 2018; Griffin, 1983; Hiemstra, 1994; Knowles, 1975; Skager, 1979) โดยที่การออกแบบการเรียนรู้ นั้น เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเป็นเรื่องปกติหากบุคคลจะไม่สามารถบรรลุผลได้ทุกข้ออย่างสมบูรณ์แบบ ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลทางสถิติที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่าผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนไม่มีปัญหาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในภาพรวม เพราะประเด็นปัญหาที่ค้นพบอยู่ในระดับปานกลางซึ่งไม่จัดว่าเป็นอุปสรรคและข้อจำกัดที่ขัดขวางการเรียนรู้ของผู้สอนแต่อย่างใด แต่สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ค้นพบปัญหาในระดับที่กำหนดไว้ มาขยายผลเพื่อนำมาศึกษา และใช้เป็นประเด็นการเรียนรู้ในชุมชน และร่วมกันหาคำตอบสำหรับงานวิจัยนี้เท่านั้น

ทั้งนี้จากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนของวิทยาลัยชุมชนในพื้นที่ต่าง ๆ ได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จะทำให้เกิดประสบการณ์และทักษะที่หลากหลาย เกิดความคิดสร้างสรรค์ ที่จะสามารถพัฒนาตนเองและในขณะเดียวกันสามารถนำประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนไปพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้นั้น (Brockett & Hiemstra, 2018; Ching Mok, 2012; Griffin, 1983; Hiemstra, 1994; Knowles, 1975; Skager, 1979) ผู้วิจัยจึงได้นำปัญหาที่ค้นพบมาเป็นประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้และศึกษา โดยนำประเด็นดังกล่าวไปพัฒนาเป็นแบบบันทึกการเรียนรู้ หรือ สัญญาการเรียนรู้ (Learning contract) เพื่อให้ผู้สอนได้ค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจากผลการวิจัยได้ค้นพบว่า ผู้สอนร่วมกันแก้ปัญหาดังกล่าวได้ โดยสามารถออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ทั้งเพื่อตนเองและเพื่อผู้เรียนได้ ดังจะเห็นได้จากที่ผู้สอนสามารถระดมสมองร่วมกัน สรุปความรู้ร่วมกัน จนกระทั่งสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการความคิดร่วมกับเพื่อนในชุมชนได้ ดังนั้นจึงสามารถตอบผลการสำรวจของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของงานวิจัย หรือปัญหาที่พบด้านการออกแบบการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ 2 อภิปรายผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน และศึกษาผลการใช้ชุมชนฯ

จากข้อค้นพบที่ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ควรเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก” ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เป็นแบบพลังบวก ซึ่งสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถอภิปรายองค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

2.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning Community)

พบปะกันในหลายรูปแบบทั้งออนไลน์ ออนไลน์เพื่อส่งเสริมเรื่องการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้แบบผสมผสานเน้นไปที่การเตรียมพร้อมและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิธีการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนมีโอกาสได้รับการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายจากแหล่งที่มาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากผู้ร่วมชุมชน การเรียนรู้ออนไลน์ หรือการเรียนรู้แบบเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังเช่นผลการศึกษาของ Longworth and Davies (1996) and สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554) ที่กล่าวว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” หรือ “Lifelong Learning Community” นั้นหมายถึง สังคมที่ผู้คนมีนิสัยรักการเรียนรู้ ตระหนักถึง คุณค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนใจและใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ และ Riel and Polin (2001) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์อาจถูกจัดประเภท เป็นฐานความรู้ การฝึกปฏิบัติและการมอบหมายงานของโรงเรียน โดยทั่วไปก็ได้ ซึ่งนั่นหมายถึงการจัดตั้งกลุ่มออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์แห่งการเรียนรู้ร่วมกันตามหลักสูตรในห้องเรียนปกติแบบผสมผสานซึ่งเกิดประสิทธิภาพมาก เนื่องจากผู้เรียนสามารถสื่อสารกับผู้จัดการเรียนรู้หรือผู้สอนและเพื่อนได้ตลอดเวลา

2.2 ผู้ริเริ่มชุมชนควรมีความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น โดยควรเป็นผู้มีความสามารถในการนำเสนอ ชักชวน ให้เข้าร่วมเรียนรู้ และเป็นบุคคลที่ผู้อื่นเห็นว่ามีความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าอันเป็นสิ่งสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้ก่อตั้งที่มีความชำนาญและความรู้เฉพาะทาง ช่วยส่งผลให้ผู้ที่สนใจตัดสินใจสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกในชุมชนฯ ได้ง่าย เนื่องจากมองเห็นโอกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง เพราะเชื่อมั่นว่าสามารถให้ข้อมูลและทิศทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ดังแนวคิดของ Knowles (1984) ที่กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เริ่มจากการรวมกลุ่มที่มีบรรยากาศความไว้วางใจ

เป็นขั้นสร้างความรู้สึกเคารพซึ่งกันและกันอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งในขั้นนี้จะเป็นขั้นที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความมั่นใจในเส้นทางของการเรียนรู้ และเกิดความเชื่อใจซึ่งกันและกันซึ่งจัดว่าเป็นขั้นแรกของการเรียนรู้ที่สำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kolb et al. (2001) และสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ที่ได้กล่าวสรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ต้องมีความสะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติสมาชิกนั้นมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เพราะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์อย่างเต็มที่

2.3 พัฒนาสมาชิกให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือ “ฟา” (Facilitator) โดยไม่มี “ผู้นำ - ผู้ตาม” หรือ “หัวหน้า - ลูกน้อง” และสร้างความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดย “ฟา” หรือผู้อำนวยความสะดวกจะมีบทบาทสำคัญมากในกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกและชุมชนซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สอดคล้องกับคำกล่าวของ วรภัทร์ ภูเจริญ (2554) ที่ว่า “ฟา” มีหน้าที่สนับสนุนและกระตุ้นการสร้างสรรค์ พัฒนาและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ให้การสนับสนุนและแก้ไขปัญหาก็ยังทำหน้าที่เชื่อมโยงให้สมาชิกมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน เป็นคนปิดทองหลังพระ ทั้งนี้ “ฟา” ต้องมีทักษะพิเศษ ที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีในการใช้คำพูดเพื่อ ชม ฟัง ถาม สละท่อน สรุป ทำให้สมาชิกในชุมชนแต่ละคนค่อยๆ เปลี่ยนพฤติกรรม ซ้ำๆ สอดคล้องกับคำกล่าวของ กิตติชัย งามชัยพิสิฐ (2566) ที่ว่า ผู้อำนวยความสะดวก หรือ “ฟา” ไม่ใช่ผู้นำ เป็นเพียงคนธรรมดาที่ถ่อมตนคิดเสมอว่าเองมีความรู้ด้อยกว่าคนอื่น ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันคนอื่นและสนับสนุนคนอื่นให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นเมื่อในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีผู้อำนวยความสะดวกแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องมี “ผู้นำ” หรือ “หัวหน้า” เพราะการเรียนรู้ไม่ต้องการคำสั่งการ หรือระบบอำนาจใด ๆ ทุกคนเป็นผู้เรียนรู้เหมือนกันทุกคนรวมทั้งผู้อำนวยความสะดวก นอกจากนี้ วรภัทร์ ภูเจริญ (2559) ได้เสนอแนวคิดว่าการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือของ “ฟาเล็กซ์” หรือผู้อำนวยความสะดวกที่ช่วยสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจซึ่งกันและกันและประสานความสัมพันธ์ในชุมชนโดยไม่เปิดเผยตัว ซึ่งการไม่เปิดเผยตัวนี้ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการสร้างกำลังใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกทุกคนกลับเข้าสู่บรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นธรรมชาติ ดังเช่นงานวิจัยของ Mynott. J. & Michel. D. (2022) ที่ศึกษาเรื่อง ผู้นำล่องหน (Invisible leader) ซึ่งงานวิจัยให้คำจำกัดความของผู้นำล่องหนว่า “ผู้นำที่คอยอำนวยความสะดวกโดยไม่แสดงตัว” เป็นผู้ที่ไม่มีทัศนคติบวก และมีพฤติกรรมมุ่งเน้นให้ความสำคัญของการอำนวยความสะดวกแบบล่องหนหรือไม่แสดงตัวว่าตนเองได้รับหน้าที่ให้ช่วยสร้างบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ คอยสนับสนุนสมาชิกที่เข้าร่วมเรียนรู้

ให้แสดงศักยภาพ อีกทั้งกล่าวคำชื่นชม และช่วยจัดระเบียบประเด็นในการระดมสมอง ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีตลอดกระบวนการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกไม่มีใครคิดว่ามีผู้นำล่องหนแอบแฝงอยู่ในกลุ่มเรียนรู้นั้น ซึ่งผลการวิจัยได้ระบุว่า นอกจากสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แล้วตัวผู้อำนวยความสะดวกเองก็ยังได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้หน้าที่สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

2.4 ประเด็นการเรียนรู้เป็นคำถามชวนให้คิด คือกำหนดเนื้อหาของ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกทุกคน ให้นำไปใช้ต่อยอดได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะการตั้งคำถามชวนคิดเป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการระดมสมอง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในกระบวนการเรียนรู้ กระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ของตนเอง ทั้งนี้การตั้งคำถามควรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการคิดแก้ปัญหาและการสืบค้นสิ่งใหม่ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันค้นพบคำตอบอย่างเชื่อมโยงและมีคุณค่าในชุมชนอย่างเต็มที่ ดังเช่นแนวคิดของ Knowles (1980) ที่ได้กล่าวถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าการตั้งคำถามเปรียบเหมือนเป็นการช่วยกำหนดกรอบแนวคิด มโนทัศน์การเรียนรู้ โดยจะเกิดขึ้นกับตัวผู้ใหญ่เอง ซึ่งผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวกไม่จำเป็นต้องเข้าไปแทรกแซง เพราะผู้ใหญ่สามารถกำหนดและวางแผนการเรียนรู้ได้เองจากคำถาม หรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ โดยคำถามเหล่านั้นจะทำหน้าที่เป็นเพียงการชี้แนะแนวทางในเบื้องต้นและ/หรือ ระหว่างทางเท่านั้น ซึ่งเป็นการมองมโนทัศน์ กรอบแนวคิดที่ผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถมองเห็นตัวเองในภาพรวมว่า ต้องการค้นหาคำตอบนั้นอย่างไร เรียนรู้อย่างไร เรียนรู้จากที่ใด เป็นต้น และผู้เรียนผู้ใหญ่จะสามารถนำตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องถูกบังคับ สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องหลักการอำนวยความสะดวก หรือการเป็นฟาที่มีประสิทธิภาพ ของ กิตติชัย งามชัยพิสิฐ (2566) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ผู้อำนวยความสะดวก หรือ “ฟา” ต้องพัฒนานตนเองอย่างสำคัญอย่างหนึ่งคือ การเป็นนักตั้งคำถามและการตั้งใจฟังคำตอบจากสมาชิก เพื่อจับประเด็น จัดหมวดหมู่ความคิดและสรุปเป็นภาพผังความคิด จากนั้นจัดให้มีการทบทวนและสะท้อนคิดร่วมกัน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ในกลุ่มได้เป็นอย่างดี และยังสามารถช่วยให้ วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อขับเคลื่อนกลุ่มกลุ่มไปข้างหน้าได้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ วรภัทร์ ภูเจริญ (2554) ได้ยืนยันแนวคิดนี้ว่า การตั้งคำถามชวนคิดเป็นหนึ่งในหน้าที่สำคัญของการอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเป็นการชักชวนให้สมาชิกเกิดความตื่นตัวที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเกิดความรู้ใหม่จากการเชื่อมโยงประสบการณ์ของแต่ละคน โดยไม่เกิดการสอนหรือฝึกรูปแบบแต่อย่างใด

2.5 ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีพลังร่วมกัน คือการมุ่งเน้นที่ความร่วมมือและพลังทีม ซึ่งมีผลสำคัญในการสร้างกรอบการเรียนรู้ที่สนับสนุนการนำตนเองของสมาชิกในชุมชน ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันควรมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์ทำงานและวัตถุประสงค์

ของชุมชน เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินงานร่วมกัน ช่วยสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดและการเรียนรู้ที่ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ อีกทั้งการตั้งเป้าหมายที่มีพลังนี้ เป็นจุดกำเนิดของการตัดสินใจวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นทางการ ดังเช่นหลักการเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ Knowles (1975) ได้ให้แนวคิดว่าเป็นรูปธรรม ดังเช่นหลักการเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ Knowles (1975) ได้ให้แนวคิดว่า ลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มี 4 ประการ คือ การเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัดจากวัยเรียนเด็กสู่ผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่นั้น คือการเกิดแนวโน้มที่จะมีความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) นั่นคือจากที่เคยเป็นฝ่ายรอรับความรู้จากครูผู้สอนในห้องเรียนปกติ (Teacher-Directed Learning) เปลี่ยนไปเป็นมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น มีการตั้งเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น เพื่อแสวงหาหนทาง วิธีการที่เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อจะนำมาใช้ประโยชน์กับชีวิตของตนมากขึ้น อีกทั้งประสบการณ์ชีวิตของผู้ใหญ่นั้น จัดเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นหากต้องการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่อาจจะใช้วิธีการเรียนรู้ในลักษณะที่แบบมีส่วนร่วม (Active Participation) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ตั้งเป้าหมายร่วมกัน แลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้หากเป้าหมายการเรียนรู้ไม่เกี่ยวข้องและไม่เป็นประโยชน์กับชีวิต ผู้เรียนผู้ใหญ่จะให้ความสนใจน้อยลง แต่หากมีความสนใจในประเด็นที่ แต่หากเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของตนเองเป็นพิเศษ ผู้ใหญ่จะร่วมมือกันผลักดันให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้จากเป้าหมายนั้น ดังนั้นควรวางแผนและตั้งเป้าหมายร่วมกันและชี้แจงอย่างชัดเจนว่า ผู้เรียนจะได้รับการสิ่งซึ่งพวกเขาคาดหวังได้อย่างไร ซึ่งผลของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะแสดงออกให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น พฤติกรรมเปลี่ยนไป ทักษะคติเปลี่ยนไป มีความรู้ใหม่เกิดขึ้น คุณภาพชีวิตดีขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ Grow (1991) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามขั้นตอน (staged self-directed learning model: SSDL) ไว้ว่าผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้นำให้เกิดการตั้งเป้าหมายและกำหนดกลยุทธ์วิธีการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้นแต่ทั้งนี้เป้าหมายดังกล่าวควรได้รับความเห็นชอบจากผู้เรียน และระดมความคิดเห็นในเบื้องต้นร่วมกัน จากแนวคิดข้างต้น Collins (2004) ได้นำแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการตั้งเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน University of Wisconsin สาขาการแพทย์ เพื่อจัดฝึกอบรมนักศึกษาแพทย์และบุคลากรโรงพยาบาล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่มีการตั้งเป้าหมายอย่างมีพลังเมื่อเป้าหมายนั้น ๆ เป็นเป้าหมายที่ต้องการทำเพื่อคนอื่น ดังเช่นนักศึกษาแพทย์ที่ตั้งเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จในความรู้เฉพาะทางของตนเองเพื่อรักษาผู้ป่วย เป็นต้น นอกจากนี้ตามแนวคิดของ Kolb et al. (2001) ยังกล่าวสนับสนุนอีกว่าหากผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายว่าต้องการเรียนอะไรอย่างเป็นรูปธรรมได้แล้วก็จะสามารถเลือกเส้นทาง วิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และวางแผนลงมือปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเรียกว่า ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างมาก

2.6 เน้นการคิดระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกระบวนการเรียนรู้เมื่อผู้เรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดและแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นการนำตนเองและสร้างพลังทีมในการแก้ปัญหาและใช้ความสามารถของสมองในการคิดวิเคราะห์เรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความเห็นกับผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญข้อหนึ่งของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ สามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถนำความรู้ของตนเองมาอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถวิพากษ์ วิเคราะห์ความรู้ในทีมร่วมกันได้ สอดคล้องกับ Knowes (1978) and Collins (2004) ที่กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ จะเกิดขึ้นได้ดีในสถานการณ์การแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เพื่อต่อยอดแนวคิดซึ่งกันและกัน เกิดเป็นความคิดรวบยอดและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ อีกทั้ง Hiemstra (1994) และ สมคิด อิศระวัฒน์ (2532) ได้กล่าวสนับสนุนแนวคิดนี้ว่า การเรียนรู้จากกลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนกันทำให้เกิดความริเริ่ม ความสนใจที่จะศึกษาต่อยอดในเรื่องนั้น ๆ ต่อไปด้วยตนเองถึงแม้จะออกจากกลุ่มมาแล้วก็ตาม ทั้งนี้ Hiemstra (1994) วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542) เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2547) และอมรรักษ์ สวนชุมพล (2558) ได้เสนอแนวทางการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมสมองของผู้เรียนว่าเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้จัดการเรียนรู้ หรือ ผู้อำนวยการที่ควรให้ความสำคัญที่จะต้องทำหน้าที่ในการสร้างโอกาสของการระดมสมอง แลกเปลี่ยนทักษะเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และสามารถถ่ายโอนความรู้ให้กับกลุ่มได้ ซึ่งจะ使自己เองเกิดความกระตือรือร้นที่จะนำตนเองไปสู่การเรียนรู้ในประเด็นเหล่านี้ต่อไป

2.7 สมาชิกได้รับโอกาสให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ของตัวเองได้อย่างอิสระ คือ การที่ผู้เรียนมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและแผนการเรียนรู้ของตนเอง ช่วยส่งเสริมการรับผิดชอบในการเรียนรู้ และช่วยให้มีการเลือกที่เหมาะสมต่อความสนใจและการเรียนรู้ของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งการออกแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเองจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เช่น วิธีที่เป็นประจำของตนในการทำความเข้าใจเนื้อหา และวิธีการที่เหมาะสมในการรับรู้ข้อมูล อีกทั้งมีอิสระในการเลือกใช้เครื่องมือและทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถปรับเปลี่ยนแผนการเรียนรู้ตามความคืบหน้าและความเข้าใจได้ โดยที่สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับการเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้ในแต่ละช่วงเวลาของตนเอง ช่วยสร้างกระบวนการการเรียนรู้ที่หลากหลาย เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ได้มากที่สุดสำหรับตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์โดยนอกจากออกแบบแล้ว ยังสามารถค้นคว้าทดลองสร้างแนวคิดใหม่ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างอิสระ ดังเช่นแนวคิดของ Smith and Lynch (2010) ที่กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง คือ ความสามารถของผู้สอน หรือผู้จัดการเรียนรู้ในการออกแบบกลยุทธ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสดงตัวตน ความสามารถในการเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง ทั้งนี้จะต้องเป็นวิธีที่ผู้เรียนมีความสะดวกและถนัด ซึ่งหากให้ผู้เรียนได้เลือกรูปแบบ

การเรียนรู้เองได้ จะทำให้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุขและสามารถวางแผนการเรียนรู้ได้ดีกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Pike (2003) ที่เสนอว่าหลักการของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น ผู้สอนหรือผู้จัดการเรียนรู้ไม่สามารถเลือกวิธีการที่เหมาะสมให้ได้ เพราะผู้ใหญ่จะสะท้อนความต้องการออกมาด้วยตัวของเขาเองอย่างอิสระ และมั่นใจที่เลือกเดินในเส้นทางนั้น เพียงแต่ต้องการความเห็นจากผู้สอนหรือเพื่อนบ้างในบางครั้ง

2.8 ควบคุมการสื่อสารให้เป็นแบบสองทางเสมอ เพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยสร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้เรียนมีโอกาสแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น และได้รับความรู้จากความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะการสื่อสารให้ดีขึ้น ไม่เพียงแต่ในการแสดงความคิดเห็นและความเห็นต่าง ๆ แต่ยังสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในกระบวนการเรียนรู้ หากพิจารณาถึงบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกแล้ว การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารแบบโต้ตอบกับเพื่อนหรือกับผู้สอนได้อย่างคล่องตัวแล้ว จะช่วยให้เกิดบรรยากาศของการเห็นความสำคัญของคำถามที่ได้รับคำตอบเสมอ โดยเฉพาะการสื่อสารในชุมชนออนไลน์ หากผู้ถามไม่ได้รับคำตอบจะทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ไม่เคลื่อนไหว นอกจากนี้ผู้เรียนยังมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของผู้อื่นผ่านการสื่อสารแบบสองทาง สามารถได้ยินเรื่องราว ความเชี่ยวชาญ หรือเสนอข้อเสนอสื่อสารที่สำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ของตนเองได้ ดังเช่นผลการวิจัยของ Berry (1999) Rappel (2017) และ ลภัสรดา เวียงคำ (2561) ที่สรุปไปในทิศทางเดียวกันว่า การสื่อสารแบบสองทางช่วยทำให้เกิดบรรยากาศของความเข้าใจ แลกเปลี่ยน ตอบโต้ และสร้างทัศนคติให้ตรงกัน อีกทั้งยังเป็นการแสดงตัวตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบออนไลน์ เมื่อผู้เรียนต้องการคำตอบหรือซักถามโดยการฝากข้อความไว้ ผู้สอนและเพื่อนร่วมเรียนรู้ควรมีความกระตือรือร้นที่จะตอบโต้ข้อซักถามนั้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกโดดเดี่ยว

2.9 เสริมสร้างกำลังใจ พลังบวก เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้
จากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าสามารถผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือบรรยากาศที่เต็มไปด้วยกำลังใจ และพลังบวกของสมาชิกทุกคน หรือกล่าวได้ว่า กำลังใจเป็นสิ่งหล่อเลี้ยงพลังบวกในชุมชนแห่งการเรียนรู้และเป็นสาเหตุของการเกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ เพราะเมื่อสมาชิกมีความอบอุ่นใจ มีกำลังใจ จะเกิดเป็นความมั่นใจที่จะโต้ตอบ ซักถาม หรือตั้งคำถาม ซึ่งนำไปสู่การค้นหาคำตอบและบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดังนี้

จากผลการศึกษาถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนดังกล่าว พบว่าควรเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก” นั้น สามารถอธิบายถึงการแก้ปัญหาที่พบจากกระบวนการวิจัย ในด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยการ

นำตนเองของผู้สอน และสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันในบรรยากาศพลังบวกนั้น ช่วยให้ผู้สอนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเห็นอย่างมั่นใจ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้สอนได้พัฒนาตนเองเกิดความมั่นใจที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการชวนคิดในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยระดมสมองและร่วมกันออกแบบแผนการเรียนรู้ตามหลักการที่สมาชิกทุกคนได้กำหนดขึ้นเองอย่างมีระบบ และมีเหตุผล ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าสามารถแก้ปัญหาการออกแบบการเรียนรู้ที่พบในกระบวนการ R1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เกิดจากประสบการณ์ของตัวผู้สอนเองในชุมชนฯ โดยบรรยากาศพลังบวกดังกล่าวช่วยสร้างให้เกิดความมั่นใจที่จะนำประสบการณ์ของตนและของทีม ไปพัฒนาเป็นแผนที่จะจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนต่อไป

ส่วนที่ 3) อภิปรายผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

จากข้อค้นพบที่ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น หากเรียนรู้ร่วมกับทีมหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้แล้ว จะสามารถขับเคลื่อนวินัยของการเรียนรู้ไปพร้อมกับทีมได้โดยใช้บรรยากาศของกำลังใจ ซึ่งเกิดจากการชื่นชมซึ่งกันและกัน จึงสรุปผลได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนวิทยาลัยชุมชน จากงานวิจัยนี้คือแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากหลักการของ HEARTS 6 ประการ คือ 1) Hybrid คือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน 2) Empathic ทำความเข้าใจผู้เรียนแต่ละคนแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา นึกถึงใจผู้เรียนให้โอกาสได้เลือกในสิ่งที่ชอบและถนัด 3) Art นำความรู้ไปออกแบบชีวิตของตนเองและประยุกต์ใช้ 4) Reflex สะท้อนคิด 5) Team & Target เรียนรู้กับทีมและตั้งเป้าหมายร่วมกัน และ 6) Science ค้นหาคำตอบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายความเชื่อมโยงของหลักการดังกล่าวเข้ากับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ คือ

เมื่อพิจารณาถึงหลักการชวนคิด HEARTS แล้ว จะเห็นได้ว่าหลักการดังกล่าวเน้นการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นในชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือในรูปแบบทีมเป็นสำคัญ อีกทั้งมุ่งเน้นการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จโดยการใช้บรรยากาศที่เกิดจากการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดการเรียนรู้รายบุคคลก็สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับผลการวิจัยนี้ได้ว่าบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถนำพาผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและแสวงหาความรู้เพื่อกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีม ดังเช่นแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ Kroth et al. (2009), Harris (1985) และ วัฒนาพร ระวังบุทุกซ์ (2542) ที่กล่าวว่า ผู้จัดการเรียนรู้เพื่อผู้ใหญ่ควรพัฒนาทักษะให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพราะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนต้องเรียนคนเดียว โดยไม่มีชั้นเรียน

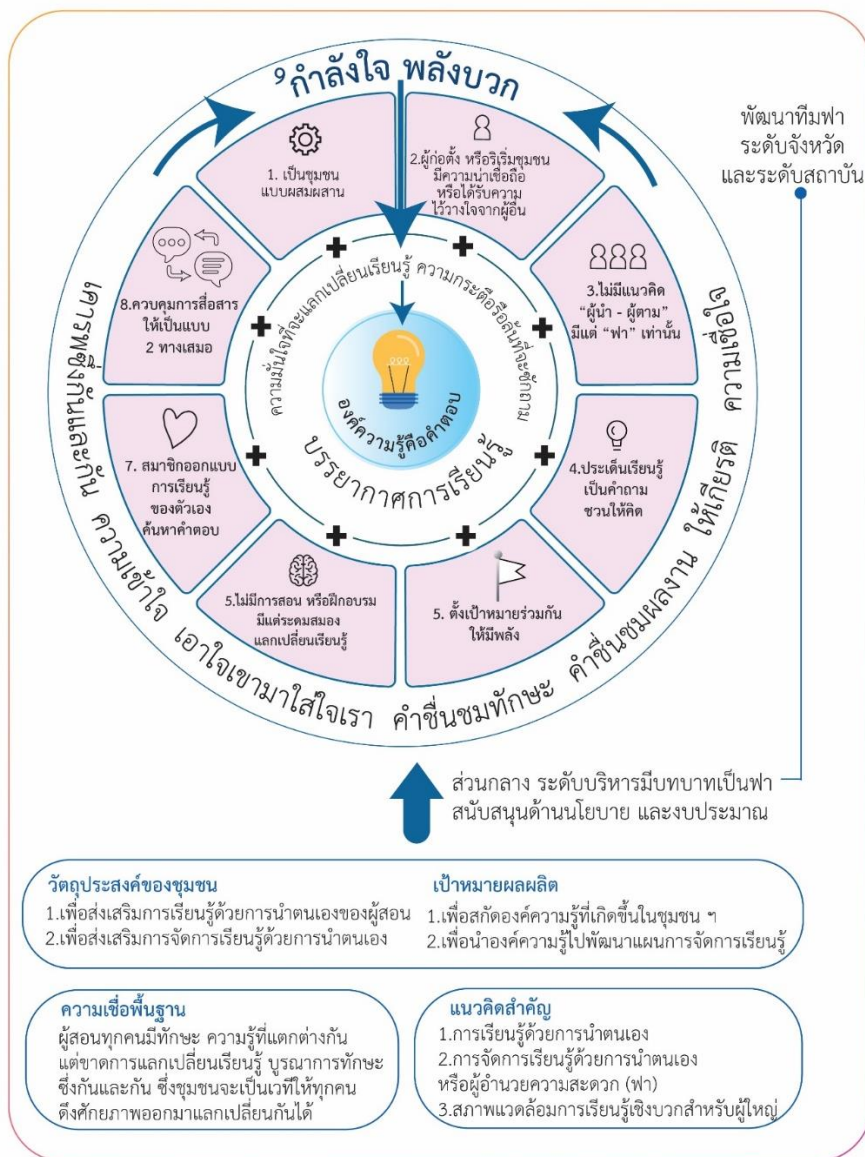
หรือเพื่อนร่วมเรียนรู้ ยกเว้นการเรียนแบบรายบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง นั้น ผู้เรียนควรจะได้ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนเพื่อสร้างประสบการณ์ ร่วมกับผู้สอนและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่แตกต่าง กัน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ และเกิด ผลลัพธ์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ Mouton and Blake (1985) ยังเสนอแนวคิดไว้ว่า การ เรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่แบบใช้พลังทีมหรือกลุ่มจัดเป็นกลยุทธ์ใหม่สำหรับการศึกษา การฝึกอบรมและ การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และทำ ให้สมาชิกสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดบางอย่างของตนเองได้ โดยอาศัยพลังของทีมหรือทำลายกำแพง วัฒนธรรมบางอย่างที่ปิดกั้นการเรียนรู้ โดยทุกคนจะยึดเป้าหมายของทีมเป็นสำคัญกว่าเรื่องส่วนตัว และมองข้ามจุดอ่อนของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้จัดการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการควรวางพื้นที่ ปลอดภัยสำหรับโอกาสของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามที่ผู้เรียนเห็นชอบ ซึ่งเกิดจากการนึกถึงใจผู้เรียน เป็นสำคัญ จะช่วยให้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นไปอย่างสบายใจ และมีความสุข

อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์ถึงหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปออกแบบชีวิตของ ตนเองและประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง จะพบว่า มีความเชื่อมโยงกับคุณสมบัติของการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการ นำตนเองด้านการออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง เพราะการได้รับ โอกาสให้สามารถนำความรู้ไปออกแบบชีวิตได้นั้น จัดว่าเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกตั้งเป้าหมาย อย่างเป็นรูปธรรม มองเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้และนำไปใช้ได้จริง ซึ่งเป็นสิ่งเสริมสร้างกำลังใจ แรงจูงใจ ที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและต้องการบรรลุเป้าหมายเพื่อชีวิตของตนเอง ดังที่ Rogers and Freiberg (1969) และ Knowles (1980) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่มี มโนภาพแห่งตน (Self-Concept) คือมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นใคร เป็นอะไร มีหน้าที่อะไร มีความต้องการอะไรในชีวิต และมีเป้าหมายในชีวิตอย่างไร อีกทั้งจะดำเนินชีวิตบนเส้นทางใดเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายนั้นอย่างราบรื่น ดังนั้นผู้จัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้นำไป ออกแบบชีวิตของตนเองได้ จึงจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และเกิดเป็นความกระตือรือร้น ที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ Knowles (1975) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่จะมีความสนใจ ในประเด็นที่เกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเองเป็นพิเศษ ดังนั้นการเลือกเนื้อหาสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรมีความสอดคล้องกับชีวิตจริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ออกแบบการนำความรู้ไปใช้ต่อยอดจากประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างความรู้ใหม่ในชีวิตของเขา สอดคล้องกับแนวคิดของ Kolb (1984) ที่ว่า กระบวนการเรียนรู้ของใหญ่นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถนำไปต่อยอด ใช้งานในชีวิตจริงได้ และจัดเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้

นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตและค้นพบจากงานวิจัยนี้เพิ่มเติมอีกว่า บรรยากาศการเรียนรู้ที่เกิดจากการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้สมาชิกที่หายไปกลับคืนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อีกครั้ง จากการชื่นชมของเพื่อนสมาชิก และการเห็นคุณค่าในทักษะและความสามารถซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นผู้ให้กำลังใจผู้อื่นต่อไปได้ ซึ่งจากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวกดังกล่าวนี้ มีความเหมาะสมกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนมีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในรูปแบบพลังทีม และในขณะเดียวกันสามารถนำประสบการณ์ที่เกิดขึ้นไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนได้เช่นกัน

ส่วนที่ 4) อภิปรายข้อเสนอแนะ ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

จากผลการสังเคราะห์คุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ที่ประกอบด้วยความเชื่อพื้นฐาน แนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในชุมชนฯ วัตถุประสงค์ เป้าหมายผลผลิต บทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วม ประเด็นการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนฯ จากการระดมสมองของอาสาสมัคร ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปต่อยอด ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 11 สรุปข้อเสนอแนะเงื่อนไขความสำเร็จในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล

จากภาพข้อเสนอแนะเงื่อนไขความสำเร็จในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนไปสู่การขยายผล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ความเชื่อพื้นฐาน

จากความเชื่อที่ว่า ผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนทุกคนเป็นผู้มีความสามารถ มีทักษะที่หลากหลายคนละด้าน แต่ยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะซึ่งกันและกัน อีกทั้งแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะตัว ที่แตกต่างกัน ในแบบที่ตนเองมีความชอบ โดยเฉพาะเรียนรู้จากงานที่ทำ

และการลงพื้นที่ในบริบทที่ต่างกัน ซึ่งเป็นความรู้ที่มีคุณค่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Knowles (1975), Knowles (1989) และอาชัญญา รัตนอุบล (2542) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ชีวิตของผู้ใหญ่นั้น จัดเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นหากต้องการจัดฝึกอบรมหรือจัดโปรแกรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนผู้ใหญ่อาจจะใช้วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ความรู้เดิมเป็นประสบการณ์อันมีคุณค่าของผู้เรียนผู้ใหญ่แต่ละคน ซึ่งหากจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้จัดต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ความสนใจในช่วงเวลาต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะเดิมมาแลกเปลี่ยนกันได้ตามที่ผู้เรียนสนใจ อีกทั้ง Charungkaittikul and Henschke (2014) การเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับผู้ใหญ่ คือการมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน เพราะเป็นความภาคภูมิใจในผู้ใหญ่จะนำความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมมาแลกเปลี่ยนอย่างมีคุณค่า

2) แนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในชุมชนฯ

ประกอบด้วยแนวคิดหลัก คือ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แนวคิดผู้จัดการเรียนรู้แบบนำตนเอง หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) แนวคิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ และแนวคิดการสร้างบรรยากาศในชุมชนฯ โดยทั้ง 3 แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่มาจากทฤษฎีฐานรากเดียวกัน คือการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles 1975, Skager 1979, Griffin 1983, Hiemstra 1994, Brockett and Hiemstra 2018)

3) วัตถุประสงค์ของชุมชนฯ

เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกิดจากความต้องการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ในประเด็นที่เป็นประโยชน์ ซึ่งหากเกิดจากความต้องการของสมาชิกอย่างแท้จริงแล้ว จะเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังเช่นแนวคิดของ Kolb et al. (2001) และ Knowles (1977) ที่กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ของใหญ่นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปต่อยอด ใช้งานในชีวิตจริงได้ และจัดเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Ching Mok (2012); Ellinger (2004); Guglielmino and Long (1987) ที่กล่าวว่า ผู้เรียนผู้ใหญ่จะเข้าร่วมการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เพราะสนใจในวัตถุประสงค์ของชุมชน และเพื่อรับความรู้และประสบการณ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้นั้น อีกทั้ง Charungkaittikul and Henschke (2014) และ Blumberg (2000) and Grow (1991) มีผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ร่วมกัน หากเป็นวัตถุประสงค์ที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียนผู้ใหญ่ หรือได้กำหนดวัตถุประสงค์ด้วยตัวเองและช่วยผู้ใหญ่สามารถเลือกเส้นทางการเรียนรู้เองได้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบนำตนเอง

4) เป้าหมายผลผลิตของชุมชนฯ

จากแนวคิดในการตั้งเป้าหมายผลผลิตต้องเป็นชิ้นงานที่เป็นประโยชน์สำหรับนำไปปฏิบัติงานจริง สามารถนำไปต่อยอดได้ และเป็นความต้องการของสมาชิกทุกคน มีภาพกรอบแนวคิดที่ชัดเจนที่เกิดจากการระดมสมองร่วมกัน และมีความเข้าใจตรงกัน เป้าหมายควรอยู่ในรูปแบบคำถาม เพื่อให้เกิดการเลือกเส้นทางการเรียนรู้เพื่อการค้นหาคำตอบ และเมื่อถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายของชุมชนฯ แล้ว ไม่ควรเปลี่ยนแปลงระหว่างทาง ดังเช่นแนวคิดของ Grow (1991) ที่กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์วิธีการเรียนที่ดีด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Collins (2004) ที่กล่าวว่าผู้เรียนผู้ใหญ่มีการตั้งเป้าหมาย และจะยึดเป้าหมายเป็นแนวทางในการเรียนรู้ ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะถือว่าประสบความสำเร็จ

5) บทบาทของผู้ที่มีส่วนร่วม

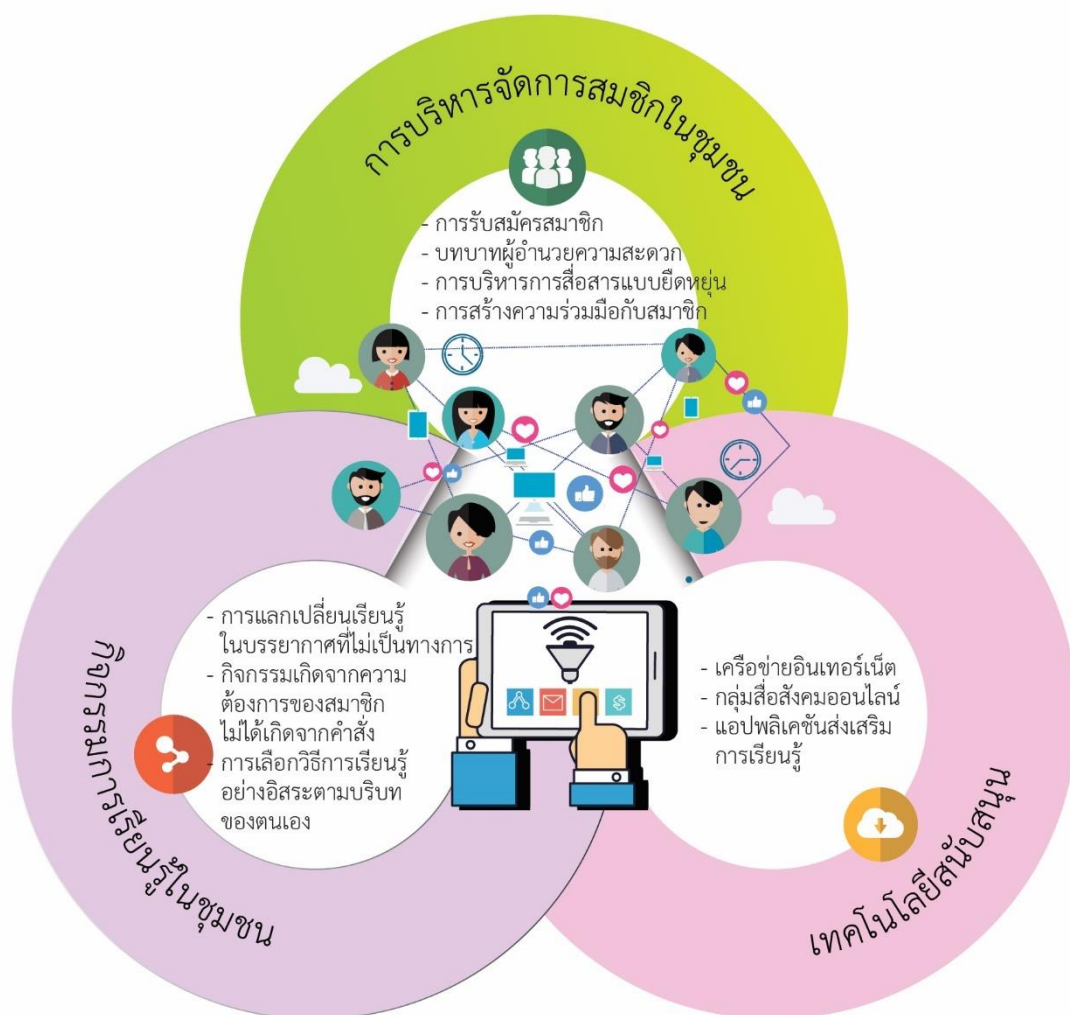
ประกอบด้วย ผู้ก่อตั้งชุมชน หรือผู้จัดการเรียนรู้ หรือ ผู้อำนวยการความสะอาด มีบทบาทของผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน หรือ ฟา เป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้และจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล และเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์ทัศนคติของสมาชิกได้ เนื่องจากต้องเลือกใช้คำพูด การสนทนาให้ตรงกับบริบทต่าง ๆ ของสมาชิกในขณะนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้ก่อตั้งชุมชนอาจเป็นระดับบริหารที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ในชุมชนฯ เป็นไปอย่างคล่องตัว เช่น สนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่ หรือเวลาของการทำกิจกรรม เป็นต้น ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้อำนวยการความสะอาดอาจมีหลายกลุ่มที่จะทำงานร่วมกัน เช่น ผู้ก่อตั้งชุมชนเป็นระดับบริหาร และทีมผู้อำนวยการความสะอาดในกระบวนการเรียนรู้คือบุคลากรระดับปฏิบัติ เป็นต้น นอกจากนี้ “ฟาลีกลับ” มีบทบาทเป็นผู้ช่วยสร้างบรรยากาศและประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนฯ โดยไม่เปิดเผยตัว ประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนฯ และกลุ่มสุดท้ายคือ สมาชิกชุมชนฯ มีบทบาทเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ในชุมชนฯ ไม่กล่าวคำพูดในเชิงลบกับผู้อื่น เรียนรู้ที่จะมองเฉพาะด้านดี จุดแข็ง และด้านบวกของตนเองและเพื่อนในชุมชนฯ เท่านั้น

6) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศพลังบวก

เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่บรรยากาศการเรียนรู้พลังบวก 9 ประการ คือ 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning Community) 2) ผู้ก่อตั้งริเริ่มควรมีความน่าเชื่อถือ 3) พัฒนาสมาชิกให้เป็น “ฟา” (Facilitator) 4) ประเด็นการเรียนรู้เป็นคำถามชวนให้คิด 5) ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่มีพลังร่วมกัน 6) เน้นการคิดระดมสมองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) สมาชิกได้รับโอกาสให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ของตัวเองได้อย่างอิสระ 8) ควบคุมการสื่อสารให้เป็นแบบสองทางเสมอ 9) เสริมสร้างกำลังใจพลังบวก เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ที่มาจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชนฯ ให้ประสบผลสำเร็จ และบทบาทหน้าที่สำคัญของการอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนแบบยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ 2) การบริหารจัดการสมาชิกในชุมชน และ 3) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ดังภาพ



ภาพที่ 12 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนแบบยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ

ข้อค้นพบของงานวิจัยชี้ชัดว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ เกิดจากความต้องการของสมาชิก และไม่ได้เกิดจากการสั่งการจากองค์กร ทำให้มีความเป็นกันเอง มีกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่น มีอิสระในการเรียนรู้ที่ดีกว่า ทำให้สมาชิกทุกคนมีความกล้าที่จะซักถาม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเองด้วยความเต็มใจ โดยไม่มีความกังวลว่าเป็นเพียงการปฏิบัติ ตามหน้าที่ หรือคำสั่งแต่อย่างใด อีกทั้งสมาชิกทุกคนให้ความสำคัญกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมทีม โดยให้กำลังใจ สนับสนุนซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนแสดงความคิดเห็น จึงทำให้เกิดความสะดวกใจและ มั่นใจที่จะซักถาม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิก ทุกคนสามารถค้นหาคำตอบที่จะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ส่วนตัวตามที่แต่ละคนต้องการได้ ซึ่งการ เรียนรู้ในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการนี้มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนกิจกรรม หรือเพิ่มเติมประเด็น การเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตามที่สมาชิกเห็นสมควร ส่งผลให้ได้รับประสบการณ์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง และมีโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และต่อยอดความคิดซึ่งกัน และกัน แต่อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้อย่างเป็นทางการก็มีความสำคัญ เพราะเป็นโอกาสที่ได้รับความรู้ ที่มีระดับมาตรฐานและการประเมินผลที่ชัดเจนกว่า ทำให้สามารถได้รับการยอมรับและใช้ประโยชน์ ในหน้าที่การงานของตน เช่น การจัดฝึกอบรมขององค์กร เป็นต้น ดังนั้น จากผลการวิจัยนี้ ทำให้ สามารถสรุปองค์ความรู้ด้านการใช้ประโยชน์จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ได้ว่า ควรมีการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและการเรียนรู้ทางการ เพื่อให้ผู้สอน หรือ บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับความต้องการของทั้งตนเอง และ ระดับองค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมของตนเองในแต่ละช่วงเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ยังพบว่ากิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชนแบบยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการนี้ยังสามารถเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เลือกวิธีการเรียนรู้อย่างอิสระตามบริบทของตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยตรง เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่เข้ากับ ลักษณะและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เกิดการตัดสินใจเลือกรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ประเมินความต้องการของตนเอง ตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เกิดการ ควบคุมตนเอง ประเมินตนเอง กำหนดความรับผิดชอบของตนเอง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และนำ ประสบการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในบริบทของตนเองดังกล่าวกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในชุมชน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจสิ่งที่ตนเองเรียนรู้ และสามารถสะท้อนคิดได้ว่า จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ต่อยอดอย่างไร ซึ่งในขั้นตอนการเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองดังกล่าวนี้ อาจเรียนคนเดียว หรือ เรียนรู้อบรมกับทีมย่อยก็ได้

2. การบริหารจัดการสมาชิกชุมชน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ที่ค้นพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชนมีลักษณะเป็นชุมชนบรรยากาศพลังบวก แบบยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการนั้น ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สำคัญว่า ในการเริ่มต้นชุมชนควรเป็นการรับสมัครสมาชิกเข้าร่วมเรียนรู้อย่างเต็มใจเป็นขั้นตอนที่ควรเปิดกว้าง โดยใช้ประเด็นการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางในการรวมตัวผู้ที่สนใจมาร่วมเรียนรู้อย่างอิสระ ให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงชุมชนนี้ได้อย่างเท่าเทียมกัน และเลือกเรียนรู้หรือฝึกฝนตนเองอย่างเป็นธรรมชาติร่วมกับเพื่อน โดยไม่จำกัดและไม่ตัดสินใจเข้าร่วมเพียงเพราะต้องการเรียนรู้ทางทฤษฎี ฝึกอบรม หรือเป็นคำสั่งจากต้นสังกัดเพียงเท่านั้น ดังนั้นการรับผู้เข้าร่วมตามความสนใจจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้สามารถพัฒนาไปสู่บรรยากาศพลังบวกดังเช่นผลการวิจัยนี้ได้ อีกทั้งความสนใจจะทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกสนุกและมีความสุขในการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกจะต้องควบคุมบรรยากาศ ประสานสัมพันธ์สมาชิกทุกคนในชุมชนให้อยู่ร่วมเรียนรู้ด้วยกัน ด้วยทัศนคติบวกให้มากที่สุด ส่งเสริมให้แต่ละคนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการ

ดังนั้นบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและขั้นตอนที่ถูกต้อง นำพาไปสู่การค้นหาคำตอบของการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ผู้อำนวยการความสะดวกควรสร้างความร่วมมือกับสมาชิกในชุมชนให้ร่วมกันสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โต้ตอบ ซักถาม ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ชื่นชมประสบการณ์และทักษะของผู้อื่น จึงจะสามารถพัฒนาบรรยากาศพลังบวกให้เกิดขึ้นได้

นอกจากนี้ผู้อำนวยการความสะดวกควรเป็นนักเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความคล่องตัว สามารถบริหารจัดการ เทคโนโลยีการสื่อสารในชุมชนให้มีความยืดหยุ่นเสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ 24 ชั่วโมง โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถสื่อสารหรือซักถามได้ตลอดเวลา นั้น ทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ทุกที่ ทุกเวลา อย่างไม่มีข้อจำกัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการสร้างโอกาสให้สามารถเข้าถึงข้อมูล อีกทั้งการสื่อสารแบบไม่จำกัดเวลานี้ ทำให้ยังเป็นการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างการเรียนรู้ตามอัธยาศัยของทุกคน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนกับเพื่อนทุกเมื่อที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการทบทวนข้อมูล หรือการหาคำตอบสำหรับคำถามที่เกิดขึ้นใหม่นอกเหนือจากตารางเวลาการเรียนรู้ในชุมชนฯ ที่กำหนดขึ้น

3. เทคโนโลยีสนับสนุน

จากข้อค้นพบของการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีการระดมสมองผ่านระบบประชุมแบบออนไลน์ และจากประสบการณ์ของผู้วิจัย ในการทำหน้าที่ผู้อำนวยการความสะดวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในกระบวนการดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยค้นพบว่า การเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ควรเตรียมพร้อมเสมอในด้านเทคโนโลยีสนับสนุนที่จำเป็น นอกจากจะอำนวยความสะดวกด้านการเรียนรู้แล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้เครื่องมือสื่อสาร และการผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างทันที่ ทั้งนี้ควรได้รับการฝึกทักษะด้านดิจิทัล แต่เสาะหาเทคโนโลยีสำหรับการประชุมรูปแบบใหม่อยู่เสมอ เพื่ออำนวยความสะดวกและยังช่วยให้เกิดความน่าสนใจในขณะเรียนรู้อีกด้วย เช่น การใช้เทคโนโลยีผสมผสานระหว่างการประชุมออนไลน์ กับการใช้เทคโนโลยีวาดภาพสร้างกรอบความคิด (Online Mindmap) ในขณะทีอสาสมัครกำลังระดมสมองอยู่ ทำให้สามารถสกัดองค์ความรู้ออกมาได้ทันที เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนควรมีลักษณะที่ส่งเสริมกำลังใจและพลังบวกเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างผลสำเร็จทั้งในระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้และระดับบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การส่งเสริมความเข้าใจและการตอบรับต่อความคิดรวมถึงการมีส่วนร่วมของทุกคน การสนับสนุนและเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังสามารถนำประสบการณ์ไปออกแบบการเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนแบบนำตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อต่อยอดผลงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอแนะปัจจัยความสำเร็จ หากองค์กรต้องการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

1.1 ข้อเสนอต่อสถาบันวิทยาลัยชุมชนในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากร

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนควรมีลักษณะส่งเสริมกำลังใจและพลังบวก เพื่อจะก่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งในชุมชนฯ และระดับบุคคล แต่การนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ ควรมีการปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และควรพัฒนาผู้อำนวยการความสะดวกให้เป็นผู้มีทักษะของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศและเอื้อต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องมีการออกแบบกระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะงานวิจัยนี้ ใช้รูปแบบการประเมินโดยการให้สมาชิกบอกเล่าเรื่องราวและประเมินด้วยตนเองโดยไม่กำหนดรูปแบบ ซึ่งไม่สามารถนำผลมาวิเคราะห์ในเชิงสถิติ

ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรมีการพินิจพิจารณานำชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้ที่สถาบันมีอยู่เดิม ก็จะทำให้ประโยชน์มากขึ้น

จากผลการสำรวจในชั้น R1 ที่พบว่า สถาบันวิทยาลัยชุมชนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการจัดฝึกอบรม และเรียนรู้ด้วยตัวเองจากบทเรียนออนไลน์โดยได้พัฒนาแพลตฟอร์ม ICCS MOOC และระบบสะสมหน่วยกิต ดังนั้นการนำรูปแบบการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปผสมผสาน ผสมเข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ที่สถาบันมีอยู่แล้ว จะช่วยให้บุคลากรรวมถึงผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนจากแพลตฟอร์มหรือการฝึกอบรมต่าง ๆ ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสร้างสรรค์ ในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการและสามารถสรุปความรู้ใหม่ที่จะนำไปปรับใช้กับบริบทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และตรงตามยุทธศาสตร์ของสถาบันวิทยาลัยชุมชนอย่างแท้จริง

1.2 ข้อเสนอต่อวิทยาลัยชุมชน 20 จังหวัดในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในชุมชน

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนคือจุดเริ่มต้นของการตั้งเป้าหมายที่พาไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการศึกษาความต้องการของชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ ซึ่งควรจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามบริบทของพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค และพัฒนาผู้สอนให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือ ฟ้า (Facilitator) ที่มีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งนี้การรับรู้ถึงความต้องการดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากการรับฟังในบรรยากาศที่เป็นมิตร และเอื้อต่อการบอกเล่าความต้องการแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ได้ตรงตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงควรจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองและเต็มไปด้วยกำลังใจ เพื่อให้ผู้เรียนบอกเล่าเรื่องของตนเองและพร้อมเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในชีวิตได้จริง

นอกจากนี้วิทยาลัยชุมชนสามารถนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปปรับปรุงให้ตรงตามบริบทของพื้นที่ และสามารถให้พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ เพราะแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้ดังกล่าวนั้น พัฒนามาจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตามหลักการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ “HEARTS” 6 ประการ ที่มีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ที่ระบุว่า ผู้ที่มีคุณสมบัติการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย การตัดสินใจเลือกรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ประเมินความต้องการ ตั้งเป้าหมาย ออกแบบการเรียนรู้ ควบคุมตนเอง ประเมินตนเอง มีความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรศึกษาและทดลองใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างออกไป เพื่อขยายขอบเขตและศึกษาความเป็นไปได้ของการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้มาใช้ในบริบทหรือรูปแบบที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาและทดลองกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน หรือกลุ่มผู้บริหาร เพื่อศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กร หรือ พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ และพัฒนาผู้อำนวยการความสะดวกให้ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.3 ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ให้มากขึ้นเพื่อให้เป็นตัวแทนประชากรที่ดี ซึ่งสามารถแสดงถึงความหลากหลายในคุณลักษณะ อายุ ประสบการณ์ การกระทำ หรือความเชื่อต่าง ๆ ที่อาจมีผลต่อผลการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.4 ควรศึกษาเรื่องการติดตามประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของสมาชิก และสามารถทราบความก้าวหน้าของการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.5 ควรศึกษาถึงบทบาทของการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ออนไลน์ หรือ “ฟาออนไลน์” (Online Facilitation) ในเชิงลึก เพราะการเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์นั้นมีความแตกต่างจากผู้อำนวยการความสะดวกโดยทั่วไปหรือในชั้นเรียนปกติ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่า ฟาออนไลน์ที่ดีควรมีบทบาทและทักษะอย่างไรบ้าง หรืออาจศึกษาเรื่อง “การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของฟา” หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของฟา” เป็นต้น



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน การนำ ชุมชนฯ ที่พัฒนาขึ้นไปขยายผลสู่กลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่อื่น

1. นางสาววนิดา สุภัทรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันวิทยาลัยชุมชน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนของสถาบันวิทยาลัยชุมชน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชาติ มัตติทานนท์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
3. ดร.ทิวากร เหล่าลือชา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร
ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ดร.สุภาวดี อิศณพงษ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนบุรีรัมย์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร.ทวนทัศน์ นิลดำ ผู้อำนวยการกองแผนงานและงบประมาณ สถาบันวิทยาลัยชุมชน
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการใช้ที่ดินและการจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. นางสาวครองสิน มิตะทั้ง หัวหน้ากลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันวิทยาลัยชุมชน
7. ดร.วชิราภรณ์ สุรณะสกุล ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
8. อาจารย์ ดร.พะเยาว์ พงษ์ศักดิ์ชาติ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
นพรัตน์วชิระ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9. ดร.สุธิมา เทียนงาม ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
10. ดร.พิทยา ทิพวงษา ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา International
and Multicultural Education, University of Hull ประเทศอังกฤษ
11. ดร.ปาริฉัตร พรายภู ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12. ดร.กฤติยา ฤทธิภักดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสตูล
13. ดร.มนัส จันทรพวง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนแพร่
14. ดร.เผด็จ เปล่งปลั่ง รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ ลิสุวรรณ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ พญ.ดร.สุพินดา คุณมี
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. ดร.วชิราภรณ์ สุรธนะสกุล ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์ ดร.เพียว พงษ์ศักดิ์ชาติ ตำแหน่งผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. นายแพทย์พิเชฐ บัญญัติ รองอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. รองศาสตราจารย์ เกสัชกร ดร. อนุชัย ธีระเรืองไชยศรี
รองผู้อำนวยการ โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
3. นางสาวพวงเพชร ฤทธิพรพันธุ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนพังงา
4. นายสุทธิศักดิ์ น้าทิพย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนปัตตานี
5. ดร.วชิราภรณ์ สุรธนะสกุล ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศลักษณ์ ทองขาว
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. ดร.กฤติยา ฤทธิภักดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสตูล
3. ดร.มนัส จันทรพ่วง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนแพร่
4. ดร.เผด็จ เปล่งปลั่ง รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสมุทรสาคร
5. นางสาวพวงเพชร ฤทธิพรพันธุ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนพังงา

ภาคผนวก ข วิเคราะห์ข้อความเครื่องมือวิจัย



**การวิเคราะห์แนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
ของผู้สอน และการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน
--- สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ---**

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน และการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน จำนวน 161 คน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ

แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน และการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน
<ul style="list-style-type: none"> ● การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย ความต้องการเรียนรู้ วางเป้าหมายและแผนการเรียนอย่างมีระบบ มีการแสวงหาแหล่งทรัพยากร จากนั้นทำการเลือกและนำมาประยุกต์เป็นกลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองที่อาจจะไม่เหมือนใคร และสามารถประเมินผลการเรียนด้วยตนเองได้ โดยจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม ● คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ ประกอบด้วย (1) เป็นผู้ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เป็นผู้ประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองได้ (3) เป็นผู้ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ได้ (4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง (5) เป็นผู้ควบคุมตนเอง (6) เป็นผู้ประเมินตนเอง (7) ผู้มีความรับผิดชอบตนเอง (8) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ (9) เป็นผู้ที่สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ และสามารถเรียนรู้กับผู้อื่นได้ (Self-directed Learner) ตามคำแนะนำของ (Brockett & Hiemstra, 2018; Griffin, 1983; Hiemstra, 1994; Knowles, 1975; Skager, 1979) 	<p>หมายถึง การปฏิบัติ และปัญหาที่พบ ระยะ 1 ปี ที่ผ่านมา (ปีการศึกษา 2565) ในการทำกิจกรรมใดๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน และการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน รวมถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และปัญหาที่พบ <ul style="list-style-type: none"> - ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง - ประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองได้ - ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ - ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง - ควบคุมตนเอง - ประเมินตนเอง - ความรับผิดชอบตนเอง - สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ● การจัดการเรียนการสอน และปัญหาที่พบ <ul style="list-style-type: none"> - บรรยากาศการเรียนรู้อย่างดี - มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก - การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน - เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ - เป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูกประเมิน - ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน - ช่วยผู้เรียนสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ ● ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้	
<ul style="list-style-type: none"> ● ความหมาย การรวมตัวกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่มีความประสงค์จะค้นคว้าประสบการณ์ใหม่ร่วมกันทั้งในด้านปฏิบัติและทฤษฎี หรือเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิดจนกว่าจะได้คำตอบและแนวปฏิบัติ ● คุณสมบัติผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ ฟา (Facilitator) 8 ประการ ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ 2) ผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก 3) ผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน 5) จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6) สนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ (Brockett & Hiemstra, 2018; Knowles, 1975; Nunan & Lamb, 1996; Smith & Lynch, 2010; ปิยนันท์ ฉายานพรัตน์, 2558; สมคิด อิศระวัฒน์, 2532; สุมาลี สังข์ศรี, 2544; อาชัญญา รัตนอุบล, 2559) 	

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อคำถามของแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน
และการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

แนวคิดพื้นฐาน	ข้อคำถาม	แนวทางการตอบ
<p>● การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p>- เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย ความต้องการเรียนรู้ วางเป้าหมายและแผนการเรียนอย่างมีระบบ มีการแสวงหาแหล่งทรัพยากร จากนั้นทำการเลือกและนำมาประยุกต์ เป็นกลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองที่อาจจะไม่เหมือนใคร และสามารถประเมินผลการเรียนด้วยตนเองได้ โดยจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม (Knowles (1980)</p> <p>- เป็นการกำกับตนเองให้เรียนรู้บางสิ่งบางอย่าง อย่างมีเป้าหมายและมีเส้นทางการเรียนรู้ที่ชัดเจน (Tough (1971)</p> <p>- มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง หรือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่จะสามารถแก้ปัญหาในชีวิตจริง และพัฒนาความสามารถของตนเองด้วยการแสวงหาความรู้โดยไม่รบกวนพึ่งพาผู้อื่น หรือองค์กร เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ความกล้าตัดสินใจ มีความพยายาม และมีการมองตนเองในแบบภาพรวมได้อย่างชัดเจนว่ามีเป้าหมายอย่างไร มีทัศนคติอย่างไร ต้องการเรียนรู้อย่างไร Griffin (1983); Hiemstra (1994)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตลอดปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยไม่รอให้สถาบันจัดฝึกอบรมให้ 2. ท่านเข้าใจดีเสมอว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร เรียนรู้ด้วยวิธีการอย่างไร แสวงหาแหล่งทรัพยากรจากที่ใด และเรียนรู้อะไร นำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร 3. ท่านมีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อยู่เสมอ วางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบ และดำเนินการตามแผนนั้น จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย 4. ท่านออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเสมอ ถึงแม้กลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองอาจจะไม่เหมือนใคร 5. ท่านสามารถควบคุมตนเองให้เรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ 6. ท่านมีการประเมินการเรียนรู้อะไรของตนเองเพื่อหาจุดบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ 7. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานตัวเองให้เรียนรู้จนกว่าจะประสบความสำเร็จ 8. ถึงแม้จะไม่มีรางวัลหรือแรงจูงใจใดๆ ท่านก็สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้ให้กับตัวเองได้เสมอ 9. หลังจากได้ความรู้ใหม่ ท่านมักจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเสมอ และพร้อมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น 	<p>การตอบข้อคำถามแบบ Rating Scale ประกอบด้วยสภาพทั่วไป และ ปัญหา ดังนี้</p> <p>สภาพทั่วไป มี 5 คำตอบ ได้แก่</p> <p>1 = ไม่เคย 2 = นานนานครั้ง 3 = บางครั้ง 4 = บ่อยครั้ง 5 = เสมอ</p> <p>ปัญหา มี 3 คำตอบ ได้แก่</p> <p>1 = ไม่มี 2 = มีบ้าง 3 = มีมาก</p>
<p>● การจัดการเรียนการสอน</p> <p>- ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยความพยายามของผู้สอนที่จะช่วยให้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. ตลอดปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา ท่านมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ 11. จากข้อ 10 กรุณาระบุปัญหาที่พบ - ปัญหาเรื่องกระบวนการสอน 	<p>มีปัญหา, ไม่มีปัญหา,</p> <p>เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ หรือระบุปัญหาอื่นเพิ่มเติม</p>

แนวคิดพื้นฐาน	ข้อความคำถาม	แนวทางการตอบ
<p>ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนด้านพฤติกรรม ความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งถือเป็น ภาระหน้าที่สำคัญของผู้สอนที่จะต้องจัด สถานการณ์ Good (1973)</p> <p>- กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของ ตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ ผู้อื่นเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทาง ทัศนคติ พฤติกรรม และได้รับองค์ ความรู้ใหม่ (Hough and Duncan (1970)</p> <p>- บทบาทผู้จัดการจัดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) บรรยากาศการเรียนรู้ 2) มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก 3) การวิเคราะห์ความต้องการของ ผู้เรียน 4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ 5) เป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูก ประเมิน 6) ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 7) ช่วยผู้เรียนสะท้อนคิดและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8) การฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ 	<p>- ปัญหาเรื่องสื่อการเรียนการสอน - ปัญหาอื่นๆ โปรดระบุ.....</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. ในการจัดการเรียนการสอนของท่านในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา ท่านมักจะให้ความสำคัญกับ บรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน 13. ท่านทำการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ก่อนที่จะสอนเสมอ เพื่อสอนให้ตรงตามกับผู้เรียน ต้องการ 14. ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ท่านมักจะ กระทำร่วมกับผู้เรียนเสมอ 15. ท่านเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เองทั้งหมด 16. บทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ของท่านส่วนใหญ่เป็นผู้สอนบรรยายหน้าชั้นเรียน 17. มีการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนเสมอ 18. ท่านคอยสนับสนุนผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การเรียนรู้เสมอ ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน 19. ท่านมักจะสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกลุ่มผู้เรียนอยู่เสมอ 20. ท่านฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเอง 	<p>การตอบข้อความแบบ Rating Scale ประกอบด้วยสภาพทั่วไป และ ปัญหา ดังนี้</p> <p>สภาพทั่วไป มี 5 คำตอบ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 = ไม่เคย 2 = นานนานครั้ง 3 = บางครั้ง 4 = บ่อยครั้ง 5 = เสมอ <p>ปัญหา มี 3 คำตอบ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 = ไม่มี 2 = มีบ้าง 3 = มีมาก
<p>● ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการ เรียนรู้ (ผู้วิจัยนำความคิดเห็นส่วนนี้ไป พัฒนาชุมชนตั้งต้น และนำปัญหาที่ วิเคราะห์ได้จากส่วนที่ 1 และ 2 เป็น ประเด็นในการเรียนรู้ในชุมชนฯ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 21. หากต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ท่านจะ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้สอน ในจังหวัดอื่น ได้ ท่านคิดว่าควรเป็นชุมชนใด 22. ระยะเวลาที่ท่านต้องการเรียนรู้ในชุมชนออนไลน์ 	<p>เลือก 1 คำตอบ</p> <p>ระบบ LMS, facebook, YouTube, WhatsApp, Instagram, Telegram, Twitter, Snapchat หรือ LINE</p> <p>- วันละ 3 ชั่วโมง - วันละ 6 ชั่วโมง - วันละกี่ชั่วโมงก็ได้ จนกว่าจะ ได้คำตอบ หรือความรู้ใหม่</p>

ภาคผนวก ค ตัวอย่างการศึกษาความสอดคล้อง



ตัวอย่างการศึกษาความสอดคล้อง
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน
และการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน
--- สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ---

คำชี้แจง : แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนใน
สถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

กรุณาให้คะแนนความสอดคล้องของข้อความตามเกณฑ์ต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ

- 1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมสอดคล้องหรือไม่
-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสมสอดคล้อง

ผู้วิจัยคำนวณค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{R}{N}$$

เมื่อ R = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการตัดสินข้อคำถาม

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าคำถามนั้นใช้ได้

ค่า IOC ที่คำนวณได้น้อยกว่า หรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าคำถามนั้นต้อง

ตัดออกหรือต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งผลการประเมินมีดังนี้

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน						
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ที่ วิทยาลัยชุมชน	1	1	1	1	1	
2. ในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา การแสวงหาความรู้ใหม่ของท่านเป็นแบบใดมากที่สุด <input type="checkbox"/> เข้าร่วมการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้ <input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ <input type="checkbox"/> เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน <input type="checkbox"/> เรียนรู้จากการสอบถามผู้รู้ <input type="checkbox"/> เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออนไลน์ เช่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชน <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... วิธีตอบ เลือกข้อที่ตรงตามความจริงเพียงข้อเดียว	0	1	1	1	1	ปรับแก้คำตอบ ให้มีความ ชัดเจนมากขึ้น
3. จากข้อ 2 เหตุผลของการเรียนรู้สิ่งใหม่คืออะไร <input type="checkbox"/> ต้องการพัฒนาตนเอง <input type="checkbox"/> เพื่อนำไปใช้ในการสอน <input type="checkbox"/> ต้องการแก้ปัญหาบางอย่างในการปฏิบัติงานทันที <input type="checkbox"/> ต้องการสร้างอาชีพเสริม <input type="checkbox"/> ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... วิธีตอบ เลือกข้อที่ตรงตามความจริงเพียงข้อเดียว	1	1	1	1	1	
4. ระดับการปฏิบัติ และปัญหาของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (1) ตลอดปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(2) ท่านมีการตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยไม่รอให้สถาบันจัดฝึกอบรมให้ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(3) ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองจากสื่อต่าง ๆ ได้	1	1	1	1	1	

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
ดี คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก						
(4) ท่านเข้าใจดีว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร เพื่ออะไร และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(5) ท่านเข้าใจดีว่าตนเองเหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้อย่างไร คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(6) ท่านรู้ว่าจะต้องแสวงหาแหล่งทรัพยากร ความรู้จากที่ได้ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(7) ท่านมีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้อยู่เสมอ และเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(8) ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้ที่มีระบบ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(9) ท่านดำเนินการตามแผนการเรียนรู้ที่วางไว้จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย ได้คำตอบ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(10) ท่านออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเสมอ ถึงแม้กลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองอาจจะไม่เหมือนใคร	1	1	1	1	1	

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>						
<p>(11) ท่านมั่นใจว่ากลวิธีในการเรียนรู้ที่ท่านออกแบบนั้นเหมาะสมกับตัวท่านที่สุด</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(12) ท่านเข้าใจดีว่ากลวิธีในการเรียนรู้ของท่าน จะช่วยให้ค้นหาความรู้ที่ต้องการได้อย่างแน่นอน</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(13) ท่านสามารถควบคุมตนเองให้เรียนรู้ตามแผนที่วางไว้</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(14) ท่านมีการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการเรียนรู้เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(15) ท่านจัดลำดับความสำคัญของการเรียนรู้ และสามารถควบคุมตนเองว่าต้องเรียนรู้อะไรก่อน-หลัง</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(16) ท่านมีวิธีการประเมินกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อหาจุดบกพร่อง และปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(17) ท่านสามารถประเมินผลได้ว่าตนเองบรรลุวัตถุประสงค์</p>	1	1	1	1	1	

ข้อความคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<p>ของการเรียนรู้แล้วหรือไม่</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>						
<p>(18) ท่านวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองเพื่อวางแผนพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(19) ท่านมีความรับผิดชอบต่อนเองให้เรียนรู้จนกว่าจะประสบความสำเร็จ</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(20) ท่านมีความเอาใจใส่ต่อประเด็นที่กำลังเรียนรู้ จนกว่าการเรียนรู้จะบรรลุเป้าหมาย</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(21) ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ของตัวเอง ถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะไม่เหมือนคนอื่นก็ตาม</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(22) ถึงแม้จะไม่มีรางวัลใดๆ ท่านก็สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อการเรียนรู้ให้กับตัวเองได้เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	0	1	1	ปรับแก้ตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว เรื่องการใช้คำที่ชัดเจนไม่
<p>(23) ท่านมีความพยายามที่จะกระตุ้นตัวเองให้ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p>	1	1	0	1	1	กำกวม

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก						
(24) ท่านมักเข้าร่วมกลุ่ม ชุมชน หรือสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นตนเองให้เรียนรู้เสมอ <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / มีปัญหา, ไม่มีปัญหา	1	1	1	1	1	
(25) หลังจากได้ความรู้ใหม่ ท่านมักจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเสมอ และพร้อมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(26) ท่านสนใจที่จะรับฟังประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้อื่น เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่หลากหลาย <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(27) ท่านคิดเสมอว่าการสื่อสารความรู้เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการแลกเปลี่ยน หรือแบ่งปันช่วยให้ความรู้เหล่านั้นถูกถ่ายทอด พัฒนา และต่อยอด <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน						
1.ตลอดปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา ท่านมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ <input type="checkbox"/> ไม่มีปัญหา <input type="checkbox"/> มีปัญหา	1	1	1	1	1	
2. จากข้อ 1 กรุณาระบุปัญหาที่พบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ปัญหาเรื่องกระบวนการสอน <input type="checkbox"/> ปัญหาเรื่องสื่อการเรียนการสอน <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....	1	1	1	1	1	
3. ระดับการปฏิบัติ และปัญหาของการจัดการเรียนรู้ด้วย						

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<p>การนำตนเอง</p> <p>(1) ท่านมักสร้างสรรค์ห้องเรียนให้มีบรรยากาศของการช่วยเหลือ แบ่งปัน เรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(2) ท่านเป็นผู้สร้างกิจกรรมที่น่าสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(3) ท่านเข้าใจและรู้วิธีการเชื่อมโยงระหว่างเนื้อหาการเรียนรู้กับประสบการณ์ชีวิตจริงของผู้เรียน</p> <p><u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(4) ท่านมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง มากกว่าทำการสอนอย่างเดียว</p> <p><u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(5) ท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทาง ที่เหมาะสม เพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p><u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(6) ท่านเป็นผู้สร้างและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม</p> <p><u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(7) ท่านวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนก่อนที่จะสอนเสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p>	1	1	1	1	1	

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก						
(8) ท่านจะสังเกต และพูดคุยกับผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์บริบทของผู้เรียนแต่ละคน คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(9) ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความประสงค์ หรือบอกความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(10) ท่านออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนเสมอ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(11) ท่านเลือกใช้วิธีการสอน และสื่อการสอนตามที่ต้องการ โดยพิจารณาถึงความถนัดของผู้เรียน และความเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(12) ท่านส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้เรียนออกแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(13) มีการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนเสมอ คำตอบ 1 = ไม่เคย, 2 = นานานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(14) ท่านสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์ของการเรียนรู้หรือไม่	1	1	1	1	1	

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>						
<p>(15) ท่านยินดีที่จะเป็นผู้ถูกประเมิน โดยยอมรับผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไข</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(16) ท่านคอยสนับสนุนผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เสมอ <u>ร่วมกับปัญหา</u> ถึงแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(17) ท่านเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนได้ดีเสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(18) ท่านมีความเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ในขณะที่เดียวกัน ก็ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง</p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(19) ท่านมักจะสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มผู้เรียนอยู่เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(20) ท่านเตรียมพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ</p> <p><u>คำตอบ</u></p> <p>1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก</p>	1	1	1	1	1	
<p>(21) ท่านให้ผู้เรียนฝึกการสะท้อนคิดเสมอ ว่าได้เรียนรู้อะไร</p>	1	1	1	1	1	

ข้อความคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
จะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก						
(22) ท่านฝึกทักษะให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองเสมอ <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก						
(23) ท่านฝึกให้ผู้เรียนมีความมั่นใจสัญญากับตนเองว่าจะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ในระยะเวลาที่กำหนด <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
(24) ท่านออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียนทั้งความรับผิดชอบต่อตนเอง และส่วนรวม <u>คำตอบ</u> 1 = ไม่เคย, 2 = นานนานครั้ง, 3 = บางครั้ง, 4 = บ่อยครั้ง, 5 = เสมอ / ระดับปัญหา 1 = ไม่มี, 2 = มีบ้าง, 3 = มีมาก	1	1	1	1	1	
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน						
1. หากต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ท่านจะสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่นได้ ท่านคิดว่าควรเป็นชุมชนแบบใด เหมาะสมที่สุด <u>คำตอบ</u> <input type="checkbox"/> ชุมชน Online <input type="checkbox"/> ชุมชน Onsite <input type="checkbox"/> ชุมชนแบบ Hybrid	1	1	1	1	1	
หากต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ท่านจะสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่นได้ ท่านคิดว่าควรเป็นชุมชนใด <input type="checkbox"/> ระบบ LMS <input type="checkbox"/> Faebook <input type="checkbox"/> YouTube <input type="checkbox"/> WhatsApp <input type="checkbox"/> Instagram <input type="checkbox"/> Telegram <input type="checkbox"/> Twitter <input type="checkbox"/> Snapchat	1	1	1	1	1	

ข้อความ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน					หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<input type="checkbox"/> LINE <input type="checkbox"/> Padlet <input type="checkbox"/> TikTok <input type="checkbox"/> อื่นๆ						
2. ระยะเวลาที่ท่านต้องการเรียนรู้ในชุมชนออนไลน์ 2.1 ความถี่ต่อสัปดาห์ <u>คำตอบ</u> <input type="checkbox"/> ทุกวัน <input type="checkbox"/> สัปดาห์ละ 1 วัน <input type="checkbox"/> สัปดาห์ละ 2 - 3 วัน <input type="checkbox"/> สัปดาห์ละ 4 - 5 วัน	1	1	1	1	1	
2.2 จำนวนชั่วโมงต่อวัน <u>คำตอบ</u> <input type="checkbox"/> วันละ 1-2 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> วันละ 2-3 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> วันละ 6 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> จนกว่าจะได้คำตอบ หรือความรู้ใหม่	1	1	1	1	1	
รวมคะแนน	0.98	1.00	0.97	1.00	1.00	
รวมคะแนนทั้งหมด	0.99					

ภาคผนวก ง เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือชุดที่ 1 : แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาการเรียนรู้อะไรและการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

เครื่องมือชุดที่ 2 : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับผู้บริหารของสถาบันวิทยาลัยชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

เครื่องมือชุดที่ 3 : แบบประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือชุดที่ 4 : แบบบันทึกการเรียนรู้ของอาสาสมัคร ประยุกต์ใช้จากสัญญาการเรียนรู้ (Learning Contract : LC) เป็นเครื่องมือให้กลุ่มตัวอย่างได้เชื่อมโยง เป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง และออกแบบวิธีการเรียนรู้ที่คิดว่าเหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างวินัยและสร้างค่านิยมสัญญากับตนเองว่าจะไปให้ถึงเป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มตัวอย่างจะเลือกเรียนรู้คนเดียวหรือร่วมกับเพื่อนก็ได้ ทั้งนี้จะสามารถหารือกับเพื่อนในชุมชนได้ตลอดเวลา

เครื่องมือชุดที่ 5 : สมุดบันทึกผู้วิจัย ใช้สำหรับบันทึกเหตุการณ์ ปรากฏการณ์ สิ่งที่เกิดขึ้น สังเกตเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ และการสะท้อนคิดของอาสาสมัครทั้งทางตรง (จากการสัมภาษณ์เฉพาะบุคคล) และทางอ้อม โดยการสังเกตที่เป็นทางการ (สังเกต การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง) และ อย่างที่ไม่เป็นทางการ (ตามสถานการณ์ และบริบท)

เครื่องมือชุดที่ 6 : ประเด็นสัมภาษณ์เพื่อถอดบทเรียน ครั้งที่ 1 – 3

เครื่องมือชุดที่ 7 : ประเด็นสรุปความรู้

เครื่องมือชุดที่ 8 : แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้แบบหน้าเดียว

เครื่องมือชุดที่ 9 : แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือชุดที่ 10 : แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและข้อเสนอแนะ ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ ไปสู่การขยายผล

เครื่องมือชุดที่ ①

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน
และการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน
--- สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ---**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร นิสิตระดับดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง โดยข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ที่ วิทยาลัยชุมชน.....
2. ในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมา การแสวงหาความรู้ใหม่ของท่านเป็นแบบใดมากที่สุด

<input type="checkbox"/> เข้าร่วมการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้	<input type="checkbox"/> เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ
<input type="checkbox"/> เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน	<input type="checkbox"/> เรียนรู้จากการสอบถามผู้รู้
<input type="checkbox"/> เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออนไซต์ เช่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชน	
<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....	
3. จากข้อ 2 เหตุผลของการเรียนรู้สิ่งใหม่คืออะไรมากที่สุด

<input type="checkbox"/> ต้องการพัฒนาตนเอง	<input type="checkbox"/> เพื่อนำไปใช้ในการสอน
<input type="checkbox"/> ต้องการแก้ปัญหาบางอย่างในการปฏิบัติงานทันที	<input type="checkbox"/> ต้องการสร้างอาชีพเสริม
<input type="checkbox"/> ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....

ข้อ	คำถาม	ระดับการปฏิบัติ					ระดับของปัญหา			ระบุปัญหา (ถ้ามี)
		สม่ำเสมอ <----- น้อยมาก					มาก <----- ไม่มี			
		5	4	3	2	1	3	2	1	
	เรียนรู้ พร้อมทั้งจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม									
3. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน										
7)	ท่านวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนก่อนที่จะสอนเสมอ									
8)	ท่านจะสังเกต และพูดคุยกับผู้เรียนเพื่อวิเคราะห์บริบทของผู้เรียนแต่ละคน									
9)	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น ที่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ตลอดเวลา									
4. เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการ										
10)	ท่านออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนเสมอ									
11)	ท่านเลือกใช้วิธีการสอน และสื่อการสอนตามที่ผู้เรียนต้องการ โดยพิจารณาถึงความถนัดของผู้เรียน และความเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา									
12)	ท่านส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้เรียนออกแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง									
5. เป็นทั้งผู้ประเมินและเป็นผู้ถูกประเมิน										
13)	มีการประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียนเสมอ									
14)	ท่านสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์ของการเรียนรู้หรือไม่									
15)	ท่านยินดีที่จะเป็นผู้ถูกประเมิน โดยยอมรับผลการประเมินและปรับปรุงแก้ไข									
6. สนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้สอนสถาบันวิทยาลัยชุมชน

1. หากต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ท่านจะสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่นได้ ท่านคิดว่าควรเป็นชุมชนแบบใด เหมาะสมที่สุด

<input type="checkbox"/> ชุมชน Online	<input type="checkbox"/> ชุมชน Onsite	<input type="checkbox"/> ชุมชนแบบ Hybrid
---------------------------------------	---------------------------------------	--
- 1.1 ควรใช้สื่อสังคมออนไลน์ใด ในการสร้างชุมชน Online หรือ แบบ Hybrid สำหรับผู้สอนสถาบันวิทยาลัยชุมชน

<input type="checkbox"/> ระบบ LMS	<input type="checkbox"/> Facebook	<input type="checkbox"/> YouTube	<input type="checkbox"/> WhatsApp
<input type="checkbox"/> Instagram	<input type="checkbox"/> Telegram	<input type="checkbox"/> Twitter	<input type="checkbox"/> Snapchat
<input type="checkbox"/> LINE	<input type="checkbox"/> Padlet	<input type="checkbox"/> TikTok	<input type="checkbox"/> อื่นๆ
2. ระยะเวลาที่ท่านต้องการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับผู้สอนในจังหวัดอื่น
 - 2.1 ความถี่ต่อสัปดาห์

<input type="checkbox"/> ทุกวัน	<input type="checkbox"/> สัปดาห์ละ 1 วัน
<input type="checkbox"/> สัปดาห์ละ 2 - 3 วัน	<input type="checkbox"/> สัปดาห์ละ 4 - 5 วัน
 - 2.2 จำนวนชั่วโมงต่อวัน

<input type="checkbox"/> วันละ 1-2 ชั่วโมง	<input type="checkbox"/> วันละ 2-3 ชั่วโมง
<input type="checkbox"/> วันละ 6 ชั่วโมง	<input type="checkbox"/> จนกว่าจะได้คำตอบ หรือความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม
ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

มิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร
ผู้วิจัย

เครื่องมือชุดที่ ②

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร นิสิตระดับดุขุฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ

เพื่อทราบข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์สถาบันวิทยาลัยชุมชน ด้านการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

ลักษณะของเครื่องมือฉบับนี้

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบปลายเปิดมี 4 ตอน จำนวน 9 ข้อ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนต้องการพัฒนาตนเองโดยไม่รอให้องค์กรจัดฝึกอบรมให้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มที่ตนเองได้จากการวินิจฉัย ความต้องการเรียนรู้ของตนเอง มีการวางแผนการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างมีระบบ มีการแสวงหาแหล่งทรัพยากร จากนั้นทำการเลือกและนำมาประยุกต์เป็นกลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองที่อาจจะไม่เหมือนใคร และสามารถประเมินผลการเรียนด้วยตนเองได้ โดยจะ
ได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

2. คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 9 ประการ ประกอบด้วย (1) เป็นผู้ตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เป็นผู้ประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของตนเองได้ (3) เป็นผู้ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ได้ (4) เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง (5) เป็นผู้ควบคุมตนเอง (6) เป็นผู้ประเมินตนเอง (7) ผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (8) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ (9) เป็นผู้ที่สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ และสามารถเรียนรู้กับผู้อื่นได้ (Self-directed Learner)

3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่มีความประสงค์จะค้นคว้าประสบการณ์ใหม่ร่วมกันทั้งในด้านปฏิบัติและทฤษฎี หรือเพื่อการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิดจนกว่าจะได้คำตอบและแนวปฏิบัติ

4. คุณสมบัติผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 8 ประการ ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ 2) ผู้อำนวยการความสะอาด 3) ผู้วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 4) ออกแบบการเรียนรู้ได้ตามที่ผู้เรียนต้องการหรือออกแบบร่วมกับผู้เรียน 5) จัดเตรียมเครื่องมือการประเมินให้เหมาะสม 6) สนับสนุนและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิดและต่อยอดความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และ 8) ฝึกให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์,

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ความเชี่ยวชาญ.....

ตอนที่ 2 ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน

1. สถาบันวิทยาลัยชุมชนมีแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์สถาบันวิทยาลัยชุมชน ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนอย่างไร

.....
.....

2. ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับผลการสำรวจสภาพและปัญหาด้านการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน จากขั้นตอนที่ 1 (หลังจากสำรวจแล้ว พบว่า ผู้สอนมีปัญหาด้านการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และการออกแบบการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน)

.....
.....

3. จากข้อ 2 ผู้วิจัยนำประเด็นที่ค้นพบจากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นหัวข้อการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อทดลองในการวิจัยครั้งนี้ ท่านมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างไร

.....
.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

1. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ “กรอบแนวคิดการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน”

.....

.....

2. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ “กรอบแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน”

.....

.....

3. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน”

.....

.....

4. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับ “กรอบแนวคิดกระบวนการทดลองชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน”

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

มิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร

ผู้วิจัย

เครื่องมือชุดที่ ③

แบบประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร นิสิตระดับคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ

เพื่อทราบข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน (ชุมชนต้นแบบ) ก่อนนำไปทดลอง

คำจำกัดความ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการนำตนเอง คือ การรวมตัวกันของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป บนกลุ่มสังคมออนไลน์ที่ประกอบด้วย กลุ่มเฟซบุ๊กแบบปิด การประชุมออนไลน์แบบพบหน้ากัน และการส่งข้อความส่วนตัวพูดคุยระหว่างกันได้อย่างอิสระ เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นหาคำตอบในประเด็นต่าง ๆ อย่างเต็มที่ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้เลือกวิธีการได้อย่างยืดหยุ่นแบบผสมผสานตามบริบทของตนเอง

วัตถุประสงค์ของชุมชน คือ

1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในรูปแบบการเรียนรู้ที่เลือกเอง
2. เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง การที่ผู้สอนสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนได้ ซึ่งแผนดังกล่าวเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของตัวเองในชุมชนฯ

เป้าหมายเชิงผลผลิตของชุมชนฯ

1. สร้างความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ ร่วมกัน เพื่อนำประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ และต่อยอด
2. นำความรู้ที่สรุปได้จากชุมชนฯ มาพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองภายใต้แนวคิดที่กำหนดร่วมกัน

(ร่าง) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนฯ 4 ช่วง

ช่วงที่ 1 **ขั้นเตรียมการก่อนทดลอง** ประกอบด้วย 3 กิจกรรม

1. รับสมัครกลุ่มอาสาสมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนชวนคิด
2. สื่อสารชี้แจง และอธิบายรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนฯ
 - 2.1 สื่อสารลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 สื่อสารวัตถุประสงค์และเป้าหมายของชุมชนฯ
 - 2.3 การเลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามบริบทของตนเองอย่างอิสระ
 - 2.4 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตารางรายการเรียนรู้
3. การถอดบทเรียนครั้งที่ 1 บอกเล่าประสบการณ์เดิม

ช่วงที่ 2 **ขั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ** ประกอบด้วย 4 กิจกรรม

1. กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ ในแบบบันทึกการเรียนรู้ (Learning contract)
2. ทบทวนเป้าหมายของชุมชน และตั้งคำถามชวนคิดเพื่อนำไปสู่การค้นหาคำตอบ
3. นำเสนอแหล่งเรียนรู้ เป็นทางเลือกในการเรียนรู้ โดยให้แต่ละคนได้เลือกรูปแบบการเรียนรู้ตามบริบทของตนเองอย่างอิสระซึ่งอาจมีหลายวิธี หรือวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้ โดยใช้เวลาในการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นประมาณ 100 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 3 สัปดาห์
4. ถอดบทเรียนครั้งที่ 2 อธิบายเหตุผลที่เลือกรูปแบบการเรียนรู้ และนำเสนอแนวทางที่ตนเลือกและเป้าหมายการเรียนรู้

ช่วงที่ 3 **อาสาสมัครรวบรวมองค์ความรู้ และสรุปความรู้** ประกอบด้วย 4 กิจกรรม

1. ถอดบทเรียนครั้งที่ 3 บอกเล่าประสบการณ์การเรียนรู้
2. สังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงจากประสบการณ์ของอาสาสมัครในชุมชน
3. สรุปความรู้ เป็นกระบวนการสังเคราะห์ความรู้เพื่อนำไปใช้ และให้เป็นความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ ด้วยวิธีการแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิจารณ์ซึ่งกันและกัน โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีหรือประสบการณ์การเรียนรู้
4. เสนอ (ร่าง) แบบฟอร์มแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ช่วงที่ 4 **การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ประกอบด้วย 2 กิจกรรม

1. นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละทีม
2. วิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อสรุปถึงการนำแผนฯ ไปพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

.....

คำชี้แจง : แบบประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน (ชุมชนต้นแบบ) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเหมาะสม / สอดคล้องของ ชุมชนฯ ของการวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ ชุมชนฯ มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองจริง แบ่งออก 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ความเหมาะสมของประเด็นเรียนรู้

ตอนที่ 4 ความเหมาะสมกับขั้นตอนการทดลอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด..... ความเชี่ยวชาญ.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	หลักการ แนวคิดและทฤษฎี ที่นำมาออกแบบเป็นกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน						
2.	“วัตถุประสงค์ของชุมชนฯ” มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย						
3.	“ชุมชนออนไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊กแบบปิด” มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย						
4.	“เป้าหมายเชิงผลผลิต” มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย						
5.	“วิธีการเรียนรู้ในชุมชนฯ” มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย						

ตอนที่ 3 ความเหมาะสมของประเด็นเรียนรู้

เป็นการศึกษาความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ที่เป็นผลการสำรวจสภาพและปัญหาด้านการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน จากขั้นตอนสำรวจและสัมภาษณ์

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ที่ 1 : “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน ควรเป็นอย่างไร ”						
2.	ความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ที่ 2 (ได้จากผลสำรวจขั้นตอนที่ 1) “การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ควรเป็นอย่างไร ”						
3.	ความเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้ที่ 3 (ได้จากผลสำรวจขั้นตอนที่ 1) “การออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนควรเป็นอย่างไร”						

ตอนที่ 4 ความเหมาะสมของ (ร่าง) กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนฯ

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ช่วงที่ 1 ชั้นเตรียมการก่อนทดลอง						
2.	ช่วงที่ 2 ชั้นเลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ						
4.	ช่วงที่ 3 รวบรวมองค์ความรู้ และสรุปความรู้						
5.	ช่วงที่ 4 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

จากการประเมินความเหมาะสมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน (ชุมชนต้นแบบ) แล้วมีความเห็นว่า

- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมแล้ว สามารถนำไปทดลองใช้ได้
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงตามที่เสนอแนะก่อนนำไปทดลอง
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ยังไม่มีความเหมาะสม

ลงชื่อ..... ผู้ตรวจประเมิน
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

มิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร
ผู้วิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เครื่องมือชุดที่ ④
แบบบันทึกการเรียนรู้ของอาสาสมัคร

เพื่อให้กลุ่มอาสาสมัครที่เข้าร่วมการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ด้วยตัวเองและจดบันทึกเหตุการณ์ และความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตนเองเลือก ซึ่งการจดบันทึกนี้จะช่วยให้ทราบถึงเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองและเป็นการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นการสร้างวินัยการเรียนรู้เพื่อควบคุมตนเองให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้

ชื่อ - สกุล

นามสมมติ.....

สังกัด.....

วัน/เดือน/ปี	คำถามการเรียนรู้ หรือปัญหาที่ ต้องการคำตอบ	แนวคิด ที่ควรทำ	วิธีการเรียนรู้ / สิ่งปฏิบัติ	สิ่งที่ได้เรียนรู้ / สิ่งที่ค้นพบ หรือ จุดแข็งที่ทำได้	จะนำความรู้ไป ออกแบบแผนการ จัดการเรียนรู้อย่างไร

เครื่องมือชุดที่ ⑥

ประเด็นสัมภาษณ์เพื่อถอดบทเรียน

สำหรับใช้ในกระบวนการถอดบทเรียน เป็นกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบไม่จำกัดเวลา เพื่อให้กลุ่มอาสาสมัครผู้สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนได้สะท้อนคิด บอกเล่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้จัดบันทึกและสรุปประเด็น

วัน/เดือน/ปี	ถอดบทเรียนครั้งที่	ช่วงเวลา	ประเด็น	ผลการวิเคราะห์	
				สรุปประเด็น	ทัศนคติ
	1	ช่วงเริ่มต้น การทดลอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2. ประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับการสอน 3. เหตุผลที่สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ในชุมชนนี้ 4. ความรู้สึกที่จะได้เรียนรู้ร่วมกับผู้สอนจากวิทยาลัยชุมชนจังหวัดอื่น 5. การประเมินตนเอง 6. ความคาดหวังกับการเรียนรู้ในชุมชนนี้ 		
	2	ช่วงระหว่าง การทดลอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำเสนอแบบบันทึกการเรียนรู้ 2. ความรู้สึกที่ได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง 3. เหตุผลที่ตัดสินใจเลือกวิธีเหล่านั้น 4. ประเมินตนเอง 5. ประเมินชุมชน 		
	3	ช่วงท้าย การทดลอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสบการณ์การเรียนรู้กับเส้นทางที่ตนเลือก และสิ่งที่ค้นพบ บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้แล้วหรือไม่ จะนำไปใช้กับผู้อื่นได้อย่างไรบ้าง 2. สิ่งที่คุณวิจัยได้เรียนรู้ 3. ประเด็นที่ทุกคนได้เรียนรู้เพิ่มเติม 4. ประเมินตนเอง 5. ประเมินชุมชน 		

เครื่องมือชุดที่ ๗

ประเด็นสรุปความรู้

สำหรับใช้ในกระบวนการ ระดมสมอง แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยผู้วิจัยทำการ สกัดกลั่นกรองความรู้ของแต่ละคน วิเคราะห์ร่วมกับความรู้ของทีม ให้เป็นความรู้ใหม่ที่สามารถนำไป พัฒนาต่อยอดได้ จากนั้นร่วมกันแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิจารณ์ความรู้นั้น และรวบรวมหรือ ผนวกความรู้เข้ากับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่สังเคราะห์ได้ และประสบการณ์ที่ เกิดขึ้นในชุมชน ร่วมกับความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยชุมชนด้านการออกแบบการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง และเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตั้งชื่อความรู้เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด

ประเด็นสรุปความรู้	วิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎี	ความรู้ที่สรุปได้	การนำความรู้ไปดำเนินการต่อ
(1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรเป็นอย่างไร	แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		
(2) การออกแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรเป็นอย่างไร	แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		
(3) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับผู้เรียนควรเป็นอย่างไร	แนวคิดการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		

เครื่องมือชุดที่ ⑧

แบบฟอร์ม (ร่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองแบบหน้าเดียว (กลุ่มอาสาสมัครออกแบบร่วมกัน)

รายวิชา.....

ชื่อหน่วยการเรียนรู้.....

วัตถุประสงค์การเรียนรู้.....

ผลลัพธ์การเรียนรู้.....

ระยะเวลา.....

แนวคิดหลัก.....

เนื้อหา / สาระสำคัญ	กิจกรรม	บทบาท / การสนับสนุน ของผู้สอน	สื่อ / เทคโนโลยี สนับสนุน	วิธี ประเมินผล	เกณฑ์การ ประเมิน
	X คำถามชวนคิด O การเรียนการสอนจัดใน ห้องเรียน ✓ ผู้เรียนเลือกเอง				

สำหรับผู้เรียน และผู้สอน (ฟา) ถอดบทเรียนร่วมกันเมื่อสิ้นภาคการศึกษา

- มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น ลงมือปฏิบัติอย่างไร
- พบปัญหาอะไรบ้าง และแก้ปัญหาอย่างไร
- แลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อตอบคำถาม X ร่วมกัน
- ได้เรียนรู้ประสบการณ์ชีวิตอะไรเพิ่มเติมบ้าง และจะนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร
- บอกเล่าความรู้สึกของการเรียนรู้ที่ผ่านมา
- เปิดตัวรายชื่อ “ฟาสิกลับ” เล่าประสบการณ์และ
ความรู้สึก

เครื่องมือชุดที่ ๑

แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ

เพื่อทราบข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน ก่อนนำไปเผยแพร่

คำจำกัดความ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่มีความประสงค์จะค้นคว้าประสบการณ์ใหม่ร่วมกันทั้งในด้านปฏิบัติและทฤษฎี หรือเพื่อการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยสร้างให้เกิดบรรยากาศของความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกัน จนกว่าจะได้คำตอบ

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนต้องการพัฒนาตนเองโดยไม่รอให้องค์กรจัดฝึกอบรมให้ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มที่ตนเองได้จากกรณีวิจัย ความต้องการเรียนรู้ของตนเอง มีการวางแผนและแผนการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างมีระบบ มีการแสวงหาแหล่งทรัพยากร จากนั้นทำการเลือกและนำมาประยุกต์เป็นกลวิธีในการเรียนรู้ของตนเองที่อาจจะไม่เหมือนใคร และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ โดยจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

ผู้จัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ ฟา (Facilitator) หมายถึง บุคคลผู้สร้างกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการใช้อุบายของชุมชนฯ อย่างสร้างสรรค์ พัฒนาพลังบวกให้เกิดขึ้นในชุมชนให้มากที่สุด เป็นผู้ตั้งคำถามชวนคิด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และชื่นชมทักษะของสมาชิกในชุมชนฯ เสริมสร้างกำลังใจของสมาชิกทุกคน ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้ที่ทำหน้าที่นี้ คือตัวผู้วิจัยเอง

พาลิกลับ หมายถึง สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ๆ คนใดคนหนึ่ง ที่มีทัศนคติบวกและช่วยสร้างบรรยากาศในชุมชน ๆ อย่างไม่เปิดเผยตัว โดยใช้วิธีการพูดชื่นชมทักษะและความสามารถของสมาชิกคนอื่น ๆ หรือพูดให้กำลังใจเพื่อนเมื่อยามมีปัญหา อีกทั้งเป็นผู้ตั้งคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพลังบวก ที่จะขับเคลื่อนบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

พลังบวก หมายถึง แรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เกิดบรรยากาศของการพูดและกระทำสิ่งใดในเชิงสร้างสรรค์เท่านั้น มีการให้กำลังใจผู้อื่นอย่างเข้าใจ ชื่นชมทักษะความสามารถของผู้อื่นอย่างจริงใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน

คำถามชวนคิด หมายถึง ข้อคำถามปลายเปิดที่ช่วยให้ผู้ต้องหาคำตอบด้วยการคิดวิเคราะห์ในหลายแง่มุม เพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุด และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน

หลักการชวนคิด หมายถึง หลักการที่เกิดจากการการสรุปความรู้ในชุมชนฯ สำหรับงานวิจัยนี้เท่านั้น ซึ่งหากนำหลักการไปใช้กับชุมชนฯ ในบริบทอื่น ควรพิจารณาและปรับเปลี่ยนหลักการให้เหมาะสมกับบริบทก่อนนำไปใช้จริง

บรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นกันเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกันที่จะเอื้อให้สมาชิกในชุมชนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แสดงความคิดเห็นอย่างผ่อนคลาย ไม่กดดันมีบรรยากาศเป็นมิตร สำหรับงานวิจัยนี้ เป็นบรรยากาศของปฏิสัมพันธ์ในชุมชนออนไลน์ สมาชิกแสดงความคิดเห็นโดยการพิมพ์โต้ตอบได้ภาพ หรือการพูดคุยผ่านวิดีโอออนไลน์

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปสามารถสรุปความรู้ของตนเอง และมานำเสนอให้เพื่อนหรือกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น โดยเจ้าของความรู้พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น และปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่เดียวกันก็สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมวิพากษ์ความรู้ของผู้อื่นได้ ซึ่งในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้อาจจะเกิดความรู้ใหม่และสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบออนไลน์ โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถ แชร์ โปส แสดงความคิดเห็นในชุมชนออนไลน์อย่างอิสระ

การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ประสบการณ์จากการเล่าเรื่อง และสรุปความรู้จากประสบการณ์ดังกล่าว โดยใช้ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ฟังอย่างเข้าใจ ไม่ตีความจากความรู้สึกในทันที พยายามทำความเข้าใจผู้พูดแบบเอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากที่สุด

การสรุปความรู้ หมายถึง กระบวนการสังเคราะห์ความรู้จากประสบการณ์การทำงานออกมาใช้เป็นความรู้ที่พร้อมนำไปใช้ต่อยอดได้ ซึ่งอาจออกมาเป็นบทเรียน แนวปฏิบัติ หลักการหรือความรู้ที่ชัดเจน โดยใช้วิธีการสังเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีฐานราก

แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนการสอนในแต่ละครั้งว่าจะสอนเนื้อหาอะไร มีจุดประสงค์เพื่ออะไร จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างไรบ้าง ใช้สื่อใดในการเรียนรู้ และใช้วิธีการวัดผล ประเมินผลอย่างไร สำหรับการวิจัยนี้ใช้รูปแบบการทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองแบบ หน้าเดียว โดยใช้วิธีการเขียนเฉพาะใจความสำคัญเท่านั้น

คำชี้แจง : แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเหมาะสม / สอดคล้องของแผนฯ ของการวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำไปปรับปรุงแก้ไข ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปเผยแพร่ แบ่งออก 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ – นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ความเชี่ยวชาญ.....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	กำหนดรายวิชาเหมาะสม						
2.	ผลลัพธ์การเรียนรู้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม						
3.	เกณฑ์การประเมินมีความชัดเจน						
4.	เวลาในการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสม						
5.	สาระสำคัญมีความเหมาะสม						

ข้อ	หัวข้อประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
6.	กำหนดบทบาท / การสนับสนุนของผู้สอนชัดเจน						
7.	สื่อ / เทคโนโลยีสนับสนุน						
8.	วิธีประเมินผลชัดเจน						
9.	ประเด็นการถอดบทเรียนหลังการสอนเป็นประโยชน์						
10.	สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้อย่างเหมาะสม						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้

.....

.....

จากการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน
แล้วมีความเห็นว่า

- แผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมดีแล้ว สามารถนำไปใช้ได้จริง
- แผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงตามที่เสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง
- แผนการจัดการเรียนรู้ ยังไม่มีความเหมาะสม

ลงชื่อ..... ผู้ตรวจประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

มิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร
ผู้วิจัย

เครื่องมือชุดที่ ⑩

**แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
และข้อเสนอแนะ ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้
ไปสู่การขยายผล**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร นิสิตระดับดุขุฎีบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษานอกระบบโรงเรียน
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ

เพื่อทราบข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและ
ข้อเสนอแนะ ในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปสู่การขยายผล

ลักษณะของเครื่องมือฉบับนี้

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อสัมภาษณ์ในรูปแบบเจาะลึก (In-depth interview) เพื่อช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน การจัดการศึกษาตลอดชีวิต และด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับผลการวิจัย และการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปสู่การขยายผลในพื้นที่อื่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์,

ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ความเชี่ยวชาญ.....

ตอนที่ 2 ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปสู่การขยายผล

1. ท่านคิดว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียน มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....
.....

2. ท่านคิดว่าหากนำ ชุมชนฯ นี้ไปใช้ขยายผลกับผู้สอนในพื้นที่อื่นของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ควรมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร ใครควรมีบทบาท หรือให้การสนับสนุนเพิ่มเติมบ้าง

.....

.....

3. ท่านคิดว่า “การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้สอนในสถาบันวิทยาลัยชุมชน” มีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเพิ่มเติมอะไรก็บ้าง อย่างไร

.....

.....

4. ท่านคิดว่า “กระบวนการเรียนรู้” ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ หากจะนำไปใช้ประโยชน์จริง ควรเพิ่มเติมอะไรบ้าง อย่างไร

.....

.....

5. ท่านคิดว่า “ความรู้” ที่เกิดขึ้นในชุมชนฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ หากจะนำไปใช้ประโยชน์จริง ควรเพิ่มเติมอะไรบ้าง อย่างไร

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์

ต่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

มิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร

ผู้วิจัย

บรรณานุกรม

- Berry, R. S. (1999). Collecting data by in-depth interviewing.
- Blumberg, P. (2000). Evaluating the evidence that problem-based learners are self-directed learners: A review of the literature.
- Brockett, R. G., & Hiemstra, R. (2018). *Self-direction in adult learning: Perspectives on theory, research and practice*. Routledge.
- Brown, A., & Voltz, B. (2005). Elements of Effective e-Learning Design. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 6.
<https://doi.org/10.19173/irrodl.v6i1.217>
- Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. (2007). *Learning in adulthood: A comprehensive guide*. Jossey-Bass.
- Chang, S. (2004). Online Learning Communities with Online Mentors (OLCOM): A Model of Online Learning Communities. *Quarterly Review of Distance Education*.
- Charungkaittikul, S., & Henschke, J. (2014). Strategies for developing a sustainable learning society: An analysis of lifelong learning in Thailand. *International review of education*, 60, 499-522. <https://doi.org/10.1007/s11159-014-9444-y>
- Ching Mok, M. (2012). Self-directed learning, oriented assessments in the Asia-Pacific. In: New York: Springer.
- Collins, J. (2004). Education techniques for lifelong learning: principles of adult learning. *Radiographics*, 24(5), 1483-1489.
- Cranton, P. (1992). *Working with adult learners*. ERIC.
- de Vasconcelos, J. B., Sousa, S., Lamas, D. R., & Shmorgun, I. (2011). Tracking online learning communities using ontologies.
- Ellinger, A. D. (2004). The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, 6(2), 158-177.
- Fichten, C., Barile, M., & Asuncion, J. V. (1999). *Learning Technologies: Students with Disabilities in Postsecondary Education. Final Report to the Office of Learning Technologies [and] Appendix*. ERIC.

- Garrison, D. (2009). Communities of Inquiry in Online Learning. *Encyclopedia of Distance Learning*, 352-355. <https://doi.org/10.4018/978-1-60566-198-8.ch052>
- Geng, S., Law, K. M., & Niu, B. (2019). Investigating self-directed learning and technology readiness in blending learning environment. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 17.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*.
- Griffin, V. R. (1983). *Self-directed adult learners and learning*. Peer Assistance Network in Experiential Learning, National Society for
- Grow, G. O. (1991). Teaching learners to be self-directed. *Adult Education Quarterly*, 41(3), 125-149.
- Guglielmino, L. M., & Long, H. B. (1987). Self-directed learning readiness and performance in the workplace. *Higher Education*, 16(3), 303-317.
- Harris, D. E. (1985). Synergogy By Jane Srygley Mouton and Robert R. Blake. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Publishers, 1984. *NASSP Bulletin*, 69(479), 104-105. <https://doi.org/10.1177/019263658506947924>
- Hiemstra, R. (1994). Self-directed learning. *The sourcebook for self-directed learning*, 920.
- Hough, B., & Duncan, K. (1970). *Teaching description and analysis*.
- Houle, C. (1961). *The Inquiring Mind*. The University of Wisconsin Press. In: Madison.
- Hrastinski, S. (2009). A theory of online learning as online participation. *Computers & Education*, 52, 78-82. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2008.06.009>
- Ke, F., & Hoadley, C. (2009). Evaluating Online Learning Communities. *Educational Technology Research and Development*, 57, 487-510. <https://doi.org/10.1007/s11423-009-9120-2>
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*.
- Knowles, M. S. (1977). Adult learning processes: Pedagogy and andragogy. *Religious Education*, 72(2), 202-211.
- Knowles, M. S. (1980). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. In: tion Press, New York.
- Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species*. TX: Gulf Publishing.
- Knowles, M. S. (1986). *Using learning contracts*. Jossey-Bass.

- Knowles, M. S. (1989). *The making of an adult educator*. CA: Jossey-Bass.
- Kolb, D. A., Boyatzis, R. E., & Mainemelis, C. (2001). Experiential learning theory: Previous research and new directions. *Perspectives on thinking, learning, and cognitive styles*, 1(8), 227-247.
- Krejcie & Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*.
- Kroth, M., Taylor, B., Lindner, L., & Yopp, M. (2009). Improving your teaching using synergistic andragogy.
- Lieb, S., & Goodlad, J. (2005). Principles of adult learning. In: Best Practice Resources.
- Likert, R. A. (1932). *Technique for the Measurement of Attitude*. Archives Psychological.
- Lock, J., Eaton, S. E., & Kessy, E. (2017). Fostering self-regulation in online learning in K-12 education. *Northwest Journal of Teacher Education*, 12(2), 2.
- Longworth, N., & Davies, W. K. (1996). *Lifelong Learning: New Vision, New Implications, New Roles for People, Organizations, Nations and Communities in the 21st Century*. ERIC.
- Luckin, R., & Weatherby, K. (2012a). Online learning communities in context. *Int. J. of Web Based Communities*, 8, 440-454. <https://doi.org/10.1504/IJWBC.2012.049559>
- Luckin, R., & Weatherby, K. (2012b). Online learning communities in context. *International Journal of Web Based Communities*, 8(4), 440-454.
- Lynch, D. (2012). *Preparing Teachers in Times of Change: Teaching Schools, Standards, New Content and Evidence*. National Library of Australia Cataloguing-in-Publication Entry.
- Merriam, S. B., Caffarella, R. S., & Baumgartner, L. M. (2007). Learning in adulthood: A comprehensive guide. In: SAGE PUBLICATIONS INC 2455 TELLER RD, THOUSAND OAKS, CA 91320 USA.
- Mouton, J. S., & Blake, R. R. (1985). Synergogy: A new strategy for education, training and development. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 5(3), 162.
- Mynott, J. & Michel, D. (2022). The invisible leader: Facilitation in Lesson Study. *Ed Process Int J*, 11(3 (2022)), 48-61.

- Nunan, D., & Lamb, C. (1996). *The self-directed teacher: Managing the learning process. Cambridge Language Education series.*
- Osborne, M. (2014). Why lifelong learning and why learning cities? *Pedagogy, 86*(7), 1067-1077.
- Pike, R. W. (2003). *Creative training techniques handbook: Tips, tactics, and how-to's for delivering effective training.* Human Resource Development.
- Rappel, L. (2017). Self-Direction in On-line Learning. *Journal of Educational System, 1*(1), 6-14.
- Ridge, E. (2013). The self-directed teacher: managing the learning process. *Per Linguam, 12.* <https://doi.org/10.5785/12-1-213>
- Riel, M., & Polin, L. (2001). Communities as places where learning occurs. Annual Meeting of American Educational Research Association, Seattle, WA,
- Rogers, C. R., & Freiberg, H. (1969). *Freedom to Learn.* Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Co.
- Scott, J. (2014). *A matter of record: Documentary sources in social research.* John Wiley & Sons.
- Skager, R. (1979). Self-directed learning and schooling: Identifying pertinent theories and illustrative research. *International review of education, 25*(4), 517-543.
- Smith, R., & Lynch, D. (2010). *Rethinking Teacher Education: teacher education in the knowledge age.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Sousa, S., Lamas, D., & Dias, P. (2011). A framework for understanding online learning communities. *ECEL, 1000-1004.*
- Sriwichai, C., & Inpin, B. (2018). A Development of the Writing Instructional Model Based on Blended and Self-Directed Learning to Promote EFL University Students' Writing Ability and Self-Directed Learning. *ASEAN Journal of Education, 4*(1), 117-137. <http://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJE/article/view/180430>
- Tham Namprom. (2563). *Facilitating Learning* เปลี่ยนครู ให้ไปดูแลชั้นตอนที่เรียนรู้ง่าย. Retrieved 12 พฤศจิกายน 2566 from <https://reder.red/facilitating-learning-06-07-2020/>
- Tough, A. (1971). *The Adult's Learning Projects. A Fresh Approach to Theory and Practice in Adult Learning.*
- UNESCO. (2019). *Community-Based Lifelong Learning and Adult Education: Situations of*

Community Learning Centres in 7 Asian Countries. 46.

<http://www.unescobkk.org/resources/e-library/publications/article/community-based-lifelong-learning-and-adult-education-situations-of-community-learning-centres-in-7>

Vesely, P., Bloom, L., & Sherlock, J. (2007). Key elements of building online community: Comparing faculty and student perceptions. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, 3(3), 234-246.

Vogt, S. (2012). Lifelong learning in the long tail age: the educational challenge of distance learning. 8(2), 23-37.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ:

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร Retrieved from

<https://onde.go.th/assets/portals//files/Digital%20Economy%20Plan-%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B9%80%E0%B8%95%E0%B9%87%E0%B8%A1.pdf>

กิตติชัย งามชัยพิสิฐ. (2566). พาสามัญ : คู่มือสร้างกระบวนการกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นธรรม. มูลนิธิความร่วมมือ

สันติภาพ. โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

เกษมสันต์ สุกฤตรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเสมือนภายใต้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้กรณีศึกษาเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาของนิสิตปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

เจมณัฐ มิ่งศิริธรรม. (2552). การพัฒนารูปแบบการเรียนบนเว็บเชิงบูรณาการระหว่างการเรียนแบบร่วมมือกับการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566. Retrieved from

<https://www.ops.go.th/th/ches-downloads/edu-standard/item/8494-2566>

เขาวลิต ตนนานท์ชัย. (2547). การเรียนรู้ด้วยตนเอง: การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบัน. สยามรัฐ.

ฐิตียา เนตรวงษ์. (2553a). การพัฒนารูปแบบการเรียนร่วมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิตียา เนตรวงษ์. (2553b). การพัฒนารูปแบบการเรียนร่วมเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์และผลสัมฤทธิ์ทางการ

- เรียนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2541). การประเมินผลการเรียนการสอน. In. เอกสารประกอบการสอนวิชาการ ประเมินผล
การเรียนการสอน: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรบุญ โฟโรจน์อังสุธร. (2561). ผู้เอื้ออำนวยกระบวนการเรียนรู้ : *LEARNING FACILITATOR*. Retrieved 12
พฤศจิกายน 2566 from <https://www.runwisdom.com/2018/07/learning-facilitator/>
- นิคม สุวพงษ์. (2565). การถอดบทเรียน : เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ The Lesson Learned to reinforce learning
process. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 7(1), 48 - 59.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2526). การวัดและประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีและการประยุกต์. อักษรเจริญทัศน์.
ประคอง วรรณสุต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยนันท์ ฉายานพรัตน์. (2558). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้แนะตนเองและการใช้
ผลลัพธ์เป็นฐานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะจำเป็นสำหรับครูหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
(2558).
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2560). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. ส่องสยาม.
รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิวัติการศึกษาไทย. มติชน.
- ภักสรดา เวียงคำ. (2561). ถอดบทเรียนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครุวิทยาลัยชุมชนพังงา.
วารสาร *Mahidol R2R e-Journal*, ปีที่ 5(ฉบับที่ 1).
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2554). *HRD 3.0* พัฒนาการ พัฒนาใจ เดิมหัวใจให้องค์กร. สำนักพิมพ์: อริยชน.
วรภัทร์ ภูเจริญ. (2559). ฟาทักษะสำหรับการบริหารยุคใหม่ *Facilitation Skill for Modern
Management*. สำนักพิมพ์อริยชน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, & และคณะ. (2014). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 บริบท
โรงเรียนในประเทศไทย. *Hatyai Academic Journal*, 12(2), 123-134.
- วรกร หงษ์โต. (2013). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้กระบวนการสร้างความรู้ เพื่อการสร้าง
นวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ [article in journal/newspaper].
<http://ezproxy.car.chula.ac.th/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.C8DEF607&site=eds-live>
- วรกรณ์ สามโกเศศ. (2550). วิทยาลัยชุมชนในมุมมองของรศ.ดร.วรกรณ์ สามโกเศศ. ต้นกล้าชุมชน
http://teetwo.blogspot.com/2009/12/blog-post_16.html
- วัฒนาพร ระยับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วัฒนาพานิช.
- วาสนา จักรี้แก้ว. (2557). การสังเคราะห์การถอดบทเรียนด้านสื่อและนวัตกรรมการสอน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน
โครงการร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาปฐมวัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในเขต

ภาคเหนือตอนล่าง. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). การวิเคราะห์พหุระดับ : *Muti-level Analysis*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ. 2558 ราชกิจจานุเบกษา (2558).

ยุทธศาสตร์สถาบันวิทยาลัยชุมชนระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580), (2561).

<https://www.iccs.ac.th/uploads/file/20year.pdf>

สนอง โลหิตวิเศษ และ สุนทร สุนันท์ชัย. (2553). การศึกษาตลอดชีวิตในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. สมาคม
เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กร.

สมคิด อิศระวัฒน์. (2532). การเรียนรู้ด้วยตนเอง. วารสารการศึกษานอกโรงเรียน, 5, 73-79.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561-
2580). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุนันทา แสงทอง. (2555). การก่อเกิด พัฒนาการ และทิศทางในอนาคตของวิทยาลัยชุมชน. กรุงเทพมหานคร

สมุน อมรวิวัฒน์, & ทิศนา แชมมณี. (2526). การจัดการเรียนการสอนกลุ่มสร้างประสบการณ์ชีวิต” เอกสารการสอน
ชุดวิชาการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต.

สุมาลี สังข์ศรี. (2544). การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.

สุรเชษฐ์ ชีระมณี. (2558). วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการอบรมผู้ใหญ่. บริษัทด้านสุธาการพิมพ์.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2554). อนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวก
สำหรับชุมชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

สุวิสาห์ เหล่าเกิด. (2559). การพัฒนาระบบการเรียนโดยใช้ชุมชนเสมือนจริงเป็นฐาน ที่ส่งเสริมความรู้และสมรรถนะ
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของนักศึกษาครูในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสาร
มหาวิทยาลัยนครพนม, 6(3), 86 - 95.

อมรรักษ์ สวนชุมพล. (2558). คุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่
2 ฉบับที่ 2, 222 - 225.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2542). การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2559). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2562). การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปรัชญา แนวคิด และหลักการของการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อ
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. *Journal of Education Studies*, 47(Suppl. 2), 429-445.

อาทิตยา ไสยพร. (2564). คุณครู กับ การเป็น *Facilitator*. Retrieved 12 พฤศจิกายน 2566 from

<https://www.educathai.com/knowledge/articles/522>



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวมิ่งขวัญ ทรัพย์ถาวร
วัน เดือน ปี เกิด	8 พฤษภาคม 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
วุฒิการศึกษา	ปี พ.ศ 2539 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปี พ.ศ 2546 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY