

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา



นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล


สถาบันวิทยบริการ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5472-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A PROPOSED ON-THE-JOB TRAINING MODEL FOR DEVELOPING THE BUILDING
SHARED VISION SKILLS BASED ON THE PARTICIPATORY LEARNING APPROACH
FOR EDUCATIONAL TECHNOLOGISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS



Miss Pimsai Jaungtrakun

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Education in Audio-Visual Communications
Department of Audio-visual Education

Graduate School
Chulalongkorn University
Academic Year 2003
ISBN 974-17-5472-8

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับ
นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

โดย นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล

ภาควิชา โสตทัศนศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สีนลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิราพร อัจฉริยโกศล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิต ภูศิริ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญเรือง เนียมหอม)

พิมสาย จึงตระกูล : การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
(A PROPOSED ON -THE -JOB TRAINING MODEL FOR DEVELOPING THE BUILDING SHARED
VISION SKILLS BASED ON THE PARTICIPATORY LEARNING APPROACH FOR EDUCATIONAL
TECHNOLOGISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS)

อ.ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 204 หน้า. ISBN 974-17-5472-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบ
มีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย นักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 201 คน และ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน
23 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ
ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยหัวหน้างานมอบงานเป็นกลุ่มและ
รายบุคคล หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของนักเทคโนโลยีการศึกษา
นักเทคโนโลยีการศึกษายังไม่มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และยังไม่มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะ
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจน นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์
ร่วมกัน โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมากที่สุด
2. ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับข้อความเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 173 ข้อ จากจำนวน 180 ข้อ
3. รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม
สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.1 องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ คือ 1) นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน 2) หัวหน้างาน
3) นักเทคโนโลยีการศึกษา 4) สื่อสนับสนุน 5) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) กิจกรรมการพัฒนาทักษะ
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 7) แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม และ 8) ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ
 - 3.2 ขั้นตอนการพัฒนา 7 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2) จัดเตรียมองค์ประกอบที่สำคัญ 3) ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกัน 4) พัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว
ของนักเทคโนโลยีการศึกษา 5) พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร 6) สื่อสารวิสัยทัศน์ และ 7) ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์
ร่วมกัน

ภาควิชา โสวัตต์ศึกษา

สาขาวิชา โสวัตต์ศึกษา

ปีการศึกษา 2546

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม -

4483759927 : MAJOR AUDIO-VISUAL COMMUNICATIONS

KEY WORD ; ON-THE-JOB TRAINING / THE BUILDING SHARED VISION SKILLS /
THE PARTICIPATORY LEARNING

PIMSAI JAUNGTRAKUN : A PROPOSED ON -THE -JOB TRAINING MODEL FOR DEVELOPING
THE BUILDING SHARED VISION SKILLS BASED ON THE PARTICIPATORY LEARNING APPROACH
FOR EDUCATIONAL TECHNOLOGISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. THESIS
ADVISOR : ASSOC. PROF. ONJAREE NATAKUATOONG, Ph.D. 204 pp. ISBN 974-17-5472-8

The purposes of this research were 1) to study status, needs and problems of on- the-job training, the building shared vision and the participatory learning of educational technologists, 2) to study specialists' opinions concerning on-the-job training model for developing the building shared vision skills based on the participatory learning approach for educational technologists, and 3) to propose on-the-job training model for developing the building shared vision skills based on the participatory learning approach for educational technologists in higher education institutions.

The samples of this research consisted of two hundred and one educational technologists and twenty-three specialists. The data were collected by means of questionnaires and three-rounds of Delphi instruments. The data were analyzed by percentage, median and interquartile range.

The results indicated that :

1. The educational technology centers supported their media staff members to learn individually through assigning individual and group tasks. The supervisors evaluated staff members performance from work output based on educational technologists' needs . The staff members rarely involved in building visions of the centers and there were unstructured activities for building shared vision skills. The educational technologists need to participate in developing the building shared vision skills through work and administrative involvement.

2. The 173 statements from 180 of specialists final consensus were considered for on-the-job training model to develop the building shared vision skills.

3. The on-the-job training model for developing the building shared vision skills consisted of :

3.1 Eight training components : 1) on-the-job training policies, 2) supervisors, 3) educational technologists, 4) supporting media, 5) work climate and environment, 6) activities for developing the building shared vision skills, 7) guidelines for training evaluation and 8) key success factors.

3.2 Seven developmental steps : 1) determine policies for developing the building shared vision skills, 2) provide key components, 3) address and create shared understanding, 4) develop skills for building individual visions, 5) determine organization visions, 6) communicate visions through organization wide, and 7) evaluate the building share vision skills.

Department of Audio-Visual Education

Field of study of Audio-Visual Communications

Academic year 2003

Student' signature

Advisor's signature

Co-advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ช่วยแนะนำ ชี้แนะ ให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนการติดตามเอาใจใส่ในการตรวจแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิราพร อัจฉริยโกศล ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.ณิศ ภูศิริ และ อาจารย์ดร.บุญเรือง เนียมหอม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและนักเทคโนโลยีการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการอุดหนุนทุนส่วนหนึ่งสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ภาควิชาสัตตศาสตร์ศึกษา ได้แก่ คุณพัชรินทร์ อ้นพิพัฒน์ คุณทิพวัลย์ พูลสารกิจ คุณนุชจรี บุญเกต คุณกานต์สุดา มาษะศิริานนท์ คุณมณีนรัตน์ สิริโชค และ คุณขวัญเรือน พุทธิรัตน์ ที่มีส่วนสำคัญในการให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อชาติวี จึงตระกูล และคุณแม่ทับทิม จึงตระกูล ที่ได้ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และคอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย	12
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	13
กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
การฝึกอบรมในงาน	16
นักเทคโนโลยีการศึกษา	20
องค์การเพื่อการเรียนรู้	23
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	27
แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียน แบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	80
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองต้นแบบ ชิ้นงานวิจัย	99
5 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรม.....	102
ตอนที่ 1 บทนำ	103
ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามแนวคิดวิธีการเรียน แบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา	107
ตอนที่ 3 การนำไปใช้	126
6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
วิธีดำเนินการวิจัย	128
สรุปผลการวิจัย	130
การอภิปรายผล	133
ข้อเสนอแนะ	137
รายการอ้างอิง	139
ภาคผนวก	
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	144
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	148
ค เครื่องมือในการวิจัย	155
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	204

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	64
2 แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมหรือจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร	65
3 แสดงจำนวนและร้อยละของการได้รับการฝึกอบรมในงานและการปฏิบัติตาม ขั้นตอนต่าง ๆ ของการฝึกอบรมในงาน	66
4 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพลักษณะและความต้องการในการมอบหมายงาน	67
5 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพวิธีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม	68
6 แสดงจำนวนและร้อยละของการได้รับการศึกษาหรือการอบรมแบบมีส่วนร่วม	69
7 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพปฏิบัติงานตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	70
8 แสดงจำนวนและร้อยละของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน	71
9 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพ ความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลงาน	72
10 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการทำงาน	73
11 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน	74
12 แสดงจำนวนและร้อยละของแหล่งวิทยากรและสภาพแวดล้อม	74
13 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาวิสัยทัศน์	75
14 แสดงจำนวนและร้อยละขององค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	77
15 แสดงจำนวนและร้อยละของการดำเนินการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	78
16 แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมและความต้องการให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน	79
17 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับองค์ประกอบในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	80
18 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ...	81
19 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทหัวหน้างาน.....	83
20 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา	88
22 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	90
23 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	91
24 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	93
25 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม.....	97
26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตาม แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา.....	99
27 สรุปสรุปขั้นตอน กิจกรรม และทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของการฝึกอบรม ในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	123

สารบัญแผนภูมิ

แผนภาพที่	หน้า
1	38
2	107
3	119



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นักเทคโนโลยีการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการที่จะช่วยให้ระบบการสอน และการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้ ออกแบบการสอน สามารถนำเอาระบบมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ และประเมินผล กระบวนการทางการศึกษาทั้งหมด นอกจากนี้นักเทคโนโลยีการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ และวิเคราะห์สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและหลักสูตร มีความสามารถในการออกแบบ การใช้ การผลิต และการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้สื่อกับผู้อื่นได้ ที่สำคัญนักเทคโนโลยีการศึกษาต้องตระหนักถึงบทบาทตนเองว่าไม่ใช่เป็นเพียงช่างเทคนิค แต่เป็นนักวางแผน วางระบบในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีความรู้พื้นฐานของงานในด้านต่าง ๆ ด้วย ดังนั้นนักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่องานในด้านเทคโนโลยีการศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของนักเทคโนโลยีการศึกษา ดังต่อไปนี้

Brown และคณะ (1972) ได้จำแนกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักเทคโนโลยีการศึกษา แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) การบริหารหน่วยงาน 2) การบริหารบุคคล 3) การวิจัย 4) การออกแบบ 5) การผลิต 6) การประเมินผลและเลือกใช้ 7) การให้การสนับสนุนและการจัดหา 8) การใช้ 9) การเผยแพร่

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2533) กล่าวถึงบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาว่า จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยให้นักวิชาการด้านเนื้อหา สามารถนำเนื้อหาสาระไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการออกแบบระบบ กำหนดวิธีสอน วางแผนการผลิตและใช้สื่อการสอนในรูปแบบของชุดการสอนและพิจารณาคุณภาพของความรู้ เนื้อหาและประสบการณ์ที่จะถ่ายทอดไปให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนรับรู้ได้มากที่สุด นอกจากนี้ต้องวางแผนการวัดและการประเมินผล การสอนด้วย

ดังนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงมีบทบาททางการศึกษามากขึ้นและมีบทบาทในวงการอื่น ๆ อีกด้วย เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และมหาวิทยาลัยเพราะ

แต่ในองค์กรได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีการศึกษาเข้ามาใช้ ในบทบาทและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรของตน ซึ่งเห็นได้จากการที่องค์กรต่าง ๆ ได้จัดรูปแบบของงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาให้เป็นเอกเทศ อาจอยู่ในรูปของหน่วยเสตทัคนศึกษา หน่วยเทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ หรืออาจรวมอยู่ในหน่วยฝึกอบรมโดยตรง สำหรับในสถาบันอุดมศึกษา ได้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาโดยตรง นั่นคือ ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นหน่วยงานที่ให้บริการงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งจะมีนักเทคโนโลยีการศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการผลิต และให้คำปรึกษา ตลอดจนแนะนำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่าง ๆ กับบุคลากรทั่วไปด้วย

ในปัจจุบันได้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่

- 1) กระแสการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้ข้อมูลข่าวสารรอบตัวมีมากขึ้น การส่งข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ต้องอยู่ในโลกของสังคมข่าวสารข้อมูล (Information Society) และเครื่องมือที่จะทำให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูล ก็คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคม
- 2) กระแสการพัฒนาหน่วยงาน หรือการรีปรับระบบ (Reengineering) เกิดความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหน่วยงานต่าง ๆ เป็นการออกแบบกระบวนการและระบบการทำงานเสียใหม่ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาที่ดีขึ้น
- 3) กระแสการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) เป็นการให้ความสำคัญสูงสุดแก่คุณค่าของสิ่งแวดล้อม ขยายมิติเวลาไปสู่อนาคตและเน้นเรื่องของความยุติธรรม
- 4) กระแสประชาธิปไตย (Democracy) ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการปกครองมากขึ้น มีความจำเป็นที่จะต้องกระจายอำนาจให้ในระดับต่าง ๆ มากขึ้น

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในสังคม นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของกระบวนการทางสังคมรูปแบบใหม่ ซึ่งต้องการความพร้อมในขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพขององค์กรที่จะดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างยั่งยืน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้เกิดขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองกับสภาพการณ์ของสังคมการศึกษาในปัจจุบัน และจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยได้จัดไว้ในหมวดที่ 9 ดังนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงมีความสำคัญมากขึ้นของการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้มีความพร้อมเพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ สรุปรังนี้

- 1) สามารถผลิตและนำเสนอสื่อทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคมและการสื่อสารในรูปแบบอื่นได้เนื่องจากรัฐบาลมีการเตรียมความพร้อมสำหรับคลื่นความถี่ทางการศึกษา
- 2) ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน แบบเรียน ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3) พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อเผยแพร่ความรู้ความสามารถ ทักษะการผลิตแก่บุคลากร
- 4) เป็นนักออกแบบและผลิตสื่อทางการศึกษาที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 5) เป็นนักวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) วางแผนบริหารงบประมาณและจัดหาทุนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 7) เป็นผู้วิเคราะห์ที่ศึกษาถึงปัญหาและพิจารณานโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากบทบาทดังกล่าว การที่นักเทคโนโลยีการศึกษาจะสามารถปฏิบัติให้ได้ครบตามบทบาทที่ได้สรุปมานั้นไม่ใช่เป็นเรื่องง่าย นักเทคโนโลยีการศึกษารวมทั้งผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องร่วมมือและร่วมมือกันปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พร้อมสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องกลายเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Senge (1990) นักวิชาการซึ่งเป็นผู้ดำเนินการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์การเอื้อการเรียนรู้กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ เป็นสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

Garvin (1993) กล่าวถึงองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีทักษะที่จะสร้างสรรค์แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และการปรับแต่งความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สะท้อนต่อความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Marquardt and Reynolds (1994) มีความเชื่อว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคล ช่วยให้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำเร็จ

ออร์เจอร์ย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2542) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์การมีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายต่าง ๆ อาจสรุปได้ว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถแสดงออกซึ่งศักยภาพของตนเองได้อย่างอิสระ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แบ่งปัน เรียนรู้ร่วมกัน เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ สามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนได้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายโอนองค์ความรู้ ปรับขยายพฤติกรรม และเพิ่มเติมความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง จนนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สำหรับลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้ ในงานวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้ตามแนวคิดของ Senge เพราะเป็นลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วยทักษะหรือวินัย 5 ประการ ได้แก่

- 1) ไฟแรงใฝ่รู้ควบคุมด้วยศักยภาพ (Personal Mastery)
- 2) รับรู้ภาพลักษณ์รอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models)
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 5) คิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking)

วินัยทั้ง 5 ประการมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน คือ การที่จะเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้นั้น ต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลให้มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้ศักยภาพก่อน โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นผู้ใฝ่รู้ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุง ต่อไปคือต้องรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง มีความคิดความเชื่อที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถปรับแก้ไขความคิดของตน มองโลกและตัดสินใจได้เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมแล้วจึงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์การโดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์การในอนาคตให้ตรงกัน เข้าใจและยอมรับร่วมกันจะก่อให้เกิดการสร้างวิสัย

ทัศน์ร่วมกัน โดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ให้ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิด และสุดท้ายสมาชิกทุกคนสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาคิดเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์การ เห็นถึงความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ ในองค์การ สาเหตุของปัญหา และนำวินัยทั้ง 5 ประการนี้มาเชื่อมโยงกัน เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นวินัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การที่ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือภาพอนาคตขององค์การ ซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รับฟังซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้โดยวิเคราะห์จากสถานภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอย่างเปิดเผย แล้วผสานความคิดที่ขัดแย้งกันให้ดำเนินไปในทางเดียวกัน จากนั้นสมาชิกทุกคนจึงประสานพลังมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นสมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการค้นหาหาข้อมูล มีความคิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้นโดยไม่ย่อท้อ ยอมรับข้อผิดพลาด พยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ความเป็นอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยทุกคนจะต้องมีลักษณะความผูกพันและยอมรับว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นมีคุณค่า มีประโยชน์ และมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์นั้นอย่างชัดเจนเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์กร

การที่จะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น จะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่งจะต้องมีให้ครบ หากขาดข้อใดข้อหนึ่งก็จะไม่เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ

- 1) วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจาก ปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของสมาชิกในองค์กร ที่มีความชัดเจน เป็นไปได้ โดยต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อขององค์การ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำพาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ความเชื่อและค่านิยมขององค์กร โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นและไม่มีเจตนาที่จะออกจากองค์กร
- 3) การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยความสมัครใจ

ดังนั้น การที่องค์กรจะสร้างให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน นั้นนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้สมาชิกในองค์กร มีการร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเกิดพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ จะเกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจ เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมได้เข้าไปกระทบใจ กระแทกความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นก็คือ ความสำเร็จในการทำงาน และประสิทธิภาพของงานนั่นเอง สำหรับการที่จะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมให้เกิดขึ้นได้นั้น ผู้วิจัยได้นำหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ มาใช้ในการวิจัย คือ การเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

การเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ประกอบไปด้วยหลักการเรียนรู้พื้นฐาน 2 ประการ คือ

1) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม โดยจะมีลักษณะที่เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน การทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำท่ายอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน โดยปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การวาดรูป เป็นต้น และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ (Kolb, 1984) คือ ประสบการณ์ (Experience) การสะท้อนและอภิปราย (Reflection and Discussion) ความคิดรวบยอด (Concept) การทดลองหรือการประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application) ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบทุกองค์ประกอบ

2) การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นการเรียนรู้พื้นฐานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งซึ่งเมื่อประกอบไปกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ กระบวนการกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสูงสุดและทำให้บรรลุงานสูงสุด

ในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสามารถจัดกิจกรรมได้เป็น 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นประสบการณ์ ผู้สอนอาจใช้วิธีการจัดกิจกรรม ปฐมนิเทศ กรณีศึกษา บทบาทสมมติ พยายามกระตุ้นให้นักเรียนนำประสบการณ์ เดิมของตนออกมาใช้ และใช้สื่อประกอบการสอน สาธิตปฏิบัติจริง หรือเกมร่วมด้วยก็ได้

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการสะท้อนความคิดและถกเถียง คือให้นักเรียนระดมความคิดเป็นกลุ่มเล็ก กำหนดบทบาทและกิจกรรม จับคู่ปรึกษาหารือ หรือแบ่งกลุ่มอภิปราย ศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติร่วมกัน

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด เป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเล็กเป็นข้อสรุปของกลุ่มใหญ่ หรือรายงานผลการสรุปต่อที่ประชุม

ขั้นที่ 4 เป็นขั้นการทดลองหรือประยุกต์แนวคิด โดยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัด จัดบอร์ด เขียนคำขวัญ เขียนรายงาน เขียนเรียงความ ทำกิจกรรมนอกเวลาเรียน และนำไปใช้จริง

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ผู้เรียนจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือกันในงานของกลุ่ม ซึ่งในแต่ละคนจะมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่ม ซึ่งการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ดังนี้ (Joyce, Weil and Showers. 1992)

- 1) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะสร้างแรงจูงใจในการเรียนมากกว่าการเรียนรายบุคคลหรือการแข่งขัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มจะสร้างพลังในทางบวกให้แก่กลุ่ม
- 2) สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะเรียนรู้จากกันและกัน จะพึ่งพากันในการเรียนรู้
- 3) การมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม นอกจากจะพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนแล้วยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมไปได้ด้วย เป็นรูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาทางสติปัญญาที่เพิ่มพูนการเรียนรู้มากกว่าการเรียนการสอนรายบุคคล
- 4) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะเพิ่มพูนความรู้สึกในทางบวกต่อกันและกัน ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและห่างเหิน ในทางตรงข้ามจะสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลอื่น
- 5) การเรียนรู้แบบร่วมมือจะพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง รู้จักตนเอง จากผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นและจากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้ตระหนักว่าตัวเองได้รับการยอมรับและเอาใจใส่จากสมาชิกในกลุ่ม
- 6) ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จากงานที่กำหนดให้กลุ่มผู้รับผิดชอบหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันทำงานมากเท่าใด ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาทักษะทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานร่วมกันมากขึ้นเท่านั้น

7) ทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่าง ๆ สามารถเรียนรู้และและฝึกฝนได้ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน

การเรียนรู้แบบร่วมมือจะต้องมีลักษณะที่สำคัญเป็นองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ประการ คือ

- 1) การสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มนักเรียน (Positive Interdependence)
- 2) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างนักเรียน (Face – to - Face Promotive Interaction)
- 3) ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล (Individual Accountability)
- 4) ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small Group Skills)
- 5) กระบวนการกลุ่ม (Group Process)

ในการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถปฏิบัติเป็นขั้นตอนในการเรียน คือ

ขั้นที่ 1 เป็นการจัดกลุ่มนักเรียน โดยแบ่งกลุ่มสมาชิก ประมาณ 2 – 5 คน แล้วแจ้งวัตถุประสงค์ เป้าหมาย บทบาทหน้าที่หน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 ผู้สอนแนะนำเนื้อหา แหล่งข้อมูล และมอบหมายงาน

ขั้นที่ 3 สมาชิกทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการอภิปราย ชักถาม แนะนำ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม โดยผู้สอนอาจใช้เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการทำกิจกรรม เช่น JIGSAW, TGT, STAD เป็นต้น ซึ่งเทคนิคที่ใช้แต่ละครั้งจะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนแต่ละเรื่อง บางครั้งอาจต้องใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือหลาย ๆ เทคนิคประกอบกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียน

ขั้นที่ 4 แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงาน โดยผู้สอนจะทำการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก เน้นการตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคล ต่อจากนั้นจึงเป็นการทดสอบความรู้

ขั้นที่ 5 ร่วมกันสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานของกลุ่ม หลังจากนั้นเป็นการให้การเสริมแรงแก่ผู้เรียน เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้กับกลุ่ม

จะเห็นว่าในขั้นตอนการเรียนรู้ในขั้นที่สาม ผู้สอนต้องใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการทำกิจกรรม ซึ่งเทคนิคต่างๆ เหล่านี้มีเป็นจำนวนมากให้นำมาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งหลักการส่วนใหญ่ของเทคนิคต่าง ๆ ก็คือ การให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม ได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้ฝึกมารยาทและทักษะทางสังคม ได้ฝึกการพูดการฟังการอภิปรายและการศึกษาค้นคว้า

ประโยชน์ของการจัดการเรียนแบบร่วมมือนั้น สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกเพราะทุก ๆ คนร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกันทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสคิด พูด แสดงออก แสดงความคิดเห็น ลงมือกระทำอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้เรียนรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมคิด การระดมความคิด นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมที่สุด เป็นการส่งเสริมให้ช่วยกันคิดหาข้อมูลให้มาก คิดวิเคราะห์และเกิดการตัดสินใจ อีกทั้งยังช่วย ส่งเสริมทักษะทางสังคม ทำให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวในการอยู่ร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจกันและกัน รวมไปถึงการส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กที่สมาชิกมีความหลากหลาย ได้เรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยที่แต่ละคนนำประสบการณ์ ข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติมาร่วมแบ่งปันช่วยเหลือ และสนับสนุนคนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาความสำเร็จในการเรียนรู้ของกลุ่ม (York University, 2002) โดยผู้สอนจะมีหน้าที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างความรู้ขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันพอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

- 1) มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เช่น เพศ อายุ บุคลิกภาพ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
- 2) มีการแบ่งปันความรู้และอำนาจระหว่างผู้สอนและผู้เรียน กล่าวคือผู้สอนจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดสิ่งที่ต้องการจะศึกษา ด้วยตนเองภายใต้กรอบเนื้อหา และให้ทางเลือกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้สอนจะมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเปิดกว้างและมีความหมาย
- 3) ผู้สอนจะเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ ช่วยผู้เรียนเชื่อมโยงข้อมูลให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหา และสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่
- 4) ผู้เรียนจะต้องมีลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวก เช่น การแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น
- 5) มีลักษณะของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและร่วมกันทำงานกับกลุ่ม จึงต้องมีผลงานที่เป็นรายบุคคล และผลงานที่เป็นของกลุ่ม
- 6) ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้และฝึกทักษะที่จำเป็นในการมีส่วนร่วม เพราะการมีปฏิสัมพันธ์กันมีความจำเป็นมากสำหรับการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น การฝึกทักษะทางสังคมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การแสดงออกในการเสนอความคิดเห็น ความรับผิดชอบ เป็นต้น

การเรียนรู้ร่วมกันมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรม ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นตกลงกัน ซึ่งผู้สอนจะจัดการให้ผู้เรียนมีกิจกรรมร่วมกัน โดยการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งจำเป็นต้องเป็นกิจกรรมกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนได้วางแผนการศึกษาค้นคว้ากันเองภายในกลุ่ม

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจค้นคว้า โดยการให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ เบื้องต้น เพื่อที่จะนำไปใช้ในการทำงานกลุ่ม

ขั้นที่ 3 ขั้นแปลงความรู้ เป็นการให้ผู้เรียนได้เข้าสู่กิจกรรมกลุ่ม ร่วมกันปรับข้อมูลที่ให้มีให้เป็นระบบ ชัดเจน แล้วรวบรวมเป็นความคิดรวบยอด ซึ่งผลงานที่ออกมาจะเป็นผลงานกลุ่มที่ได้มาจากการสนับสนุนของทุกคนในกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ขั้นนำเสนอ เป็นการให้ผู้เรียนนำเสนอผลการค้นคว้าหรือผลงานของกลุ่มให้คนอื่นฟังซึ่งผู้ฟังสามารถแสดงความคิดเห็นได้ หรืออาจจัดให้มีการรวมผลการค้นคว้าของแต่ละกลุ่ม มาสร้างเป็นผลงานที่ใหญ่ขึ้นได้

ขั้นที่ 5 ขั้นสะท้อนกลับ เป็นการให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ในสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปว่ามีอะไรบ้าง hazardous จุดแข็ง จุดอ่อน แล้วช่วยกันเสนอความคิดโดยการสะท้อนความคิดกลับมาทั้งเดี่ยวและกลุ่ม เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

จากแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนแบบร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าทั้งหมดมีลักษณะของการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม โดยที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่ม มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่วยเหลือแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรกัน จนทำให้งานประสบความสำเร็จโดยการมีส่วนร่วมของทุกคน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำหลักการแนวคิดของการเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนแบบร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นทฤษฎีของการเรียนการสอนที่ใช้ในห้องเรียน โดยผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีเหล่านี้สามารถที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในบริบทของการทำงานหรือการฝึกอบรมในงานได้

การฝึกอบรมในงาน (On- the- job Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมแบบหนึ่งที่ใช้ในขณะปฏิบัติงาน โดยจะมีการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค ตลอดจนทัศนคติและแนวคิดเกี่ยวกับงานให้แก่บุคคลากรในหน่วยงาน เป็นการสอนงานกันอย่างใกล้ชิดโดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และยังทำให้เกิดความสนิทสนม มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน พร้อมทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย สำหรับผู้สอนก็คือผู้ที่มีประสบการณ์ในที่ทำงานนั้น วิธีนี้จึงเป็นวิธีการฝึกอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพมาก และในการที่จะดำเนินการฝึกอบรมในงานให้ได้ประสิทธิผล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ต้องมีสามัญสำนึกของการเป็นผู้ชี้แนะสอนงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่จำเป็นและสำคัญที่สุด

ขั้นที่ 2 ต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมในงาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และมีกิจกรรมการให้ความรู้และฝึกอบรม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของหัวหน้างาน โดยที่การวางแผนการฝึกอบรมนี้ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญมาก

ขั้นที่ 3 การชี้แนะสอนงาน ในระหว่างการสอนงานจะต้องชี้แจงให้ทราบชัดเจนว่างานชิ้นนั้นมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างไร และในเวลาปฏิบัติงานควรจะมีขั้นตอนที่เด่นชัด และในแต่ละขั้นตอนมีจุดสำคัญหรือจุดตรวจสอบ (Check Point) ตรงไหน อย่างไร ตลอดจนการคาดหวังถึงผลสำเร็จของงานด้วย ซึ่งจะต้องประเมินและวัดผลได้

ขั้นที่ 4 การมอบหมายงานให้ลูกน้องทำ โดยการกำหนดวิธีการทำงาน ระดับของความสำเร็จ ระดับของการปรับปรุง ในบางครั้งก็ควรมีการสอบถามความเป็นไปและความก้าวหน้าในการทำงานบ้างตามระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ตลอดจนเข้าใจปัญหาในการทำงาน ซึ่งจุดนี้ก็คือ การติดต่อสื่อสารกับลูกน้อง (Communication) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถามถึงสารทุกข์สุกดิบและปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ขั้นที่ 5 การติดตามผลการปฏิบัติ ในระหว่างที่ลูกน้องกำลังปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไปนั้น หัวหน้างานควรจะลงไปตรวจสอบ ติดตามดูความเรียบร้อย ถ้าผลงานดำเนินไปได้ด้วยดีก็ควรมีการชมเชย หรือถ้ามีปัญหา ก็ควรมีการชี้แนะ ยกตัวอย่างที่คล้ายคลึงกันมาอธิบายเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายๆ ตลอดจนแนะนำและให้แนวทางโดยทางอ้อม ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่หัวหน้าพึงกระทำ

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรและองค์กรยุคใหม่ เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์แนวทางขององค์กรให้เป็นภาพในอนาคต ที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกัน มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทำให้เกิดพลังร่วมขององค์กร นอกจากนี้ ยังส่งผลให้ทุกคนในองค์กรเกิดความผูกพัน มีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร และยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรักใคร่กลมเกลียว และไว้วางใจกัน ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นก็คือ ความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นจึงได้ศึกษาและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อจะได้นำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษาของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีลักษณะที่สอดคล้องกับองค์กรยุคใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
 - 1.1 ประชากรที่ใช้สำรวจสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 24 แห่ง ซึ่งเดิมเคยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 - 1.2 ประชากรที่ใช้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้าของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ผู้เชี่ยวชาญมีประสบการณ์เกี่ยวกับสร้างวิสัยทัศน์
2. ในการศึกษาเรื่องการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดหลักการตามกรอบแนวคิดของ Peter M. Senge ซึ่งครอบคลุมลักษณะสำคัญ 3 ส่วนคือ วิสัยทัศน์ ความผูกพัน และ การมีส่วนร่วม
3. ประเด็นที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่
 1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของหน่วยงาน
 2. หัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มงาน
 3. นักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา
 4. สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
7. การประเมินผลการฝึกอบรม
8. ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และงบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบการฝึกอบรม หมายถึง แผนภูมิที่แสดงองค์ประกอบและขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม และคำอธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดของขั้นตอนการฝึกอบรม
2. การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) หมายถึง วิธีการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค ทักษะ ตลอดจนแนวคิดในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้สอนงานอย่างใกล้ชิด คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ในระหว่างการทำงาน
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision) หมายถึง การที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาจะได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตน รับฟังซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ โดยวิเคราะห์จากสถานการณ์ความเป็นจริงในปัจจุบันอย่างเปิดเผยแล้วผสานความคิดให้เป็นไปในทางเดียวกัน โดยทุกคนจะมีลักษณะของความผูกพัน เข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
4. ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision skills) หมายถึง ลักษณะหรือความสามารถของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่แสดงออกโดยมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์องค์กร การยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร การมีทักษะทางสังคม การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน และการแสดงออกซึ่งความผูกพัน จนทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน
5. แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม (The Participatory Learning Approach) หมายถึง หลักการและขั้นตอนของวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม วิธีการเรียนแบบร่วมมือ และ วิธีการเรียนร่วมกัน ที่นำมาประยุกต์แล้ว มีลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งสมาชิกแต่ละคนมีระดับความสามารถ หรือประสบการณ์แตกต่างกัน มาเรียนรู้ร่วมกันโดยผ่านกระบวนการกลุ่ม
6. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาพในอนาคตของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจาก ปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของสมาชิกในศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ที่มีความชัดเจน เป็นไปได้ โดยต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

7. วิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) หมายถึง ภาพอนาคตของตนเอง หรือเป้าหมายในด้านต่าง ๆ ของตนเองกับอนาคตที่จะต้องมุ่งเพียรพยายามปฏิบัติให้บรรลุถึงความสำเร็จ

8. ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตหรืออาจเป็นการให้ความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิต โดยจะมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งกับระบบความเชื่อ ซึ่งจะเป็นตัวชี้หน้าที่สำคัญของการตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต

9. ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ความเชื่อและค่านิยมของศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นและไม่มีเจตนาที่จะออกจากศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา

10. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่นักเทคโนโลยีการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยความสมัครใจ

11. นักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งครอบคลุมฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือผู้ที่รับผิดชอบศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา และเจ้าหน้าที่บริการโสตทัศนอุปกรณ์ และฝ่ายผลิต ได้แก่ ช่างเขียน ช่างเทคนิค

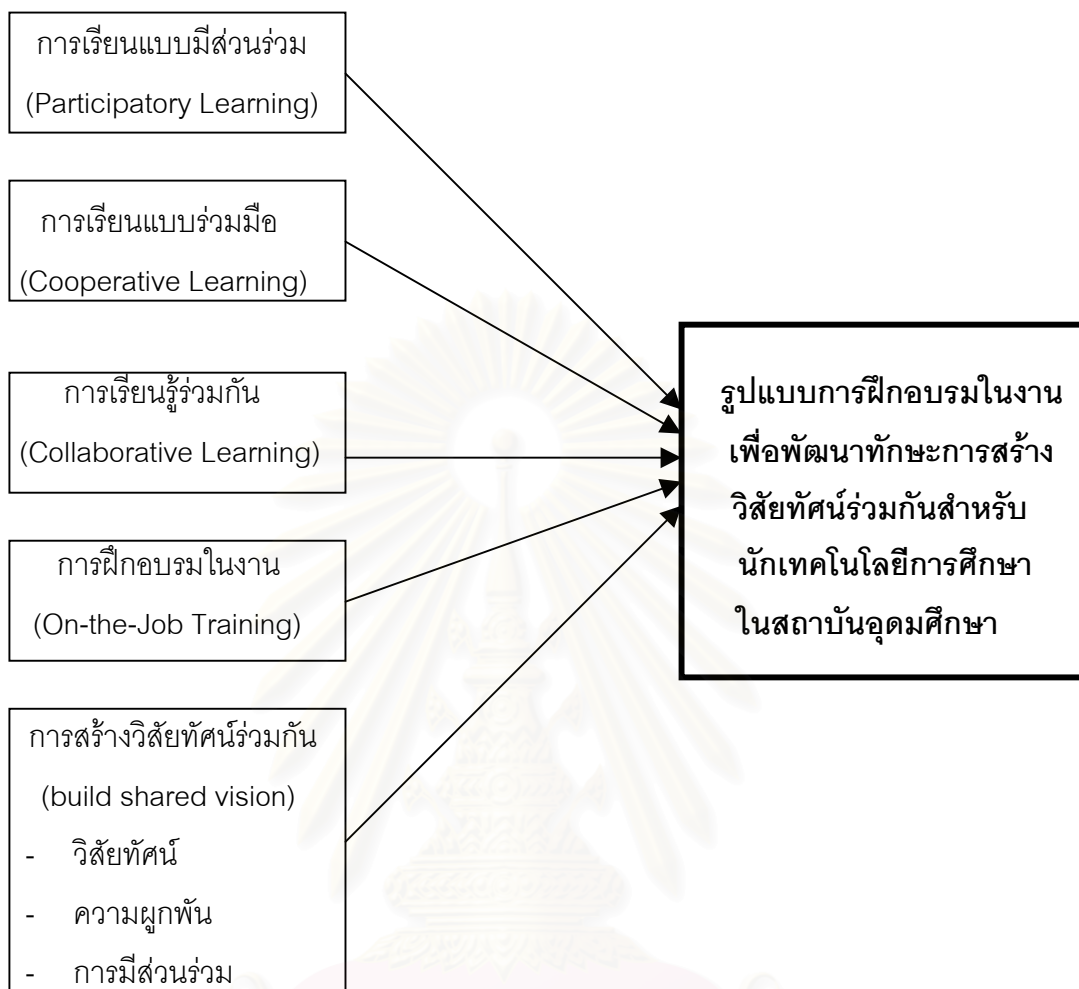
12. หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ทำหน้าที่ในการสอนงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน หรือหัวหน้ากลุ่มงานในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

13. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าหัวหน้างานในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

14. สื่อสนับสนุน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ หรือบุคคล ที่ใช้ในที่ทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา หรือใช้ในการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา

15. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาวะการณ์หรือสถานที่ในการทำงาน ที่ช่วยกระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. สามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษามีข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในงาน
2. นักเทคโนโลยีการศึกษา
3. องค์การเพื่อการเรียนรู้
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การฝึกอบรมในงาน

การฝึกอบรมในงาน (On – the - job training หรือ OJT) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพมากวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการฝึกอบรมนอกงาน (Off – the - job training) และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงาน มีผู้ที่กล่าวถึงและได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงาน ดังต่อไปนี้

ภิญโญ สารธร (2526) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติ คือ การให้เข้าปฏิบัติงานโดยกำหนดให้บุคลากรแก่คนหนึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงช่วยสอน หรือแนะนำตลอดเวลา ในขณะที่ทำงานไปด้วยกัน

ชูชัย สมितिไกร (2542) กล่าวถึง การฝึกอบรมในงานว่าเป็นการเรียนรู้งานโดยการสังเกตการทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญ และลงมือปฏิบัติจริงตามคำแนะนำของพนักงานเหล่านั้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงาน หมายถึง การเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงานในชีวิตประจำวัน

จากความหมายของการฝึกอบรมในงาน สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการสอนงาน หรือศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ทำงาน โดยจะมีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ เป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ เทคนิค ตลอดจนทัศนคติ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ สนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งยังสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้อีกด้วย

การสอนงานนั้นเป็นเรื่องของผู้ที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์เชี่ยวชาญเป็นอย่างดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และได้ถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้กับผู้อื่น โดยมุ่งหวังให้ผู้รับการถ่ายทอดนั้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานจากไม่รู้ ไม่เป็น ให้อำนาจ และทำเป็นจากไม่ชำนาญเชี่ยวชาญเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้อย่างชำนาญ และเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องการสอนงานสมัยใหม่นั้นอาจพิจารณาเป็น 4 มิติใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. การสอนงานเป็นเรื่องของกระบวนการ มิใช่กิจกรรมแบบตัดตอนจบสิ้นในตัวเองแล้วเลิกไป หากแต่เป็นเรื่องของการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยเวลาพอสมควรในการสอนงานเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการถ่ายทอดได้เรียนรู้หล่อหลอมแห่งศาสตร์นั้น ๆ อย่างเป็นขั้นตอนจนทำเป็นและเกิดทักษะ ความชำนาญเชี่ยวชาญตามกาลเวลาอันสมควร

2. การสอนงานเป็นเรื่องของการให้ กล่าวคือ จากผู้ถ่ายทอดสู่ผู้รับการถ่ายทอดหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งคือจากผู้สอนสู่ผู้เรียนในด้านของความรู้ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งจากความสัมพันธ์ของบุคคลสองฝ่ายดังกล่าวจะค่อย ๆ พัฒนา ซึมซับขีดความรู้ความสามารถให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นธรรมชาติมีความแนบเนียนและนุ่มนวลสบายใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งความสามารถในการทำงานดังกล่าวจะค่อย ๆ เพิ่มระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ จากทำไม่ได้เป็นทำได้ ทำได้ดีกว่าเดิม หรือแตกต่างจากเดิมอย่างสิ้นเชิง แม้ว่าจะงานนั้นจะมีระดับความยุ่งยากซับซ้อนสักเพียงใดก็ตาม

3. การสอนงานเป็นเรื่องของการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล นั่นคือผู้สอนและผู้เรียน แม้บางครั้งจะปรากฏภาพในรูปของกลุ่มผู้เรียนแบบเป็นทีมก็ตาม เช่น โค้ชสอนเล่นในทีมฟุตบอล แต่หัวใจสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ความชำนาญนั้นไม่พ้นความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว เมื่อแต่ละคนเกิดความรู้ความชำนาญ ความเก่งกาจสามารถแล้วในที่สุดก็นำไปสู่ความเป็นทีมที่เก่งกาจนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งภาพรวมที่ดีที่สมบูรณ์ย่อมมาจากภาพย่อยแต่ละจุดที่ดีและสมบูรณ์นั่นเอง

4. การสอนงานเป็นเรื่องของการปฏิรูปในการทำงาน กล่าวคือเป็นความพยายามในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานจากแนวคิดการทำงานแบบเดิม ๆ ไปสู่แนวคิดการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยอาศัยความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า

ความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ของผู้สอนนั้นองค์ประกอบสำคัญที่สุดประการหนึ่งอยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้เรียนที่สนใจใฝ่รู้ทั้งในเชิงศาสตร์และศิลป์ ในเรื่องที่กำลังเรียนอยู่นั้นจนเกิดความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญอย่างยอดเยี่ยมตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

การสอนงานจะมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นลำดับในอนาคต ด้วยเหตุผล 4 ประการ คือ

1. โดยหลักธรรมชาติความรู้ความสามารถทักษะในวันนี้หากไม่มีการพัฒนาเพิ่มเติมย่อมล้าสมัยเป็นธรรมดาแห่งสังขาร ยิ่งสมัยนี้เห็นได้ชัดเป็นยุคของ ไอ.ที. (Information Technology) จะมีความเปลี่ยนแปลงผันผวนอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบทำลายต่อการบริหารจัดการอย่างสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับกลางในองค์กร
2. ความหลากหลายและซับซ้อนในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่พอกพูนขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละวัน เมื่อคำนึงถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ทักษะและค่านิยมของคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาบุคคลแต่ละคนให้มีขีดความรู้ ความสามารถทักษะให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละอย่างที่ต้องการ จะมีความจำเป็นมากขึ้นเป็นเงาตามตัวอย่างมิอาจหลีกเลี่ยงได้
3. จากปรากฏการณ์ความขาดแคลนฝีมือแรงงาน (Skilled Labour) จะเห็นว่าสัดส่วนของกลุ่มบุคคลประเภทนี้มีป้อนตลาดแรงงานน้อยมากเมื่อเทียบกับงานลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทันสมัยที่แต่ละองค์กรหรือหน่วยงานสร้างขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชน ดังนั้นเมื่อกลุ่มบุคคลที่เข้าสู่ตลาดแรงงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นประเภทแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) การพัฒนาคน สอนงานคนให้ทำงานเป็นในงานที่องค์กรต้องการ ย่อมมีความจำเป็นอย่างแน่นอน
4. ปรากฏการณ์ธรรมชาติอีกประการหนึ่งของกำลังคนในองค์กรก็คือเมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรได้สักระยะหนึ่ง มักจะมีความถดถอยของระดับขีดความรู้ความสามารถ (Competence Level) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อที่จะสรรหาค้นหาทดแทนตำแหน่งงานที่ถดถอยนั้นหรืออาจเป็นตำแหน่งว่างลงในที่สุด ดังนั้นการพัฒนาคคน การสอนงานเพื่อเตรียมคนให้พร้อมที่จะทดแทนได้ทุกขณะจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสนใจ และดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การดำเนินการฝึกอบรมในงานให้ได้ประสิทธิผล ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ต้องมีสามัญสำนึกของการเป็นผู้ที่แนะนำสอนงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคือ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่จำเป็นและสำคัญที่สุด

ขั้นที่ 2 ต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมในงาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และมีกิจกรรมการให้ความรู้และฝึกอบรม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของหัวหน้างาน โดยที่การวางแผนการฝึกอบรมนี้ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญมาก

ขั้นที่ 3 การชี้แนะสอนงาน ในระหว่างการสอนงานจะต้องชี้แจงให้ทราบชัดเจนว่า งานชิ้นนั้นมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างไร และในเวลาปฏิบัติงานควรจะมีขั้นตอนที่เด่นชัด และในแต่ละขั้นตอนมีจุดสำคัญหรือจุดตรวจสอบ (Check Point) ตรงไหน อย่างไร ตลอดจนการคาดหวังถึงผลสำเร็จของงานด้วย ซึ่งจะต้องประเมินและวัดผลได้

ขั้นที่ 4 การมอบหมายงานให้ลูกน้องทำ โดยการกำหนดวิธีการทำงาน ระดับของความสำเร็จ ระดับของการปรับปรุง ในบางครั้งก็ควรมีการสอบถามความเป็นไปและความก้าวหน้าในการทำงานบ้างตามระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ตลอดจนเข้าใจปัญหาในการทำงาน ซึ่งจุดนี้ก็คือ การติดต่อสื่อสารกับลูกน้อง (Communication) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถามถึงสารทุกข์สุกดิบและปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ขั้นที่ 5 การติดตามผลการปฏิบัติ ในระหว่างที่ลูกน้องกำลังปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไปนั้น หัวหน้างานควรจะไปตรวจสอบ ติดตามดูความเรียบร้อย ถ้าผลงานดำเนินไปได้ด้วยดีก็ควรจะมีการชมเชย หรือถ้ามีปัญหา ก็ควรจะมีการชี้แนะ ยกตัวอย่างที่คล้ายคลึงกันมาอธิบายเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายๆ ตลอดจนแนะนำและให้แนวทางโดยทางอ้อม ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่หัวหน้าพึงกระทำ

ประโยชน์ของการฝึกอบรมในงาน

1. ประหยัดเวลาในการเรียนรู้วิธีการทำงาน ซึ่งการสอนงานถือเป็นการเรียนลัดวิธีทำงานแทนการเรียนรู้งานแบบลองผิดลองถูกจากประสบการณ์ตรงซึ่งต้องใช้เวลาอันยาวนาน
2. เป็นการสร้างมาตรการป้องกันความผิดพลาดในการทำงานชนิดหนึ่ง
3. สมาชิกในองค์กรสามารถทำงานแทนกันได้ทั้งในสภาวะปกติและสภาวะวิกฤตด้านกำลังคน
4. ใช้ประโยชน์สูงสุดเต็มศักยภาพของสมาชิกในองค์กร
5. ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมความเอื้ออาทร และการแข่งขันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2. นักเทคโนโลยีการศึกษา

2.1 บทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษา

นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการศึกษา ในการนำหลักการความรู้วิธีการ ในด้านการผลิตและวิธีปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาไว้หลากหลาย เช่น สมาคมสื่อสารและเทคโนโลยีการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (AECT) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องปฏิบัติงานเทคโนโลยีการสอน บุคลากรจึงควรเป็นผู้นำในการออกแบบ (Design) การปฏิบัติให้บังเกิดผลสมบูรณ์ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) จัดการศึกษาด้วยการใช้สื่อได้เป็นอย่างดี ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดการศึกษาในอนาคตขึ้นอยู่กับข้อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรและแหล่งทรัพยากรที่คนกลุ่มนี้นำมาใช้ในการศึกษา นอกจากนี้ AECT(1970) ยังกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักเทคโนโลยีการศึกษาในด้านต่าง ๆ 9 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารหน่วยงาน (Organization Management) 2) ด้านการบริหารบุคคล (Personal Management) 3) การวิจัย (Research) 4) การออกแบบ (Design) 5) การผลิต (Production) 6) การประเมินและการเลือกใช้ (Evaluation & Selection) 7) การสนับสนุนและการจัดหา (Support & Supply) 8) การใช้ (Utilization) 9) การเผยแพร่ (Dissemination)

สุวิมล วัชรภักย์ (2524) ได้กล่าวถึงบทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางสื่อการสอน ซึ่งเป็นผู้ที่จบการศึกษาสาขาสื่อการสอน คือ 1) วางแผนการผลิตวัสดุ รวมทั้งการเขียนบทภาพยนตร์ โทรทัศน์ สไลด์ 2) ช่วยให้คำแนะนำในการเลือกใช้อุปกรณ์ให้ถูกต้อง เพื่อให้การใช้อุปกรณ์มีประสิทธิภาพที่สุด 3) เป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้ความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ 4) ดำเนินการติดตามผลการใช้สื่อ 5) วิจัยเรื่องเกี่ยวกับสื่อการสอน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการใช้และการผลิตสื่อการสอน 6) วัดและประเมินผลสื่อต่าง ๆ ที่ผลิตขึ้น

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2526) ได้กำหนดบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า เป็นผู้ที่ 1) ช่วยกำหนดระบบการผลิตสื่อการสอน 2) วางแผนการผลิตสื่อการสอน 3) วางแผนการใช้สื่อการสอน 4) พิจารณาคุณภาพ ความรู้ เนื้อหา และประสบการณ์

ประหยัด จิระวรพงศ์ (2542) กล่าวถึง แนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสหัฐวรรษใหม่ว่า 1) เป็นผู้มีความรู้สูง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา 2) มีความสามารถในการออกแบบ พัฒนา ผลิต ใช้เทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการแนะนำการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 4) เป็นนักออกแบบ นักวิจัย นักพัฒนา และนักประเมิน การใช้เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการศึกษาให้เกิดผลที่เหมาะสม คู่มาพร้อมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย 5) มีความสามารถดัดแปลงและสร้างเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนไทยแบบยั่งยืน 6) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายลิขสิทธิ์ 7) มีความพร้อมและความสามารถในด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาในการสื่อสาร 8) มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม สามารถปรับตัว ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงโครงสร้างระบบเหล่านี้กับมาตรฐานความเป็นสากลในระดับนานาชาติได้เป็นอย่างดี 9) เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพและเป็นแบบอย่างคนรุ่นใหม่

2.2 คุณลักษณะของนักเทคโนโลยีการศึกษา

วีระ ไทยพานิช (2530) กล่าวถึงความต้องการของตลาดแรงงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาว่า ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถภาพหรือคุณสมบัติอย่างกว้าง ๆ กล่าวคือ นักเทคโนโลยีการศึกษาไม่ว่าจบการศึกษาระดับใด ควรมีความรู้พื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรหลักการศึกษา การสอน การสื่อสาร และเทคโนโลยีการศึกษาที่กำลังวิวัฒนาการอยู่ตลอดเวลา ต้องนำสังคมวิทยา มาใช้เป็นพื้นฐานเพื่อเป็นนักแก้ปัญหา นักเทคโนโลยีการศึกษาควรจะเป็นนักคิดเพื่อแก้ปัญหา เป็นนักปฏิบัติการ (บริการ ผลิต การจัดการ การออกแบบสื่อ และการบริหาร) โดยประยุกต์ความรู้พื้นฐานที่สัมพันธ์กันมาใช้ นอกจากนี้ ยังต้องเป็นนักวิจัย นักพัฒนา นักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นนักเผยแพร่ นำความรู้หรือข่าวสารที่เป็นประโยชน์ออกไปสู่วงกว้าง

วนิดา จันทระจิราการ (อ้างถึงใน วีระ ไทยพานิช , 2530) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักเทคโนโลยีการศึกษาว่า ควรจะต้อง 1) มีความรอบรู้จริง 2) เป็นคนทันสมัย ติดตามความเคลื่อนไหวอยู่เสมอ 3) รู้จักแก้ปัญหา โดยบูรณาการหลักการทฤษฎีใหม่ ๆ ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม รู้จักแก้ปัญหา เป็นคนยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสภาพความเป็นจริงของแต่ละคน 4) มีความสามารถในการถ่ายทอด 5) เป็นนักออกแบบสื่อต่าง ๆ และให้คำปรึกษาในเรื่องสื่อได้อย่างเหมาะสม 6) แนะนำบริการเรื่องการเลือกและใช้สื่อควบคู่กันไป 7) มีความเสมอภาคระหว่างเพศชายและเพศหญิง 8) มีความสามารถทางอิเล็กทรอนิกส์

สรุปได้ว่า นักเทคโนโลยีการศึกษา ควรมีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีการศึกษา การสื่อสาร หลักการศึกษา และจิตวิทยา สามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เป็นนักปฏิบัติ ในการผลิตและให้บริการ มีจิตใจให้บริการ รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นคนทันสมัย ติดตามข่าวสาร และ

เทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา และควรเป็นนักวิจัยและพัฒนา สามารถนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ ได้อย่างเหมาะสม

2.3 นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ช่วยงานภายในคณะต่าง ๆ และนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาทั้งที่เป็นศูนย์ภายในคณะต่าง ๆ และศูนย์ตามหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัย โดยจะได้จำแนกตำแหน่งหน้าที่ของการทำงานภายในศูนย์ฯ โดยแบ่งออกเป็นฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร มีหัวหน้าศูนย์ หรือผู้อำนวยการศูนย์รับผิดชอบ
2. ฝ่ายบริการ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่วัสดุโสตทัศนศึกษาและเจ้าหน้าที่บริการโสตทัศนอุปกรณ์
3. ฝ่ายผลิต ประกอบด้วยช่างเทคนิค ช่างวาดเขียน ช่างภาพ ผู้บันทึกเสียง

วนิดา จึงประสิทธิ์ (2535) กล่าวว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ประจำอยู่ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาแบบเต็มรูปในส่วนของโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาอาจเรียกว่า หัวหน้าศูนย์หรือผู้อำนวยการศูนย์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานของศูนย์สื่อการศึกษา ตลอดจนติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
2. คณะผู้ร่วมงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ผู้ที่มีความสามารถหรือประสบการณ์ทางเทคโนโลยีการศึกษาหรือโสตทัศนศึกษาตลอดจนมีความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานบริการโสตทัศนอุปกรณ์ อันได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษา มีหน้าที่จัดและดำเนินงานสื่อต่างๆ เป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้บริการในด้านการเลือกการผลิตสื่อ การใช้สื่อการสอน วางแผนร่วมกับหัวหน้าศูนย์ และช่างเทคนิค เช่น ช่างเขียน ช่างภาพ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และมักมีชื่อเรียกตำแหน่งในอัตราที่บรรจุเข้ารับราชการว่า “นักวิชาการโสตทัศนศึกษา” (ปริญญาตรี) “พนักงานโสตทัศนศึกษา” (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)

2.2 ผู้ช่วยงานบริการ เช่น ผู้ทำหน้าที่งานธุรการ นักการภารโรง (อาจรวมถึงพนักงานขับรถ) เป็นต้น บุคลากรดังกล่าว เป็นบุคลากรเต็มรูปที่ศูนย์สื่อการศึกษาพึงจะมี

3. องค์การเพื่อการเรียนรู้

3.1 ความหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้

Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้ว่าหมายถึง องค์การซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ความคิดใหม่ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการเอาใจใส่ เป็นองค์กรที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

Pedler , Burgoyne และ Boydell (1991) เรียกองค์การเพื่อการเรียนรู้ว่า เป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความหมายว่า องค์การเพื่อการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Garvin (1993) กล่าวว่า องค์การเพื่อการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีทักษะที่จะสร้างสรรค์แสวงหา และถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยุดนิ่ง และความรู้ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา

Wick และ Leon (1993) ได้ให้ความหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่ให้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปฏิรูปองค์กร (Transform) ไปสู่การเป็นผู้นำทางอุตสาหกรรม และใช้การเรียนรู้เป็นการปรับปรุงผลงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ

Maquardt และ Reynolds (1994) กล่าวว่า องค์การเพื่อการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำเร็จ

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2542) กล่าวว่า องค์การเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์กรมีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลาย ร่วมแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์การเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมี ศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลายและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยอาศัยพื้นฐานของการคิดและการปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองเป้าหมายของบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

3.2 องค์การเพื่อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter M Senge (1990)

แนวคิดของ Senge เป็นลักษณะขององค์การเพื่อการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร หากเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นนวัตกรรม นวัตกรรมสำหรับพฤติกรรมของคนก็คือ “วินัย” (Discipline) ซึ่งไม่ใช่การทำตามคำสั่ง แต่เป็นการพัฒนาทักษะหรือความสามารถในตนเองของคนให้มีลักษณะต่างๆ องค์การเพื่อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge จึงประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ดังนี้

1. ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (Personal Mastery)
2. รับรู้ภาพลักษณะโลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
5. คิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking)

วินัยประการที่ 1 ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (Personal Mastery)

ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ หมายถึง การเรียนรู้ในระดับบุคคล องค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องเริ่มมาจากการเรียนรู้ของบุคคล ศักยภาพของบุคคลเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร บุคคลจึงต้องมีการพัฒนาตนให้เจริญเติบโตและมีการเรียนรู้ (Personal Growth and Learning) โดยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น เพียรพยายามในการใฝ่หาความรู้ โดยเน้นความสามารถในการสร้างสรรค์เชิงรุก (Proactive) รวมทั้งการทำความเข้าใจกับสิ่งที่สำคัญต่อตนเอง ต้องมีการสร้างสรรค์ผลงานตามความต้องการที่แท้จริงของตนเอง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) เป็นภาพอนาคตความต้องการของตนเองและทำภาพอนาคตนี้ให้บรรลุผล และวิสัยทัศน์ส่วนตัวต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง (Current Reality) ไม่โกหกตัวเองว่าทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปด้วยดีไม่มีปัญหา มองความเป็นจริงที่เกิดขึ้น วิสัยทัศน์ส่วนตัวต้องมาพร้อมกับความเป็นจริงให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์ชีวิตของตน เพื่อขยายความสามารถในการผลิตผลงานที่เราต้องการอย่างแท้จริง หากวิสัยทัศน์ส่วนตัวแตกต่างจากสภาพความเป็นจริงมากจะก่อให้เกิดความเครียด จึงจำเป็นต้องสามารถจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ด้วย พัฒนาตนในทุกด้าน ให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก

วินัยประการที่ 2 รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models)

การรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง หมายถึง การรับรู้ภาพลักษณ์และรูปแบบความคิดความเชื่อความเข้าใจของคนที่มีต่อโลก มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการแปรเปลี่ยนไปของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว สามารถเปลี่ยนความคิด ความเชื่อและความเข้าใจที่มีต่อโลกต่อสิ่งอื่นให้ถูกต้องและชัดเจนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องด้วย

ความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในใจเป็นตัวยึดมั่น ยึดติดกับวิถีคิดและวิธีการทำงานแบบเดิม ไม่กล้าเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้องค์กรไม่เกิดการเรียนรู้ ล้าหลังและล่มสลายในที่สุด ดังนั้นการพัฒนาลักษณะรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง จึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนรูปแบบความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจที่มีต่อโลกต่อสิ่งอื่นๆ ให้ถูกต้อง และส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามสภาพความเป็นจริงที่มีการเปลี่ยนแปลง

วินัยประการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างสรรค์องค์กรให้เป็นไปตามภาพในอนาคต ทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตขององค์กร เพื่อให้สมาชิกได้ตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กร และยินยอมข้อผูกพันในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน และสมาชิกทุกคนจะได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ทำได้โดยการรับฟัง และแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การให้เหตุผล และความเป็นไปได้ ความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร มีการสื่อสารให้บุคคลในองค์กรทุกคนได้รับรู้ในวิสัยทัศน์ขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันกัน มีความรู้สึกที่ “บริษัทเป็นของเรา” มีจิตสำนึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวและไว้วางใจกัน เพื่อพัฒนาภาพอนาคตขององค์กรให้บรรลุผล

วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้แนวคิด หลักการและวิธีการทำงานร่วมกัน โดยถ่ายทอดความคิดซึ่งกันและกัน (Thinking Together) โดยสนทนา (Dialogue) เพื่อแสดงความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นได้เห็นและได้ซักถาม และอภิปราย (Discussion) เพื่อให้มีการเสนอความคิดที่แตกต่างและนำความคิดที่ดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม การเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มต้องมี

การประสานงานร่วมกันให้ไปในทิศทางเดียวกัน (Alignment) นำแรงของสมาชิกแต่ละคนมารวมกันเป็นหนึ่งให้เกิดแรงถ่วงหรือแรงดันในทิศทางที่สวนกันน้อยที่สุดหรือไม่เกิดเลย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของกลุ่มให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่สมาชิกในกลุ่มต้องการอย่างแท้จริง การเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม กลุ่มจะลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลแนวคิดของสมาชิกที่ถูกครอบงำ ในกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มต้องนำสิ่งที่ได้แลกเปลี่ยนกันมาเรียนรู้

วินัยประการที่ 5 คิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking)

คิดเป็นระบบครบวงจร หมายถึง การคิดให้เป็นภาพรวม (Holistic) เป็นหนึ่ง (A whole) ที่ประกอบด้วยหน่วยต่างๆ ที่สัมพันธ์เชื่อมติดกันทั้งหมด การคิดอย่างเป็นระบบจะทำให้บุคคลเห็นว่าตนเองเชื่อมโยงติดกับโลก ไม่สามารถแยกออกจากโลกหรือไม่เกี่ยวข้องกับโลกได้ ดังนั้นการมองปัญหาที่เกิดขึ้นก็จะเป็นการเชื่อมโยงจากตัวเรา ไม่ใช่มองปัญหาว่าเกิดจากผู้อื่นหรืออย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เป็นเหตุเป็นผลตามเส้นตรงต่อๆ กันไปเท่านั้น และมองเห็นถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง ไม่ใช่เพียงแค่แก้ตามอาการหรือสิ่งที่มองเห็นจากผลของการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ

ลักษณะ 5 ลักษณะตามแนวคิดของ Senge เป็นลักษณะที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน โดยมีการเสริมสร้างนิสัยของบุคคลให้มีลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ ทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ จิตใจ และอารมณ์ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยมีลักษณะรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง มีความคิดความเชื่อที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถปรับแก้ไขความคิดของตน มองโลกและตัดสินใจอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีการพัฒนาตนเองและแนวคิดที่ถูกต้องไปยังทิศทางของความคิด ความเข้าใจเดียวกันไปยังจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันขององค์กร ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร โดยมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยการร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กรโดยการเรียนรู้เป็นทีม และมีการนำข้อมูลความรู้ของสมาชิกในกลุ่มมาใช้ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือหาแนวทางการพัฒนาองค์กร โดยคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์กร เห็นถึงความสัมพันธ์ของหน่วยต่างๆ ในองค์กร สาเหตุของปัญหาและนำลักษณะทั้ง 5 ลักษณะนี้มาเชื่อมโยงกันเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรเอื้อการเรียนรู้

4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4.1 ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Sebge (1990) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งมาจากแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ จุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ การผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็น หุ่นส่วนหรือ พันธมิตร ดังนั้นวิสัยทัศน์จะไม่สามารถกำหนดขึ้นมาได้ถ้าวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับองค์การต้องการความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วม ไม่ใช่เป็นการยินยอมเท่านั้น

ชวิน ธัมมพันธ์กุล (2540) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตขององค์การที่ทุกคนจะทุ่มเท ร่วมแรงร่วมใจทำให้เกิดขึ้นและจะสะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอีกด้วย เมื่อทุกคนในองค์การมีลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีส่วนให้รับรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับล่างว่าองค์การมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายคืออะไร และจะต้องชี้มาลงไปในความคิดของคนทุกคนในองค์การ การที่จะให้ทุกคนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเป็นเรื่องยาก แต่จะต้องสร้างขึ้นทำให้เกิดลักษณะความผูกพันกับองค์การและสนับสนุนให้เกิดการประสานพลัง

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การที่ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตขององค์การซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รับฟังกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ โดยทุกคนจะมีลักษณะความผูกพันและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

4.2 องค์ประกอบของลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความผูกพัน และ การมีส่วนร่วม

4.2.1 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเนื่องจากวิสัยทัศน์แบ่งได้เป็นวิสัยทัศน์ส่วนตัว และวิสัยทัศน์องค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นบุคคลจะต้องมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวก่อน และจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาผสานร่วมกันเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรดังนั้น วิสัยทัศน์ทั้ง 2 ประเภท จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า วิสัยทัศน์ (vision) ไว้ต่างกันมากมาย ดังนี้

Senge (1990) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับสิ่งเบิกบานใจและเป็นพลังแห่งอำนาจ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการตอบคำถามที่ว่าเราต้องการอะไรและจะสร้างอะไรต่อไปในอนาคต

Nanus (1992) นิยามว่า อนาคตสอดคล้องกับความเป็นจริง(Realistic) เป็นที่น่าเชื่อถือ (credible) และมีคุณค่า (attractive) ต่อดองค์การ การนิยามตามนัยนี้จะมุ่งพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างภาพพจน์ที่พึงประสงค์ขององค์การ

Beare et .al (1989) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

Morrissey (1996) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ คือ การสะท้อนสิ่งที่เชื่อว่าจะเกิดขึ้นจริงในอนาคตสำหรับองค์การในมุมมองร่วมกันของลูกค้า ลูกจ้าง เจ้าของธุรกิจ และผู้ถือหุ้นรายใหญ่ วิสัยทัศน์ครอบคลุมไปถึงการกำหนดภารกิจ(Mission)ด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ เป็นคำนิยามของผู้บริหารและคนทั่วไปที่จะใช้มองไกลออกไปถึงผลกระทบและความเป็นไปได้ของโลกข้างหน้าที่กำลังเปลี่ยนแปลงสูง อีกครั้งแปลกใหม่ไร้รูปแบบ อย่างที่เคยเห็นมาของโลกยุคก่อน ๆ เป็นกลไกใช้มองตามโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริง เห็นชัดได้ล่วงหน้าและนำมาใช้สำหรับการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้และอยู่เหนือหรือชนะคู่แข่งได้ในเงื่อนไขใหม่ที่เกิดขึ้นตามกระแสโลก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2540) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาในเชิงรุกไปข้างหน้าไม่ใช่การแก้ปัญหา ต้องเป็นความฝันที่ยิ่งใหญ่และกว้างไกลและท้าทาย ไม่ใช่ความเป็นเล็กลง น้อยๆ ต้องมีสิ่งๆที่เพิ่มเติมและแปลกใหม่จากสิ่งๆที่เคยเกิดขึ้นในอดีต รวมทั้งต้องมีความชัดเจนเพียงพอที่ต้องเริ่มจากนามธรรม และสิ้นสุดที่รูปธรรมที่ชัดเจน วัดได้และนำไปปฏิบัติได้อย่างไม่คลุมเครือ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์คือภาพลักษณ์ทางสมอง (mental image) ของความเป็นไปได้และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝัน หรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์ คือภาพในใจ (mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคล ภาพในใจนี้เราไม่สามารถเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศของสภาวะที่พึงปรารถนา เป็นเหมือนกับภาพลักษณ์ของสภาพการณ์ที่ชื่นชอบ ซึ่งเราช่วยกันทำให้บรรลุถึงอนาคต เป็นเค้าโครงหรือโครงสร้างที่เสนอแนะทางเลือกของธรรมชาติและทิศทางขององค์การ เป็นสิ่งที่องค์การต้องการจะเป็น วิสัยทัศน์เป็นความสามารถที่มองเห็นความไม่ตรงกันหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่ควรจะเป็น แล้วรวมพลังผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายดำเนินการเพื่อบรรลุสิ่งที่ควรจะเป็น

โดยสรุป วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจาก ปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ ที่มีความชัดเจน ความเป็นไปได้ ความน่าเชื่อถือและมีคุณค่าต่อองค์การ โดยภาพนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อ ขององค์การ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นมียุทธศาสตร์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

Manasse (1989) กล่าวว่าวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (organizational vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพกว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย
2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ของอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคต ควรจะเป็นอย่างไร
3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาการกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำองค์การ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุชี้บ่ง เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ
4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์เชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน กับความเป็นไปได้ในอนาคต ในทิศทางที่เฉพาะเจาะจง

สำหรับ สิทธิชัย เทวธีระรัตน์ (2540) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางในอนาคตระยะยาว
 2. มีลักษณะท้าทายไปสู่ความก้าวหน้าใหม่กว้างขวางที่สุดครอบคลุมมากที่สุด และรวบรวมประเด็นต่าง ๆ มากที่สุด
 3. วิสัยทัศน์ต้องเสนอทางเลือกที่ดีกว่า ชัดเจนกว่าและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- วิสัยทัศน์ต้องมีคุณสมบัติของความน่าเชื่อถือ ความยืดหยุ่น ไม่ระบุเจาะจงวิถีทางที่บรรลุจุดสุดท้าย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสำคัญตามกรอบแนวคิดของ Quigley มี 3 ประการ คือ

1. ค่านิยมหรือเป้าหมายร่วม ซึ่งอาจจะกำหนดขึ้นจากผู้นำองค์กร หรือจากความคิดเห็นร่วมกันของผู้ร่วมงานทุกคนได้
2. ภารกิจ ซึ่งจะต้องเป็นภารกิจที่นำไปปฏิบัติได้จริง และกำหนดเป็นแผนระยะยาว
3. เป้าหมาย ซึ่งมาจากการแปลความหรือขยายความค่านิยม และภารกิจออกมาเป็นกลยุทธ์และกลวิธีเชิงปฏิบัติ มีความเป็นรูปธรรม สมเหตุสมผล ทั้งนี้จะต้องมีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่กล่าวมานี้มีหลากหลายแนวคิดแต่การที่จะทราบว่าวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีมีส่วนช่วยให้องค์กรพัฒนาหรือไม่นั้น ผู้วิจัยขอเสนอคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดวิสัยทัศน์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี

Nanus (1992) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม และประวัติขององค์กร
2. เป็นอุดมคติบ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ
3. ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่มีความชัดเจนขึ้น น่าเชื่อถือ โน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติ
4. ดลใจให้เกิดความผูกพันเกิดความเพียรพยายาม
5. แสดงออกอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
6. สะท้อนถึงความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรนั้นๆ
7. มีลักษณะมุ่งสู่ความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538) ได้กล่าวว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย การบรรลุถึงได้ (attainable or achievable) เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (behavioral) นำท้าทาย (Challenging) พึงปรารถนา (desirable) เน้นการปฏิบัติล่วงหน้า (proactive) มีความเป็น กลยุทธ์ (strategic) และคุ้มค่า (worthwhile) และในการวางแผนกลยุทธ์จะไม่มีจุดหมายใด ๆ หากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์ วิสัยทัศน์จะสื่อค่านิยม ความเชื่อพื้นฐาน รวมทั้งปรัชญา ของการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Nanus (1992) ได้อธิบายว่า กระบวนการพัฒนาและนำวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัตินั้นมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ (developing the vision) เป็นขั้นการตรวจสอบวิสัยทัศน์ว่าเป็น สิ่งที่เป็นจริงได้มากน้อยเพียงใด แล้วเลือกวิสัยทัศน์ที่ก่อให้เกิดความเป็นจริงมีความเป็นไปได้และ เหมาะสมมากที่สุดเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

2. การทำให้เกิดขึ้นจริง (making it happen) เป็นขั้นการแปลงวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง มาดำเนินการ

3. การปรับวิสัยทัศน์ใหม่ (the re-visioning) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการปฏิบัติ การเรียนรู้ขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ

4. การพัฒนาวิสัยทัศน์สู่ความมั่นคงในอนาคต (develop visionary leadership) เป็น ขั้นของการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องต่ออนาคต การประยุกต์ใช้และการให้การศึกษา เพื่อ พัฒนาและจุดประกายให้มีการสร้างการใช้และพัฒนาวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ

วิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบย่อยแรกของลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะ หาก บุคคลมีวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างเดียวก็น่าจะไม่ทำให้เกิดการสานวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์การ ดังนั้น บุคคลจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การเป็นพื้นฐานของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันต่อไป

4.2.2 ความผูกพัน

ความผูกพันเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เนื่องจากหาก บุคคลมีความผูกพันกับองค์การและงานของตนแล้ว ย่อมทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้มีผู้ให้ ความหมายของความผูกพันไว้มากมายดังนี้

Buchman (1974) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง เจตนาของผู้กระทำทางสังคมที่จะใช้ พลังงานและความจงรักภักดีต่อองค์การและไม่มีเจตนาที่จะละทิ้งองค์การไปเพื่อเพิ่มค่าจ้าง สถานภาพความเป็นอิสระทางวิชาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรกว่า

Kanter (1968) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงานและความจงรักภักดีให้กับองค์กร

Becker (1960) เห็นว่าความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (engage) กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล และกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น การให้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง

Lawrence Hrebiniak และ Joseph Alutto (1972) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจของสมาชิกที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเติมเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางอาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ความเชื่อและค่านิยมขององค์กร โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นและไม่มีเจตนาที่จะออกจากองค์กร

เมื่อสมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว สมาชิกก็จะสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบย่อยลำดับต่อไปของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4.2.3 การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้เข้ามา มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นทางการหรือไม่ เป็นทางการด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์ที่มีเหตุเร้าใจให้กระทำเพื่อที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

Agbayani (อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์, 2536:11) ได้จัดลำดับลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ดังต่อไปนี้ คือ เริ่มต้นด้วยการเข้าร่วมในการประชุมที่จัดตั้งขึ้นตามวาระต่างๆ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นที่พิจารณา ร่วมตีความในประเด็นปัญหาเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดเจน หากในที่ประชุมมีความคิดเห็นในประเด็นปัญหาอย่างหลากหลายจะต้องร่วมกันออกเสียงเลือกตั้ง คณะกรรมการชุดต่างๆ ในชั้นการดำเนินงานตามโครงการ จะต้องร่วมบริจาคเงิน วัสดุอุปกรณ์และแรงงานสมทบ เพื่อให้การดำเนินงานเสร็จสิ้นสมบูรณ์ หลังจากนั้นร่วมกันให้ประโยชน์จากโครง

การพร้อมกับร่วมกันดูแลรักษาโครงการให้อยู่ในสภาพดี และในประการสุดท้ายหากโครงการเกิดการชำรุดเสียหายจะต้องดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมร่วมกับผู้นำนั้น

อนุภรณ์ สุวรรณสทิศกร (2529) ได้กล่าวถึงแนวทางการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ร่วมคิด คือ ร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการ วิธีการดำเนินงานการติดตามตรวจสอบและดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการได้ผลตามวัตถุประสงค์
2. ร่วมตัดสินใจ คือ เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือแล้ว จะต้องร่วมใจการตัดสินใจ เลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด
3. ร่วมปฏิบัติตามโครงการ คือ เข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการ
4. ร่วมติดตามและประเมินผลโครงการคือ เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ได้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและประเมินผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นแบ่งได้ 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร

4.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลหมายถึง ตัวแปรที่เกิดขึ้นและมีความแตกต่างในแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนักเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งครอบคลุม เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งงาน

4.3.1.1. อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังผลการศึกษาของนภาพิณ โหมาศวิน (2533) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีพบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย

4.3.12. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน steers (1979:321-322) ได้กล่าวเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้ว่า คนที่ทำงานได้ดี และมีเจตนาที่จะอยู่กับงานนั้น ถ้าได้อยู่ในองค์การไปนาน ๆ ยิ่งจะทำให้เขามีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การมากขึ้น เขาให้เหตุผลว่าการที่บุคคลอยู่กับองค์การเพราะเมื่อเวลาผ่านไป บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานได้น้อย และบุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การตลอดเวลา โดยผ่านการลงทุน การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การในช่วงเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุน กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปกับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงานให้องค์การอื่น ถ้าเขาลาออกไปก่อนก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาไม่คุ้มค่า จุดนี้เองที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การขึ้น เช่นเดียวกับการวิจัย

ของ Mottaz (1988:471) ก็สนับสนุนผลงานวิจัยว่า การที่คนอยู่ในองค์กรนาน ๆ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเนื่องจากมีโอกาสได้รับสิทธิพิเศษหลายอย่าง ดังนั้น คนที่อยู่ในองค์กรนานก็น่าจะมีความพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมื่อผูกพันต่อองค์กรแล้วบุคคลก็จะยอมรับนโยบาย ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กรได้

4.3.1.3. ระดับการศึกษา จากงานวิจัยของ อกันตรี รอดสุทธิ (2541) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการรับรู้ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมาก

4.3.1.4. ระดับตำแหน่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่พบว่ามียุทธិผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและลักษณะย่อยความผูกพันต่อองค์กร ดังงานวิจัยของ Grusky (1966:488-503) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการ พบว่าระดับตำแหน่งมียุทธิผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากทำให้เข้าถึงรางวัลที่สูง ๆ ที่องค์กรได้ตั้งไว้เร็วขึ้น

4.3.2 ลักษณะงาน

ลักษณะงาน หมายถึง ตัวแปรที่เกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งครอบคลุม ลักษณะงานที่ทำ ความมีอิสระในงาน การให้รางวัลโอกาสก้าวหน้าในงาน

4.3.2.1. ความอิสระของงาน ดังที่ Steer (1979:318-225) พบว่า คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย สำหรับงานวิจัยของ เทพพนม เมืองแมน (2529:47-59) กล่าวว่า คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การบอกทุกคนว่าควรทำอะไรจะเป็นการทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานต่อและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำยิ่งกว่านั้นควบคุมใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุดจะสร้างความกดดันให้กับคน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมาก ๆ เข้าจะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออกจากงาน

ในงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร พบว่า ความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีลักษณะในเชิงบวก นั่นคือ บุคคลที่มีความอิสระในการทำงานมาก มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งสอดคล้องกับ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน พบว่า ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกซึ่งหากมีความผูกพันมากก็มีแนวโน้มที่จะลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมากด้วย

4.3.2.2. ความท้าทายของงาน ลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์คือ ให้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ จากผลการวิจัยของ Mattaz (1998:467-482) ได้ยืนยันสนับสนุนว่า ความท้าทายของงานมาจากปัจจัยรางวัลภายในปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การที่เป็นลักษณะย่อยของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเช่นเดียวกับความอิสระของงาน กล่าวคือ คนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ Porter และ Steer (อ้างถึงใน เซาวลิต ตานานนท์ชัย, 2532:18) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ผลจากการสำรวจพบว่า ลักษณะที่ซ้ำซากจะมีความสัมพันธ์กับการลาออกและเปลี่ยนงาน ในขณะที่ Franken (อ้างถึงในพรพนชัย สมยุทรทรัพย์, 2540:19) พบว่าลักษณะงานที่ท้าทายจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์การมากกว่าคนที่รับรู้ว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายน้อย

4.3.2.3. การให้รางวัล รางวัลตอบแทนมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานได้อย่างเต็มที่ รางวัลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยได้ดี จะสามารถจูงใจพนักงานในการทำงานได้เป็นอย่างดี และรางวัลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไปได้ จะทำให้พนักงานทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างจริงจัง และพร้อมที่จะสมัครใจเข้าร่วมในนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งการยินยอมทำตามโดยสมัครใจเข้าร่วมกับองค์การนั้นเป็นหลักการหนึ่งที่สำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันรางวัลที่เขาได้รับ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนพิเศษ เป็นต้น จะมีความแตกต่างกันไปตามขอบเขตของลักษณะของความต้องการที่หลากหลายตามมุมมองของแต่ละองค์การที่เขาสังกัดอยู่ (Lawler, 1973)

บุคลากรได้รับรางวัลที่เป็นที่พึงพอใจจะทำให้บุคลากรตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานมากขึ้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์และยอมรับค่านิยม เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้

4.3.2.4. การสื่อสาร ประกอบด้วยผู้ส่งสาร สาร ช่องทางและผู้รับเป็นตัวกระตุ้นให้มีการแสดง ความรู้สึก ความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างงานให้เกิดความสำเร็จและความกระตือรือร้นในการทำงานที่จะทำให้งานก้าวหน้า (เสนาะ ตีแยร์, 2530) การสื่อสารนั้น Harold J. Leavitt (1964) อ้างถึงในกัลยิมา โตกะคุณะ (2541) กล่าวว่าองค์การต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับชั้นขององค์การได้ติดต่อและปรึกษาหารือกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยเฉพาะให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายบริหารในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในนโยบายขององค์การ

4.3.3 ลักษณะองค์การ

ลักษณะองค์การ หมายถึง ตัวแปรที่เกิดจาก ขนาดขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การและโครงสร้างขององค์การ

4.3.3.1. ขนาดองค์การ (Organization size) เป็นลักษณะที่สำคัญของทุก ๆ องค์การ การศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขนาดและองค์ประกอบอื่น ๆ ขององค์การ จะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกันพร้อมกับปัญหาที่เกิดขึ้น นักวิชาการได้ตระหนักว่าองค์การมีขนาดแตกต่างกัน ย่อมมีโครงสร้างที่แตกต่างกันด้วย Northcote Parkinson และคณะ (1957) ได้แสดงให้เห็นว่าขนาดขององค์การเพิ่มขึ้นจะสัมพันธ์กับระดับของสายการบังคับบัญชาที่เพิ่มมากขึ้น และขนาดขององค์การลดลงจะมีระดับของสายการบังคับบัญชาไม่มากนัก องค์การมีขนาดใหญ่ขึ้นจะมีการกระจายอำนาจ การทำให้เป็นทางการและมีแรงบีบบังคับได้เพิ่มมากขึ้น การเพิ่มหรือลดขนาดขององค์การมีผลต่อจำนวนผู้บริหาร แต่ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดและเปอร์เซ็นต์ของการมีผู้บริหารยังไม่ชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยบางอย่าง อาทิเช่น ประเภทขององค์การ และขนาดขององค์การเพิ่มขึ้นหรือลดลง

จากขนาดองค์การดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ หากองค์การมีขนาดเล็กจะเอื้อให้บุคลากรมีลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้มากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เนื่องจาก องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีปัญหาในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรในระหว่างหน่วยงานย่อย ความขัดแย้งส่วนบุคคล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้โดยองค์การขนาดใหญ่ต้องเริ่มพัฒนาลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจากหน่วยงานย่อย ๆ แล้วจึงค่อยประสานวิสัยทัศน์ของหน่วยงานย่อย ๆ นั้นเมื่อมีความพร้อม

4.3.3.2. วัฒนธรรมองค์การ เป็นพื้นฐานการแสดงออกในพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อสมาชิกในองค์การ การมีส่วนร่วมในความคาดหวังจากกลุ่มหรือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ใช่เป็นเพียงแต่การรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การ แต่มีผลต่อกลุ่มของวัฒนธรรมองค์การด้วย และการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่สามารถวัดโดยการแยกกลุ่มได้ ดังนั้นผลของวัฒนธรรมองค์การจึงถูกพิจารณาว่าเป็นตัวแปรสำคัญในรูปแบบของการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงาน (พิสมัย ฉายแสง, 2540) สำหรับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรคเพราะลักษณะสร้างสรรคนี้มุ่งเน้นความสำเร็จที่มีเป้าหมายร่วมกัน มุ่งเน้นคุณภาพของงาน ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจและยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและมุ่งเน้นให้สัมพันธ์ภาพระหว่างกันมีความเป็นกันเองเปิดเผยซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4.3.3.3. โครงสร้างองค์การ (Organization structure) ซึ่งโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมกับลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ โครงสร้างองค์การแบบไม่ซับซ้อน ซึ่งจะมีอยู่ในองค์การขนาดเล็กที่มีสายบังคับบัญชาโดยตรง หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยตรง เนื่องจากเมื่อโครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อนจะเอื้อให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์การสะดวกรวดเร็วขึ้น สามารถสร้างพลังมุ่งมั่นเพื่อไปให้ถึงจุดหมายร่วมกันได้ง่ายขึ้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับการลักษณะของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยสามารถสรุปทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อใช้ในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว หรือ การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว
2. ความสามารถในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์
3. ความสามารถในการจินตนาการ วาดฝัน สร้างภาพอนาคต
4. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์
5. ความสามารถในการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์
7. การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์
8. การมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน หรือการแสดงความคิดเห็น
9. การมีส่วนร่วมสนทนการตัดสินใจ
10. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
11. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
12. ทักษะทางสังคม ได้แก่
 1. ทักษะการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
 2. ทักษะการอยู่ร่วมกันและการทำงานเป็นกลุ่ม
 3. การรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

5. แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม

สำหรับแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่มีความครอบคลุมถึง วิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

การเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ประกอบไปด้วยหลักการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง คือ

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม โดยจะมีลักษณะที่เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน การทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน โดยปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การวาดรูป เป็นต้น และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ (Kolb, 1984) คือ

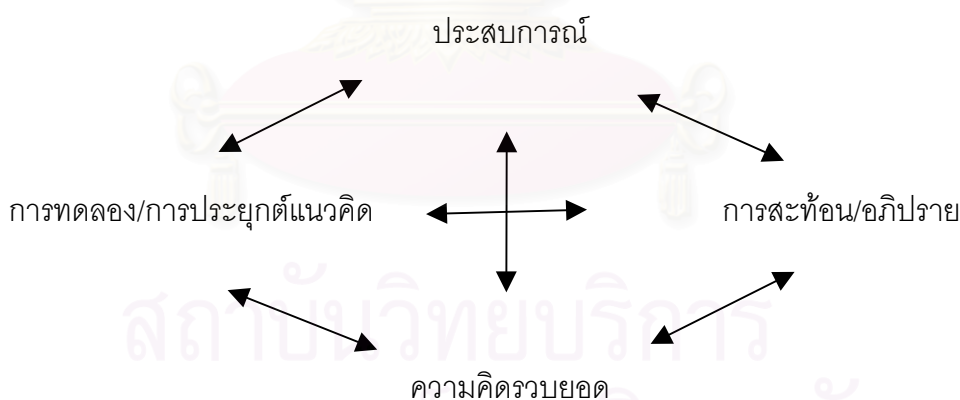
1.1 ประสบการณ์ (Experience)

1.2 การสะท้อนและอภิปราย (Reflection and Discussion)

1.3 ความคิดรวบยอด (Concept)

1.4 การทดลองหรือการประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application)

ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบทุกองค์ประกอบ โดยอาจจะเริ่มที่องค์ประกอบใดก่อนก็ได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา



แผนภาพที่ 1 วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Kolb, 1984)

2. การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Process) เป็นการเรียนรู้พื้นฐานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งซึ่งเมื่อประกอบไปกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ กระบวนการกลุ่มจะช่วยทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสูงสุด (ผู้สอนต้องพิจารณาออกแบบกลุ่มให้เหมาะสมกับผู้เรียนและกิจกรรม เช่น กลุ่ม 2 คน หรือ กลุ่ม 3 คน หรือ กลุ่มย่อยระยะดมสมอง 3 – 4 คน หรือ กลุ่มเล็ก 5 – 6 คน หรือ

กลุ่มใหญ่ ซึ่งผู้สอนควรคำนึงถึง ความยากง่ายในการมีส่วนร่วม ความลึกซึ้งของการแสดงความคิดเห็นหรือผลงาน และการจัดสรรบทบาทของผู้เรียนในการเข้ากลุ่มแต่ละประเภท) และทำให้บรรลุงานสูงสุด (ผู้สอนจะต้องออกแบบงานให้ดี โดยการกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนว่าจะให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มอย่างไร เพื่ออะไร ใช้เวลาเท่าใด เสร็จแล้วจะให้ทำอะไรต่อ กำหนดบทบาทของกลุ่มหรือผู้เรียนให้ชัดเจน กำหนดโครงสร้างของงานที่ชัดเจน บอกรายละเอียดกิจกรรม อาจทำเป็นใบงานหรือใบชี้แจง)

เพื่อให้ผู้สอนมีแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างผูกพัน จนกระทั่งเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ดร. วีระเดช เชื้อนาม (กองนโยบายและแผน , สปช.) ได้เสนอแนวคิดที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ ดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย (physical participation) คือ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อช่วยให้ประสาทการรับรู้ของผู้เรียนตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับข้อมูลและการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนจึงควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับวัยและระดับความสนใจของผู้เรียน

2. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา (intellectual participation) เป็นกิจกรรมที่ทำให้ทลายความคิดของผู้เรียน กระตุ้นสมอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อในการคิด สนุกที่จะคิด โดยเรื่องนั้นจะต้องไม่ง่ายหรือยากเกินไปสำหรับผู้เรียน

3. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม (social participation) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว

4. กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์ (emotional participation) เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดความหมายต่อตนเอง มักเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์และความเป็นจริงของผู้เรียน

ในการเรียนแบบมีส่วนร่วมสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นประสบการณ์ ผู้สอนอาจใช้วิธีการจัดกิจกรรม ปรุมนิเทศ กรณีศึกษา บทบาทสมมติ พยายามกระตุ้นให้นักเรียนนำประสบการณ์ เดิมของตนออกมาใช้ และใช้สื่อประกอบการสอน สาริตปฏิบัติจริง หรือเกมร่วมด้วยก็ได้

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการสะท้อนความคิดและถกเถียง คือให้นักเรียนระดมความคิดเป็นกลุ่มเล็ก กำหนดบทบาทและกิจกรรม จับคู่ปรึกษาหารือ หรือแบ่งกลุ่มอภิปราย ศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติร่วมกัน

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด เป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเล็ก เป็นข้อสรุปของกลุ่มใหญ่ หรือรายงานผลการสรุปต่อที่ประชุม

ขั้นที่ 4 เป็นขั้นการทดลองหรือประยุกต์แนวคิด โดยการให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัด จัดบอร์ด เขียนคำขวัญ เขียนรายงาน เขียนเรียงความ ทำกิจกรรมนอกเวลาเรียน และนำไปใช้จริง

นอกจากนี้ Cohen and Uphoff (1980) ได้สรุปการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ส่วน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

5.2 การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning)

การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกในกลุ่มจะมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ผู้เรียนจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือกันในงานของกลุ่ม ซึ่งในแต่ละคนจะมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่ม ซึ่งการเรียนแบบร่วมมือ มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ดังนี้ (Joyce, Weil and Shower, 1992)

1. การเรียนแบบร่วมมือจะสร้างแรงจูงใจในการเรียนมากกว่าการเรียนรายบุคคลหรือการแข่งขัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มจะสร้างพลังในทางบวกให้แก่กลุ่ม
2. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะเรียนรู้จากกันและกัน จะพึ่งพากันในการเรียนรู้
3. การมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม นอกจากจะพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนแล้วยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมไปได้ด้วย เป็นรูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาทางสติปัญญาที่เพิ่มพูนการเรียนรู้มากกว่าการเรียนการสอนรายบุคคล
4. การเรียนแบบร่วมมือจะเพิ่มพูนความรู้สึกในทางบวกต่อกันและกัน ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและห่างเหิน ในทางตรงข้ามจะสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลอื่น
5. การเรียนแบบร่วมมือจะพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง รู้จักตนเอง จากผลการเรียนรู้ที่ขึ้นและจากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้ตระหนักว่าตัวเองได้รับการยอมรับและเอาใจใส่จากสมาชิกในกลุ่ม
6. ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจากงานที่กำหนดให้กลุ่มผู้รับผิดชอบหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันทำงานมากเท่าใด ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาทักษะทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานร่วมกันมากขึ้นเท่านั้น

7. ทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่าง ๆ สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้การเรียนแบบร่วมมือจะต้องมีลักษณะที่สำคัญเป็นองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ประการ คือ

1. การสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้นในกลุ่มนักเรียน (Positive Interdependence)
2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างนักเรียน (Face – to - Face Promotive Interaction)
3. ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล (Individual Accountability)
4. ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small Group Skills)
5. กระบวนการกลุ่ม (Group Process)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้เสนอแนะทักษะทางสังคมและแนวทางการพัฒนา เพื่อความสำเร็จของการเรียนแบบร่วมมือ ดังนี้

1. ทักษะการติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การสื่อสารที่ถูกต้องเที่ยงตรง การใช้ภาษาสุภาพและเหมาะสมกับโอกาส การแสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็น การแยกแยะและสรุปความคิดเห็นของผู้อื่น การเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ การตั้งคำถามและการตอบคำถาม การวิจารณ์ความคิดเห็นโดยไม่วิจารณ์เจ้าของความคิด การให้กำลังใจในการทำงานร่วมกันด้วยคำพูดหรือการแสดงความสนใจ
2. ทักษะการอยู่ร่วมกันและการทำงานเป็นกลุ่ม ได้แก่ การให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อทุกคนเท่าเทียมกัน สามารถหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจและความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักให้กำลังใจเพื่อน ๆ การเป็นผู้นำที่ดี การชี้แนะการทำงานของกลุ่ม และการเป็นผู้ตามที่ดี
3. การรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ได้แก่ การทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จด้วยดี ดูแลเพื่อนให้ปฏิบัติหน้าที่ ไม่ก้าวร้าวหน้าที่ของผู้อื่น การรักษาระเบียบในการทำงานและการรักษาเวลา

สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะทางสังคมได้ถูกวิธี มีดังนี้

1. ให้ผู้เรียนเห็นความจำเป็นของทักษะการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. ให้ผู้เรียนรู้ว่าจะใช้ทักษะใด เมื่อใด

3. ใช้บทบาทสมมติ เกม สถานการณ์จำลองในการฝึกทักษะทางสังคม เช่น การฝึกเป็นผู้ให้กำลังใจผู้สรุปและผู้ประนีประนอมในกลุ่ม การฝึกผลิตเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงบทบาทต่างกัน

4. ให้ผู้เรียนทบทวนว่าบทบาทที่ตนทำไปแล้วเป็นอย่างไร ควรมีการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ทักษะ

5. ให้ผู้เรียนฝึกทักษะอยู่เสมอและนานพอจนเกิดความชำนาญ และใช้ทักษะโดยอัตโนมัติ

ขั้นตอนของการเรียนแบบร่วมมือ

สลาวิน (Slavin, 1987) ได้เสนอแนะขั้นตอนการเรียนแบบร่วมมือว่า ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. ครูสอนบทเรียน
2. นักเรียนในกลุ่มทำงานร่วมกันตามที่ครูกำหนด เปรียบเทียบคำตอบ ชักถาม ตรวจสอบคำตอบกัน
3. นักเรียนผู้ให้คำแนะนำ อธิบายวิธีทำแบบฝึกหัดให้เพื่อนฟัง
4. เมื่อจบบทเรียน ครูจะให้ทำแบบทดสอบสั้น ๆ ซึ่งนักเรียนแต่ละคนจะทำด้วยตนเองช่วยกันไม่ได้
5. ครูตรวจผลการทดสอบนักเรียน แล้วคำนวณค่าเฉลี่ยของกลุ่ม บอกให้นักเรียนทราบและถือเป็นคนคะแนนของนักเรียนแต่ละคนในกลุ่ม
6. นักเรียนที่ทำคะแนนได้ดีกว่าครั้งก่อน จะได้รับคำชมเชยเป็นรายบุคคล และกลุ่มใดได้คะแนนดีกว่าครั้งก่อน จะได้รับคำชมเชยทั้งกลุ่ม

อรรถพร พรสีมา (2540) กล่าวว่า ขั้นตอนในการเรียนแบบร่วมมือไม่ว่าจะใช้เทคนิคใดก็ตามจะมีลำดับในการเรียนที่คล้ายคลึงกัน คือขั้นเตรียม ขั้นสอน ขั้นทำงานกลุ่ม ขั้นตรวจสอบผลงาน และทดสอบ ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานของกลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นเตรียม กิจกรรมในขั้นเตรียมประกอบด้วยครูแนะนำทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันและจัดนักเรียนเป็นกลุ่มย่อย ๆ ประมาณ 2-6 คน ครูควรแนะนำเกี่ยวกับระเบียบของกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม แจกวัสดุประสงค์ของบทเรียนและทำกิจกรรมร่วมกัน และการฝึกฝนทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม
2. ขั้นสอน ครูนำเข้าสู่บทเรียน แนะนำเนื้อหาและแหล่งข้อมูล มอบหมายงานให้นักเรียนแต่ละกลุ่ม และอธิบายขั้นตอนการทำงาน

3. ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม นักเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มย่อย โดยที่แต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นขั้นตอนที่สมาชิกกลุ่มจะได้ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม ในขั้นนี้ ครูกำหนดให้นักเรียนใช้เทคนิคต่าง ๆ กันในการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง เทคนิคที่ใช้แต่ละครั้งจะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนแต่ละเรื่อง ในการเรียนครั้งหนึ่ง ๆ อาจต้องใช้เทคนิคประกอบกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

4. ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้วหรือยัง ผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร เน้นการตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคลในบางกรณี นักเรียนอาจต้องซ่อมเสริมสิ่งที่ยังขาดตกบกพร่อง ต่อจากนั้นเป็นการทดสอบ

5. ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูและนักเรียนช่วยกันสรุปบทเรียน ถ้ามีสิ่งที่ยังไม่รู้ยังไม่เข้าใจครูควรอธิบายเพิ่มเติม ครูและนักเรียนช่วยกันประเมินผลการทำงานกลุ่ม และพิจารณาว่าอะไรคือ จุดเด่นของงาน อะไรคือ สิ่งที่ต้องปรับปรุง

ในการเรียนแบบร่วมมือสามารถปฏิบัติเป็นขั้นตอนในการเรียนรู้สรุปได้ คือ

ขั้นที่ 1 เป็นการจัดกลุ่มนักเรียน โดยแบ่งกลุ่มสมาชิก ประมาณ 2 – 5 คน แล้วแจ้งวัตถุประสงค์ เป้าหมาย บทบาทหน้าที่หน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกให้ชัดเจน

ขั้นที่ 2 ผู้สอนแนะนำเนื้อหา แหล่งข้อมูล และมอบหมายงาน

ขั้นที่ 3 สมาชิกทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการอภิปราย ซักถาม แนะนำ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม โดยผู้สอนอาจใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการทำกิจกรรม เช่น JIGSAW, TGT, STAD เป็นต้น ซึ่งเทคนิคที่ใช้แต่ละครั้งจะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนแต่ละเรื่อง บางครั้งอาจต้องใช้เทคนิคการเรียนแบบร่วมมือหลาย ๆ เทคนิคประกอบกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียน

ขั้นที่ 4 แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงาน โดยผู้สอนจะทำการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก เน้นการตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคล ต่อจากนั้นจึงเป็นการทดสอบความรู้

ขั้นที่ 5 ร่วมกันสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานของกลุ่ม หลังจากนั้นเป็นการให้การเสริมแรงแก่ผู้เรียน เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้กับกลุ่ม

บทบาทของผู้เรียนในการเรียนแบบร่วมมือ

1 ผู้เรียนต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน และพัฒนาทักษะการสื่อความหมายของตนให้ดี

2 ในการทำกิจกรรมการเรียนแต่ละกิจกรรม สมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งจะทำหน้าที่ประสานงาน คนหนึ่งทำหน้าที่เลขาของกลุ่ม ส่วนสมาชิกที่เหลือทำหน้าที่เป็นผู้ร่วมทีม สมาชิกแต่ละคนจะต้องได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ทุกคนในกลุ่มต้องเข้าใจเรื่องที่กำลังเรียน และสามารถตอบคำ

ถามได้เหมือนกันทุกคน จะไม่มีสมาชิกคนใดถูกทอดทิ้ง ผู้ประสานงานกลุ่มต้องกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมเสริมสร้างความสำเร็จของกลุ่ม

3 ผู้เรียนควรให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกทุกคน สมาชิกในกลุ่มอาจวิจารณ์ความคิดเห็นของเพื่อนได้ แต่ไม่วิจารณ์ตัวบุคคล และควรเป็นไปเพื่อความชัดเจนในความคิด

4 ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม ผู้เรียนจะร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม และแลกเปลี่ยนความรู้ อุปกรณ์ การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และการดูแลให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และการช่วยกันควบคุมในการทำงาน

บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก

1 ผู้อำนวยความสะดวก ควรแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยซึ่งประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มละ 2-6 คน แต่ละกลุ่มมีความสามารถคละกัน

2 ผู้อำนวยความสะดวก ควรจัดอุปกรณ์ให้สามารถสังเกตติดตามความก้าวหน้าในการทำงานของกลุ่มได้โดยสะดวก

3 ผู้อำนวยความสะดวก ควรชี้แจงกรอบกิจกรรมให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และให้ผู้เรียนทุกคนเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับการเรียนแบบร่วมมือ

4 ผู้อำนวยความสะดวก ควรสร้างบรรยากาศที่เสริมสร้างการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อุปกรณ์และวัสดุการเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ได้สะดวก

5 ผู้อำนวยความสะดวก ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของทุกกลุ่มย่อย และคอยติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของกลุ่มและสมาชิกแต่ละกลุ่มย่อยอย่างทั่วถึง สำหรับการประเมินผลอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น ให้คะแนนรายบุคคลบวกกับคะแนนกลุ่ม ทุกคนได้คะแนนเท่ากัน เลือกลงานคนใดคนหนึ่งในกลุ่มตรวจแล้วให้คะแนน หรือ ตรวจผลงานของทุกคนในกลุ่มแล้วหาคะแนนเฉลี่ย แล้วจึงเอาคะแนนเฉลี่ยบวกกับคะแนนการทำงานร่วมกัน

6 ผู้อำนวยความสะดวก ควรยกย่องเมื่อเห็นผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม

7 ผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้กำหนดว่าผู้เรียนควรทำงานกลุ่มเป็นเวลานานเพียงใด งานวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนควรทำงานและเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเดิมติดต่อกันอย่างน้อยหนึ่งภาคเรียน จึงจะเกิดผลดี ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เทคนิควิธีเรียนแบบร่วมมือ

1. การเรียนแบบร่วมมือที่เป็นทางการ (Formal Cooperative Learning) หมายถึง การจัดการเรียนแบบร่วมมือที่ให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กประมาณ 2-6 คน โดยผู้เรียนจะเรียนเป็นกลุ่มตลอดทุกขั้นตอนของการเรียนตลอดระยะเวลา ก่อน เทคนิควิธีเรียนแบบร่วมมือที่มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1.1 เทคนิคการต่อภาพ (Jigsaw) เป็นเทคนิคที่ผู้เรียนจำนวน 6 คนมีความรู้ต่างระดับกัน สมาชิกแต่ละคนไปเรียนร่วมกับสมาชิกของกลุ่มอื่น ในหัวข้อที่ต่างกันไป แล้วทุกคนกลับกลุ่มของตน สอนเพิ่มในสิ่งที่ตนไปเรียนร่วมกับสมาชิกของกลุ่มอื่น ๆ การประเมินผลเป็นรายบุคคล แล้วรวมเป็นคะแนนของกลุ่ม (Aronson, 1978)

1.2 เทคนิคการต่อภาพ 2 (Jigsaw II) เทคนิคนี้มีสมาชิกกลุ่ม 4-5 คน ทุกคนเรียนบทเรียนเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มให้ความสนใจในหัวข้อย่อยในบทเรียนต่างกัน ใครที่สนใจหัวข้อเดียวกันจะไปประชุมกันค้นคว้าและอภิปราย แล้วกลับมาที่กลุ่มเดิมของตนแล้วสอนเพื่อนในเรื่องที่ตนเองไปประชุมร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ มา ผลการสอบของแต่ละคนเป็นคะแนนกลุ่ม กลุ่มที่ทำคะแนนรวมได้ดีกว่าครั้งก่อนจะได้รับรางวัล (Aronson, 1978)

1.3 เทคนิคการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม (Team-Games-Tournament :TGT) เป็นเทคนิควิธีเรียนที่พัฒนาโดย สลาวิน (Slavin, 1990) โดยมีการจัดกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มละ 4 คน ระดับความสามารถต่างกัน คือ ผู้เรียนเก่ง 1 คน ปานกลาง 1 คน ผู้เรียนอ่อน 1 คน ผู้สอนกำหนดบทเรียนและการทำงานกลุ่มไว้แล้ว ผู้สอนทำการสอนบทเรียนให้ผู้เรียนทั้งชั้นแล้วให้กลุ่มทำงานตามกำหนด ผู้เรียนในกลุ่มช่วยเหลือกัน เด็กเก่งช่วยเหลือและตรวจงานของเพื่อนให้ถูกต้องก่อนนำเสนอ เมื่อผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มทำงานร่วมกันเสร็จแล้ว ก็เริ่มทำการแข่งขันตอบปัญหา โดยมีการจัดกลุ่มให้เป็นกลุ่มแข่งขันที่มีความสามารถเท่า ๆ กัน มาแข่งขันกันตอบปัญหา คะแนนของกลุ่มจะได้จากคะแนนของสมาชิกที่เข้าแข่งขันร่วมกับกลุ่มอื่น ๆ รวมกันแล้วจัดให้มีการให้รางวัล กลุ่มที่ได้คะแนนสูงถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และในการแข่งขันตอบปัญหานี้จะมีการจัดกลุ่มใหม่ทุกสัปดาห์ โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล

1.4 เทคนิคการแบ่งกลุ่มแบบกลุ่มสัมฤทธิ์ (Student Teams Achievement Decision : STAD) เป็นเทคนิคที่มีการจัดกลุ่มเหมือน TGT ในแต่ละสัปดาห์ ผู้สอนจะสอนบทเรียนให้ทั้งชั้น และกำหนดให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้ร่วมกันศึกษาเนื้อหาและทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการอภิปรายกลุ่ม ตรวจสอบ และทดสอบกันเอง จากนั้นมีการทดสอบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้เรียนทุกคนต่างคนต่างทำข้อสอบและนำคะแนนมาพัฒนาการ (คะแนนที่ดีกว่าเดิมในการสอบครั้งก่อน) ของแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนกลุ่ม และมีการให้รางวัลกลุ่มที่ได้คะแนนถึงเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 เทคนิคการเรียนร่วมกัน (Learning Together) พัฒนาโดยจอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson and Johnson) วิธีนี้สมาชิกในกลุ่มมี 4-5 คน ระดับความสามารถแตกต่างกัน ใช้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 โดยครูทำการสอนทั้งชั้น เด็กแต่ละกลุ่มทำงานตามที่ครูมอบหมายคะแนนกลุ่มพิจารณาจากผลงานของกลุ่ม (Johnson and Johnson, 1992)

2. การเรียนแบบร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ (Informal Cooperative Learning) หมายถึง การจัดการเรียนแบบร่วมมือที่ให้นักเรียนได้เรียนร่วมมือเป็นกลุ่มเล็กประมาณ 2-6 คน โดยนักเรียนจะเรียนร่วมมือเป็นกลุ่มเฉพาะในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการเรียนการสอน ได้แก่ เทคนิควิธีเรียนแบบร่วมมือที่มีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1. เทคนิคการพูดรอบวง (Round Robin) เป็นเทคนิควิธีการเรียนแบบร่วมมือที่สมาชิกของกลุ่มผลัดกันพูด ตอบ เล่า อธิบาย โดยไม่ใช้การเขียน การวาด และเป็นการพูดที่ผลัดกันทีละคนตามเวลาที่กำหนดจนครบทุกคน (Kagan, 1995)

2.2. เทคนิคการเขียนรอบวง (Round Table) เป็นเทคนิคที่เหมือนกับการพูดรอบวงแตกต่างกันที่เน้นการเขียน การวาด (ใช้อุปกรณ์ : กระดาษ 1 แผ่น และปากกา 1 ด้ามต่อกลุ่ม) วิธีการ คือ ผลัดกันเขียนลงในกระดาษที่เตรียมไว้ทีละคนตามเวลาที่กำหนด (Mauro and Cohen, 1992)

2.3. เทคนิคการเขียนพร้อมกันรอบวง (Simultaneous Roundtable) เป็นเทคนิคที่ให้สมาชิกในกลุ่มเขียนคำตอบ หรือบันทึกผลการคิดพร้อม ๆ กันโดยต่างคนต่างเขียนในเวลาที่กำหนด (Kagan, 1995)

2.4. เทคนิคการพูดเป็นคู่ (Rally Robin) เป็นเทคนิควิธีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนพูด ตอบแสดงความคิดเห็นเป็นคู่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนใช้เวลาเท่า ๆ กันหรือใกล้เคียงกัน (Kagan, 1995)

2.5. เทคนิคการเขียนเป็นคู่ (Rally Table) เป็นเทคนิควิธีเรียนที่คล้ายกับการพูดเป็นคู่ทุกประการต่างกันเพียงการเขียนเป็นคู่ เป็นการร่วมมือเป็นคู่ ๆ โดยผลัดกันเขียน หรือวาด (ใช้อุปกรณ์ : กระดาษ 2 แผ่น และปากกา 2 ด้ามต่อกลุ่ม) (Kagan, 1995)

2.6. เทคนิคการแก้ปัญหาด้วยการต่อภาพ (Jigsaw Problem Solving) เป็นเทคนิควิธีเรียนที่สมาชิกแต่ละคนคิดคำตอบของตนเองไว้ จากนั้นกลุ่มนำคำตอบของทุก ๆ คนมา ร่วมกันอภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุด (Kagan, 1995)

2.7. เทคนิคการคิดเดี่ยว คิดคู่ ร่วมกันคิด (Think Pair Share) เป็นเทคนิควิธีเรียนที่เริ่มจากปัญหาหรือโจทย์คำถามโดยสมาชิกแต่ละคนคิดหาคำตอบด้วยตนเองก่อน แล้วนำคำตอบไปอภิปรายกับเพื่อนเป็นคู่ จากนั้นจึงนำคำตอบของแต่ละคู่มาอภิปรายพร้อมกัน 4 คน เมื่อมั่นใจว่าคำตอบของตนถูกต้องที่สุด จึงนำคำตอบเล่าให้เพื่อนฟัง (Slavin, 1995)

2.8. เทคนิคการอภิปรายเป็นคู่ (Pair Discussion) เป็นเทคนิควิธีเรียนที่เมื่อครูถามคำถามหรือกำหนดโจทย์แล้วให้สมาชิกที่นั่งใกล้กันร่วมกันคิดและอภิปรายเป็นคู่ (Slavin, 1995)

2.9. เทคนิคการอภิปรายเป็นทีม (Team Discussion) เป็นเทคนิควิธีเรียนที่เมื่อครูตั้งคำถามแล้วให้สมาชิกของกลุ่มทุก ๆ คน ร่วมกันคิด พูด อภิปรายพร้อมกัน (Kagan, 1995)

2.10. เทคนิคการทำเป็นกลุ่ม ทำเป็นคู่ และทำคนเดียว (Team-Pair-Solo) เป็นเทคนิควิธีเรียนที่เมื่อครูกำหนดปัญหาหรือโจทย์ หรืองานให้ทำแล้วสมาชิกจะทำงานร่วมกันทั้งกลุ่มจนทำงานได้สำเร็จแล้ว จากนั้นจะแบ่งสมาชิกเป็นคู่ให้ทำงานร่วมกันเป็นคู่จนงานสำเร็จ แล้วถึงขั้นสุดท้ายให้สมาชิกแต่ละคนทำงานเดี่ยวจนสำเร็จ (Kagan, 1995)

2.11. เทคนิคแบบมุมสนทนา (Corners) เป็นเทคนิควิธีที่นักเรียนกลุ่มหนึ่งหรือมากกว่ากลุ่มหนึ่งถอยเข้าไปอยู่ในมุมห้อง จากนั้นทำการฟังและบันทึกการอภิปรายของนักเรียนที่อยู่กลางห้อง แล้วรายงานผลต่อชั้นเรียน (Kagan, 1992)

2.12. เทคนิคแบบเล่นเลียนแบบ (math-mine) ให้นักเรียนกลุ่มหนึ่งช่วยกันเรียงวัตถุใดวัตถุหนึ่งให้เหมือนกันโดยผลัดกันบอกซึ่งแต่ละคนจะทำตามคำบอกเท่านั้นห้ามไม่ให้ดูกัน นับว่าเป็นเทคนิควิธีที่ใช้ฝึกทักษะในการสื่อสารให้นักเรียน (Kagan, 1992)

2.13. เทคนิคแบบร่วมกันคิด (Numbered head together) เป็นเทคนิควิธีที่จัดการเรียนโดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มละ 3-4 คน แต่ละคนมีหมายเลขกำกับตามจำนวนสมาชิกให้นักเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้จากข้อมูลที่ครูกำหนดให้จนแน่ใจว่าแต่ละคนในกลุ่มเข้าใจและสามารถตอบคำถามได้ ครูจะเรียกนักเรียนตามหมายเลขให้ตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นของกลุ่ม (Slavin, 1995)

2.14. เทคนิคบัตรคำช่วยจำ (Color-code Co-op Cards) เป็นเทคนิควิธีที่ฝึกให้นักเรียนจดจำจากเกมโดยใช้บัตรคำถาม บัตรคำตอบ ซึ่งครูอาจจะเป็นผู้ถามเองหรือให้นักเรียนแต่ละกลุ่มที่เตรียมบัตรมาเป็นผู้ถามก็ได้ มีการให้คะแนนและรางวัลกับกลุ่มที่ตอบคำถามให้ถูกต้องด้วย (Kagan, 1992)

2.15. เทคนิคคู่ตรวจสอบ (Pair Check) เป็นเทคนิควิธีที่นักเรียนแต่ละกลุ่มจับคู่กันเป็น 2 คู่ แต่ละคู่ให้คนหนึ่งทำแบบฝึกหัดอีกคนคอยช่วยเหลือสลับกันในแต่ละข้อจากนั้นนำไปเปรียบเทียบกับเพื่อนอีกคู่เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันอีกครั้ง ทำในลักษณะนี้ไปเรื่อย ๆ จนครบทุกข้อของแบบฝึกหัดที่ครูกำหนดให้ (Kagan, 1992)

2.16. เทคนิคสัมภาษณ์ 3 ขั้น (Three Step interview) ขั้นแรกเริ่มจากให้นักเรียนจับคู่กันในกลุ่ม 2 คู่ แล้วแต่ละคนถามเพื่อนเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังเรียน ขั้นที่สอง ให้นักเรียนแลกเปลี่ยนกันจากคนถามมาเป็นคำตอบ ขั้นสุดท้าย นักเรียนผลัดกันเล่าให้กลุ่มฟังเกี่ยวกับเรื่องเพื่อนพูดพร้อมกับทำความเข้าใจร่วมกันอีกครั้ง (Kagan, 1992)

2.17. เทคนิคสัมภาษณ์ (Interview) จัดให้นักเรียน 2 คน สัมภาษณ์ ซึ่งกันและกันในเรื่องที่ครูกำหนดให้ มีการถามคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่พูดคุยกันด้วย โดยให้นักเรียนผลัดกันเป็นผู้สัมภาษณ์ตามเวลาที่ครูกำหนดให้ (Mauro and Cohen, 1992)

2.18. เทคนิคเครือข่ายความคิด (Team Word-Webbing) ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มเขียนแนวความคิดหลักและองค์ประกอบย่อยของความคิดหลัก พร้อมกับแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดหลักองค์ประกอบย่อยบนแผ่นกระดาษเป็นลักษณะของแผนภูมิความรู้ (Kagan, 1992)

2.19. เทคนิควงกลมซ้อน (Inside-Out side Circle) ให้นักเรียนนั่งหรือยืนเป็นวงกลม 2 วงจำนวนเท่ากัน วงในหันหน้าออก วงนอกหันหน้าเข้า ให้คนที่อยู่ตรงกันจับคู่กันเพื่อปรึกษาและตอบคำถามร่วมกัน จากนั้นจะหมุนเวียนเพื่อเปลี่ยนคู่ใหม่ไปเรื่อย ๆ จนครบทุกคน (Kagan, 1992)

2.20. เทคนิคเพื่อนร่วมงาน (Partners) จัดให้นักเรียนในกลุ่มจับคู่กันแล้วไปปรึกษากับอีกคู่ในกลุ่มอื่น จากนั้นนำความรู้ที่ได้มาปรึกษากับอีกคู่ในกลุ่มเดิม (Kagan, 1992)

2.21. เทคนิคค้นหาเกณฑ์ (Find My Rule) เป็นเทคนิควิธีที่มุ่งจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนทายเกณฑ์ที่ใช้แบ่งประเภทสิ่งต่าง ๆ (Kagan, 1995)

2.22. เทคนิคกำหนดเวลาให้จับคู่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน (Timed-Pair-Share) เป็นเทคนิควิธีที่ใช้เป็นกิจกรรมเมื่อเริ่มต้นการเรียน นักเรียนอาจจะยังไม่รู้จักกันและไม่กล้าพูดจึงเริ่มด้วยให้นักเรียนจับคู่กัน คนหนึ่งพูดอีกคนหนึ่งฟังแล้วสลับกัน ในเวลาที่กำหนด เช่น ให้เวลา 2 นาที ในการเล่าประวัติส่วนตัวให้เพื่อนฟัง เป็นต้น (Kagan, 1995)

2.23. เทคนิคบทบาทในการอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion with Roles) เป็นเทคนิควิธีที่จัดกลุ่มนักเรียนให้มีสมาชิก 4-6 กลุ่ม โดยครูกำหนดหัวข้อเรื่องให้นักเรียนในกลุ่มร่วมกันศึกษาซึ่งนักเรียนแต่ละคนในกลุ่มจะได้รับบทบาทและทำหน้าที่ของตนเองในการทำงานทั้งในด้านการระดมพลังสมอง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจจนกว่างานจะเสร็จตามเป้าหมายที่มีร่วมกัน (Mauro and Cohen, 1992)

สรุปว่าเทคนิควิธีเรียนแบบร่วมมือ ประกอบด้วยการเรียนแบบร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่มีกลวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้นำการจัดการเรียนแบบร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ มาใช้ในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะร่วมกันซึ่งมีความเหมาะสมกับลักษณะการจัดกิจกรรมในระหว่างการทำงาน

5.3 การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)

การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เป็นวิธีการเรียนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน และ สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ขึ้นได้ด้วยตัวเอง โดยจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. นักเรียนมีการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กที่มีความหลากหลาย กล่าวคือนักเรียนจะไม่ถูกแบ่งแยกไปตามความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจ หรืออื่นๆ เนื่องจากความแตกต่างด้านประสบการณ์ ภูมิหลังของนักเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ในชั้นเรียนมาก นักเรียนจะได้รู้จักแยกแยะเรื่องที่ซับซ้อน ได้เรียนรู้จากเพื่อนคนอื่นๆในชั้น ได้รับการชื่นชมและการสนับสนุนจากผู้อื่น และสนับสนุนผู้อื่นด้วย

2. การแบ่งปันความรู้ระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะได้เรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในสถานการณ์ต่างๆ โดยมีครูให้คำแนะนำ หรือช่วยให้ความกระจ่างๆในเรื่องที่มีความซับซ้อน ดังนั้น ครูจะต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเนื้อหา มีทักษะการสอน และยังคงให้ความรู้แก่นักเรียน

3. การแบ่งปันอำนาจหน้าที่ระหว่างครูและนักเรียน ครูจะเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมตั้งวัตถุประสงค์ ออกแบบ การเรียน และกำหนดสิ่งที่ต้องเรียน ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา และให้ทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ ครูในชั้นเรียนแบบเรียนรู้ร่วมกันจะสนับสนุนให้นักเรียนใช้ความรู้ของตนเอง ให้ความมั่นใจในการแบ่งปันความรู้ เคารพและฟังการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย และครูยังมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเปิดกว้างและมีความหมาย

4. ครูเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ โดยช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงข้อมูลหรือเนื้อหาใหม่ๆ เข้ากับประสบการณ์หรือความรู้เดิมและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ช่วยนักเรียนหาวิธีแก้ปัญหาหากเกิดปัญหา ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียน ครูซึ่งเป็นสื่อกลางต้องปรับระดับข้อมูลและสนับสนุนให้นักเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้มีความรับผิดชอบในการเรียนและการทำงาน

5. นักเรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวก คือ นักเรียนร่วมแบ่งปันข้อมูลความรู้ และความคิดเห็น รวมถึงการอภิปรายในเนื้อหาเดียวกันเพื่อให้ได้การตัดสินใจ หรือสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

6. นักเรียนต้องมีการอธิบายหรือรายงานทั้งรายบุคคลและกลุ่ม กล่าวคือนักเรียนแต่ละคนต้องมีการรายงานเพื่อช่วยให้ได้ผลที่สมบูรณ์ของงานในแต่ละส่วน และได้รับการสนับสนุนเมื่อกลุ่มรายงานต่อชั้น และอาจเป็นส่วนหนึ่งของโครงการซึ่งรวบรวมงานของแต่ละกลุ่มทั้งหมดเข้าเป็นกลุ่มใหญ่

7. นักเรียนเรียนรู้และฝึกทักษะที่จำเป็นในการมีส่วนร่วม ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กันมีความจำเป็นมากในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการดำเนินงาน การนำเสนอข้อมูลและแนวคิด รวมถึงทักษะพื้นฐานอย่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบในหน้าที่ ทักษะทางสังคม เช่น การถามเพื่อความเข้าใจ ให้ความเห็นเพิ่มเติมจากแนวคิดของผู้อื่น การแปลความ ยอมรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การประนีประนอม การโต้แย้ง การอดทนอดกลั้นต่อความแตกต่าง

บทบาทของครูในชั้นเรียนแบบเรียนรู้ร่วมกัน

ครูจะมีบทบาทในการเป็นสื่อกลางการเรียนรู้ผ่านการสนทนา และการมีส่วนร่วม กล่าวคือ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นต้นแบบ การเป็นผู้ฝึกฝนผู้อำนวยความสะดวก รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน เพื่อการเชื่อมโยงความรู้ของนักเรียน เปิดโอกาสให้เกิดการทำงานและแก้ปัญหาด้วยกัน รวมถึงให้คำแนะนำในเรื่องหน้าที่ การเรียนสร้างแหล่งข้อมูลในชั้นเรียนตามความหลากหลายของประเภทและการรับรู้ของผู้เรียน ควรจัดให้นักเรียนได้อยู่ในกลุ่มที่มีความหลากหลาย เพื่อรับบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้จะต้องพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้มีส่วนร่วมกับนักเรียน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องให้ความสำคัญกับการแนะแนวทางในการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการปฏิบัติตัว รวมถึงเป็นต้นแบบในการสื่อสาร แสดงให้เห็นการแก้ปัญหา หรือสร้างข้อมูลที่ซับซ้อน เคารพกระบวนการกลุ่ม เช่น เคารพในเสียงส่วนใหญ่

บทบาทของนักเรียนในชั้นเรียนแบบเรียนรู้ร่วมกัน คือ การมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยนักเรียนจะมีบทบาทใหม่ๆ ดังนี้ (Tinzmann and other, 1990)

1. ตั้งวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นแนวทางของกิจกรรมการเรียนรู้ แม้ว่าครูจะยังเป็นผู้กำหนด แต่จะยืดหยุ่นหรือมีทางเลือกสำหรับนักเรียนโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมตั้งวัตถุประสงค์และร่วมวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้น

2. นักเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนมากขึ้นและควบคุมตนเองในการเรียน เพื่อสร้างความรู้จากการร่วมแสดงความคิดเห็น

3. การประเมินผลด้วยตนเอง เป็นการสังเกตการณ์กระบวนการแต่ละกระบวนการว่า ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ในการประเมินจะประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมถึงประสิทธิภาพของวิธีการเรียนรู้ ผลงานที่ได้รับ ประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ที่ต้องการในอนาคต วิธีการเรียนที่ทำให้เข้าใจได้ดี

ขั้นตอนการเรียนการสอนของการเรียนรู้ร่วมกัน (Reid and other (1989 cite in Karen Yeok-Hwa Ngeow, 1998) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการตกลงกัน (Engagement) ครูจะจัดการขั้นตอนนี้โดยให้ชั้นเรียนมีกิจกรรมร่วมกัน และมีสิ่งสำคัญ คือ งานที่มอบหมายให้ทำ ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้กิจกรรมกลุ่ม แต่นักเรียนต้องนำความรู้ที่มีอยู่ของตนออกมาใช้

2. ขั้นสำรวจ ค้นคว้า (Exploration) นักเรียนค้นคว้าแนวคิด ข้อมูลต่างๆเบื้องต้น โดยครูจะต้องเป็นผู้ประเมินว่าจะป้อนเนื้อหาให้นักเรียนมากน้อยเพียงใด เพื่อจะนำไปใช้ในการทำงานกลุ่ม

3. ขั้นแปลงความรู้ (Transformation) ในขั้นนี้นักเรียนในกลุ่มจะเข้าสู่กิจกรรม และปรับข้อมูลหรือเนื้อหาต่างๆที่มีให้เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย และรวบรวมเป็นความคิดรวบยอด สิ่งสำคัญในขั้นนี้คือ งานที่ออกมา ต้องมาจากการโต้แย้งและการสนับสนุนกันของสมาชิกทุกคนภายในกลุ่ม

4. ขั้นนำเสนอ (Presentation) กลุ่มนักเรียนจะนำเสนอการค้นคว้าของตนให้เพื่อนคนอื่น ๆ หรือผู้สนใจฟัง ในการนำเสนอผู้ฟังจะสามารถโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่นำเสนอได้ อาจสร้างกิจกรรมให้นักเรียนกลุ่มต่างๆ เสนอการค้นคว้าของตนขึ้นมา เพื่อสร้างเป็นผลงานที่ใหญ่ขึ้น

5. ขั้นสะท้อนกลับ (Reflection) นักเรียนจะได้วิเคราะห์ว่าได้เรียนอะไรไปบ้าง หาจุดแข็ง จุดอ่อนของกระบวนการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ปฏิบัติมา และนำเสนอความคิดเห็นว่าทำอย่างไรการเรียนจึงจะพัฒนาขึ้น ขั้นการสะท้อนกลับนี้นักเรียนควรจะทำทั้งแบบเดี่ยว และร่วมกันสะท้อน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมกัน มีแนวทางดังนี้คือ

1. การวางแผนการจัดการเรียนการสอน ในการวางแผนสอนมีหลักการดังนี้คือ (Johnson and Smith, 1998 อ้างใน สุวีพันธุ์ ศุภวรรณ, 2545)

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งทางด้านความรู้และทักษะกระบวนการต่างๆ

1.2 กำหนดขนาดของกลุ่ม กลุ่มควรมีขนาดเล็กประมาณ 3-6 คน

1.3 กำหนดองค์ประกอบของกลุ่ม ได้แก่ การคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม หมายถึง การจัดผู้เรียนเข้ากลุ่มซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธีโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการเรียน และลักษณะของสมาชิกกลุ่ม ควรมีลักษณะเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน (Heterogeneous Group) ในด้านต่างๆ เช่น เพศ ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น

1.4 กำหนดบทบาทของสมาชิกในแต่ละกลุ่มเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน อย่างใกล้ชิดและมีส่วนในการทำงานอย่างทั่วถึง ครูควรมอบหมายหน้าที่ในการทำงานให้ทุกคน และบทบาทหน้าที่นั้นจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของงานอันเป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ครูควรจัดบทบาท หน้าที่ของสมาชิกให้อยู่ในกลุ่มในลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลกัน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เพื่อเป็นการเรียนรู้มีจำนวนมาก เช่น บทบาทผู้นำกลุ่ม ผู้สังเกตการณ์ เลขานุการ ผู้เสนอผลงาน ผู้ตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

1.5 จัดสถานที่ให้มีความเหมาะสมในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กัน ครูจำเป็นที่จะต้องออกแบบห้องเรียน หรือสถานที่ที่ใช้ในการเรียนรู้ให้เอื้อและสะดวกต่อการทำงานใน กลุ่ม

1.6 จัดเนื้อหาสาระ วัสดุหรืองานที่จะให้ผู้เรียนทำให้มีลักษณะที่แต่ละคนมีส่วน ในการช่วยกลุ่มและพึ่งพากันในการเรียนรู้

1.7 จัดหาแหล่งความรู้ที่มีอยู่รอบตัวผู้เรียน เช่น กลุ่มเพื่อน เป็นแหล่งความรู้ที่ สำคัญที่ผู้เรียนมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ได้พูดคุย ปรีกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นยังใช้แหล่งความรู้อื่นๆด้วย โดยให้ครูเป็นผู้สนับสนุน หรือจัดหาแหล่งความรู้ โดยการให้คำแนะนำในกรณีที่ผู้เรียนเกิดปัญหา ครูจะเข้าไปช่วยเหลือโดย การให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการจัดหาแหล่งความรู้ต่างๆ อาทิเช่น หนังสือ การ แนะนำการใช้ห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า หรือพาไปทัศนศึกษา เป็นต้น

2. การกำหนดประสบการณ์สำหรับผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีลักษณะ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ข้างต้น สามารถใช้กระบวนการดังต่อไปนี้คือ (ทิตินา แชมมณี, 2536)

2.1 ขั้นนำ คือ การเตรียมความพร้อมในการเรียนให้แก่ผู้เรียน เช่น การทบทวน ความรู้เดิม การจัดบรรยากาศให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

2.2 ขั้นกิจกรรม คือการให้ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมที่เตรียมไว้ เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการเรียนของตนเอง และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ที่จะสามารถนำมา วิเคราะห์หรืออภิปรายให้เกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นภายหลัง

2.3 ขั้นอภิปราย คือการให้ผู้เรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึก และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

2.4 ขั้นสรุปและนำไปใช้ เป็นขั้นของการรวบรวมความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆจาก ขั้นกิจกรรมและอภิปรายมาประสานกัน จนได้ข้อสรุปที่ชัดเจน รวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้เรียนนำเอา การเรียนรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติใช้จริงในชีวิตประจำวัน

3. การประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ แนวทางในการจัดการด้านการประเมินผลและวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้มีดังนี้คือ

3.1 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

3.2 วิเคราะห์กระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ครูควรจัดเวลาให้ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานของกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสที่จะเรียนรู้ที่จะปรับปรุงส่วนที่บกพร่องของกลุ่ม ทักษะที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน

ประโยชน์ของการเรียนรู้ร่วมกัน

การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ต่อผู้เรียนดังนี้ (อุษาวดี จันทรสนธิ, 2536; Thirteen eduonline, 2003)

1. เกิดความหลากหลาย นักเรียนได้เรียนรู้ในการทำงานกับคนประเภทต่างๆ และระหว่าง การมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม นักเรียนจะได้รับโอกาสในการสะท้อนความคิด ตอบโต้กับเพื่อนนักเรียน

2. พัฒนาคความมีมนุษยสัมพันธ์ นักเรียนจะเรียนรู้ในการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับเพื่อนหรือ ผู้เรียนคนอื่นในขณะที่ทำงานร่วมกัน สิ่งนี้จะช่วยสร้างการเข้าสังคมของนักเรียน

3. เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีโอกาสสนับสนุน ช่วยเหลือกัน นักเรียนจะมีความพร้อมและเต็มใจในการนำความรู้ของตนขึ้นมาเสนอในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ หัวข้อสนทนา เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม

4. ด้านทักษะการร่วมมือกันแก้ปัญหา ในการทำงานกลุ่มของสมาชิกจะได้รับทราบ ปัญหา และทำความเข้าใจกับปัญหาร่วมกัน เมื่อทราบสาเหตุของปัญหาสมาชิกก็จะแสดงความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา มีการอภิปรายให้เหตุซึ่งกันและกันจนวิธีการใดในการแก้ปัญหา จึงจะเหมาะสม พร้อมกับลงมือร่วมมือกันแก้ปัญหาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตลอดจนทำการประเมิน กระบวนการแก้ปัญหาของกลุ่มด้วย

5. ด้านการทำให้รู้จักและตระหนักในคุณค่าของตนเอง ในการทำงานกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ทุกคนจะได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน การที่สมาชิกกลุ่มนั้นยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อน สมาชิกด้วยกัน ย่อมทำให้สมาชิกในกลุ่มนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและคิดว่าตนเองมีคุณค่าที่สามารถช่วยให้อุปสรรคบรรลุผลสำเร็จได้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาพบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยตรงยังมีไม่มากนัก ซึ่งในขณะนี้ผู้ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมเพียงคนเดียว คือ

วรรณรัตน์ คงเจริญ (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแปรคิดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่านักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในระดับมาก

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ได้แก่

เสน่ห์ จุ้ยโต (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ที่มาของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูง มี 4 ประการ ได้แก่ การขัดเกลาทางสังคม การศึกษาในระบบ ประสบการณ์ในอาชีพและ วัฒนธรรมขององค์กร

เที่ยง เหมียดไธสง (2542) ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถาบันราชภัฏ พบว่า วิสัยทัศน์ตามแนวคิดของผู้บริหารและอาจารย์มี 3 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ การสร้างวิสัยทัศน์ และ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2540) ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์การประชาสัมพันธ์ปี 2010 ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์อบรมสัมมนาสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะมีวิสัยทัศน์การประชาสัมพันธ์ในระดับที่สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการอบรมสัมมนาที่ต่ำกว่า

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
- 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
- และ 3) นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ประชากร ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการ และปัญหา เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หน่วยผลิตทัศนศึกษา สถาบันวิทยบริการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 273 คน ได้มาโดยวิธีการคำนวณตามสูตรของยามานะ ที่ระดับนัยสำคัญ.05 แล้วทำการเลือกแบบเจาะจงหน่วยงานเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 24 แห่ง ที่หน่วยงานมีนักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติงานอยู่ตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา และรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาหรือนักเทคโนโลยีการศึกษา
2. เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านฝึกอบรม

3. เป็นผู้บริหารหน่วยงานหรือเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์

4. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม หรือการเรียนแบบร่วมมือ หรือการเรียนรู้ร่วมกัน หรือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน ซึ่งได้มาจากประชากรที่มีคุณสมบัติอย่างน้อย 2 ข้อจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น การได้มาของกลุ่มตัวอย่างคือ วิธีแนะนำอ้างอิงแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ด้วยวิธีการที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้วิจัยร่วมกันกำหนดผู้เชี่ยวชาญ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญแนะนำผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ จนครบตามจำนวน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือ ผู้มีประสบการณ์ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหา เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2. แบบสอบถามเพื่อใช้ในการสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ นโยบายสนับสนุนของหน่วยงาน บทบาทของหัวหน้างาน บทบาทของนัก

เทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สื่อสนับสนุน กิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการประเมินผล การฝึกอบรม

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยข้อความทั้งหมดนำมาจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการสอบถามในรอบที่ 1

ชุดที่ 3 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 ทุกประการ พร้อมแสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งคำตอบตอบของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ ยืนยันคำตอบอีกครั้งหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบเป็นครั้งสุดท้าย

3. แบบรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับรองต้นแบบชิ้นงานเพื่อการนำไปใช้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับ รายละเอียดขององค์ประกอบ และขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นข้อความแบบมาตรฐาน ค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยี การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

การสร้างเครื่องมือ

1. วิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยี การศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนร่วมกัน และการฝึกอบรม ในงาน

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอ คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก.) ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและภาษา ของแบบสอบถามสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขในด้านความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับข้อคำถาม

1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองจากนักเทคโนโลยีการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับข้อคำถามอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้ในการวิจัย

2.วิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.ศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามเบื้องต้น ที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากนักเทคโนโลยีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการ และปัญหา เกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนแบบมีส่วนร่วม มาพัฒนาสร้างเป็นแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งมีกรอบคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

2.นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง

3.ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5.นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับข้อคำถาม และรูปแบบของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้

แบบสอบถามรอบที่ 2 มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 ของผู้เชี่ยวชาญ รวบรวม วิเคราะห์ พิจารณา ความคิดเห็นที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน และตัดข้อมูลที่เหมือนกันออกไป แล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยใช้แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

2.นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

แบบสอบถามรอบที่ 3 มีวิธีการสร้างโดยการนำเอาข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 นำมาวิเคราะห์พัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยข้อความเดิม แล้วนำมาเพิ่มการแสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด พร้อมทั้งตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ตอบไว้ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบของตนเองอีกครั้งหนึ่งว่าจะยืนยันคำตอบเดิม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

3. การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการประเมินรับรองต้นแบบ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

3.1 นำข้อมูลจากต้นแบบมาจัดลำดับข้อคำถาม สร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประเมินการประเมินรับรองต้นแบบ

3.2 นำแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประเมินการประเมินรับรองต้นแบบรูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจและพิจารณา

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการประเมินรับรองต้นแบบตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 จัดส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือให้แก่นักเทคโนโลยีการศึกษาทางไปรษณีย์และส่งด้วยตนเองในบางแห่ง

1.3 โทรศัพท์แจ้งไปยังหน่วยงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ทราบ ตลอดจนติดตามแบบสอบถามคืนทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง (ดำเนินการระหว่างวันที่ 8 กันยายน 2546 ถึง วันที่ 3 ตุลาคม 2546)

1.4 คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถามเดลฟาย จำนวน 3 รอบ ผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วจัดส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 พร้อมกับหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามให้ทางไปรษณีย์ และนำไปส่งด้วยตนเองส่วนหนึ่ง

2.3 โทรศัพท์ติดต่อผู้เชี่ยวชาญโดยตรง และติดตามทวงถามการส่งกลับคืน (ดำเนินการระหว่างวันที่ 19 ธันวาคม 2546 ถึง วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547)

2.4 นำแบบสอบถามรอบที่ 1 มาวิเคราะห์กำหนดเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

2.5 ทำหนังสือขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 พร้อมส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ทางไปรษณีย์และนำส่งด้วยตนเองส่วนหนึ่ง

2.6 โทรศัพท์แจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบและติดตามแบบสอบถามกลับคืน (ดำเนินการระหว่างวันที่ 10 มีนาคม 2547 ถึง วันที่ 20 มีนาคม 2547)

2.7 นำแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3

2.8 ทำหนังสือขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 พร้อมส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ทางไปรษณีย์และนำส่งด้วยตนเองส่วนหนึ่ง

2.9 โทรศัพท์แจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบและนัดวันขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง (ดำเนินการระหว่างวันที่ 25 มีนาคม 2547 ถึง วันที่ 30 มีนาคม 2547)

2.10 วิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 3

ขั้นที่ 3 การรับรองต้นแบบวิจัย ผู้วิจัยนำแบบรับรองต้นแบบขึ้นงานวิจัยไปให้ทรงคุณวุฒิ 5 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ก.) ประเมินเพื่อรับรองความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ด้วยตนเอง และส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่วนหนึ่ง (ดำเนินการระหว่างวันที่ 5 เมษายน 2547 ถึงวันที่ 9 เมษายน 2547) หลังจากที่ได้รับกลับคืนแล้ว จึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรายละเอียดขององค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ข้อมูลรอบที่ 1 เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาจากคำตอบของคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นที่ได้ทั้งหมดเข้าด้วยกัน นำมาวิเคราะห์พิจารณา และตัดข้อมูลที่ซ้ำกันออกไป แล้วนำมาจัดเป็นข้อย่อ เพื่อประมวลเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อมูลรอบที่ 2 หลังจากได้รับแบบสอบถามรอบที่ 2 จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำคำตอบแต่ละข้อมาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แนะนำค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ได้ ไปแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นอีกครั้งว่าจะยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

ข้อมูลรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วจึงนำผลที่ได้มาสรุปเป็นรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่ใช้มาตราประมาณค่า 5 อันดับ ได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าสมควรใช้กำหนดในรูปแบบ	มากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าสมควรใช้กำหนดในรูปแบบ	มาก
3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าสมควรใช้กำหนดในรูปแบบ	ปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าสมควรใช้กำหนดในรูปแบบ	น้อย
1	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าสมควรใช้กำหนดในรูปแบบ	น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่ามัธยฐาน

ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ 4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้กำหนดเป็นรูปแบบในระดับเหมาะสมมากที่สุด
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ 3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้กำหนดเป็นรูปแบบในระดับเหมาะสมมาก
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ 2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้กำหนดเป็นรูปแบบในระดับเหมาะสมปานกลาง
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ 1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้กำหนดเป็นรูปแบบในระดับเหมาะสมน้อย
ค่ามัธยฐานมีค่าเท่ากับ 1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อความนั้นสมควรใช้กำหนดเป็นรูปแบบในระดับเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์กำหนด ดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 0.01 – 0.99 หมายความว่า ค่าตอบมีความสอดคล้องกันสูงมาก
 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.00 – 1.99 หมายความว่า ค่าตอบมีความสอดคล้องกันสูง
 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 2.00 – 2.99 หมายความว่า ค่าตอบมีความสอดคล้องกันต่ำ
 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 3.00 – ขึ้นไป หมายความว่า ค่าตอบไม่มีความสอดคล้องกัน

คำตอบในรอบสุดท้ายที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน 3.5 ขึ้นไป) และมีความสอดคล้องกันของคำตอบสูงถึงสูงมาก (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5) นำมาสังเคราะห์กับข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งได้สอบถามความคิดเห็นของนักเทคโนโลยีการศึกษา สรุปเป็นรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ส่วนคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าความเหมาะสมตั้งแต่เหมาะสมปานกลางถึงเหมาะสมน้อยที่สุด (ค่ามัธยฐานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.5) และค่าความสอดคล้องของคำตอบต่ำถึงไม่มีความสอดคล้องกัน (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.5 ขึ้นไป) จะไม่นำข้อมูลมา กำหนดในรูปแบบ

3. ข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นเพื่อการประเมินรับรองต้นแบบของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำแบบรับรองต้นแบบชิ้นงานไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนประเมิน คะแนนที่ได้นำไปหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการกำหนด โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.50 ขึ้นไป แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 -5.00	แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 -4.49	แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 -3.49	แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.50 -2.49	แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 -1.49	แสดงว่า	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบเหมาะสมน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากแบบสอบถามสภาพความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นำเสนอในรูปแบบตารางความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากแบบสอบถามที่ใช้เทคนิคเดลฟายในรอบที่ 3 นำเสนอในรูปแบบตารางแสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย นำเสนอรูปแบบตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จากแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 273 ชุด ได้รับกลับคืน 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.62 ซึ่งแบบสอบถามมีเนื้อหาครอบคลุมถึง สถานภาพผู้ตอบแบบถาม สภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 1 – 16

แบบสอบถามสภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา จะเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งในบางส่วนสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว และบางส่วนสามารถเลือกคำตอบได้หลายคำตอบ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงไม่เท่ากับ 201 ทุกข้อ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=201)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	141	70.1
หญิง	60	29.9
อายุ		
20 – 24 ปี	4	2.0
25 – 29 ปี	38	18.9
30 – 34 ปี	50	24.9
35 – 39 ปี	44	21.9
40 – 44 ปี	26	12.9
45 – 49 ปี	24	11.9
50 ปีขึ้นไป	15	7.5
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	19.4
ปริญญาตรี	110	54.7
ปริญญาโท	50	24.9
ปริญญาเอก	2	1.0
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	7	3.5
1 – 5 ปี	34	16.9
6 – 10 ปี	77	38.3
11 – 15 ปี	36	17.9
16 – 20 ปี	21	10.4
มากกว่า 20 ปี	26	12.9

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 70.1 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 29.9

สำหรับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่พบมากที่สุดมีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 34 ปี

คิดเป็นร้อยละ 24.9 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 35 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 และมีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมาคือ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.9 และ จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

สำหรับประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด คือ มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา (n=201)

สภาพการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
1. การสอนงานแบบตัวต่อตัวจากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ	66	7.83
2. การสอนงานแบบตัวต่อตัวจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงาน	100	11.87
3. การสอนงานแบบเป็นกลุ่ม	53	6.29
4. การฝึกปฏิบัติในงานจริงอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน	58	6.88
5. การจัดทำ workshop	53	6.29
6. การประชุมในระหว่างทำงาน	106	12.58
7. การสอนงานชี้แนะเป็นจุด ๆ	65	7.71
8. หน่วยงานจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้บุคลากรนอกเวลางาน	47	5.58
9. ส่งบุคลากรไปอบรมยังหน่วยงานหรือสถาบันอื่นที่จัดการอบรม	133	15.79
10. การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร	156	18.52
11. อื่น ๆ	5	0.66
รวม	842	100

จากตารางที่ 2 พบว่า หน่วยงานได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.52 รองลงมาคือ การส่งบุคลากรไปอบรมยังหน่วยงานหรือ

สถาบันอื่นที่จัดการอบรม คิดเป็นร้อยละ 15.79 และดำเนินการฝึกอบรมในงานโดยวิธีการจัดให้มีการประชุมในระหว่างทำงาน คิดเป็นร้อยละ 12.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของการได้รับการฝึกอบรมในงานและการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) ของหน่วยงาน

การฝึกอบรมในงาน	จำนวน	ร้อยละ
การได้รับการฝึกอบรมในงาน		
1. ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในงาน	49	24.4
2. เคยได้รับการฝึกอบรมในงาน	152	75.6
รวม	201	100
การปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการฝึกอบรมในงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. การเตรียมความพร้อมของผู้สอนในฐานะที่เป็นผู้มีประสบการณ์	61	10.21
2. มีการวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	62	9.36
3. ชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และอธิบายขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ	89	13.44
4. การมอบหมายงานให้ทำ	126	19.03
5. ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระ	123	18.58
6. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะพร้อมให้คำปรึกษาชี้แนะ	82	12.38
7. การให้การเสริมแรงทางบวก	33	4.98
8. การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง	78	11.78
9. อื่น ๆ	8	1.20
รวม	622	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยได้รับการฝึกอบรมในงาน คิดเป็นร้อยละ 75.6 และ ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในงาน คิดเป็นร้อยละ 24.4

สำหรับสภาพการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการฝึกอบรม พบว่าได้ปฏิบัติโดยมีการมอบหมายงานให้ทำ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.03 รองลงมาคือการให้ผู้ปฏิบัติงานได้

ทำงานอย่างอิสระ คิดเป็นร้อยละ 18.58 และ มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และอธิบาย
ขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 13.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพลักษณะและความต้องการในการมอบหมายงาน

การมอบหมายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะการมอบหมายงานให้ทำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน	125	29.20
2. ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน	70	16.35
3. ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และ รับผิดชอบร่วมกันมีผลงานเป็นของกลุ่ม	133	31.07
4. ร่วมทำงานกันเป็นกลุ่มใหญ่	87	20.32
5. อื่น ๆ	13	3.10
รวม	428	100
ความต้องการในการมอบหมายงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน	70	22.36
2. ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน	50	15.97
3. ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และ รับผิดชอบร่วมกันมีผลงานเป็นของกลุ่ม	138	44.08
4. ร่วมทำงานกันเป็นกลุ่มใหญ่	44	14.05
5. อื่น ๆ	11	3.54
รวม	313	100

จากตารางที่ 4 พบว่า มีลักษณะการมอบหมายงานให้ทำเป็นกลุ่มเล็ก ๆ 3 -4 คน โดยแต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และรับผิดชอบร่วมกันมีผลงานเป็นของกลุ่ม มากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 31.07 รองลงมา เป็นลักษณะของการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานคนเดียวผลงานเป็นของแต่ละคนคิดเป็นร้อยละ 29.20 และ การมอบหมายงานให้ร่วมทำงานกันเป็นกลุ่มใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 20.32 ตามลำดับ

สำหรับความต้องการในการมอบหมายงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ต้องการ
ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก จำนวน 3-4 แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และรับผิดชอบร่วมกันมีผลงานเป็นของ

กลุ่มมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.08 รองลงมา ได้แก่ การรับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของ
แต่ละคน คิดเป็นร้อยละ 22.36 และ ต้องการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน คิดเป็น
ร้อยละ 15.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพวิธีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม

วิธีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มเพื่อให้งานสำเร็จ(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้ประสบการณ์เดิมของตนแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อผลงานของกลุ่ม	149	16.03
2. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานโดยปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และนำเสนอความคิดเห็นต่อกลุ่ม	124	13.34
3. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม	173	18.62
4. ให้ความช่วยเหลือแนะนำเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเมื่อเห็นว่ามีปัญหา	125	13.45
5. ร่วมกันผลิตผลงานจนสำเร็จและยอมรับความสำเร็จร่วมกัน	129	13.88
6. นำเสนอผลงานกลุ่มต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	60	6.45
7. ประเมินผลงานของตนเอง	63	6.78
8. ประเมินผลงานของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนในกลุ่ม	39	4.19
9. ประเมินผลงานของกลุ่ม	66	7.10
10. ให้การเสริมแรงทางบวกแก่เพื่อนในกลุ่ม	1	0.16
รวม	929	100

จากตารางที่ 5 พบว่ามีวิธีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มเพื่อให้งานสำเร็จโดยการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในกลุ่มมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.62 รองลงมา ได้แก่ การใช้ประสบการณ์เดิมของตนแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 16.03 และการร่วมกันผลิตผลงานจนสำเร็จและยอมรับความสำเร็จร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 13.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของการได้รับการศึกษาหรือการอบรมแบบมีส่วนร่วม

การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
การได้รับการศึกษาหรืออบรมแบบมีส่วนร่วม		
1. ไม่เคยได้รับการศึกษาหรืออบรม	105	52.2
2. เคยได้รับการศึกษาหรืออบรม	96	47.8
รวม	201	100
แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรืออบรมแบบมีส่วนร่วม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	64	29.90
2. จากหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่	79	36.91
3. จากหน่วยงานเอกชน	20	9.34
4. จากหน่วยงานทางราชการอื่น ๆ	38	17.75
5. อื่น ๆ	13	6.10
รวม	214	100

จากตารางที่ 6 พบว่า การได้รับการศึกษาหรืออบรมแบบมีส่วนร่วม ร้อยละ 52.5 ไม่เคยได้รับการศึกษาหรืออบรม ร้อยละ 47.8 เคยได้รับการศึกษาหรืออบรม

แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรืออบรมแบบมีส่วนร่วม ร้อยละ 39.3 จากหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 31.8 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 18.9 จากหน่วยงานทางราชการอื่น ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพปฏิบัติงานตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
ในหน่วยงาน

การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
1. หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดหรือมอบหมายงานให้ทำตามคำสั่ง	140	11.52
2. ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เสนองานและโครงการที่จะทำตามความถนัดของแต่ละกลุ่ม	68	5.59
3. หัวหน้างานแจ้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน	102	8.39
4. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานของ ของกลุ่ม	51	4.19
5. แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันวางแผนการทำงานของ กลุ่ม	63	5.18
6. แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง	134	11.02
7. มีการนำประสบการณ์เดิมมาใช้และแบ่งปัน ความรู้ซึ่งกันและกัน	103	8.47
8. ให้ความช่วยเหลือในงานของผู้อื่นอย่าง เต็มกำลัง	85	6.99
9. ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน กลุ่ม	106	8.72
10. มีการปรึกษาหารือกันภายใน กลุ่ม	120	9.87
11. นำเสนอผลงานและความสำเร็จของ กลุ่ม	47	3.86
12. นำผลงานไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ ในงานจริง	42	3.45
13. เมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้าจะคอย ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ	70	5.76
14. มีการให้การเสริมแรงทางบวกกันภายใน กลุ่ม	35	2.88
15. ร่วมกันประเมินผลงานและการทำงาน ของกลุ่ม	49	4.11
รวม	1215	100

จากตารางที่ 7 การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดหรือมอบหมายงานให้ทำตามคำสั่ง เป็นขั้นตอนที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.52 รองลงมา ได้แก่ การที่แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 11.02 และ มีการปรึกษาหารือกันภายในกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 9.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ลักษณะการมีส่วนร่วม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
1.มีส่วนร่วมในการคิดงานกิจกรรมและโครงการต่างๆที่หน่วยงานได้จัดขึ้น	109	15.05
2.มีส่วนร่วมในการวางแผนงานการดำเนินงาน	85	11.74
3.มีส่วนร่วมตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน	72	9.94
4.มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานได้จัดขึ้น	154	21.27
5.ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและอื่น ๆ	118	16.29
6.มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลงาน	54	7.45
7.เข้าร่วมประชุมตามวาระของหน่วยงาน	131	18.09
8. มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน	1	0.17
รวม	724	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ลักษณะการเข้าไปมีส่วนร่วมในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานได้จัดขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.27 รองลงมา ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมตามวาระของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 18.09 และ การได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 16.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพ ความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานของบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลงานหรือกระบวนการทำงาน		
1.หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน	179	46.01
2.เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	51	13.11
3.ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน	42	10.79
4.คณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน	110	28.27
5.อื่น ๆ	7	1.82
รวม	389	100

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของสภาพ ความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลงาน (ต่อ)

การประเมินผลงานของบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
ความต้องการบุคคลซึ่งจะเป็นผู้ประเมินกระบวนการทำงานในหน่วยงาน		
1.หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน	146	31.73
2.เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	102	22.17
3.ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน	84	18.26
4.คณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน	111	24.13
5.อื่น ๆ	17	3.71
รวม	460	100
รูปแบบหรือวิธีการประเมินผลกระบวนการทำงาน		
1.สังเกตการทำงาน	131	34.20
2.สอบถามและสัมภาษณ์	40	10.44
3.แบบทดสอบ	22	5.74
4.ประเมินจากผลงาน	168	43.86
5.อื่น ๆ	22	5.76
รวม	383	100
ความต้องการวิธีการประเมินผลกระบวนการทำงาน		
1.สังเกตการทำงาน	134	29.77
2.สอบถามและสัมภาษณ์	93	20.66
3.แบบทดสอบ	34	7.55
4.ประเมินจากผลงาน	181	40.22
5.อื่น ๆ	8	1.80
รวม	450	100

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลงานหรือกระบวนการทำงานในหน่วยงานคือหัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.09 รองลงมา ได้แก่ คณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 28.94 และ เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 19.82 ตามลำดับ

ความต้องการบุคคลซึ่งจะเป็นผู้ประเมินกระบวนการทำงานในหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการหัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.73 รองลงมา ได้แก่ ต้องการคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 24.13 และ ต้องการเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน คิดเป็นร้อยละ 22.17ตามลำดับ

รูปแบบหรือวิธีการประเมินผลกระบวนการทำงาน พบว่า ประเมินจากผลงาน มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 43.86 รองลงมา คือ ประเมินจากสังเกตการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 34.20 และ ประเมินจากสอบถามและสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 10.44 ตามลำดับ

ความต้องการวิธีการประเมินผลกระบวนการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ ประเมินจากผลงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.22 รองลงมา ได้แก่ ต้องการให้ประเมินจากสังเกตการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 29.77 และ ต้องการให้ประเมินจากการสอบถามและสัมภาษณ์ คิดเป็นร้อยละ 20.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการทำงาน

สภาพปัญหาในการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
1.ปัญหาที่เกิดจากหัวหน้างาน	17	8.45
2.ปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน	23	11.44
3.ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงาน	33	16.43
4.ปัญหาที่เกิดจากสถานที่ทำงาน	43	21.40
5. ไม่แสดงความคิดเห็น	85	42.28
รวม	201	100

จากตารางที่ 10 สภาพปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ไม่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา คิดเป็นร้อยละ 42.28 สำหรับปัญหาที่พบ เกิดจากสถานที่ทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 16.43 และ ปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 11.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน

บรรยากาศในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	156	18.24
2. มีการติดต่อสื่อสารกันภายในหน่วยงานอย่างอิสระ	120	14.03
3. มีความเป็นประชาธิปไตย	102	11.93
4. ผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน	118	13.80
5. ผู้บริหารและหัวหน้างานมีเวลาสำหรับการให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน	66	7.72
6. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความจริงใจและเป็นมิตร	103	12.05
7. มีการเสริมแรงทางบวกให้รางวัลชมเชยแก่ผู้ที่มีผลงานหรือ ปฏิบัติงานดี	35	4.09
8. หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	88	10.30
9. มีการขัดแย้งในการทำงาน	63	7.36
10. อื่น ๆ	4	0.48
รวม	855	100

จากตารางที่ 11 พบว่าลักษณะบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.24 รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกันภายในหน่วยงานอย่างอิสระ คิดเป็นร้อยละ 14.03 และ ผู้บริหาร หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของแหล่งวิทยากรและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้เกิดการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

แหล่งวิทยากรและสภาพแวดล้อม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
1. หนังสือ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ	126	10.82
2. วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์	112	9.62
3. บอร์ดประชาสัมพันธ์	68	5.84
4. คอมพิวเตอร์	168	14.43
5. อินทราเน็ต	81	6.95
6. อินเทอร์เน็ต	156	13.40
7. โสมเพจหรือเว็บเพจของหน่วยงาน	85	7.30

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละของแหล่งวิทยาการและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้เกิดการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน (ต่อ)

แหล่งวิทยาการและสภาพแวดล้อม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
8. โสตทัศนวัสดุ อุปกรณ์	157	13.48
9. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น CAI, CBT	58	4.98
10. วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก	74	6.35
11. ห้องประชุม	76	6.52
12. อื่น ๆ	3	0.25
รวม	1164	100

จากตารางที่ 12 สภาพของแหล่งวิทยาการและสภาพแวดล้อมที่ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้พบว่า มาจากคอมพิวเตอร์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.43 รองลงมาได้แก่ มาจากโสตทัศนวัสดุ อุปกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 13.48 และ มาจากอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาวิสัยทัศน์

กิจกรรมการพัฒนาวิสัยทัศน์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะของผู้มีวิสัยทัศน์		
1. เป็นคนที่มีความสามารถทางสติปัญญา	65	7.15
2. เป็นคนที่เรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี	152	16.74
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	106	11.67
4. สังเคราะห์ข้อมูลได้ดี	65	7.15
5. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ได้ดี	139	15.30
6. มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนและมุ่งสู่นาคต	76	8.37
7. มีความทะเยอทะยาน	39	4.29
8. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	41	4.51
9. เป็นคนไม่ยึดมั่นถือมั่น	101	11.12
10. เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	124	13.70
รวม	908	100

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของกิจกรรมการพัฒนาดิจิทัล (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาดิจิทัล	จำนวน	ร้อยละ
การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาดิจิทัล		
1.ไม่เคยจัดกิจกรรม	91	45.3
2.เคยจัดกิจกรรม	110	54.7
รวม	201	100
ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร		
1.จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อรับผิดชอบกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรโดยตรง	78	19.16
2.สำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เช่น ผู้รับบริการ คู่แข่งขัน นโยบาย	61	14.98
3.สำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน เช่น โครงสร้างหน่วยงาน สถานที่ งบประมาณ ฯลฯ	64	15.72
4.กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานของหน่วยงาน	94	23.09
5.เขียนแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการ	110	27.05
รวม	407	100

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าลักษณะของผู้มีวิสัยทัศน์จะต้องเป็นคน ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.74 รองลงมา ได้แก่ สามารถปรับตัวให้ เข้ากับสิ่งใหม่ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 15.30 และ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว คิดเป็น ร้อยละ 13.70 ตามลำดับ

การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาดิจิทัลในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าร้อยละ 54.7 เคยจัดกิจกรรม และร้อยละ 45.3 ไม่เคยจัดกิจกรรม

ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร พบว่ามีเขียนแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ มากที่ สุด คิดเป็นร้อยละ 27.05 รองลงมา ได้แก่ กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานของหน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ 23.09 และ จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อรับผิดชอบงานกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 19.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละขององค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

องค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
1.นโยบายที่ชัดเจนของหน่วยงานในการที่จะพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	141	17.55
2.บทบาทหัวหน้างานที่จะเป็นผู้ทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	120	14.94
3.บทบาทของบุคลากรในหน่วยงานในการเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	120	14.94
4.การจัดสภาพบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	117	14.57
5.จัดเตรียมแหล่งวิชาการและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ	90	11.20
6.กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	137	17.06
7.รูปแบบการประเมินผล	70	8.75
8.อื่น ๆ	8	0.99
รวม	803	100

จากตารางที่ 14 พบว่า ควรจะมีองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายที่ชัดเจนของหน่วยงานในการที่จะพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.55 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 17.06 และ บทบาทหัวหน้างานที่จะเป็นผู้ทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและบทบาทของบุคลากรในหน่วยงานในการเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 14.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของการดำเนินการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. สร้างค่านิยมที่ดีในการทำงาน	115	11.73
2. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว	101	10.30
3. กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ	134	13.67
4. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ	147	15
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีความผูกพัน	138	14.08
6. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย	131	13.36
7. จัดแหล่งวิทยาการและสภาพแวดล้อม	95	9.69
8. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารกัน ภายในหน่วยงาน	107	10.91
9. อื่น ๆ	12	1.26
รวม	980	100

จากตารางที่ 15 พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาคิดว่าการดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน ควรจะให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และ มีการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 13.67 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดกิจกรรมและความต้องการให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน (n=201)

สภาพและความต้องการการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
การได้จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน		
1. ไม่มีการจัดกิจกรรม	68	33.8
2. มีการจัดกิจกรรม	133	66.2
รวม	201	100
ความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรม		
1. ไม่ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม	43	21.4
2. ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม	158	78.6
รวม	201	100

จากตารางที่ 16 การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน พบว่าร้อยละ 66.2 มีการจัดกิจกรรม และร้อยละ 33.8 ไม่มีการจัดกิจกรรม

สำหรับความต้องการของบุคลากรในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพัน พบว่า ร้อยละ 78.6 ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม และ ร้อยละ 21.4 ไม่ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเดลฟาย ในรอบที่ 3 ที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 23 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 23 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญในการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 17 – 25

ตารางที่ 17 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านองค์ประกอบของการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ระดับของความเห็นด้วย	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
1	1.1	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	1.2	4.63	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	1.3	4.63	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	1.4	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	1.5	4.55	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	1.6	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	1.7	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	1.8.1	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	1.8.2	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	1.8.3	4.31	1.26	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการฝึกอบรม 10 ข้อ จาก 10 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 9 ข้อ เห็นด้วยมาก 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 1.1 นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ 1.2 บทบาทหัวหน้างาน

ข้อ 1.3 บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 1.4 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ 1.5 สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ 1.6 กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ 1.7 การประเมินผลการฝึกอบรม

ข้อ 1.8.1 ผู้บริหารและผู้บริหารระดับสูง

ข้อ 1.8.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 1.8.3 งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

ตารางที่ 18 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	2.1	4.80	0.84	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	2.2	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	2.3	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	2.4	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	2.5	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	2.6	4.69	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	2.7	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	2.8	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	2.9	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	2.10	4.69	0.94	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	2.11	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	2.12	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 18 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน(ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
13	2.13	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	2.14	4.55	1.31	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับ
นโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 14 ข้อ จาก 14 ข้อ โดยมีระดับความ
คิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 14 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้
โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ 2.2 ส่งเสริมให้เกิดการสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีใน
หน่วยงาน

ข้อ 2.3 เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์องค์กร

ข้อ 2.4 ประกาศให้ทุกคนได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยทั่วกันและ
ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น

ข้อ 2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม
ในงานด้วยวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม

ข้อ 2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยวิธีการเรียนรู้ด้วย
ตนเอง สนใจในสิ่งรอบตัวตลอดเวลา

ข้อ 2.7 ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ข้อ 2.8 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมแสดง
ความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผล
ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ข้อ 2.9 ส่งเสริม และให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน
การทำงานหรือนำเสนอผลงานที่มีความแปลกใหม่

- ข้อ 2.10 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานให้เอื้อต่อ
การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- ข้อ 2.11 สนับสนุนให้มีสื่อ ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ หรือ บุคคลที่
ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน
- ข้อ 2.12 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่าง
บุคลากรและหน่วยงาน
- ข้อ 2.13 ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่าง
- ข้อ 2.14 จัดสรรงบประมาณภายในและจัดหางบประมาณภายนอกมาสนับสนุน
กิจกรรมการสร้างทักษะวิสัยทัศน์ร่วมกันของหน่วยงาน

ตารางที่ 19 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทหัวหน้างาน

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	3.1.1	4.95	0.55	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	3.1.2	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	3.1.3	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	3.1.4	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	3.1.5	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	3.1.6	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	3.1.7	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	3.1.8	4.11	1.22	มาก	สอดคล้อง
9	3.1.9	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	3.1.10	4.33	1.17	มาก	สอดคล้อง
11	3.1.11	4.36	1.03	มาก	สอดคล้อง
12	3.1.12	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	3.1.13	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	3.2.1	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	3.2.2	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	3.2.3	4.69	0.94	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 19 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทหัวหน้างาน(ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
17	3.2.4	4.33	1.17	มาก	สอดคล้อง
18	3.2.5	4.36	1.03	มาก	สอดคล้อง
19	3.2.6	4.63	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
20	3.2.7	4.69	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
21	3.2.8	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
22	3.2.9	4.69	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
23	3.2.10	4.63	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง
24	3.2.11	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
25	3.2.12	4.09	1.01	มาก	สอดคล้อง
26	3.2.13	4.36	1.03	มาก	สอดคล้อง
27	3.3.1	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
28	3.3.2	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
29	3.3.3	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
30	3.3.4	4.45	1.00	มาก	สอดคล้อง
31	3.3.5	4.33	1.17	มาก	สอดคล้อง
32	3.3.6	4.63	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
33	3.3.7	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
34	3.3.8	4.44	1.19	มาก	สอดคล้อง
35	3.3.9	4.55	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
36	3.3.10	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 19 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับบทบาทหัวหน้างาน 36 ข้อ จาก 36 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 23 ข้อ เห็นด้วยมาก 13 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 3.1.1 มีความเป็นผู้นำ

- ข้อ 3.1.11 มีความสามารถในการปรับตัว
- ข้อ 3.2.4 มีความสามารถในการนิเทศ ติดตามงาน
- ข้อ 3.2.5 มีทักษะและเทคนิคในการสอนงาน
- ข้อ 3.2.11 มีความสามารถในการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้อ 3.2.12 มีความสามารถในการจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน
- ข้อ 3.2.13 รู้หลักการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน
- ข้อ 3.3.1 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมในงานที่จะนำมาจัดให้สอดคล้อง กับรูปแบบ ขั้นตอนที่กำหนดให้มีความเหมาะสม
- ข้อ 3.3.2 วิเคราะห์ผู้เข้ารับฝึกอบรม และพิจารณาจัดกิจกรรมที่เหมาะสม
- ข้อ 3.3.4 จัดเตรียมสื่อสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการ ฝึกอบรม
- ข้อ 3.3.5 จัดเวลาสำหรับให้คำปรึกษาและชี้แนะ ทั้งในและนอกเวลางาน
- ข้อ 3.3.8 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

ตารางที่ 20 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	4.1	4.98	0.52	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	4.2	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	4.3	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	4.4	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	4.5	4.63	1.10	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	4.6	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	4.7	4.69	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	4.8	4.31	1.26	มาก	สอดคล้อง
9	4.9	4.33	1.17	มาก	สอดคล้อง
10	4.10	4.63	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 20 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร(ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
11	4.11	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	4.12	4.55	1.20	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	4.13	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
14	4.14	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 20 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหาร 14 ข้อ จาก 14 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 11 ข้อ เห็นด้วยมาก 3 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 4.1 กำหนดนโยบายและให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์
ร่วมกันของหน่วยงาน

ข้อ 4.2 ผลักดันการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น

ข้อ 4.3 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อ 4.4 แสดงถึงความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อ 4.5 ประกาศวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ทุกคนรับรู้อยู่เป็นนิจ

ข้อ 4.6 เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและทำงานอย่างอิสระ

ข้อ 4.7 ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาต้องการ

ข้อ 4.10 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมในงาน

ข้อ 4.11 มีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

ข้อ 4.12 เข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ

ข้อ 4.14 สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 4.8 ไปเยี่ยมเยียนซักถามผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะทำงานหรือระหว่างการ
ฝึกอบรมในงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อ 4.9 ให้การเสริมแรงตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม

ข้อ 4.13 เป็นนักประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ตารางที่ 21 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	5.1	4.92	0.58	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	5.2	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	5.3	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	5.4	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	5.5	4.69	0.94	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	5.6	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	5.7	4.63	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	5.8	4.69	0.94	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	5.9	4.69	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	5.10	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	5.11	4.55	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	5.12	4.63	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง
13	5.13	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
14	5.14	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	5.15	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	5.16	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
17	5.17	4.55	1.20	มากที่สุด	สอดคล้อง
18	5.18	4.36	1.03	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับบทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา 18 ข้อ จาก 18 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 15 ข้อ เห็นด้วยมาก 3 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 5.1 สร้างทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกัน และรูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

- ข้อ 5.2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมในงานการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วม ตลอดจนวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม
- ข้อ 5.3 ให้ความร่วมมือและตั้งใจรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน
- ข้อ 5.4 ฝึกการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ข้อ 5.5 กำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองและมีส่วนร่วมในการวางแผนการ
ทำงานของกลุ่ม
- ข้อ 5.6 รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ข้อ 5.7 นำประสบการณ์เดิมของตนเองมาใช้พร้อมกับแลกเปลี่ยนประสบการณ์
การเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม
- ข้อ 5.8 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรกัน
ภายในกลุ่ม
- ข้อ 5.9 ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของกลุ่ม
- ข้อ 5.10 ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และรับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกัน
- ข้อ 5.11 ประเมินการทำงานของตนเองและผู้อื่น
- ข้อ 5.12 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
- ข้อ 5.14 มีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน
- ข้อ 5.15 มีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
- ข้อ 5.17 ศึกษาเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่มให้มากที่สุด
- ข้อ 5.13 เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- ข้อ 5.16 ฝึกทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการประยุกต์ใช้กับงานอื่น ๆ
- ข้อ 5.18 ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานใน
หลาย ๆ ด้าน

ตารางที่ 22 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	6.1	4.55	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	6.2	4.35	1.09	มาก	สอดคล้อง
3	6.3	4.33	1.93	มาก	ไม่สอดคล้อง
4	6.4	4.75	1.06	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	6.5	4.63	1.19	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	6.6	4.63	1.10	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	6.7	4.69	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	6.8	4.63	1.10	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	6.9	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
10	6.10	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	6.11	4.33	1.17	มาก	สอดคล้อง
12	6.12	4.22	1.20	มาก	สอดคล้อง
13	6.13	3.80	1.72	มาก	ไม่สอดคล้อง
14	6.14	3.89	1.41	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 22 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับ
ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 12 ข้อ จาก 14 ข้อ โดยมีระดับความ
คิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 7 ข้อ เห็นด้วยมาก 7 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 6.1 หนังสือหรือคู่มือการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อ 6.4 อินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยในการค้นหาข้อมูล เปิดโลกกว้าง

ข้อ 6.5 โยมเพจของหน่วยงานที่แสดงวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน

ข้อ 6.6 เว็บไซต์ที่ใช้เป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หรือใช้ในการ
แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กันของทุกคนในหน่วยงาน

ข้อ 6.7 บอร์ดกลางของหน่วยงานที่สามารถใช้เป็นที่สื่อกลางในการแลกเปลี่ยน
ข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงาน

ข้อ 6.8 แผ่นป้ายที่แสดงข้อความวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน คำขวัญ ที่
จะกระตุ้นให้ทุกคนรักองค์กร

ข้อ 6.10 วิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 6.2 แบบฝึกการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อ 6.9 หนังสือ เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย แผ่นพับ เรื่องใหม่ ๆ ซึ่งใช้เป็น

ข้อมูลสำหรับการทำงานและการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อ 6.11 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในหน่วยงาน

ข้อ 6.12 มุมหนังสือและคู่มือที่เกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา

ข้อ 6.14 เสียงตามสายภายในหน่วยงานเพื่อการประชาสัมพันธ์

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 6.3 CAI หรือ CBT หรือ CD-ROM เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ สำหรับ
การศึกษาด้วยตนเอง

ข้อ 6.13 เคเบิลทีวีเพื่อเปิดรับข่าวสารรอบโลก

ตารางที่ 23 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	7.1.1	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	7.1.2	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	7.1.3	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	7.1.4	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	7.1.5	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	7.1.6	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	7.1.7	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	7.2.1	4.75	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	7.2.2	4.55	1.31	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	7.2.3	4.33	1.17	มาก	สอดคล้อง
11	7.2.4	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 23 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
12	7.2.5	4.69	1.51	มากที่สุด	ไม่สอดคล้อง
13	7.2.6	4.55	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับ
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 12 ข้อ จาก 13 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย
มากที่สุด 12 ข้อ เห็นด้วยมาก 1 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 7.1.1 บรรยากาศที่มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงาน
การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา

ข้อ 7.1.2 บรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง สบาย ๆ อบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัว
เดียวกัน

ข้อ 7.1.3 บรรยากาศแบบเปิดเผย จริงใจ โปร่งใส และ มีความเป็นประชาธิปไตย

ข้อ 7.1.4 บรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงาน และ
เรื่องอื่น ๆ

ข้อ 7.1.5 บรรยากาศของการให้เกียรติกัน มีความเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อ 7.1.6 บรรยากาศแห่งความเท่าเทียม เสมอภาคกัน

ข้อ 7.1.7 บรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือประสานงานกันแทนการแข่งขัน

ข้อ 7.2.1 จัดสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อ 7.2.2 จัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้ดูสดชื่น สะอาด เรียบร้อย ผสมผสานความ
เป็นธรรมชาติ

ข้อ 7.2.4 จัดให้มีห้องประชุมกลุ่มย่อย ที่สามารถใช้ได้ทุกเวลาเพื่อใช้ในการ
ทำงานกลุ่มหรือการประชุมกลุ่ม

ข้อ 7.2.6 จัดบริเวณสำหรับการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 7.2.3 จัดบริเวณ มุมสำหรับการผ่อนคลาย เช่น มุมกาแฟ มุมพักผ่อน
บริเวณสำหรับการรับประทานอาหาร ร่วมกัน

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 7.2.5 จัดห้องประชุมใหญ่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่

ตารางที่ 24 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	8.1.1	4.44	1.11	มาก	สอดคล้อง
2	8.1.2	4.42	1.43	มาก	สอดคล้อง
3	8.1.3	4.69	0.94	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	8.1.4	4.63	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	8.1.5	3.13	0.96	ปานกลาง	สอดคล้อง
6	8.1.6	4.42	1.43	มาก	สอดคล้อง
7	8.1.7	4.08	1.59	มาก	ไม่สอดคล้อง
8	8.1.8	4.75	0.88	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	8.1.9	4.69	1.15	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	8.1.10	4.69	1.28	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	8.1.11	4.19	1.31	มาก	สอดคล้อง
12	8.1.12	4.06	1.44	มาก	สอดคล้อง
13	8.1.13	4.29	1.38	มาก	สอดคล้อง
14	8.1.14	4.69	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	8.1.15	4.00	0.95	มาก	สอดคล้อง
16	8.1.16	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
17	8.1.17	4.55	1.12	มากที่สุด	สอดคล้อง
18	8.1.18	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
19	8.1.19	3.91	1.04	มาก	สอดคล้อง
20	8.1.20	3.94	1.42	มาก	สอดคล้อง
21	8.1.21	4.88	0.62	มากที่สุด	สอดคล้อง
22	8.1.22	4.29	0.99	มาก	สอดคล้อง
23	8.1.23	4.44	1.11	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 24 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน(ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
24	8.1.24	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
25	8.1.25	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
26	8.1.26	4.44	1.11	มาก	สอดคล้อง
27	8.1.27	4.14	1.47	มาก	สอดคล้อง
28	8.1.28	4.22	1.20	มาก	สอดคล้อง
29	8.1.29	4.45	1.05	มาก	สอดคล้อง
30	8.1.30	4.44	1.19	มาก	สอดคล้อง
31	8.1.31	4.55	1.31	มากที่สุด	สอดคล้อง
32	8.1.32	4.25	1.12	มาก	สอดคล้อง
33	8.2.1	4.29	1.38	มาก	สอดคล้อง
34	8.2.2	4.29	1.38	มาก	สอดคล้อง
35	8.2.3	4.31	1.26	มาก	สอดคล้อง
36	8.2.4	4.63	1.03	มากที่สุด	สอดคล้อง
37	8.2.5	4.44	1.19	มาก	สอดคล้อง
38	8.2.6	3.63	2.20	มาก	ไม่สอดคล้อง
39	8.2.7	4.14	1.53	มาก	ไม่สอดคล้อง
40	8.2.8	3.58	2.11	มาก	ไม่สอดคล้อง
41	8.3.1	4.80	0.80	มากที่สุด	สอดคล้อง
42	8.3.2	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
43	8.3.3	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
44	8.3.4	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
45	8.3.5	4.63	0.98	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 24 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 41 ข้อ จาก 45 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด 17 ข้อ เห็นด้วยมาก 27 ข้อ เห็นด้วยปานกลาง 1 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 8.1.3 ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis

ข้อ 8.1.4 ฝึกกำหนดแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าและแนวทางการปฏิบัติ

ข้อ 8.1.8 ฝึกการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

ข้อ 8.1.9 ฝึกการสร้างแผนที่ในสมอง (Mind Mapping)

ข้อ 8.1.10 ฝึกการคิดแล้วเขียน (Brain Writing) สำหรับใช้ในการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นต่าง ๆ โดยให้เขียนความคิดของตนเองลงในกระดาษ หรือ

ผ่าน E-mail หรือ LAN จากนั้นจึงช่วยกันร่วมต่อยอดความคิด

ข้อ 8.1.14 จัดทำแบบฟอร์มบันทึกการทำงาน เป้าหมายของการทำงานในแต่ละ

วัน สัปดาห์ เดือน โดยระบุหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน

ข้อ 8.1.17 จัดกิจกรรมสำรวจวิเคราะห์ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรโดยให้

ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วมของหน่วยงาน

ข้อ 8.1.18 เปิดเวทีให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทบทวนวิเคราะห์

วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ข้อ 8.1.21 ฝึกอบรมในงานโดยเน้นกระบวนการกลุ่มและการทำงานเป็นทีมเน้น

การเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน

ข้อ 8.1.25 ฝึกการคิดนอกกรอบและการคิดยืดหยุ่น

ข้อ 8.1.31 ฝึกวิเคราะห์และทบทวนวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ 8.2.4 จัดกิจกรรมยกย่องผู้ที่มีความสามารถ หรือ บุคคลดีเด่นในด้านต่าง ๆ

ภายในหน่วยงาน

ข้อ 8.3.1 กำหนดการประชุมร่วมกันตามวาระอย่างสม่ำเสมอ

ข้อ 8.3.2 จัดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผน คัดงาน หรือ

โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน

ข้อ 8.3.3 เปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ข้อ 8.3.4 ให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 8.3.5 จัดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของ

หน่วยงาน

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 8.1.1 ฝึกการวิเคราะห์ตนเองหรือ แบบสำรวจตนเอง (Self Assessment)

- ข้อ 8.1.2 ฝึกกำหนดเป้าหมายชีวิต 6 ด้าน ได้แก่ ครอบครัว สุขภาพ การศึกษา
การเงิน สังคม จริยธรรม
- ข้อ 8.1.6 จัดให้มีการทบทวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- ข้อ 8.1.11 การฝึกญาณหยั่งรู้ (Intuition) เป็นเทคนิคการพักผ่อน ลดความ
วุ่นวาย ความวิตก เมื่อจิตนิ่งก็จะมีความพร้อมในการคิดสรรค์สร้างสิ่ง
ใหม่ ๆ โดยการฝึกจิตให้ว่าง ฟังดนตรีเบาๆ เย็น ๆ ฝึกความอดทนต่อสิ่ง
คลุมเครือ มีการแลกเปลี่ยนมุมมองกับเพื่อน เป็นต้น
- ข้อ 8.1.12 การเขียนคติพจน์ หรือ คำปฏิญาณส่วนตัว
- ข้อ 8.1.13 ฝึกการวาดฝัน สร้างจินตนาการ
- ข้อ 8.1.15 การฝึกแบบแผ่นบอกเรื่องราว (Storyboarding) เป็นการให้เขียน
แสดงความคิดลงบนกระดาษแล้วนำไปติดไว้ตามห้องพักทานกาแฟ ให้
ผู้อื่นได้ร่วมแสดงทัศนะ ปรับปรุงแก้ไขหรืออาจจัดให้มีกล่องรับความ
คิดเห็น ซึ่งเป็นวิธีการสร้างฝัน(Dreamovation) ที่ใช้ได้ผล
- ข้อ 8.1.16 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน
- ข้อ 8.1.19 เขียนรายงานการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนเอง
- ข้อ 8.1.20 เมื่อมีการประชุมทุกครั้งให้พูดและย้ำถึงวิสัยทัศน์สม่ำเสมอ
- ข้อ 8.1.22 ฝึกวิธีการเป็นผู้นำเสนอผลงานหรือรายงานในที่ประชุม
- ข้อ 8.1.23 ฝึกกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ตามแบบฝึกและใบงานที่กำหนด
- ข้อ 8.1.24 จัดให้มีการนำเสนอผลงานที่มีความแปลกใหม่ สรรค์สร้าง
- ข้อ 8.1.26 ฝึกการวิจารณ์ผู้อื่นแบบนุ่มนวล
- ข้อ 8.1.27 จัดให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนการทำงาน
- ข้อ 8.1.28 เสนอข้อมูล ข่าวสาร หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันผ่านเว็บบอร์ดของ
หน่วยงาน
- ข้อ 8.1.29 ฝึกการค้นคว้าแสวงหาข้อมูลด้วยเองเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เป็น
ประโยชน์ต่อการทำงานทางอินเทอร์เน็ต
- ข้อ 8.1.30 ฝึกวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมของหน่วยงาน
- ข้อ 8.1.32 การเขียนแบบแปลนของชีวิตและผลที่จะต้องการบรรลุ
- ข้อ 8.2.1 จัดให้มีสภากาแฟหรือพักในช่วงเวลาที่เหมาะสมในแต่ละวัน
- ข้อ 8.2.2 จัดงานพบปะสังสรรค์ร่วมกันตามโอกาสพิเศษอยู่เป็นประจำ
- ข้อ 8.2.3 จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันทั้งในงานและนอกรางวัล
- ข้อ 8.2.5 ให้การเสริมแรง โดยมีรางวัลตอบแทน หรือ การให้คำชมเชย

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับปานกลางได้แก่

ข้อ 8.1.5 ฝึกสมาธิในระหว่างการทำงานโดยฟังดนตรีคลาสสิก

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 8.1.7 แนะนำวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวและให้ทุกคนปฏิบัติตาม

ข้อ 8.2.6 จัดให้มีการเยี่ยมเยียนบ้านและครอบครัวของบุคลากร

ข้อ 8.2.7 จัดบอร์ดกิจกรรมการแสดงความรู้สึกต่อกันในที่ทำงาน

ข้อ 8.2.8 จัดให้มีการแข่งขันผลการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย

ตารางที่ 25 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม

ลำดับที่	ข้อที่	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์	ระดับของ ความเห็นด้วย	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1	9.1.1	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
2	9.1.2	4.29	0.99	มาก	สอดคล้อง
3	9.1.3	3.86	1.52	มาก	ไม่สอดคล้อง
4	9.1.4	4.00	1.31	มาก	สอดคล้อง
5	9.1.5	4.69	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	9.2.1	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	9.2.2	4.69	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	9.2.3	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	9.2.4	4.80	0.78	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	9.2.5	4.69	0.99	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	9.2.6	4.36	1.03	มาก	สอดคล้อง
12	9.2.7	4.38	0.98	มาก	สอดคล้อง
13	9.2.8	4.55	1.05	มากที่สุด	สอดคล้อง
14	9.2.9	4.55	1.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
15	9.2.10	4.75	0.92	มากที่สุด	สอดคล้อง
16	9.2.11	4.84	0.66	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 25 ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม 15 ข้อ จาก 16 ข้อ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 11 ข้อ เห็นด้วยมาก 5 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด ได้แก่

ข้อ 9.1.1 ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปรากฏ
ในระหว่างการฝึกอบรมในงานหรือในระหว่างการทำงาน

ข้อ 9.1.5 ประเมินจากแบบประเมินตนเองหรือแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของ
นักเทคโนโลยีการศึกษา

ข้อ 9.2.1 ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวหรือสามารถกำหนด
เป้าหมายชีวิต

ข้อ 9.2.2 การแสดงออกในลักษณะของการยอมรับวิสัยทัศน์

ข้อ 9.2.3 การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อ 9.2.4 การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงาน

ข้อ 9.2.5 การนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ หรือแสดงออกในลักษณะของการมีความคิด
สร้างสรรค์

ข้อ 9.2.8 พฤติกรรมแสดงออกซึ่งความผูกพัน

ข้อ 9.2.9 การแสดงความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการทำงาน

ข้อ 9.2.10 การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและเต็มใจ

ข้อ 9.2.11 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดย
การร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา และ
ร่วมปฏิบัติงาน

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 9.1.2 ประเมินโดยการสัมภาษณ์นักเทคโนโลยีการศึกษาแบบเจาะลึกเป็น
รายบุคคล

ข้อ 9.1.4 ประเมินจากแบบสอบถาม

ข้อ 9.2.6 ลักษณะหรือความสามารถในการเป็นผู้นำ

ข้อ 9.2.7 ความสามารถในการปรับตัว

ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องในระดับมาก ได้แก่

ข้อ 9.1.3 ประเมินโดยแบบทดสอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย เพื่อประเมินถึงความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา (n=5)

ประเด็นการประเมิน	X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ตอนที่ 1 บทนำ			
1.1 หลักการและเหตุผล	4.20	.84	มาก
1.2 วัตถุประสงค์	4.20	.84	มาก
1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม	4.00	.71	มาก
ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมในงาน			
2.1 รายละเอียดขององค์ประกอบของการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา			
นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน	4.40	.55	มาก
หัวหน้างาน	4.40	.89	มาก
นักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงาน	4.60	.55	มากที่สุด
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.00	.00	มากที่สุด
สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.60	.55	มากที่สุด
กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.60	.55	มากที่สุด
การประเมินผลการฝึกอบรมในงาน	4.40	.55	มาก

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	X	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่			
การสนับสนุนของผู้บริหาร	4.80	.45	มากที่สุด
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4.80	.45	มากที่สุด
งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอก	4.60	.89	มากที่สุด
2.2 ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา			
ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา	5.00	.00	มากที่สุด
ขั้นที่ 2 จัดเตรียมองค์ประกอบที่สำคัญ	4.60	.55	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจ	4.60	.55	มากที่สุด
ขั้นที่ 4 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา	4.80	.45	มากที่สุด
ขั้นที่ 5 พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร	4.60	.55	มากที่สุด
ขั้นที่ 6 การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.80	.45	มากที่สุด
ขั้นที่ 7 ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.60	.55	มากที่สุด
2.3 แบบจำลองรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา	4.20	.84	มาก
ตอนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้			
3.1 เชื้อนไขการนำไปใช้	4.00	.71	มาก
3.2 มาตรการและวิธีการนำไปใช้	4.40	.55	มาก
3.3 การประเมินผล	4.60	.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการฝึกอบรมในส่วนของหลักการและเหตุผล ($X=4.20$) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ($X=4.20$) และ ผลการวิเคราะห์สภาพความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ($X=4.00$) เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

ในส่วนของรายละเอียดขององค์ประกอบการฝึกอบรมในงาน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 7 องค์ประกอบ คือ นักเทคโนโลยีการศึกษา ($X=4.60$) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($X=5.00$) สื่อสนับสนุนเพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($X=4.60$) กิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($X=4.60$) ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ($X=4.80$) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ($X=4.80$) งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอก ($X=4.60$) และรายละเอียดขององค์ประกอบการฝึกอบรมในงานที่มีความเหมาะสมในระดับมาก 3 องค์ประกอบ คือ นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน ($X=4.40$) หัวหน้างาน ($X=4.40$) และการประเมินผลการฝึกอบรมในงาน ($X=4.40$)

สำหรับขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ขั้นตอน และผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าแบบจำลองรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ($X=4.20$) มีความเหมาะสมในระดับมาก

โดยภาพรวมของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมในงานมีความเหมาะสมในระดับดีมาก และ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมในงานมีความเหมาะสมในระดับดี

บทที่ 5

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา

รูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา รายละเอียดของรูปแบบประกอบด้วย

ตอนที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. ผลการวิเคราะห์สภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

1. องค์ประกอบของรูปแบบ
2. ขั้นตอนของรูปแบบ
3. แบบจำลองของรูปแบบ

ตอนที่ 3 การนำไปใช้

1. เงื่อนไขการนำไปใช้
2. มาตรการและวิธีการนำไปใช้
3. การประเมินรูปแบบ

ตอนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรนับเป็นเรื่องสำคัญที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมยุคใหม่ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) กล่าวคือ จะเป็นที่ที่ทุกคน ในแต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์กร มีอิสระในการเรียนรู้ ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ สร้างความรู้ใหม่ ๆ สามารถขยายศักยภาพของตนเองและผู้อื่น เป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน จนสามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง

นักเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบการเรียนการสอนและการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษา นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) ก็เป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรสมัยใหม่หากไม่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วก็จะไม่สามารถที่จะเดินไปในทิศทางเดียวกันได้ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาในการต่อสู้แย่งชิงอิทธิพลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรอีกด้วย ปัญหาเหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนถ้าหากทุกคนในองค์กรไม่มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะการที่ทุกคนในองค์กรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว เกิดพลังขององค์กร ทำให้ทุกคนเกิดการทำงานในลักษณะทุ่มเทใจ เพราะวิสัยทัศน์ร่วมจะเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ความใฝ่ฝันในชีวิตของคน ผลก็คือ ความสำเร็จในการทำงาน และประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นการที่จะพัฒนาให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

การฝึกอบรมในงาน (On - the - job Training) เป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพในระหว่างการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากวิธีหนึ่ง ซึ่งสามารถช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรของหน่วยงานได้มาก เพราะมีลักษณะเป็นการสอนงานไปพร้อม ๆ กับกระบวนการทำงานจริง โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค ทักษะและประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ อย่าง ใกล้ชิด ภายใต้สภาพบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเป็นกันเอง ทำให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความสนิทสนมไว้วางใจกัน นับว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของการ

สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งได้ครอบคลุมถึง วิสัยทัศน์ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา นอกจากนี้การได้นำแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการพัฒนาให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก็มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันมาก ดังนั้น การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาจึงเกิดขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.1 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรมในงานของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาในการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา

2.2 เพื่อให้ศูนย์เทคโนโลยีศึกษามีองค์ประกอบและขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

2.3 เพื่อการนำไปประยุกต์กับหลักสูตรการฝึกอบรมในงานต่าง ๆ ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาตามความเหมาะสม

3. ผลการวิเคราะห์สภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

จากการศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า

3.1 ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ จัดส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหรือนอกเวลางาน และการฝึกอบรมในงาน ตามลำดับ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในงาน จะดำเนินการโดย จัดประชุมในระหว่างทำงาน การสอนงานโดยหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ การสอนที่เน้นเป็นจุด ๆ การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมในงานส่วนใหญ่มักจะมอบหมายงานให้นักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือ รับผิดชอบงานคนเดียว บางครั้งก็จะร่วมรับผิดชอบงานกันเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และการพิจารณามอบหมายงานของหัวหน้างาน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้ถ้าหากหัวหน้างานไม่มีความสามารถในการมอบหมายงาน เช่น การใช้คนไม่ถูกกับงาน การสั่งงานไม่ชัดเจน ให้งานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เป็นต้น นอกจากนี้

นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยที่แต่ละคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและร่วมกันรับผิดชอบต่องานกลุ่ม ส่วนปัญหาในการทำงานที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่ประสานงานกัน ต่างคนต่างทำงาน ไม่แบ่งปันถ่ายทอดความรู้ให้กัน การไม่มีมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือ การไม่มีทักษะทางสังคมนั่นเอง สำหรับสภาพปัญหาในการทำงานที่เกิดมากที่สุด มักเกิดจากสภาพของสถานที่ทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่คับแคบ เป็นต้น

3.3 ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาหัวหน้างานและนักเทคโนโลยีการศึกษามีวิธีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มมากที่สุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การใช้ประสบการณ์เดิมของตนแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน การที่ทุกคนร่วมกันผลิตผลงาน มีการให้ความช่วยเหลือแนะนำเพื่อนและกลุ่มเมื่อมีปัญหา การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในหน้าที่ของตนเองและนำเสนอต่อกลุ่มเพื่อนให้รับทราบ มีการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผลงานของกลุ่ม การนำเสนอผลงาน ตามลำดับ

3.4 สภาพการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการเรียนแบบมีส่วนร่วมในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ การที่หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดหรือมอบหมายงานให้ทำ เป็นการปฏิบัติมากที่สุด การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานของแต่ละคน การร่วมกันปรึกษาหารือภายในกลุ่ม การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีการนำประสบการณ์เดิมมาใช้และแบ่งปันความรู้กัน มีการแจ้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลัง หัวหน้างานจะคอยแนะนำให้ความช่วยเหลือเสมอ นักเทคโนโลยีการศึกษามีการเสนองานหรือโครงการที่ต้องการจะทำ มีการวางแผนการทำงานของกลุ่มซึ่งทุกคนมีส่วนช่วยในการวางแผน ร่วมกันประเมินผลงาน มีการนำเสนอผลงานหรือความสำเร็จ การนำผลงานที่ได้ไปประยุกต์ และ มีการให้แรงเสริมทางบวก ตามลำดับ

3.5 สภาพบรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษส่วนใหญ่จะเป็นบรรยากาศที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีการสื่อสารอย่างอิสระ มีความเป็นกันเอง แต่ก็ยังมีสภาพของความขัดแย้งทางความคิดในการทำงานบ้างเล็กน้อย

3.6 ลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในการทำงานของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา คือ การได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดขึ้น มากที่สุด การเข้าร่วมประชุมตามวาระ การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน การมีส่วนร่วมในการคิดงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ และ การได้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

3.7 ในการประเมินผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่หัวหน้างานจะเป็นผู้ประเมิน และมักจะประเมินจากผลงานเป็นสำคัญ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ต้องการให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลงานของตน และประเมินจากผลงานที่ปรากฏ

3.8 ในเรื่องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา แต่ส่วนมากมักจะไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา จึงเป็นแต่เพียงผู้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าการที่จะพัฒนาให้หน่วยงานเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันได้นั้นจะต้องดำเนินการ โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ จัดสภาพบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงานได้อย่างอิสระ พัฒนาให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว และจัดให้มีแหล่งวิทยาการที่ครบครัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

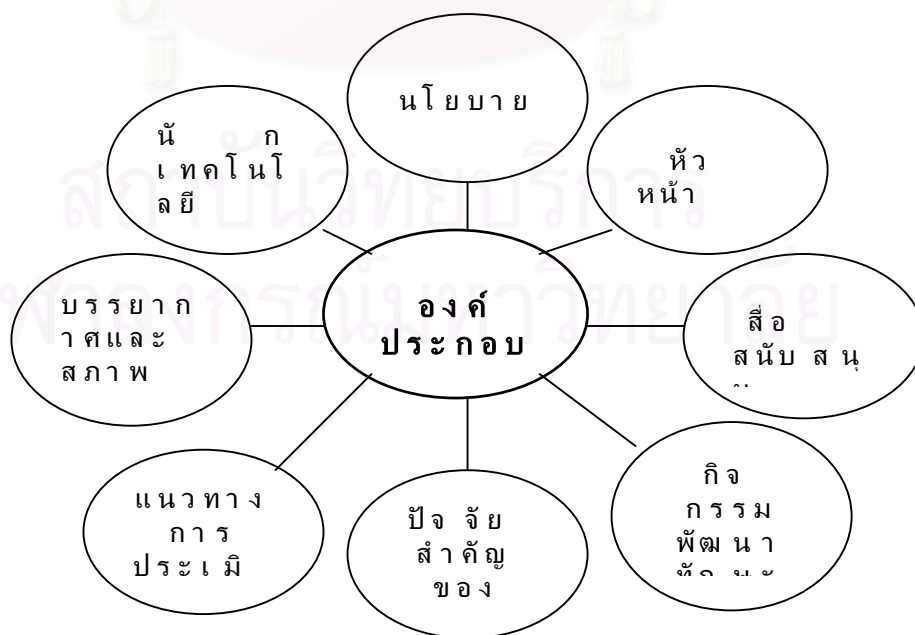
**รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา**

รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ และ ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบไปด้วย

- 1.1 นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.2 หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน
- 1.3 นักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา
- 1.4 สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.5 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.6 กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.7 แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม
- 1.8 ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ



แผนภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบของการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

รายละเอียดขององค์ประกอบในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีดังต่อไปนี้

1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจำเป็นต้องมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหาร หัวหน้างาน และนักเทคโนโลยีการศึกษา จะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการร่วมกำหนดนโยบาย ควรจะกำหนดให้มิดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหน่วยงาน
3. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์องค์กร
4. ประกาศให้ทุกคนได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยทั่วกันและ ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองสนใจในสิ่งรอบตัวตลอดเวลา
7. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
8. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผล ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน
9. ส่งเสริม และให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานหรือนำเสนอผลงานที่มีความแปลกใหม่
10. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
11. สนับสนุนให้มีสื่อ ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ หรือ บุคคลที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน
12. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน

13. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
14. จัดสรรงบประมาณภายในและจัดหางบประมาณภายนอกมาสนับสนุนกิจกรรมการสร้างทักษะวิสัยทัศน์ร่วมกันของหน่วยงาน

2. หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน

หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา ดังนั้นหัวหน้างานจึงต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นผู้จัดการการฝึกอบรมในงาน ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาตนเองให้มีลักษณะที่เป็นแบบอย่าง คือ มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน มีความยุติธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น ร่าเริง แจ่มใส สนใจใฝ่รู้ ใฝ่รอบตัวสม่ำเสมอ ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์ และ เทคโนโลยี ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถถนอมความคิดให้เป็นที่ยอมรับ สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความสามารถในการปรับตัว มีความยุติธรรมและเป็นประชาธิปไตย

2. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 มีความรู้ในเรื่องหลักการ วิธีการ ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ โดยจะมีความครอบคลุมถึงวิสัยทัศน์ส่วนตัว และวิสัยทัศน์องค์กร

- 2.2 มีความรู้ในเรื่องของแนวคิดและหลักการของวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนร่วมกัน การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมในงานตามหลักสูตรที่กำหนดได้

- 2.3 สามารถวิเคราะห์ วางแผน ออกแบบกิจกรรมการมีส่วนร่วมให้นักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติในระหว่างทำงานได้อย่างหลากหลาย โดยอาจจัดให้ทำกิจกรรมเป็นคู่ หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ตามความเหมาะสม

- 2.4 มีทักษะและเทคนิคในการสอนงาน ซึ่งหัวหน้างานสามารถดำเนินการสอนงานด้วยกิจกรรมหลัก 4 กิจกรรม คือ การอธิบายบอกเล่า (Telling) การแสดงสาธิตให้ดู (Showing) การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลองฝึก (Doing) และ การประเมินปรับปรุงแก้ไข (Correcting)

- 2.5 มีเทคนิคในการมอบหมายงาน ซึ่งก่อนที่จะมีการมอบหมายงานนั้นหัวหน้างานควรจะารู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ทุกขั้นตอน และเมื่อมอบหมายงานให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา ควรจะแจ้งให้เห็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน วิธีการทำงาน ตลอดจนแนะนำแหล่งข้อมูลและสื่อสนับสนุนต่าง ๆ อย่างชัดเจน และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน

2.6 มีความสามารถในการนิเทศ ติดตามงาน

2.7 มีทักษะหรือเทคนิคในการให้คำปรึกษา เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี โดยที่หัวหน้างานควรจะกำหนดเวลาการให้คำปรึกษาสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ต้องการพบเพื่อขอรับคำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ในระหว่างการให้คำปรึกษาหัวหน้างานจะต้องรับฟังข้อมูลหรือปัญหาอย่างตั้งใจ ให้กำลังใจ ไม่ตำหนิหรือวิจารณ์สิ่งที่เกิดขึ้น แล้วร่วมวิเคราะห์หาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับนักเทคโนโลยีการศึกษา ตลอดจนติดตามผลต่อไปด้วย

2.8 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจหรือการเสริมแรงโดยเฉพาะการเสริมแรงทางบวก ซึ่งอาจทำได้โดยการให้คำชมเชย หรือการให้รางวัลแก่นักเทคโนโลยีการศึกษา ตามความเหมาะสมและโอกาส

2.9 มีความสามารถในการจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือการจัด กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งในบางครั้งหัวหน้างานจำเป็นต้องนำกิจกรรมนันทนาการมาใช้ในระหว่างการฝึกอบรมในงานเพื่อสร้างบรรยากาศ และลดความตึงเครียดในระหว่างการทำงาน หรือการฝึกอบรมในงาน

3. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานในการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมในงานที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

3.1 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรที่จะนำมาจัดการฝึกอบรมในงานให้สอดคล้องกับรูปแบบและขั้นตอนที่กำหนดให้มีความเหมาะสม ซึ่งหัวหน้างานจะต้องพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรที่จะอบรมแล้วนำมาปรับให้เข้ากับขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ตามรูปแบบ

3.2 วิเคราะห์ผู้เข้ารับฝึกอบรม ศึกษาคัดเลือกกิจกรรมการพัฒนาทักษะวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ตามขั้นตอนของวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม

3.3 จัดเตรียมสื่อสนับสนุน และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน และที่นำไปใช้ในระหว่างการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.4 สร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.5 สนับสนุนและกระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง

3.6 ในระหว่างการฝึกอบรมในงานหรือระหว่างการทำงาน หัวหน้างานควรมีส่วนช่วยชี้แนะที่ละเอียด เพื่อเป็นการติดตาม ตรวจสอบ และสังเกตการทำงานอย่างใกล้ชิด อีกทั้งยังเป็นการเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหามิหว่างการทำงานอีกด้วย

3.7 ประเมินผลการอบรมในงานหรือการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเทคโนโลยีการศึกษา

3.8 ให้การเสริมแรงทางบวก เช่น การชมเชย ให้รางวัลแก่นักเทคโนโลยีการศึกษา ในระหว่างการฝึกอบรมในงานและในระหว่างการทำงาน ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม

3. นักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา

นักเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม
2. ฝึกพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตลอดจนวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม
3. กำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของกลุ่มในระหว่างการฝึกอบรมในงาน
4. รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลตามที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติตามอย่างสมบูรณ์
5. นำประสบการณ์เดิมของตนเองมาใช้พร้อมกับแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม
6. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม และยอมรับฟังความคิดเห็นของกลุ่ม พร้อมกันร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
7. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันข้อมูลหรือทรัพยากรกันภายในกลุ่ม
8. ศึกษาเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่มให้มากที่สุด โดยการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางสังคมต่าง ๆ เช่น ทักษะการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ การแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างมีเหตุผล การแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น
9. ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานในหลาย ๆ ด้าน
10. ประเมินการทำงานของตนเอง เพื่อนร่วมกลุ่ม และผลงานของกลุ่ม
11. ฝึกทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการประยุกต์ใช้กับงานอื่น ๆ
12. มีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

13. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยมีการวิเคราะห์ และปฏิบัติตามค่านิยมที่ดี และช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาโดยการ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี
14. เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานตามความเหมาะสม
15. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอทั้งในระหว่างการทำงาน และนอกเวลางาน

4. สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สื่อสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งบางส่วนได้กำหนดไว้ใช้ใน ระหว่างการทำงานตามปกติ และบางส่วนจะนำไปใช้ในการฝึกอบรมในงานตามหลักสูตรที่หัวหน้า งานกำหนด ควรจะต้องร่วมกันจัดให้มีดังต่อไปนี้

1. หนังสือหรือคู่มือการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับการศึกษาด้วยตนเอง
2. แบบฝึกหรือใบงานสำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว
3. มุมหนังสือที่มีหนังสือ เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย แผ่นพับ คู่มือที่เกี่ยวกับงาน ด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่จัดมีไว้ให้สำหรับเป็นการพัฒนาความรู้เพื่อใช้ในการทำงานหรือใช้ใ้ การฝึกอบรมในงานตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
4. สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา เช่น โสตทัศนวัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น
5. มีคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยในการค้นคว้าข้อมูลรับข่าวสารจากทั่วโลก
6. จัดทำโฮมเพจของหน่วยงานที่แสดงวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน
7. มีเว็บบอร์ดที่ใช้เป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หรือ ใช้ในการแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์กันของคนในหน่วยงาน โดยอาจมีการกำหนดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเข้าไปใช้ได้ และมี การแสดงความคิดเห็น ชักถามกัน ในเรื่องต่าง ๆ
8. มีบอร์ดกลางของหน่วยงานที่สามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กันภายในหน่วยงาน ทั้งในเรื่องข่าวสารที่เกี่ยวกับการทำงาน และอื่น ๆ ที่เป็นไปในทางบวก
9. จัดทำแผ่นป้ายที่แสดงข้อความวิสัยทัศน์ และพันธกิจของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา รูปภาพ คำขวัญ ที่จะกระตุ้นให้ทุกคนรักหน่วยงาน โดยอาจมีไว้ในจุดที่เหมาะสมในที่ทำงาน
10. มีเสียงตามสายภายในหน่วยงานเพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา
11. เชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่น ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมมา ให้ความรู้กับนักเทคโนโลยีการศึกษาในบางโอกาสที่เหมาะสม

5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้การทำงานและฝึกรวมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้างาน และนักเทคโนโลยีการศึกษาจึงต้องช่วยสร้างสรรคบรรยากาศในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง สบาย ๆ อบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยหัวหน้างานและผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้น อาจเริ่มต้นโดยการเข้าไปพบปะ พูดคุย ทักทาย ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักเทคโนโลยีการศึกษาในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือในระหว่างการฝึกรวมในงาน
2. บรรยากาศของการให้เกียรติกัน มีความเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดเผยและจริงใจต่อกัน ซึ่งในส่วนนี้นักเทคโนโลยีการศึกษาจะสามารถช่วยสร้างบรรยากาศเช่นนี้กับเพื่อนร่วมงานได้ โดยการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมปรึกษาหารือกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน เป็นต้น
3. บรรยากาศที่มีความเป็นประชาธิปไตยในระหว่างการทำงาน โดยเฉพาะความเท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ
4. บรรยากาศที่มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา ซึ่งหัวหน้างานและผู้บริหารควรแสดงการยอมรับฟังและเปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีโอกาสแสดงออกตามความเหมาะสม
5. บรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องอื่น ๆ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นระหว่างนักเทคโนโลยีการศึกษาในระหว่างการทำงาน
6. บรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือประสานงานกันแทนการแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่น
7. จัดสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม
8. จัดบริเวณสำหรับการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง
9. จัดให้มีห้องประชุมกลุ่มย่อย ที่สามารถใช้ได้ทุกเวลาเพื่อใช้ในการทำงานกลุ่มหรือการประชุมกลุ่ม
10. จัดบริเวณ หรือ มุมสำหรับการผ่อนคลาย เช่น มุมกาแฟ มุมพักผ่อน บริเวณสำหรับการรับประทานอาหารร่วมกัน
11. จัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีและสอดคล้องกับสภาพการทำงาน อาจผสมผสานความเป็นธรรมชาติบ้างในบางส่วน

6. กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

หัวหน้างาน และผู้บริหารสามารถที่จะพิจารณาเลือกจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะสามารถพัฒนาทักษะให้ครอบคลุมใน 3 ส่วน คือ วิสัยทัศน์ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งในบางกิจกรรมสามารถนำไปจัดในการฝึกอบรมในงานตามหลักสูตรที่กำหนด และ ในบางกิจกรรมสามารถนำไปจัดในระหว่างการทำงาน หรือนอกเวลางาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ฝึกการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยการจัดทำแบบฟอร์มบันทึกการทำงาน เป้าหมายของการทำงานในแต่ละวัน/สัปดาห์/เดือน โดยระบุหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน แล้วบันทึกว่างานใดทำสำเร็จหรือไม่สำเร็จ

2. การเขียนคติพจน์เพื่อกำหนดให้เป็นแนวทางการปฏิบัติของตนเอง

3. ฝึกกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวตามแบบฝึก หรือใบงานที่กำหนด ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการฝึกด้วยตนเอง

4. เขียนรายงานการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนเอง

5. ฝึกการสร้างแผนที่ในสมอง (Mind Mapping) เป็นการฝึกให้คิดคาดคะเนวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ แบบใยแมงมุม โดยให้ระบุความคิดหลักหรือเป้าหมายก่อนเขียนไว้ตรงกลางแผ่นกระดาษ จากนั้นก็ให้คิดระบุน่าจะมีปัจจัยอื่นใดที่เกี่ยวกับกับความคิดหลักนั้น ๆ ในทิศทางต่าง ๆ เป็นการสะท้อนถึงความสามารถในการคิด ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

6. ฝึกการคิดแล้วเขียน (Brain Writing) สำหรับใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ โดยให้เขียนความคิดของตนลงในกระดาษ หรือ ผ่าน E-mail เว็บไซต์ หรือ นำไปติดไว้ที่บอร์ดกลางภายในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา จากนั้นจึงช่วยกันร่วมต่อยอดความคิดหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เป็นวิธีที่ใช้ได้ดีแม้คนในกลุ่มจะมีสถานภาพและตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่งเป็นวิธีทดแทนปัญหาต่าง ๆ จากการใช้วิธีระดมสมอง (Brain storming)

7. การฝึกแบบแผ่นบอกเรื่องราว (Storyboarding) เป็นการให้เขียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่องค์กร ค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ลงบนกระดาษแล้วนำไปติดไว้ตามห้องพักทานกาแฟ ให้ผู้อื่นได้ร่วมแสดงทัศนะ ปรับปรุงแก้ไข หรืออาจจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็น ซึ่งเป็นวิธีการสร้างฝัน (Dream ovation) ที่ใช้ได้ผล

8. การฝึกญาณหยั่งรู้ (Intuition) เป็นเทคนิคการพักผ่อน ลดความวุ่นวาย ความวิตก เมื่อจิตนิ่งก็จะมีความพร้อมในการคิดสรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยการฝึกจิตให้ว่าง ทำสมาธิไม่ยึดติด ฟังดนตรีเบา ๆ เย็น ๆ ฝึกความอดทนต่อสิ่งคลุมเครือ มีการแลกเปลี่ยนมุมมองกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการฝึกญาณหยั่งรู้นี้จะช่วยสร้างชั้นนำวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมได้

9. ฝึกการวิเคราะห์องค์กรโดยใช้ SWOT Analysis โดยอาศัยกรอบของเวลา 3 ช่วง คือ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยจะเป็นการพิจารณาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ในระดับหนึ่ง
 10. ฝึกการวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมของตนเอง และของหน่วยงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร
 11. เปิดเวทีให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทบทวนวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน
 12. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานในด้านอื่น ๆ โดยการหมุนเวียนเรียนรู้ สับเปลี่ยนการทำงานระหว่างกัน ตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม
 13. จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และให้พูดเน้นหรือทบทวนถึงวิสัยทัศน์เป็นประจำโดยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน
 14. ฝึกอบรมในงานโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีมเน้นการเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจมีเทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้เลือกใช้มากมาย
 15. ฝึกวิธีการเป็นผู้นำเสนอผลงานหรือรายงานในที่ประชุม เป็นการฝึกให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้แสดงถึงทักษะของการเป็นผู้นำ
 17. จัดกิจกรรมยกย่องผู้ที่มีความสามารถ หรือ บุคคลดีเด่นในด้านต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
 18. จัดกิจกรรมให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีโอกาสในการนำเสนอผลงานของตนเองที่มีความแปลกใหม่และสร้างสรรค์
 19. การวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นแบบนุ่มนวลซึ่งเป็นทักษะทางสังคมที่สามารถฝึกให้นักเทคโนโลยีการศึกษาฝึกปฏิบัติได้ในระหว่างการประชุมหรือการทำงานร่วมกัน
 20. นำเสนอข้อมูล ข่าวสาร หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม
 21. ฝึกการค้นคว้าแสวงหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานทางอินเทอร์เน็ต
 22. จัดให้มีมุมกาแฟ หรือมุมพักผ่อน หรือจัดให้พักเพื่อผ่อนคลายอิริยาบถในช่วงเวลาที่เหมาะสม
 23. จัดงานพบปะสังสรรค์ร่วมกันตามโอกาสพิเศษอยู่เป็นประจำหรือจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันทั้งในระหว่างการทำงานและนอกเวลางาน

24. มีการให้การเสริมแรงทางบวกโดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร เช่น การให้คำชมเชย หรือ รางวัล ในโอกาสหรือสถานการณ์ที่เหมาะสม

25. จัดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผน คัดงาน หรือ โครงการต่างๆ ของหน่วยงาน

26. เปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

27. ให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

28. จัดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

7. แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม

ในการประเมินผลการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา แนวทางการประเมินซึ่งประกอบด้วย วิธีการประเมิน และ สิ่งที่จะต้องทำการประเมิน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิธีการประเมิน ได้แก่

1. ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปรากฏในระหว่างการฝึกอบรมในงานหรือในระหว่างการทำงาน

2. ประเมินโดยการสัมภาษณ์นักเทคโนโลยีการศึกษาแบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล

3. ประเมินจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

4. ประเมินจากแบบประเมินตนเองหรือแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

สิ่งที่จะต้องประเมิน ที่แสดงว่าได้เกิดการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่

1. ความสามารถของนักเทคโนโลยีการศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวหรือสามารถกำหนดเป้าหมายชีวิตหรือเป้าหมายการทำงานของตนได้

2. การแสดงออกในลักษณะของการยอมรับวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

3. การที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

4. พฤติกรรมแสดงออกซึ่งความผูกพันที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีต่อศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาและระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5. การแสดงความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

6. การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและเต็มใจ

7. การที่นักเทคโนโลยีการศึกษาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมปฏิบัติงาน

8. การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงานที่ปรากฏบนเว็บไซต์หรือบอร์ดกลาง หรือบริเวณมุมพักผ่อน หรือมุมกาแฟของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

9. การนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ หรือแสดงออกในลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์ของนักเทคโนโลยีการศึกษาในระหว่างการฝึกอบรมในงานหรือในระหว่างการปฏิบัติงาน

10. ลักษณะหรือความสามารถในการเป็นผู้นำในระหว่างการฝึกอบรมในงานและในระหว่างการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

11. ความสามารถในการปรับตัวซึ่งอาจแสดงออกได้จากทักษะทางสังคมของนักเทคโนโลยีการศึกษา

8. ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ

การสนับสนุนจากผู้บริหาร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และ งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จที่มีส่วนช่วยในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา รายละเอียดมีดังนี้

8.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งควรจะมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของหน่วยงาน

2. ผลักดันการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น

3. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

4. แสดงถึงความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ประกาศวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ทุกคนรับรู้เป็นประจำเมื่อมีการประชุม

6. เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและทำงานอย่างอิสระตามสภาวะที่เหมาะสม

7. ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ไปเยี่ยมเยียนซักถามผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่ทำงานหรือ ระหว่างการฝึกอบรมในงานอย่างสม่ำเสมอ

9. ให้การเสริมแรงทางบวก เช่น คำชมเชย ของรางวัล ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสมแก่นักเทคโนโลยีการศึกษา

10. ร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมในงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

11. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

12. เข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันกัน

13. เป็นนักประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

14. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

8.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ทุกคนในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจะต้องวิเคราะห์และร่วมกันสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน เพราะจะมีส่วนช่วยในการทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

8.3 งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

ในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจไม่ต้องใช้งบประมาณในการจัดการฝึกอบรม แต่ กิจกรรมบางอย่างที่ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจมีความจำเป็นจะต้องใช้งบประมาณบางส่วน ดังนั้นศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจึงควรจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อใช้ในการทำกิจกรรม และ ช่วยกันจัดหางบประมาณจากภายนอกด้วย

2. ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบที่ได้ซึ่งประยุกต์มาจากขั้นตอนของการฝึกอบรมในงาน หลักการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ ขั้นตอนของแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสามารถนำมากำหนดเป็นขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

ขั้นที่ 2 จัดเตรียมองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

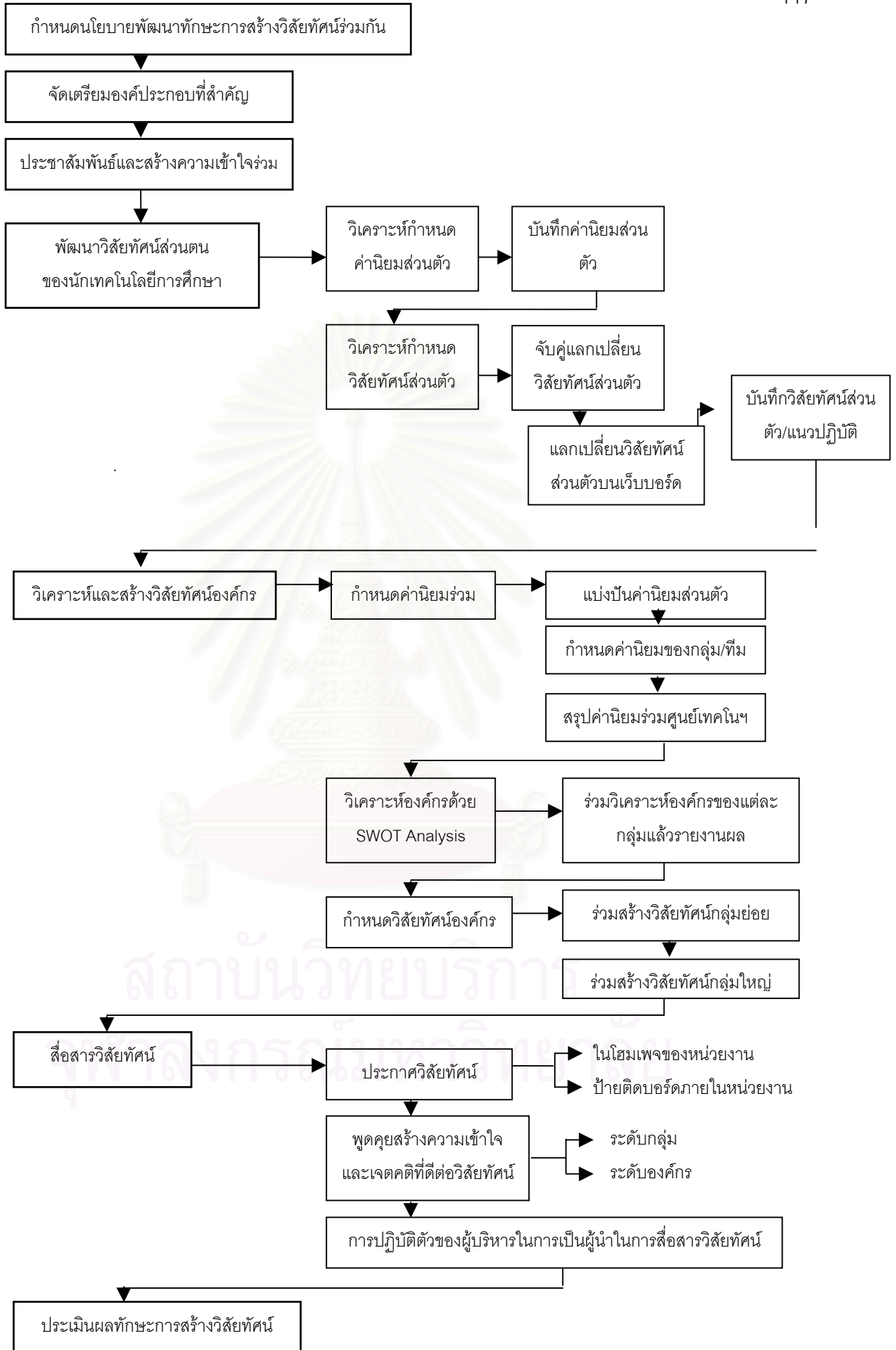
ขั้นที่ 3 ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ขั้นที่ 4 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา

ขั้นที่ 5 พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร

ขั้นที่ 6 สื่อสารวิสัยทัศน์

ขั้นที่ 7 ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน



แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

รายละเอียดของขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา โดยให้คณะของผู้บริหาร หัวหน้างาน และ ตัวแทนของนักเทคโนโลยีการศึกษา ร่วมกันพิจารณากำหนดนโยบาย ซึ่งสามารถดูรายละเอียดของการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมในงาน ได้จากองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ในขั้นตอนนี้มีแนวทางการปฏิบัติได้ คือ จัดประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้างาน และ ตัวแทนของนักเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อร่วมกันพิจารณาและกำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ขั้นที่ 2 จัดเตรียมองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้

1. สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. กิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนหรือ การจัดหางบประมาณจากภายนอกเพื่อใช้สำหรับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในงาน (ถ้ามี)
5. หัวหน้างานพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6. การประเมินผล

สำหรับรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบสามารถดูได้จากองค์ประกอบข้างต้น

ขั้นที่ 3 ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1. ประกาศนโยบายการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการติดป้ายประกาศ แจ้งให้ทุกคนรับทราบผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา แจ้งผ่านโฮมเพจ และหัวหน้างานเป็นผู้แจ้งให้นักเทคโนโลยีการศึกษาในกลุ่มได้รับทราบโดยตรง
2. จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และขอความร่วมมือในการดำเนินการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ขั้นที่ 4 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. ในระหว่างการทำงานหัวหน้างานแนะนำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมและวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว

2. หัวหน้างานมอบหมายให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้วิเคราะห์และทบทวนถึงค่านิยมของตนเอง โดยการจัดทำการ์ดค่านิยม เพื่อพิจารณาถึงค่านิยมที่ชัดเจนของตนเอง แล้วคัดเลือกกำหนดให้เป็นค่านิยมส่วนตัว โดยบันทึกเก็บไว้ในแบบฟอร์มบันทึกการทำงาน
3. ให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้คิดพิจารณา กำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวตามแบบฝึกการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว จากนั้นจึงบันทึกข้อความไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในแบบฟอร์มบันทึกการทำงานของแต่ละคน
4. ในระหว่างการทำงานให้นักเทคโนโลยีการศึกษาจับคู่กับเพื่อนร่วมงานเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเกี่ยวกับค่านิยมและวิสัยทัศน์ของตน
5. ให้นักเทคโนโลยีศึกษานำข้อความที่เป็นค่านิยมและวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้นไปไว้บนเว็บอร์ดของหน่วยงานที่ได้จัดขึ้นเพื่อการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กัน กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
6. ให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้สรุปยืนยันข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์ส่วนตัวแล้วเขียนแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น เป็นข้อ ๆ ลงในแบบฟอร์มบันทึกการทำงานของตนเอง
7. หัวหน้างานคอยส่งเสริมและกระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ส่วนตัว

ขั้นที่ 5 พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร เป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติต่อเนื่องจากการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กำหนดค่านิยมภายในกลุ่มและสร้างค่านิยมร่วมของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา โดย
 - 1.1 กำหนดให้มีการเปิดเผยค่านิยมส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา ให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ โดยหัวหน้างานได้พิจารณาจัดกลุ่มให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้นำเสนอค่านิยมของตนเองโดยการให้เขียนค่านิยมส่วนตัวลงบนกระดาษแล้วนำไปติดไว้ในบริเวณที่จัดไว้ให้ เช่น มุมกาแฟ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือนำเสนอบนเว็บอร์ด เพื่อเป็นการเปิดเผยข้อมูลของตนให้คนอื่นได้รับทราบ และร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
 - 1.2 ดำเนินการคัดเลือกค่านิยมที่เหมาะสมที่จะเป็นค่านิยมของกลุ่ม
 - 1.3 เขียนคำประกาศค่านิยมของกลุ่ม และแต่ละกลุ่มให้นำขึ้นไปไว้บนเว็บอร์ด หรือนำไปติดไว้ในบริเวณที่กำหนด เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบค่านิยมของแต่ละกลุ่มที่กำหนดขึ้นโดยมาจากการยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่
 - 1.4 ให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้พิจารณา อภิปราย พูดคุยกันถึงค่านิยมที่จะนำไปกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา
 - 1.5 สรุปค่านิยมร่วมของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาที่สมาชิกส่วนใหญ่ให้การยอมรับ

2. หัวหน้างานพิจารณาแบ่งกลุ่มเพื่อฝึกการคิดวิเคราะห์ด้วย เทคนิค SWOT Analysis โดยให้จัดกลุ่มเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งจะทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการทำความเข้าใจองค์กร

3. จัดกิจกรรมกลุ่มให้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของกลุ่ม โดย

3.1 ฝึกให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้ใช้จินตนาการ นึกถึงภาพอนาคต ความสำเร็จของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา และอยากจะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

3.2 ให้อาจารย์ผู้สอนลักษณะที่สื่อถึงวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษาแต่ละคนแล้วนำมารวมกันเป็นภาพสัญลักษณ์ของกลุ่ม

3.3 วิเคราะห์และคัดเลือกวิสัยทัศน์ของกลุ่มที่ผ่านการยอมรับของคนส่วนใหญ่

3.4 จัดประชุมหรือกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ตัวแทนกลุ่มได้นำเสนอวิสัยทัศน์ของแต่ละกลุ่มนำมาเชื่อมโยงกัน เพื่อพิจารณาสรุปเป็นวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

3.5 สรุปข้อความที่จะกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ แล้วให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกเป็นวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

ขั้นที่ 6 สื่อสารวิสัยทัศน์ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. ประกาศวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาอย่างเป็นทางการ ไว้ในโฮมเพจของหน่วยงาน

2. จัดทำป้ายแสดงข้อความวิสัยทัศน์ติดไว้ในสถานที่หรือจุดที่เหมาะสมภายในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

3. หัวหน้างานสร้างเจตคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์และดำเนินการสานวิสัยทัศน์ในระดับกลุ่มงาน

4. ผู้บริหารพิจารณาดำเนินการสานวิสัยทัศน์ในระดับหน่วยงานทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 7 ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ในการประเมินทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา หัวหน้างานจะเป็นผู้ประเมินจากการสังเกต สัมภาษณ์นักเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งในระหว่างการฝึกอบรมและหลังจากการฝึกอบรมในงาน ซึ่งในบางส่วนอาจให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้ร่วมประเมินด้วยรายละเอียดดูได้จากองค์ประกอบในส่วนของ การประเมินผลการฝึกอบรม

นอกจากนี้ผู้บริหารและหัวหน้างานสามารถพิจารณาจัดกิจกรรม อื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในระหว่างการทำงานได้ตามความเหมาะสม ซึ่งในบางกิจกรรมอาจต้องจัดให้มีนอกเวลางาน เช่น กิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อส่งเสริมความผูกพัน

ตารางที่ 27 สรุปขั้นตอน กิจกรรม และทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของการฝึกอบรมในงาน
เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน	กิจกรรม	ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบาย พัฒนาทักษะการสร้างวิสัย ทัศน์ร่วมกัน	- จัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้ บริหาร หัวหน้างาน และ นัก เทคโนโลยีการศึกษา เพื่อ พิจารณา และกำหนดนโยบาย	- การมีส่วนร่วมในการคิด การแสดงความคิดเห็น
ขั้นที่ 2 จัดเตรียมองค์ ประกอบที่สำคัญ	- ผู้บริหาร หัวหน้างาน และนัก เทคโนโลยีการศึกษา ศึกษา และเตรียมปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของตน - ร่วมกันจัดเตรียมและจัดหา สื่อสนับสนุนในการพัฒนา ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กัน - ร่วมกันสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ - ร่วมกันคิด วางแผน ในการจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	- การแสวงหาความรู้หรือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง - การมีส่วนร่วมในการคิด การแสดงความคิดเห็น และ การวางแผนการปฏิบัติงาน
ขั้นที่ 3 ประชาสัมพันธ์และ สร้างความเข้าใจร่วมกัน	- ประกาศนโยบายการฝึกอบรม ในงานเพื่อพัฒนาทักษะการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันผ่านสื่อ ภายในหน่วยงาน เช่น แผ่นพับ บอร์ดประชาสัมพันธ์ โคมไฟ ของหน่วยงาน เป็นต้น - จัดประชุมชี้แจงรายละเอียด และสร้างความเข้าใจร่วมกัน	- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน	กิจกรรม	ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
<p><u>ขั้นที่ 4</u> พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกวิเคราะห์ค่านิยมส่วนตัว - ฝึกการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัว - จับคู่กับเพื่อนร่วมงานพูดคุยแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัว - นำเสนอวิสัยทัศน์ส่วนตัวและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน - จัดทำแบบฟอร์มหรือสมุดบันทึกการทำงานของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - การแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง - ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว - การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับคนอื่น - การมีส่วนร่วมในการคิด การแสดงความคิดเห็น และ ปฏิบัติงาน - ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ - ทักษะทางสังคม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังแสดงความสนใจ การแสดงความคิดเห็น การเชื่อมโยงความรู้
<p><u>ขั้นที่ 5</u> วิเคราะห์และสร้างวิสัยทัศน์องค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกลุ่มตามความเหมาะสมเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันอาจเป็นกลุ่มงานเดิมโดย - ฝึกการคิดแล้วเขียน (Brain writing) เพื่อแลกเปลี่ยนค่านิยมส่วนตัวกับกลุ่ม - อภิปรายและสรุปค่านิยมร่วมของกลุ่ม อาจใช้เว็บไซต์เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น - ฝึกการวิเคราะห์สภาพองค์กรร่วมกันโดยใช้ SWOT Analysis แล้วสรุปข้อมูลที่ได้มากำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง - ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ - การมีส่วนร่วมในการคิด การแสดงความคิดเห็น และ ปฏิบัติงาน - ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ - การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกับคนอื่น - การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์องค์กร

ขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน	กิจกรรม	ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
<p><u>ขั้นที่ 5</u> วิเคราะห์และสร้างวิสัยทัศน์องค์กร (ต่อ)</p>	<p>เป็นวิสัยทัศน์ของกลุ่มย่อยในเบื้องต้น เพื่อรอการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่กลุ่มใหญ่</p> <ul style="list-style-type: none"> - เขียนแผ่นบอกเรื่องราว (Storyboarding) ผ่านบอร์ดหรือ เว็บบอร์ด เพื่อแสดงความคิดของแต่ละคนในการวาดภาพอนาคตของหน่วยงานแล้วคนอื่นร่วมต่อยอดความคิด - จัดประชุมเพื่อนำเสนอและเชื่อมโยงเป็นวิสัยทัศน์ของกลุ่มใหญ่ - จัดให้มีการพิจารณาคัดเลือกข้อความแสดงวิสัยทัศน์องค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับวิสัยทัศน์องค์กร - ความสามารถในการจินตนาการ วาดฝันภาพอนาคต - ทักษะทางสังคม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น การสะท้อนความคิด การอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่ม การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง การสรุปเชื่อมโยงความคิดเก่าและใหม่ ความรับผิดชอบต่อตนเองและคนอื่น การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์ และความผูกพันกัน
<p><u>ขั้นที่ 6</u> สื่อสารวิสัยทัศน์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศวิสัยทัศน์อย่างเป็นทางการ - จัดการประชุมร่วมกัน สม่่าเสมอและเน้นย้ำทบทวนถึงวิสัยทัศน์ - จัดกิจกรรมสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คงอยู่และวางแผนการทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง 	<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับวิสัยทัศน์ - การมีส่วนร่วมในการคิด การแสดงความคิดเห็น และการวางแผนการปฏิบัติงาน - ทักษะทางสังคม
<p><u>ขั้นที่ 7</u> ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลงานรายบุคคล - ประเมินผลงานกลุ่ม - ประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมในการประเมิน

ตอนที่ 3

การนำไปใช้

1. เงื่อนไขการนำไปใช้

การนำเอารูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาไปใช้ จะต้องดำเนินการตามเงื่อนไข ข้อตกลง และข้อจำกัดบางประการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 รูปแบบการฝึกอบรมในงานนี้ออกแบบเพื่อใช้สำหรับการพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษาในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 การดำเนินการจัดฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมตามรูปแบบนี้จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและองค์ประกอบของการฝึกอบรมในงานตามที่ระบุไว้

1.3 รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษานี้ สามารถนำไปประยุกต์ให้เข้ากับหลักสูตรต่าง ๆ ของการฝึกอบรมในงานในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

2. มาตรการและวิธีการนำไปใช้

ก่อนที่จะนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมไปใช้ดำเนินการ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารและหัวหน้างานของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาควรจะศึกษาและพิจารณาถึงองค์ประกอบ ขั้นตอนของรูปแบบ โดยดูจากรายละเอียดของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจอย่างละเอียด

2.2 ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาอย่างเต็มที่

2.3 หลักสูตรที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมในงานหัวหน้างานจะต้องวิเคราะห์และประยุกต์ให้เหมาะสมกับแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา

2.4 บทบาทของผู้บริหาร หัวหน้างาน และนักเทคโนโลยีการศึกษาจะต้องปฏิบัติตามรายละเอียดที่กำหนดไว้

2.5 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานสามารถพิจารณาเลือกมาใช้ได้ตามความเหมาะสมและประยุกต์ได้ตามสถานการณ์ทั้งในระหว่างการฝึกอบรมในงานตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ในระหว่างการปฏิบัติงานและนอกเวลางาน

3. การประเมินผลรูปแบบการฝึกอบรมในงาน

การนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานไปใช้จะต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลโดยผู้บริหารและหัวหน้างานเพื่อให้ทราบว่าได้เกิดการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา ตามแผนที่วางไว้หรือไม่ โดยสามารถประเมินได้จากพฤติกรรม ผลการปฏิบัติงาน หรือผลงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นจะต้องประเมินให้ครอบคลุมทั้ง 3 ส่วน คือ วิสัยทัศน์ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อ พัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยี การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งใช้ในการศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียน แบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ ปฏิบัติงานในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันวิทยบริการ และ ในหน่วยโสตทัศนศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 273 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งใช้ในการ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยมี ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็น ผู้รับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา

2. แบบสอบถามเพื่อใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยข้อคำถามทั้งหมดนำมาจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากการสอบถามในรอบที่ 1

ชุดที่ 3 แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 ทุกประการ พร้อมแสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งคำตอบตอบของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ยืนยันคำตอบอีกครั้งหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบเป็นครั้งสุดท้าย

3. แบบรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับรองต้นแบบชิ้นงานเพื่อการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้นักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 273 คน ทางไปรษณีย์และจัดส่งด้วยตนเองในบางส่วน

ขั้นที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ ซึ่งเป็นความเห็นร่วมกันและสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 23 คน

ขั้นที่ 3 การรับรองต้นแบบวิจัย ผู้วิจัยนำแบบรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินรับรองความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ด้วยตนเองและนำมาปรับปรุงแก้ไข

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอแบ่งการสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จากการศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

1. ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรโดยการให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ได้จัดส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกหรือนอกเวลางาน และ ดำเนินการฝึกอบรมในงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานด้วย

2. การฝึกอบรมในงานส่วนใหญ่มักจะมอบหมายงานให้นักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือ รับผิดชอบงานคนเดียว ในบางครั้งนักเทคโนโลยีการศึกษาจะร่วมรับผิดชอบทำงานกันเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และการพิจารณามอบหมายงานของหัวหน้างาน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้ถ้าหากหัวหน้างานไม่มีความสามารถในการมอบหมายงาน นอกจากนี้ นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ส่วนปัญหาในการทำงานที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานมักเกิดจากการที่ไร้วินัยในตนเอง การไม่มีทักษะทางสังคม สำหรับสภาพปัญหาในการทำงานที่เกิดมากที่สุด มักเกิดจากสภาพของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่คับแคบ แออัด วัสดุอุปกรณ์จัดไว้ไม่เป็นสัดส่วนไม่สะดวกในการใช้ เป็นต้น

3. ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษามีวิธีการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การใช้ประสบการณ์เดิมของตนแบ่งปันความรู้กัน ร่วมกันผลิตผลงาน มีการให้ความช่วยเหลือแนะนำเพื่อนและกลุ่มเมื่อมีปัญหา การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในหน้าที่ของตนเอง และนำเสนอต่อกลุ่มแบ่งปันเพื่อนให้รับทราบ มีการประเมินตนเอง ประเมินเพื่อนร่วมงาน ประเมินผลงานของกลุ่ม และการนำเสนอผลงาน

4. สภาพการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการเรียนแบบมีส่วนร่วมในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ การที่หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดหรือมอบหมายงานให้ทำ การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานของแต่ละคน การร่วมกันปรึกษาหารือภายในกลุ่ม การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีการนำประสบการณ์เดิมมาใช้และแบ่งปันความรู้กัน มีการแจ้งเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลัง หัวหน้างานจะคอยแนะนำให้ช่วยเหลือสม่ำเสมอ มีการวางแผนการทำงานของกลุ่มซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมช่วยในการวางแผน ทุกคนได้ร่วมกันประเมินผลงาน มีการนำเสนอผลงาน การนำผลงานที่ได้ไปประยุกต์ใช้ และ มีการให้แรงเสริมทางบวกในบางโอกาสด้วย

5. สภาพบรรยากาศในการทำงานโดยทั่วไปของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นบรรยากาศที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีการสื่อสารอย่างอิสระ มีความเป็นกันเอง แต่ก็ยังมีสภาพของความขัดแย้งทางความคิดในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานบ้างเล็กน้อย

6. นักเทคโนโลยีการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา คือ การได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดขึ้น การเข้าร่วมประชุมตามวาระ การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน การมีส่วนร่วมในการคิดงานหรือโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ และ การได้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

7. ในการประเมินผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่หัวหน้างานจะเป็นผู้ประเมิน และมักจะประเมินจากผลงานที่ปรากฏ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ต้องการให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลงานของตน และประเมินจากผลงานที่ปรากฏ

8. ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ นักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา แต่ส่วนมากมักจะไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา จึงเป็นแต่เพียงผู้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าการทำงานที่จะพัฒนาให้หน่วยงานเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันได้นั้น จะต้องดำเนินการโดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน การจัดกิจกรรม เสริมสร้างความผูกพัน การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ จัดสภาพบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงานได้อย่างอิสระ พัฒนาให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว และจัดให้มีแหล่งวิทยาการที่ครบครัน

ส่วนที่ 2 จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบไปด้วย

1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน
3. นักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา

4. สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
7. แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม
8. ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และ งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

2. ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา มี 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

ขั้นที่ 2 จัดเตรียมองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ขั้นที่ 3 ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ขั้นที่ 4 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา

ขั้นที่ 5 พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร

ขั้นที่ 6 สื่อสารวิสัยทัศน์

ขั้นที่ 7 ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ส่วนที่ 3 จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. รายละเอียดในส่วนของบทนำ ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และ ผลการวิเคราะห์สภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

2.รายละเอียดในส่วนขององค์ประกอบการฝึกอบรมในงาน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สื่อสนับสนุนเพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน กิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความ

เหมาะสมในระดับมาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน หัวหน้างาน และ การประเมินผลการฝึกอบรมในงาน

3. ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับ นักเทคโนโลยีการศึกษา ทั้ง 7 ขั้นตอน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นขั้นตอนที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4. แบบจำลองรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตาม แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

5. โดยภาพรวมของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นรูปแบบการฝึกอบรมในงานมีความเหมาะสมในระดับดี

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายในประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะให้มีการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนก่อนดำเนินการฝึกอบรมในงาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้ที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายได้แก่ ผู้บริหาร และ หัวหน้างาน ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาหรือตัวแทนนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Harold J. Leavitt (1964) ที่กล่าวว่า องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลในทุกระดับชั้นได้มีการปรึกษาหารือกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยเฉพาะการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ จะส่งผลให้เกิดความมั่นใจในนโยบายขององค์กร

2. ผู้บริหาร ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำและผู้สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา อีกทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วย ซึ่งจากผลการศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารควรจะแสดงถึงความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก่อน เหมือนดังเช่น วิจิตร ศรีสะอ้าน (2539) ได้เน้นถึงผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ว่าจะต้องเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ สามารถวิเคราะห์เห็นถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงได้แล้วยังจะต้องเป็นผู้เผยแพร่ถ่ายทอดให้คนอื่นคล้อยตามได้เข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งการที่จะดำเนิน

การฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารของ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่โดยจะมีบทบาท สำคัญ ๆ ที่จะต้องปฏิบัติ เช่น การกำหนดนโยบายการฝึกอบรมในงาน การเป็นผู้ที่ผลักดันการ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น การเปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การให้คำปรึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการ เข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับนักเทคโนโลยีการศึกษาในโอกาสต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

3. หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการเป็นผู้จัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา เพราะจะเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับนักเทคโนโลยีการศึกษามากที่สุด อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญจึงมีความเห็นสอดคล้องกันว่าหัวหน้างานจะต้องเตรียมความพร้อมของตนเอง โดยจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของ ลักษณะของผู้มีวิสัยทัศน์ คือ ความเป็นผู้นำ มีความกระตือรือร้น สนใจศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ ทันโลกทันเหตุการณ์ และเทคโนโลยี ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ อื่น ยุติธรรมและมีความเป็นประชาธิปไตย เหล่านี้เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้าง วิสัยทัศน์ เช่น การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม เทคนิคการให้คำปรึกษา วิธีการให้การเสริมแรง เป็นต้น

4. สื่อสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า สื่อสนับสนุนที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา จะ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ โสตทัศน์วีสดู อุปกรณ์ต่าง ๆ คู่มือเกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา คอมพิวเตอร์และ ระบบอินเตอร์เน็ต บอร์ดประชาสัมพันธ์ ซึ่งสื่อสนับสนุนเหล่านี้เป็นสื่อที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน โดยปกติ แต่ก็ถือว่าเป็นสื่อสนับสนุนที่จำเป็นในการทำงานซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทักษะการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันด้วย และ 2) สื่อสนับสนุนที่ใช้สำหรับกิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ หนังสือหรือคู่มือหรือแบบฝึกการสร้างวิสัยทัศน์ จะเป็นสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมในงาน ซึ่ง ในส่วนนี้หัวหน้างานจะเป็นผู้พิจารณาจัดหาและเตรียมให้ตามความเหมาะสม หรือ พิจารณาออกแบบให้เหมาะกับกิจกรรม โยมเพจและเว็บบอร์ดของหน่วยงานจะเป็นสื่อสนับสนุนที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของนักเทคโนโลยีการศึกษา รวมถึงบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานด้วย

สำหรับสื่อสนับสนุนที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน คือ สื่อคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนหรือช่วยในการฝึกอบรม เกี่ยวกับการสร้างสร้างวิสัยทัศน์ สำหรับศึกษาด้วยตนเอง และ เคเบิลทีวีเพื่อเปิดรับข่าวสารรอบโลก ที่เป็นเช่นนี้ ผู้เชี่ยวชาญอาจคิดว่าไม่ควรเปิดให้ดูในระหว่าง

การทำงาน ซึ่งอาจมีผลต่อสมาธิในการทำงาน หรือ อาจใช้เคเบิลทีวีอย่างไม่เป็นประโยชน์ก็เป็นได้ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนหนึ่งยังคงคิดว่าเคเบิลทีวีเป็นสื่อสนับสนุนที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ทัศน์

5. กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ กิจกรรมที่พัฒนาในส่วนของวิสัยทัศน์ กิจกรรมในส่วนของ การเสริมสร้างความผูกพัน และ กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมที่พัฒนาใน ส่วนของการพัฒนาวิสัยทัศน์ ได้แก่ การฝึกกำหนดเป้าหมายชีวิตหรือการกำหนดค่านิยมตาม ใบบาง หรือตามแบบฝึกที่หัวหน้างานกำหนด การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการสร้างวิสัย ทัศน์ด้วยตนเอง การเขียนรายงานการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานตนเอง การจัดทำแบบฟอร์มบันทึก การทำงานหรือแบบประเมินการทำงาน การฝึกสร้างแผนที่ในสมอง (Mind Mapping) การฝึกการคิดแล้วเขียน (Brain Writing) การฝึกแบบแผ่นบอกเรื่องราว (Storyboarding) การฝึก ญาณหยั่งรู้ (Intuition) การฝึกการคิดวิเคราะห์โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ บันนิตมัย ที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับแนวทางของการฝึกเรื่องของการคิด (Thinking) เพื่อฝึกในส่วน ของการสร้างวิสัยทัศน์ในระดับการสร้างภาพอนาคตที่วาดฝัน หรือในระดับของการสร้างความคิด ที่เป็นตัวแทนวิสัยทัศน์ (vision formulation) การฝึกกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของ นักเทคโนโลยีการศึกษาในระหว่างการทำงานด้วย การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส พิเศษร่วมกันจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันซึ่งผู้บริหารและหัวหน้างานควรพิจารณา จัดตามความเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารและหัวหน้างานสามารถที่จะคิดกิจกรรมพัฒนาทักษะ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่มีความเหมาะสมเพิ่มเติมได้

สำหรับกิจกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน เช่น การจัดให้มีการเยี่ยม เยียนบ้านและครอบครัวของบุคลากร โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากสภาพสังคมในเมืองไม่เอื้ออำนวย ให้ทำเช่นนั้น อีกทั้งรูปแบบการใช้ชีวิตของคนในเมืองส่วนใหญ่ไม่นิยมให้เปิดเผยเรื่องของครอบครัว หรือสภาพครอบครัวของตน และการจัดกิจกรรมการแข่งขันภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Johnson and Johnson (1994) ที่ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมการเรียนรู้แบบแข่งขันอาจมีผลทำให้เกิด ความเคยชินต่อการแข่งขันเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์กันมากกว่าการร่วมมือกันแก้ปัญหา

6. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า การพัฒนา ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาในระหว่างการทำงานนั้น บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นบรรยากาศที่มี ความอิสระในการคิด มีความเป็นกันเอง อบอุ่น บรรยากาศของการให้เกียรติกัน เปิดเผย จริงใจต่อกัน บรรยากาศแห่งความเท่าเทียมเป็นประชาธิปไตย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือประสานกัน

ทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นหนึ่งในลักษณะของการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ สภาพบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้จึงมีความเหมาะสมกับบรรยากาศของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วย เช่น บรรยากาศที่เปิดเผยโปร่งใส (Nevis, Dibella และ Gould, 1995) บรรยากาศที่สนับสนุนกระตุ้นให้แต่ละคนได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (บัณฑิต เพ็ชรประพันธ์กุล, 2540) บรรยากาศสื่อสารที่ดี (Goldhaber, 1979) จะทำให้กล้าที่จะเปิดเผยความคิด วิสัยทัศน์ส่วนตัว และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างไม่ปิดกั้น สภาพบรรยากาศเหล่านี้ผู้บริหาร และหัวหน้างานควรเป็นผู้เริ่มสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้น

7. การประเมินผลการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการประเมิน กล่าวคือ ให้ประเมินจากความสามารถและการแสดงออกในเรื่องของการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว ประเมินการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน โดยมีวิธีการประเมินได้จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเทคโนโลยีการศึกษา การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถาม แต่การประเมินด้วยแบบทดสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันอาจเป็นเพราะไม่เหมาะสมกับการประเมินทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันหรืออาจเป็นเพราะแบบทดสอบทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาวิตกกังวล อาจมีการเปรียบเทียบ จนทำให้สร้างความแตกแยกได้

8. ขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) จัดเตรียมองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกัน 4) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา 5) พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร 6) สื่อสารวิสัยทัศน์ และ 7) ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนที่ได้นี้ผู้วิจัยได้มาจากองค์ประกอบของกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ 5 ประการที่เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ ค่านิยม การตรวจสอบ พันธกิจ การสร้างวิสัยทัศน์ และการลงมือปฏิบัติ (Cynthia D. Scott, Dennis T. Jaffe, Glenn R. Tobe, 2546) เช่นเดียวกับ กระบวนการของวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม 3 ระดับ คือ การหล่อหลอมสร้างในระดับความคิด การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติล่วงหน้า (วีรวุฒินันท์ บัณฑิตามัย, 2541) ซึ่งในรายละเอียดของกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะมีความสอดคล้องกับขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนที่ 5 และขั้นตอนที่ 6 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในขั้นตอนของการฝึกอบรม

9. การพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา เป็นขั้นตอนที่ให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้ฝึกพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว เป็นการสร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมส่วนตัวรวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายของชีวิต จนเกิดเป็นวิสัยทัศน์ส่วนตัว จากนั้นจึงจัดกิจกรรมให้ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ถือ

ว่าเป็นการเปิดเผยวิสัยทัศน์ส่วนตัวให้กับผู้อื่นได้รับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่ได้กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดจากการที่แต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัว และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ นับว่าเป็นขั้นแรกของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา

10. การพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมากจากการที่ทุกคนมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวแล้วจะนำมาแลกเปลี่ยนหลอมรวมให้เป็นวิสัยทัศน์องค์กร ซึ่งกว่าที่จะมาเป็นวิสัยทัศน์องค์กรจะต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์กำหนดค่านิยมร่วมกันเพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ จนกระทั่งผ่านกระบวนการวิเคราะห์สถานภาพในปัจจุบันขององค์กรของแต่ละกลุ่ม แล้วจึงนำมาเชื่อมโยงกันกรองให้เป็นวิสัยทัศน์องค์กรที่ผ่านการยอมรับจากทุกคน ซึ่งกิจกรรมที่กำหนดไว้ในขั้นของการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กรนี้จะเน้นกิจกรรมกลุ่ม ตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม

11. การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นขั้นตอนหลังจากที่หน่วยงานมีวิสัยทัศน์องค์กรเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ก็คือเป็นการประกาศวิสัยทัศน์ให้ทุกคนได้รับทราบ และยอมรับปฏิบัติ ตาม ในขั้นนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้เกิดการยอมรับ ซึ่งถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถที่จะโน้มน้าวให้ทุกคนได้ตระหนัก เห็นความสำคัญและยอมรับวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว ผลเสียหายนี้อาจจะเกิดตามมาอย่างแน่นอน (Journal of Management Psychology, 1993)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานไปใช้

1.1 การนำรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาไปใช้ หัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทในการดำเนินการจัดการมากที่สุด ดังนั้นหัวหน้างานควรจะศึกษาทำความเข้าใจรายละเอียดองค์ประกอบขั้นตอนและบริบทต่าง ๆ ของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา อย่างละเอียด

1.2 ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาอย่างเต็มที่ เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ดังนั้น การสนับสนุน เอาใจใส่ของผู้บริหารจะทำให้หัวหน้างานและนักเทคโนโลยีการศึกษามีกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้วย เพราะวิสัยทัศน์เป็นเรื่องที่จะต้องมียุอยู่ในตัวผู้บริหารหรือผู้นำก่อน ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องดำเนินการสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วย

1.3 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานสามารถพิจารณาเลือกมาใช้ได้ตามความเหมาะสมและประยุกต์ใช้ได้ตามสถานการณ์ หรืออาจจะคิดกิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มเติมก็ได้

1.4 เมื่อได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามขั้นตอนต่าง ๆ แล้ว จะเห็นว่าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาได้เกิดกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนกระทั่งการสื่อสารวิสัยทัศน์ เมื่อศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนนี้แล้ว จะทำให้มีข้อมูลต่าง ๆ ที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์มาอย่างดี ดังนั้น สิ่งที่จะควรปฏิบัติเป็นขั้นตอนต่อไป นั่นคือ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการทำให้วิสัยทัศน์ของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเป็นจริงตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีอื่น ๆ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีอื่น ๆ

2.2 ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีวิสัยทัศน์เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ซึ่งยังมีความเป็นนามธรรมอยู่มาก จึงคิดว่าควรมีการศึกษาถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กীরติ ดันเสถียร. องค์ประกอบและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา โสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กัลยิมา ไตกะคุณะ. รูปแบบการสื่อสาร บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานไทย ในบริษัทอังกฤษ เยอรมันและฝรั่งเศสในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์พัฒนากการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. มองฝันวันข้างหน้า : วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2560. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย, 2541.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม : ต้นแบบการเรียนรู้ทางด้านหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติ โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไอเดียสแควร์, 2540.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์โครงการ บัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.
- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. ศิลปะแห่งการมอบอำนาจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มาสเตอร์ พรินติ้ง, 2542.
- ชลลดา หลวงพิทักษ์. คู่มือการฝึกอบรมด้วยเทคนิคOJT เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด, 2540.
- ชวินท์ ธีมมนันท์กุล. Learning Organization Training for the Trainers. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524.

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. การจัดตั้งองค์การเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. แนวการศึกษาชุดวิชา
 ประสพการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา หน่วยที่ 12-15.
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีศูนย์
 การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและ
 มานุษยวิทยา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 2538.
- ธรรมรัตน์ วัฒนบุตร และคณะ. องค์การแห่งการเรียนรู้ : ศักยภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 ขององค์การในปัจจุบัน. เอกสารประกอบวิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหา
 ทรัพยากรมนุษย์(รศ.820) หลักสูตรปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- นัยนา นุรารักษ์. รูปแบบการนำเสนอการจัดศูนย์วิทยบริการทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. วิสัยทัศน์การประชาสัมพันธ์ ปี 2010 ของบริษัทจดทะเบียนในตลาด
 หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์
 คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ประหยัด จิระวรวงศ์. นักเทคโนโลยีการศึกษาในสหสวรรษหน้า. โสตฯ-เทคโนโลยีสัมพันธ์แห่ง
 ประเทศไทย 2542. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542
- เพ็ญ กอมณี, ลักขณา พิทักษ์สรยุทธ และ พรพรรณ วงษ์ศิลป์. คู่มือพัฒนาตนเองในการพัฒนา
 ผู้บริหารโดยวิธีการ Coaching. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการ
 พลเรือน, 2542.
- ยุดา รักไทย. การฝึกปฏิบัติในงานจริง, กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด, 2544.
- วนิดา ชูวงศ์, ชาญ สวัสดิ์สาดี และ อารีย์ สวัสดิ์สาดี. คู่มือพัฒนาตนเองในการพัฒนาผู้บริหาร
 โดยวิธีการ Mentoring. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน,
 2542.
- วนิดา จิ่งประสิทธิ์. การบริหารและบริการงานโสตทัศนศึกษา. นครปฐม โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร, 2535.
- วีรวิธ มาษะศิริานนท์. การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ, บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2544.

- วีระ ไทพานิช. ความคาดหวังของทางภาคราชการที่มีต่อนักเทคโนโลยีทางการศึกษา. รายงานการสัมมนาแนวทางการประกอบอาชีพของนักเทคโนโลยีการศึกษา. ภาควิชเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2530.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้: ที่มาและที่ไป. วารสารข่าวราชการ 42(กันยายน-ตุลาคม 2540) : 16-47.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. การสร้างวิสัยทัศน์: คิดให้ได้ – สื่อให้เป็น-ปฏิบัติล่วงหน้า. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 24(กรกฎาคม-ธันวาคม 2541) :33-43
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัทพริกหวานจำกัด, (ม.ป.ป.)
- วรรณรัตน์ คงเจริญ. ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สมิต สัชฌุกร. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. For Quality Journal. 5(28 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2541) : 111-114.
- สิทธิชัย เทวธีระวัฒน์. วิสัยทัศน์ของการโฆษณาระหว่างประเทศในการตลาดโลก. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2540.
- สำนักพัฒนาการเรียนรู้. คู่มือแนวทางการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานเรียนรู้ ศูนย์อาคารเรียนรู้ อาคารอมสิน, (ม.ม.ป.)
- เสน่ห์ จัยโต. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุนทรี่ กุลนันทน์. ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- เสนาะ ตีเยาว์. การสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุวิมล วัชรภักย์. บทบาทของผู้เชี่ยวชาญของสื่อการสอน. วารสารจันทร์เกษม . ๑. 159 (มี.ค. – เม.ย. 2524) : 36 – 40.
- สมเดช บุญประจักษ์. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนแบบร่วมมือ. วารสารคณิตศาสตร์ ฉบับที่ 515-517 (สิงหาคม-ตุลาคม 2544) : 40-53.

เสริมศักดิ์ วาศาลาภรณ์. รายงานการวิจัยการศึกษากับอาชีพ ผลกระทบจากการจัดการศึกษา

ด้านอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538.

อภินันท์ รอดสุทธิ. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของ

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ :กรณีศึกษาโครงการจัดสัมพันธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด

(มหาชน). โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์,2541.

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. องค์การเอื้อการเรียนรู้. ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครู

ยุคปฏิรูปการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

อรพรรณ พรสีมา. การเรียนแบบร่วมแรงร่วมใจ. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ :

ไอดีเอสแควร์, 2540.

ภาษาอังกฤษ

Adams,D.M. and Hamm, M.E.. Cooperative Learning.Charles C.Thomas Publisher,1990.

Association for Educational Communications and Technology (AECT). Accreditation

Guidelines. Washington D.C.: Association for Educational Communications and

Technology, 1983.

Beckers, Howard S. “ Note on the Concept of Commitment .” American Journal of

Sociology” 66(1960) : 32-40.

Garvin, D.A. Building A Learning Organization. Harvard Business Review , July–August,

pp.78-91, 1993.

Kagan,S. Cooperative Learning. San Juan Capistrano, CAL Kagan Cooperative

Learning, 1995.

Kieffer, Robert E. Audio Visual Instruction. New York : The Center For Applied Research

In Education, 1965.

Littlewood, W. Collaborative Learning : Principles Practice and Potential in the English

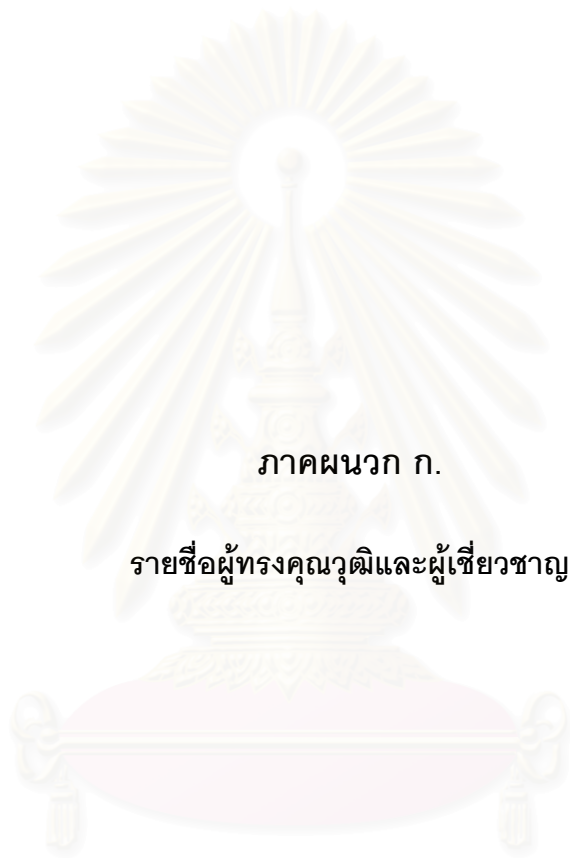
Language Classroom. PASAA 30 (December 2000): 1- 16.

MacGregor, J.W. Collaborative Learning : Share Inquiry as a process reform. The

changing face of college teaching. New Direction for teaching and learning

42(1990)

- Marquardt, M.J. Building The Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York: Mc Graw-Hill, 1996.
- Marquardt, M. & Reynolds, A.. The Global Learning Organization. New York: Irwin, 1994.
- Nanus, B. Visionary leadership. San Francisco Jossey - Bass
- Panitz, Ted. A Definition of Collaborative vs Cooperative Learning.(Online). Available from : <http://www.lgu.ac.uk/deliberations/collab.learning/panitz2.html> (2002, October 9).
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. The Learning Company: A Strategie for Sustainable Development. Maidenhead: Mc Graw-Hill, 1991.
- Senge, Peter M.. The Fifth Discipline. New York : Currency&Doubleday, 1990.
- Slavin, R.E., “ Cooperative Learning “ Review of Educational Research. 50 (2 summer) : 315 – 342, 1980.
- Slavin, R.E. Cooperative Learning:Theory, Research and Practice.Boston : Allyn and Bacon, 1995.
- Thirteen eduonline. Cooperative and Collaborative Learning. (Online). Available from : <http://www.thirteen.org/edonline/concept2class/month5/index.html> (2003, September 9)
- Tinzmann, M.B. What is the Collaborative Classroom? (Online). Available from : http://www.ncrel.org/sdrs/areas/rpl_esys/collab.htm (2002, December 26)
- Weir, John Joseph. “Problem Solving is Everybody’s Problem”. The Science Teacher. 41 (April 1974) : 16 – 18.
- York University. Collaborative Learning (Online). Available from : <http://www.yorku.ca/academicintegrity/collaborative1.htm> (2003, September 9)



ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. รศ.ดร.อาชัญญา รัตนอุบล
หัวหน้าภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รศ.ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผศ.ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผศ.ดร.พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์
อาจารย์ประจำภาควิชามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อ.ดร.ศิรินทร์ญา จงวุฒิเวศย์
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. อ.วันทนา เมืองจันทร์
อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามเดลฟาย

1. ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (วัดไร่ขิง)
2. อ.ประชุม โพธิกุล อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (วัดไร่ขิง)
3. ดร.เวช มงคล อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (วัดไร่ขิง)
4. ดร.ชัยยศ อิ่มสุวรรณ ผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
5. อ.วัชรินทร์ จำปี เลขานุการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
6. ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์แผนและนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ
7. ดร.ไพรัช ถิตย์ผาด นักวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
8. ดร.วิศนี ศิลตระกูล นักวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
9. อ.ศิริพรรณ สายหงษ์ นักวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
10. อ.สมชาย วิถีรัตน์อัคร์ นักวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
11. อ.กนกพรพรรณ สุวรรณพิทักษ์ นักวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
12. ผศ.ดร.รัตติภรณ์ จงวิศาล ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
13. รศ.ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
14. ดร.สันทัต ทองรินทร์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
15. ดร.รัตนภรณ์ ประวัตินิษรา หัวหน้ากองเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
16. ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
17. รศ.กอบกุล ปราบประชา ผู้อำนวยการสถาบันวิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
18. อ.วิวัฒน์ชัย สุขทรัพย์ อาจารย์ประจำภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
19. รศ.ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย หัวหน้าภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
20. ดร.บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
21. ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขต
22. อ.อุบล สาธิตะกร นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
23. คุณชัชพล บุญเต็ม ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกการศึกษาต่อเนื่อง โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย

1. ผศ.ดร.वलันต์ อติศัพท์
ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. อ.พันธมิตร คุณศรีรักษสกุล
หัวหน้าแผนกเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
4. อ.วิวัฒน์ชัย สุขทรัพย์
อาจารย์ประจำภาควิชาสารสนเทศศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/2270

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

8 กันยายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมสาย จิงตระกูล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/2264

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

8 กันยายน 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมส่าย จึงตระกูล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาวิชา
โสตทัศนศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อ
พัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบัน
อุดมศึกษา ทั้งนิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวพิมส่าย จึงตระกูล ได้ทำการเก็บ
ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/3131

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

19 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

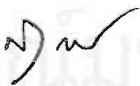
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมส่าย จึงตระกูล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680

ภาควิชาสัตตศาสตร์ศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

10 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 2 จำนวน 1 ชุด

ดิฉันนางสาวพิมสหาย จิ่งตระกูล นิสิตหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาสัตตศาสตร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม เรื่อง " การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามแนวคิดวิธีการ เรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ " ในรอบที่ 1 ขณะนี้ได้้นำคำตอบซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากำหนดเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 เพื่อจะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวพิมสหาย จิ่งตระกูล)

ภาควิชาโสตทัศนศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

26 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบสุดท้าย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 3 จำนวน 1 ชุด

ดิฉันนางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล นิสิตหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามทั้ง 2 รอบที่ผ่านมา สำหรับแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งเป็นรอบสุดท้ายของการวิจัย

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 โดยการทบทวนคำตอบของท่าน ซึ่งท่านสามารถเปลี่ยนแปลงคำตอบหรือยืนยันคำตอบเดิม หากยืนยันคำตอบเดิมที่ต่างไปจากความคิดเห็นของกลุ่ม หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ โปรดกรณาระบุเหตุผลประกอบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ.0512.6(2700.0603)/1394

ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330.

2 เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรภรณ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680



ภาคผนวก ค.

เครื่องมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม
สภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานเพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา
สถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานเพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ
 ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการ และ ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษา

ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้จะไม่มีการระบุชื่อใด ๆ ต่อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม หากแต่ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กร จึงใคร่ขอความร่วมมือนักเทคโนโลยีการศึกษาทุกท่าน ได้ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล

ผู้วิจัย

ความหมายของคำสำคัญที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. การฝึกอบรมในงาน หมายถึง วิธีการฝึกอบรมในขณะ/ระหว่างการทำงาน โดยมีหัวหน้าหรือผู้มีประสบการณ์ในการทำงานได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคต่าง ๆ หรือการชี้แนะสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในสถานที่ปฏิบัติงานจริง

2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตของหน่วยงานซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รับฟังซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นไปได้ โดยสมาชิกทุกคนจะมีลักษณะความผูกพันและยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายร่วมกันทั่วทั้งหน่วยงาน (การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วม)

3. วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาที่ได้มาจากปัญญาและความคิด มีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ของหน่วยงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง น่าเชื่อถือ

4. วิสัยทัศน์ส่วนตัว หมายถึง ภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาของบุคคลหรือความมุ่งหมายในชีวิตของบุคคลที่จะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จ

5. วิสัยทัศน์องค์กร หมายถึง ภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาของหน่วยงานที่มีความชัดเจน มีความเป็นระบบ เป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน และร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

6. ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงาน มีความจงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ความเชื่อ และค่านิยมของหน่วยงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และไม่มีเจตนาที่จะลาออกจากหน่วยงาน

7. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ได้เข้าไปมีส่วนในการคิด แสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยความสมัครใจ

8. หน่วยงาน หมายถึง ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือที่ซึ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติงานอยู่

9. หัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมในงาน และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

11. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการเรียนหรือทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนด รับผิดชอบ แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของผลงานกลุ่ม โดยจะเน้นกระบวนการกลุ่ม ในที่นี้จะครอบคลุมถึงแนวคิดของ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ซึ่งอยู่ในบริบทของการทำงาน

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ใน และกรอกข้อความในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20 – 24 ปี 25 – 29 ปี 30 – 34 ปี
 35 – 39 ปี 40 – 44 ปี 45 – 49 ปี
 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....
4. สถานที่ทำงาน
 คณะ.....มหาวิทยาลัย
5. ระดับตำแหน่ง (โปรดระบุชื่อตำแหน่ง)

6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
 ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 - 10 ปี 11 – 15 ปี
 16 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ในงานเพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการ
ศึกษา**

โปรดทำเครื่องหมาย / ใน และกรอกข้อความในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านหรือ
ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

1. หน่วยงานของท่านเคยจัดกิจกรรมหรือจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในลักษณะใด

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สอนงานแบบตัวต่อตัวจากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ
- สอนงานแบบตัวต่อตัวจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ
- การสอนงานแบบเป็นกลุ่ม
- การฝึกปฏิบัติในงานจริงอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน
- การจัดทำ workshop
- การประชุมในระหว่างทำงาน
- การสอนงานชี้แนะเป็นจุด ๆ
- หน่วยงานจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้บุคลากรในด้านต่าง ๆ นอกเวลางาน
- ส่งบุคลากรไปอบรมยังหน่วยงานหรือสถาบันอื่นที่จัดการอบรม
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) ด้วยวิธีการอ่าน ฟัง พูดคุยซักถาม หรือ
ศึกษาค้นคว้าจากสื่อต่าง ๆ ตามความสนใจ หรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

2. ในการดำเนินการฝึกอบรมในงาน (On – the - job training) หน่วยงานของท่าน ได้ปฏิบัติตาม
ขั้นตอนใดบ้าง(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การเตรียมความพร้อมของผู้สอนในฐานะที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนงานนั้น ๆ
- มีวางแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
- ชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และอธิบายขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ
- มอบหมายงานให้ทำ
- ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระ
- มีติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะพร้อมให้คำปรึกษาชี้แนะ
- มีการให้การเสริมแรงทางบวก
- การรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมในงานหรือไม่

- เคย ไม่เคย

ถ้าเคย ท่านได้รับการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง

- 1.....
2.....
3.....
4.....

4. การฝึกอบรมในงานของหน่วยงานท่านมักประสบปัญหาในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ปัญหาจากหัวหน้างาน ได้แก่

.....

- ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ได้แก่

.....

- ปัญหาที่เกิดจากตัวท่านเอง ได้แก่

.....

- ปัญหาจากสถานที่ทำงาน ได้แก่

.....

- ปัญหาอื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

5. หน่วยงานของท่านมักจะมอบหมายงานให้ท่านทำในลักษณะใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน
 ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน
 ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่ และรับผิดชอบร่วมกัน มีผลงานเป็นของกลุ่ม
 ร่วมทำงานกันเป็นกลุ่มใหญ่
 อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

6. ท่านมีความต้องการหรือชอบที่จะทำงานในลักษณะใด

- รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน
- ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน
- ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่ และรับผิดชอบร่วมกัน มีผลงานเป็นของกลุ่ม
- ร่วมทำงานกันเป็นกลุ่มใหญ่
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

7. ในขณะที่ท่านได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานและต้องทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับคนอื่น ท่านมีวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ใช้ประสบการณ์เดิมของตนแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อผลงานของกลุ่ม
- ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับงานโดยปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และนำเสนอความคิดเห็นต่อกลุ่ม
- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม
- ให้ความช่วยเหลือแนะนำเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเมื่อเห็นว่าการปฏิบัติงานมีปัญหา
- ร่วมกันผลิตผลงานจนสำเร็จและยอมรับความสำเร็จร่วมกัน
- นำเสนอผลงานกลุ่มต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
- ประเมินผลงานของตนเอง
- ประเมินผลงานของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนในกลุ่ม
- ประเมินผลงานของกลุ่ม
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

8. ท่านเคยได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือไม่

- เคย ไม่เคย

ถ้าเคย ท่านได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมจากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง
- จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
- จากหน่วยงานเอกชน (โปรดระบุ)
- จากหน่วยงานทางราชการอื่น ๆ (โปรดระบุ)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

9. ในการทำงานกลุ่มที่ผ่านมา ท่านและหัวหน้างานได้เคยปฏิบัติงานตามขั้นตอนใดบ้าง
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดหรือมอบหมายงานให้ทำตามคำสั่ง
- ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เสนองาน/โครงการที่จะทำตามความถนัดของแต่ละกลุ่ม
- หัวหน้างานแจ้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน
- สมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานของกลุ่ม
- แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันวางแผนการทำงานของกลุ่ม
- แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
- มีการนำประสบการณ์เดิมมาใช้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน
- ให้ความช่วยเหลือในงานของผู้อื่นอย่างเต็มที่กำลัง
- ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม
- มีการปรึกษาหารือกันภายในกลุ่ม
- นำเสนอผลงาน/ความสำเร็จของกลุ่ม
- นำผลงานไปทดลองใช้หรือประยุกต์ใช้ในงานจริง
- เมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้าจะคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ
- มีการให้การเสริมแรงทางบวกกันภายในกลุ่ม
- ร่วมกันประเมินผลงานและการทำงานของกลุ่ม
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

10. การทำงานในหน่วยงานของท่านซึ่งได้แบ่งการทำงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ เคยได้จัดให้มีการประกวดหรือแข่งขันผลงานของแต่ละฝ่ายหรือไม่

- เคย ไม่เคย

ถ้าเคยจัด หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินการจัดการแข่งขันอย่างไร

(โปรดอธิบายหรือยกตัวอย่างในการปฏิบัติ)

.....

.....

.....

.....

11. ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีส่วนร่วมในการคิดงานกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้จัดขึ้น
- มีส่วนร่วมในการวางแผนงานการดำเนินงาน
- มีส่วนร่วมตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของหน่วยงาน
- มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานได้จัดขึ้น
- ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานและอื่น ๆ
- มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลงาน
- เข้าร่วมประชุมตามวาระของหน่วยงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

12. บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานของท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
- มีการติดต่อสื่อสารกันภายในหน่วยงานอย่างอิสระ
- มีความเป็นประชาธิปไตย
- ผู้บริหาร/หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหาร/หัวหน้างานมีเวลาสำหรับการให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ
- เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความจริงใจ และเป็นมิตร
- มีการเสริมแรงให้รางวัล ชมเชยแก่ผู้ที่มีผลงานดีหรือปฏิบัติงานดี
- หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ
- มีการขัดแย้งในการทำงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

13. แหล่งวิทยากรและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานที่มีอยู่ในหน่วยงานของท่านมีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หนังสือ คู่มือการปฏิบัติงานต่างๆ
- สื่อทัศนวัสดุ อุปกรณ์
- วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์
- สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น CAI , CBT
- บอร์ดประชาสัมพันธ์
- โฮมเพจ/เว็บเพจของหน่วยงาน
- คอมพิวเตอร์
- อินเทอร์เน็ต
- อินทราเน็ต
- ห้องประชุม
- วิทยากรภายใน/วิทยากรภายนอก
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

14. ท่านต้องการแหล่งวิทยากรหรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่คิดว่าสมควรจะจัดให้มีอยู่ใน
สถานที่ทำงานของท่านอะไรบ้าง (เพิ่มเติมจากข้อ 11)

.....

.....

.....

.....

15. ที่ผ่านมา ในหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานหรือกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
โดยบุคคลใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน
- เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
- ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน
- มีคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

16. ท่านมีความต้องการให้มีการประเมินผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของท่านโดยบุคคลใด
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน
- เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
- ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน
- คณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

17. หน่วยงานของท่านมีรูปแบบ/วิธีการประเมินผลงานและกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สังเกตการทำงาน
- สอบถามและสัมภาษณ์
- แบบทดสอบ
- ประเมินจากผลงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

18. ท่านมีความต้องการให้มีรูปแบบ/วิธีการประเมินผลงานหรือกระบวนการทำงานของ

ผู้ปฏิบัติงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สังเกตการทำงาน
- สอบถามและสัมภาษณ์
- แบบทดสอบ
- ประเมินจากผลงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

19. หน่วยงานของท่านได้เคยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรในหน่วยงานหรือไม่

- เคยจัด
- ไม่เคยจัด

ถ้าเคยจัด หน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมใดบ้างที่เป็นการส่งเสริมการพัฒนาวิสัยทัศน์

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

20. ในการกำหนด “วิสัยทัศน์องค์กร” หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติตามขั้นตอนใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อรับผิดชอบงานกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรโดยตรง
- สืบค้นและวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เช่น ผู้รับบริการ คู่แข่งขัน นโยบายมหาวิทยาลัย เป็นต้น
- สืบค้นและวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน เช่น โครงสร้างหน่วยงาน สถานที่ นักเทคโนโลยีการศึกษา งบประมาณ เป็นต้น
- กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานของหน่วยงาน
- เขียนแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

21. ท่านคิดว่าตัวท่านมีลักษณะตรงกับข้อความใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นคนที่มีความสามารถทางสติปัญญา
- เป็นคนที่เรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- สังเคราะห์ข้อมูลได้ดี
- สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ได้ดี
- มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนและมุ่งสู่ออนาคต
- มีความทะเยอทะยาน
- เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- เป็นคนไม่ยึดมั่นถือมั่น
- เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

22. หากจะพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงานของท่าน จะต้องดำเนินการอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สร้างค่านิยมในการทำงาน
- พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีวิสัยทัศน์ส่วนตน
- กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน
- เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้มากที่สุด
- จัดกิจกรรมส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีความผูกพันกับหน่วยงาน
- จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวย
- จัดแหล่งวิทยากรและสภาพแวดล้อมเพื่อการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ของบุคลากร
- ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชื่อเรื่อง	การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบัน อุดมศึกษา
โดย	นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล
ภาควิชา	โสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง
ปีการศึกษา	2546

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม โดยจะเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างจากรูปแบบการฝึกอบรมทั่วไป เนื่องจากจะเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่จะบูรณาการแนวความคิดองค์ประกอบ และขั้นตอนต่าง ๆ ของการฝึกอบรมในงาน การเรียนแบบมีส่วนร่วม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมาประยุกต์รวมกัน ทำให้เกิดรูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจะสามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) จำนวน 3 รอบ คือ

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ และแสดงคะแนนความคิดเห็นของท่านและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ท่านยืนยันคำตอบอีกครั้ง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 โดยจะให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่ควรประกอบเป็นรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณา มา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล / ผู้วิจัย

คำจำกัดความที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. รูปแบบการฝึกอบรมในงาน (On - the - Job Training Model) หมายถึง องค์ประกอบ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมหรือการสอนงานในระหว่างการทำงานสำหรับนักเทคโนโลยี การศึกษาในศูนยเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาให้เกิดทักษะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (build shared vision) หมายถึง การที่ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน ซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รัับฟังซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ โดยวิเคราะห์จากสถานภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน อย่างเปิดเผย ผสานความคิดที่ขัดแย้งกันให้ดำเนินไปในทางเดียวกัน โดยทุกคนจะต้องมีลักษณะความผูกพันและได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วย (การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน = วิสัยทัศน์ + ความผูกพัน + การมีส่วนร่วม)

3. ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ลักษณะและความสามารถของนักเทคโนโลยี การศึกษาที่แสดงออกโดยการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว การยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน และ การแสดงออกซึ่งความผูกพันกัน จนทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน

4. แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดต่าง ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ การเรียนแบบมีส่วนร่วม(Participatory Learning) การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการเรียนร่วมกัน(Collaborative Learning) มาประยุกต์ใช้เป็นหลัก ในการกำหนดองค์ประกอบ และขั้นตอนต่าง ๆ ของรูปแบบการฝึกอบรมในงาน โดยอาจมีความแตกต่างไปจากการใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพราะต้องปรับให้เข้ากับรูปแบบของการฝึกอบรมในงาน โดยสามารถสรุปความหมายได้ดังนี้

4.1 การเรียนแบบมีส่วนร่วม เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้จากประสบการณ์เดิมของผู้เรียนทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และกับผู้สอน โดยจะต้องจัดกิจกรรมให้ครบ 4 องค์ประกอบหรือ 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นประสบการณ์ โดยผู้สอนจะกระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมออกมาใช้ 2) ขั้นสะท้อนและอภิปราย จัดให้ผู้เรียนได้ระดมความคิดเห็น และอภิปรายร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ขั้นความคิดรวบยอด เป็นการสรุปความเข้าใจของกลุ่มเล็กรวบรวมเป็นของกลุ่มใหญ่ 4) ขั้นการทดลองหรือประยุกต์แนวคิด เป็นการนำความรู้ที่ได้นำไปใช้จริง หรือการประยุกต์นำแนวคิดไปใช้ ทั้งนี้จะต้องใช้กระบวนการกลุ่มมาช่วยในการจัด/ออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสูงสุดจนเกิดการบรรลุงานสูงสุด

4.2 การเรียนแบบร่วมมือ เป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกภายในกลุ่มจะมีความสามารถที่แตกต่างกัน ช่วยกัน ร่วมมือกันเรียน มีการฟังพากัน เรียนรู้จากกันและกัน มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดเตรียมแหล่ง วิทยาการ คิดรูปแบบกิจกรรมกลุ่มที่หลากหลาย ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียน ทั้งนี้การจัด การเรียนแบบร่วมมือจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การสร้างความรู้สึกพึ่งพากันทางบวกให้เกิดขึ้น ในกลุ่มนักเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างนักเรียน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละ บุคคล ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย และ การใช้กระบวนการกลุ่ม ซึ่งจะมี รูปแบบตามขั้นตอน คือ 1) จัดกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มเล็ก แจกวัสดุประสงค์ และความรับผิดชอบ 2) ผู้สอนแนะนำเนื้อหา แหล่งข้อมูล มอบหมายงาน 3) สมาชิกศึกษาค้นคว้า ทำงานร่วมกันเป็น กลุ่ม โดยผู้สอนอาจใช้เทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการทำกิจกรรม เช่น JIGSAW, TGT, ฯลฯ 4) การนำเสนอผลงานของกลุ่ม ตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคล แล้วจึงทดสอบความรู้ 5) ร่วมกันสรุป และประเมินผลการทำงานของกลุ่ม แล้วให้การเสริมแรงแก่ผู้เรียน

4.3 การเรียนร่วมกัน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนเป็นกลุ่มที่มีลักษณะให้ผู้เรียน มุ่งสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ 1) ผู้สอนเสนอเนื้อ หาหัวข้อ ให้ผู้เรียนได้ศึกษา 2) จัดกลุ่มตามความสนใจของผู้เรียนตามเนื้อหาที่เลือก 3) สร้างข้อ ตกลงร่วมกันในการเรียน 4) ผู้เรียนร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม กำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกกลุ่ม กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิก มอบหมายงาน และเตรียมการนำเสนอ 5) ดำเนินการสร้างผลงานชิ้นงานของกลุ่ม 6) นำเสนอผลงานกลุ่ม 7) ประเมินผลงาน

3.1 ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรจะพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ(Trait) ที่สำคัญ
อย่างไรบ้าง เช่น เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นต้น

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.2 ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรจะพัฒนาตนเองให้มีทักษะ(Skill)ที่สำคัญอะไรบ้าง
ที่จำเป็นต่อการอบรมในงานเพื่อให้เกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เช่น มีเทคนิควิธีการมอบ
หมายงานที่มีประสิทธิภาพ มีเทคนิคการให้คำปรึกษา เป็นต้น

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.3 ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมีความรู้ความสามารถในเรื่องใดบ้าง จึงจะเหมาะ
สมสำหรับการเป็นผู้จัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามหลัก
การ/วิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.4 หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้จัดการฝึกอบรมในงาน ที่จะทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิด
ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (วิสัยทัศน์/ความผูกพัน/การมีส่วนร่วม) โดยใช้หลักการแนวคิดวิธี
การเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมีบทบาท
หน้าที่ในการจัดการฝึกอบรมในงานอย่างไรบ้าง และมีวิธีดำเนินการอย่างไร

- ก่อนการฝึกอบรมในงาน (เช่น ในการเตรียมความพร้อมของตนเอง จัดเตรียมสื่อ
สนับสนุน เป็นต้น)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- ระหว่างการฝึกอบรมในงาน (เช่น การให้คำชี้แนะ เป็นต้น)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- หลังการฝึกอบรมในงาน (เช่น การประเมินผล เป็นต้น)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.5 การที่หัวหน้างานมีเวลาสำหรับให้คำปรึกษาหรือการพูดคุยกันกับผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นเทคนิคหนึ่งที่จะช่วยให้การฝึกอบรมในงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้เกิดสนิทสนม ความ
ผูกพัน และ ยังมีส่วนทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วย **ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรจะจัด
เวลาสำหรับการพูดคุยหรือการให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ
อย่างไรบ้าง (เช่น ทุกวัน เวลา 08.00 – 08.30 น. หรือ ทุกวันจันทร์ และพฤหัสบดี เวลา เป็นต้น)**

.....
.....
.....

ประเด็นที่ 6 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการจัดสภาพบรรยากาศในการทำงาน เช่น บรรยากาศของความเป็นอิสระ ความเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม จะส่งเสริมทำให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถนำวิสัยทัศน์ของตนเอง และของหน่วยงานมาเปิดเผยแลกเปลี่ยนกัน จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น จากการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานได้ให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 77.6) เปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีการติดต่อสื่อสารภายในได้อย่างอิสระ (ร้อยละ 59.1) และหัวหน้างานให้ความสำคัญกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 58.7) สำหรับการให้การเสริมแรงทางบวกจะมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 17.4)

6.1 ท่านคิดว่าหน่วยงานควรจัดหรือสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบใดบ้าง จึงจะทำให้ให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในระหว่างการทำงาน และในสภาพบรรยากาศการทำงานดังกล่าว มีวิธีการปฏิบัติอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา ดังนั้น ท่านคิดว่าควรมีการจัดสภาพแวดล้อมอะไรบ้าง (เช่น ตัวอย่างจากการสำรวจ นักเทคโนโลยีการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรจัดห้องทำงานให้ทุกคนอยู่รวมกันหรือใกล้กัน มีการจัดสถานที่ทำงานโดยการนำธรรมชาติเข้ามาผสมผสาน เป็นต้น)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7.8 นอกเหนือจากทักษะการมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวข้างต้นแล้ว การจัดกิจกรรมตามหลักการ/วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จะสามารถทำให้เกิดทักษะทางสังคมต่าง ๆ มากมาย ท่านคิดว่าทักษะทางสังคมที่เกิดขึ้นนั้น มีอะไรอีกบ้าง และ จะสามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะทางสังคมนั้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 8 การประเมินผล

จากการสำรวจฯ เกี่ยวกับผู้ประเมินและวิธีการประเมินผล ในการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ผู้ประเมินคือ หัวหน้างาน (ร้อยละ 89.1) คณะกรรมการประเมิน (ร้อยละ 54.7) การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 25.4) และ การประเมินตนเอง (ร้อยละ 20.9) ซึ่งตรงกับความต้องการของนักเทคโนโลยีการศึกษาส่วนใหญ่ที่ต้องการให้หัวหน้างานที่สอนงานเป็นผู้ประเมินงานโดยตรง ส่วนวิธีการประเมินผล พบว่าส่วนใหญ่จะประเมินโดยวิธีการประเมินจากผลงาน (ร้อยละ 83.6) วิธีการสังเกตการทำงาน (ร้อยละ 65.2) วิธีการสอบถามและสัมภาษณ์ (ร้อยละ 50.7) และ ประเมินด้วยแบบทดสอบ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการของนักเทคโนโลยีการศึกษาเช่นเดียวกันที่ต้องการให้ประเมินจากผลงาน

นอกจากนี้นักเทคโนโลยีการศึกษายังต้องการให้กลุ่มผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย อาจจะมีแบบประเมินผลงานที่เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน

8.1 ในการประเมินทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษา ท่านคิดว่าควรจะให้ใครเป็นผู้ประเมินบ้าง จึงจะมีความเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 2

ชื่อเรื่อง	การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
โดย	นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล
ภาควิชา	โสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง
ปีการศึกษา	2546
วัตถุประสงค์การวิจัย	เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามชุดที่ 2 ได้สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดขององค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ ในการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ เพื่อให้ท่านได้แสดงระดับความคิดเห็น

ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อที่จะได้นำไปกำหนดเป็นรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีความเหมาะสม ต่อไป

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล

09 – 9265228

คำจำกัดความที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. รูปแบบการฝึกอบรมในงาน (On - the - Job Training Model) หมายถึง องค์ประกอบ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมหรือการสอนงานในระหว่างการทำงานสำหรับนักเทคโนโลยี การศึกษาในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาให้เกิดทักษะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (build shared vision) หมายถึง การที่ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน ซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รับฟังซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ โดยวิเคราะห์จากสถานภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน อย่างเปิดเผย ผสานความคิดที่ขัดแย้งกันให้ดำเนินไปในทางเดียวกัน โดยทุกคนจะต้องมีลักษณะความผูกพันและได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วย (การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน = วิสัยทัศน์ + ความผูกพัน + การมีส่วนร่วม)

3. ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ลักษณะและความสามารถของนักเทคโนโลยี การศึกษาที่แสดงออกโดยการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว การยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน และ การแสดงออกซึ่งความผูกพันกัน จนทำให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน

4. แนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดต่าง ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ การเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และการเรียนร่วมกัน (Collaborative Learning) มาประยุกต์ใช้เป็นหลัก ในการกำหนดองค์ประกอบ และขั้นตอนต่าง ๆ ของรูปแบบการฝึกอบรมในงาน โดยอาจมีความแตกต่างไปจากการใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพราะต้องปรับให้เข้ากับรูปแบบของการฝึกอบรมในงาน โดยจะมีลักษณะการเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 2 – 4 คน ภายในกลุ่มจะมีระดับความสามารถประสบการณ์แตกต่างกัน มาร่วมเรียนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม

5. หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ทำหน้าที่ในการสอนงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าหัวหน้างานในหน่วยงาน

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยการทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างของข้อความที่ท่านเห็นด้วยในการที่จะนำไปกำหนดเป็นรายละเอียดของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหลักการพิจารณาดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับ	มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับ	น้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ถ้าต้องการจะจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา หน่วยงานต้องจัดให้มีสิ่งต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ท่านเห็นด้วยกับ องค์ประกอบต่อไปนี้ในระดับใด					
1.1 นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....
1.2 บทบาทหัวหน้างาน.....
1.3 บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงาน
1.4 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
1.5 สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
1.6 กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....
1.7 การประเมินผลการฝึกอบรม
1.8 ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ					
1.8.1 ผู้บริหาร/ผู้บริหารระดับสูง
1.8.2 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
1.8.3 งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<p>2. นโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>หน่วยงานจะต้องมีนโยบายให้เห็นอย่างชัดเจนว่าให้การสนับสนุนในการที่จะพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษา ให้เกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยใช้วิธีการจัดการฝึกอบรมในงาน ท่านคิดว่าควรที่จะกำหนดให้เป็นนโยบายในการปฏิบัติได้อย่างไร</p>					
2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2.2 ส่งเสริมให้เกิดการสร้างทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหน่วยงาน
2.3 เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์องค์กร
2.4 ประกาศให้ทุกคนได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยทั่วกันและส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น
2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการฝึกอบรมในงานด้วยวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม
2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง สนใจในสิ่งรอบตัวตลอดเวลา
2.7 ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
2.8 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน และ ร่วมประเมินผล ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน
2.9 ส่งเสริม และให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานหรือนำเสนอผลงานที่มีความแปลกใหม่
2.10 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2.11 สนับสนุนให้มีสื่อ ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ หรือ บุคคล ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน
2.12 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน
2.13 ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.14 จัดสรรงบประมาณภายในและจัดหางบประมาณภายนอกมาสนับสนุนกิจกรรมการสร้างทักษะวิสัยทัศน์ร่วมกันของหน่วยงาน
3. บทบาทหัวหน้างาน					
3.1 ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอย่างไร จึงจะมีความเหมาะสมในการที่จะเป็นผู้นำที่ให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วยงาน					
3.1.1 มีความเป็นผู้นำ
3.1.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน
3.1.3 มีความยุติธรรม
3.1.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3.1.5 มีความกระตือรือร้น ร่าเริง แจ่มใส
3.1.6 สนใจใฝ่รู้ สิ่งรอบตัวสม่ำเสมอ
3.1.7 ก้าวทันโลก ทันเหตุการณ์ และ เทคโนโลยี
3.1.8 ไม่ยึดมั่น ถือมั่น
3.1.9 เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถ ผสานความคิดให้เป็นหนึ่งเดียว
3.1.10 สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี
3.1.11 มีความสามารถในการปรับตัว
3.1.12 มีความเป็นประชาธิปไตย
3.1.13 เป็นแบบอย่างที่ดี
3.2 ท่านคิดว่าหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วยวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม จะต้องมีความรู้ และทักษะอะไรบ้าง					
3.2.1 มีความรู้ในเรื่องหลักการ/วิธีการ/ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์.....
3.2.2 มีความรู้ในเรื่องของการเรียนแบบมีส่วนร่วม/ การเรียนแบบร่วมมือ/ การเรียนร่วมกัน /การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม.....
3.2.3 สามารถวางแผน ออกแบบกิจกรรมการมีส่วนร่วมให้นักเทคโนโลยีปฏิบัติในระหว่างทำงานได้อย่างหลากหลาย.....
3.2.4 มีความสามารถในการนิเทศ ติดตามงาน.....
3.2.5 มีทักษะ/เทคนิคในการสอนงาน

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.2.6 มีเทคนิคในการมอบหมายงาน
3.2.7 มีทักษะ/เทคนิคในการให้คำปรึกษา/เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี
3.2.8 มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม.....
3.2.9 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจหรือการเสริมแรง
3.2.10 สามารถนำหลักสูตรการฝึกอบรมในงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน มาจัดดำเนินการตามวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมตามที่กำหนดได้
3.2.11 มีความสามารถในการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ....
3.2.12 มีความสามารถในการจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือการจัด กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน.....
3.2.13 รู้หลักการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน.....
3.3 นอกจากหัวหน้างานจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ความ รู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นแล้ว ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมี หน้าที่สำคัญ ๆ อะไรอีกบ้างในการจัดดำเนินการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนา ทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม					
3.3.1 ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมในงานที่จะนำมาจัดให้ สอดคล้องกับรูปแบบ/ขั้นตอนที่กำหนด ให้มีความเหมาะสม					
3.3.2 วิเคราะห์ผู้เข้ารับฝึกอบรม และพิจารณาจัดกิจกรรมที่ เหมาะสม.....
3.3.3 สร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และ การฝึกอบรม.....
3.3.4 จัดเตรียมสื่อสนับสนุน / สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการฝึกอบรม.....
3.3.5 จัดเวลาสำหรับให้คำปรึกษา/ชี้แนะ ทั้งในและนอกเวลางาน....
3.3.6 ประเมินผลการอบรม/การปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ....
3.3.7 ให้การเสริมแรง เช่น การชมเชย ให้รางวัล
3.3.8 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ
3.3.9 กระตุ้นและส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีจัดการคิดวิเคราะห์.....
3.3.10 สนับสนุนให้นักเทคโนโลยีเกิดการสร้างความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<p>4. บทบาทผู้บริหาร</p> <p>ผู้บริหารถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการที่จะพัฒนาให้นักเทคโนโลยีในหน่วยงานเกิดทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไร</p> <p>4.1 กำหนดนโยบายและให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของหน่วยงาน.....</p> <p>4.2 ผลักดันการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น.....</p> <p>4.3 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์.....</p> <p>4.4 แสดงถึงความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี.....</p> <p>4.5 ประกาศวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ทุกคนรับรู้และเป็นนิจ.....</p> <p>4.6 เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและทำงานอย่างอิสระ</p> <p>4.7 ให้คำปรึกษา/ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาต้องการ</p> <p>4.8 ไปเยี่ยมเยียนซักถามผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะทำงานหรือระหว่างการฝึกอบรมในงานอย่างสม่ำเสมอ.....</p> <p>4.9 ให้การเสริมแรงตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม</p> <p>4.10 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมในงาน.....</p> <p>4.11 มีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ.....</p> <p>4.12 เข้าร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันกัน.....</p> <p>4.13 เป็นนักประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน.....</p> <p>4.14 สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....</p>
<p>5. บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา</p> <p>นักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและเป็นผู้ที่จะได้รับการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม ท่านคิดว่านักเทคโนโลยี ควรจะมีบทบาทหน้าที่อย่างไรจึงจะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้</p> <p>5.1 สร้างทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และรูปแบบการเรียนแบบมีส่วนร่วม.....</p>

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมในงา การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ตลอดจนวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม.....
5.3 ให้ความร่วมมือและตั้งใจรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ทุกขั้นตอน...
5.4 ฝึกการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....
5.5 กำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองและมีส่วนร่วมในการ วางแผนการทำงานของกลุ่ม.....
5.6 รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ
5.7 นำประสบการณ์เดิมของตนเองมาใช้พร้อมกับแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม.....
5.8 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลแบ่งปันข้อมูล/ทรัพยากรกัน ภายในกลุ่ม.....
5.9 ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของกลุ่ม
5.10 ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน
5.11 ประเมินการทำงานของตนเองและผู้อื่น.....
5.12 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ....
5.13 เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน.....
5.14 มีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน.....
5.15 มีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี.....
5.16 ฝึกทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการประยุกต์ใช้กับ งานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง.....
5.17 ศึกษาเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่มให้มากที่สุด.....
5.18 ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานใน หลาย ๆ ด้าน.....
6. สื่อสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
สื่อสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กันท่านคิดว่าควรจะต้องมีอะไรบ้าง ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมในงานและ มีความสำคัญต่อการทำงานซึ่งจะมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในหน่วย งาน					
6.1 หนังสือหรือคู่มือการสร้างวิสัยทัศน์.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6.2 แบบฝึกการสร้างวิสัยทัศน์.....
6.3 CAI / CBT / CD-ROM เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ สำหรับ การศึกษาด้วยตนเอง
6.4 อินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยในการค้นคว้าข้อมูล เปิดโลกกว้าง.....
6.5 โสมเพจของหน่วยงานที่แสดงวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน.....
6.6 เว็บบอร์ดที่ใช้เป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หรือ ใช้ในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กันของทุกคนในหน่วยงาน.....
6.7 บอร์ดกลางของหน่วยงานที่สามารถใช้เป็นสื่อกลางในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายในหน่วยงาน.....
6.8 แผ่นป้ายที่แสดงข้อความวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน / ภาพ คำขวัญ ที่จะกระตุ้นให้ทุกคนรักองค์กร
6.9 หนังสือ เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย แผ่นพับ เรื่องใหม่ ๆ ที่ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการทำงานและการสร้างวิสัยทัศน์.....
6.10 วิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วม.....
6.11 สื่อพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในหน่วยงาน.....
6.12 มุมหนังสือและคู่มือที่เกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา.....
6.13 เคเบิลทีวีเพื่อเปิดรับข่าวสารรอบโลก.....
6.14 เสียงตามสายภายในหน่วยงานเพื่อการประชาสัมพันธ์.....
7. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
7.1 ท่านคิดว่าหน่วยงานควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบใด จึงจะส่งผลต่อการฝึกอบรมในงานเพื่อการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา					
7.1.1 บรรยากาศที่มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น การ ปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา
7.1.2 บรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง สบาย ๆ อบอุ่นเหมือน เป็นครอบครัวเดียวกัน.....
7.1.3 บรรยากาศแบบเปิดเผย จริงใจ โปร่งใส และ มีความเป็น ประชาธิปไตย.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.1.4 บรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องอื่น ๆ
7.1.5 บรรยากาศของการให้เกียรติกัน มีความเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....
7.1.6 บรรยากาศแห่งความเท่าเทียม เสมอภาคกัน.....
7.1.7 บรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือประสานงานกันแทนการแข่งขันชิงดีชิงเด่น.....
7.2 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร					
7.2.1 จัดสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม.....
7.2.2 จัดตกแต่งสถานที่ทำงานให้ดูสดชื่น สะอาด เรียบร้อย ผสมผสานความเป็นธรรมชาติ อย่างเป็นสัดส่วน.....
7.2.3 จัดบริเวณ/มุมสำหรับการผ่อนคลาย เช่น มุมกาแฟ มุมพักผ่อน บริเวณสำหรับการรับประทานอาหาร ร่วมกัน.....
7.2.4 จัดให้มีห้องประชุมกลุ่มย่อย ที่สามารถใช้ได้ทุกเวลาเพื่อใช้ในการทำงานกลุ่มหรือการประชุมกลุ่ม.....
7.2.5 จัดห้องประชุมใหญ่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมกลุ่มใหญ่.....
7.2.6 จัดบริเวณสำหรับการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง.....
8. กิจกรรมพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
กิจกรรมที่ใช้ในขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม และกิจกรรมอื่น ๆ ที่ใช้ในระหว่างการทำงาน จะเป็นกิจกรรมในส่วนของพัฒนาทักษะวิสัยทัศน์ ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน					
8.1 ท่านคิดว่ากิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะในส่วนของวิสัยทัศน์ควรเป็นอย่างไร					
8.1.1 ฝึกการวิเคราะห์ตนเอง/ แบบสำรวจตนเอง (Self Assessment)					
8.1.2 ฝึกกำหนดเป้าหมายชีวิต 6 ด้าน ได้แก่ ครอบครัว สุขภาพ การศึกษา การเงิน สังคม จริยธรรม.....
8.1.3 ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis.....
8.1.4 ฝึกกำหนดแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าและแนวทางการปฏิบัติ.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.1.5 มีสัมมาธิในระหว่างการทำงาน โดยการฟังดนตรีคลาสสิค.....
8.1.6 จัดให้มีการทบทวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง.....
8.1.7 แนะนำวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวและให้ทุกคนปฏิบัติตาม
8.1.8 มีผลการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน.....
8.1.9 มีผลการสร้างแผนที่ในสมอง (Mind Mapping).....
8.1.10 มีผลการคิดแล้วเขียน (Brain Writing) สำหรับใช้ในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ โดยให้เขียนความคิดของตน ลงในกระดาษ หรือ ผ่าน E-mail หรือ LAN จากนั้นจึงช่วยกัน ร่วมต่อยอดความคิด.....
8.1.11 การฝึกญาณหยั่งรู้ (Intuition) เป็นเทคนิคการพักผ่อน ลด ความวุ่นวาย ความวิตก เมื่อจิตนิ่งก็จะมีความพร้อมในการคิด สรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยการฝึกจิตให้ว่าง ฟังดนตรีเบา ๆ เย็น ๆ ฝึกความอดทนต่อสิ่งคลุมเครือ มีการแลกเปลี่ยนมุมมองกับ เพื่อน เป็นต้น.....
8.1.12 การเขียนคติพจน์ หรือ คำปฏิญาณส่วนตัว.....
8.1.13 มีผลการวาดฝัน สร้างจินตนาการ.....
8.1.14 จัดทำแบบฟอร์มบันทึกการทำงาน เป้าหมายของการทำงาน ในแต่ละวัน/สัปดาห์/เดือน โดยระบุหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน แล้วบันทึกว่างานใดทำสำเร็จหรือไม่สำเร็จ
8.1.15 การฝึกแบบแผ่นบอกเรื่องราว (Storyboarding) เป็นการให้ เขียนแสดงความคิดลงบนกระดาษแล้วนำไปติดไว้ตาม ห้องพักทานกาแฟ ให้ผู้อื่นได้ร่วมแสดงทัศนะ ปรับปรุงแก้ไข หรืออาจจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็น ซึ่งเป็นวิธีการสร้างฝัน (Dreamovation) ที่ใช้ได้ผล.....
8.1.16 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน.....
8.1.17 จัดกิจกรรมสำรวจวิเคราะห์ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรโดย ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วมของหน่วยงาน
8.1.18 เปิดเวทีให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทบทวน วิเคราะห์ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน.....
8.1.19 เขียนรายงานการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนเอง.....
8.1.20 เมื่อมีการประชุมทุกครั้งให้พูดและย้ำถึงวิสัยทัศน์สม่ำเสมอ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.1.21 ฝึกอบรมในงานโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม/การทำงานเป็นทีม เน้นการเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน.....
8.1.22 ฝึกวิธีการเป็นผู้นำเสนอผลงานหรือรายงานในที่ประชุม
8.1.23 ฝึกกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ตามแบบฝึก/ใบงานที่กำหนด
8.1.24 จัดให้มีการนำเสนอผลงานที่มีความแปลกใหม่ สร้างสรรค์
8.1.25 ฝึกการคิดนอกกรอบและการคิดยืดหยุ่น.....
8.1.26 ฝึกการวิจารณ์ผู้อื่นแบบนุ่มนวล
8.1.27 จัดให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนการทำงาน.....
8.1.28 เสนอข้อมูล ข่าวสาร หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันผ่าน เว็บไซต์ของหน่วยงาน
8.1.29 ฝึกการค้นคว้าแสวงหาข้อมูลด้วยเองเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานทางอินเทอร์เน็ต.....
8.1.30 ฝึกวิเคราะห์และกำหนดค่านิยมของหน่วยงาน.....
8.1.31 ฝึกวิเคราะห์และทบทวนวัฒนธรรมองค์กร.....
8.1.32 การเขียนแบบแปลนของชีวิตและผลที่จะต้องการบรรลุ.....
8.2 ท่านคิดว่ากิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมการสร้างความรู้ความผูกพันควรเป็น เป็นอย่างไร					
8.2.1 จัดให้มีสภากาแฟหรือพักในช่วงเวลาที่เหมาะสมในแต่ละวัน....
8.2.2 จัดงานพบปะสังสรรค์ร่วมกันตามโอกาสพิเศษอยู่เป็นประจำ....
8.2.3 จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันทั้งในงานและนอกรงาน.....
8.2.4 จัดกิจกรรมยกย่องผู้ที่มีความสามารถ หรือ บุคคลดีเด่นใน ด้านต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
8.2.5 ให้การเสริมแรง โดยมีรางวัลตอบแทน หรือ การให้คำชมเชย....
8.2.6 จัดให้มีการเยี่ยมเยียนบ้านและครอบครัวของบุคลากร.....
8.2.7 จัดบอร์ดกิจกรรมการแสดงความรู้สึกต่อกันในที่ทำงาน.....
8.2.8 จัดให้มีการแข่งขันผลการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.3 ท่านคิดว่ากิจกรรมที่ใช้ส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานควรเป็นอย่างไร					
8.3.1 กำหนดการประชุมร่วมกันตามวาระอย่างสม่ำเสมอ.....
8.3.2 จัดให้นักเทคโนโลยี ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน คัดงาน หรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน
8.3.3 เปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยี เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน.....
8.3.4 ให้นักเทคโนโลยี มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....
8.3.5 จัดให้นักเทคโนโลยี ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน.....
9. การประเมินผลการฝึกอบรม					
การฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะมีผู้รับผิดชอบในการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน นักเทคโนโลยี และผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน					
9.1 ท่านคิดว่าควรจะมีวิธีการประเมินการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างไร					
9.1.1 ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเทคโนโลยีที่ปรากฏในระหว่างการฝึกอบรมในงานหรือในระหว่างการทำงาน.....
9.1.2 ประเมินโดยการสัมภาษณ์นักเทคโนโลยีแบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล.....
9.1.3 ประเมินโดยแบบทดสอบ.....
9.1.4 ประเมินจากแบบสอบถาม.....
9.1.5 ประเมินจากแบบประเมินตนเองหรือแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของนักเทคโนโลยี.....
9.2 ท่านคิดว่าสิ่งที่ควรประเมินคืออะไร					
9.2.1 ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนหรือสามารถกำหนดเป้าหมายชีวิตหรือเป้าหมายการทำงานของตนได้
9.2.2 การแสดงออกในลักษณะของการยอมรับวิสัยทัศน์.....
9.2.3 การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9.2.4 การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสารกันภายใน หน่วยงาน.....
9.2.5 การนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ หรือแสดงออกในลักษณะของการมี ความคิดสร้างสรรค์.....
9.2.6 ลักษณะหรือความสามารถในการเป็นผู้นำ.....
9.2.7 ความสามารถในการปรับตัว.....
9.2.8 พฤติกรรมแสดงออกซึ่งความผูกพัน.....
9.2.9 การแสดงความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการทำงาน.....
9.2.10 การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและเต็มใจ
9.2.11 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของ หน่วยงาน โดยการร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมปฏิบัติงาน.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอกราบพระคุณท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้
นางสาวพิมพ์สาย จิ่งตระกูล

แบบประเมินต้นแบบชิ้นงานวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบประเมินชุดนี้เป็นแบบประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับรองรูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ต้นแบบชิ้นงานวิจัยนี้ เรียกว่า “รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” ผู้วิจัยใคร่ขอให้ท่านพิจารณารับรองรูปแบบ ก่อนการนำเสนอรูปแบบสำหรับการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

2. แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดของต้นแบบชิ้นงานวิจัย

ส่วนที่ 2 ข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ระดับคะแนนที่กำหนดในแบบประเมิน มีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------------------|------------|
| 5 | หมายถึง ท่านในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ท่านในระดับ | มาก |
| 3 | หมายถึง ท่านในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ท่านในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง ท่านในระดับ | น้อยที่สุด |



ส่วนที่ 1 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดของต้นแบบชิ้นงานวิจัย

เมื่อท่านได้พิจารณารูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา แล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเหมาะสม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<p>ตอนที่ 1 บทนำ</p> <p>1.1 หลักการและเหตุผล</p> <p>1.2 วัตถุประสงค์</p> <p>1.3 ผลการวิเคราะห์สภาวะ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วม..</p> <p>ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมในงาน</p> <p>2.1 รายละเอียดขององค์ประกอบของการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา</p> <p> นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมในงาน</p> <p> หัวหน้างาน</p> <p> นักเทคโนโลยีการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงาน</p> <p> บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p> สื่อสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ...</p> <p> กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p> แนวทางการประเมินผลการฝึกอบรม</p> <p> ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่</p> <p> - การสนับสนุนของผู้บริหาร.....</p> <p> - ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p> - งบประมาณสนับสนุนจากภายในและภายนอก</p>					

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<p>2.2 ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา</p> <p> ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา</p> <p> ขั้นที่ 2 จัดเตรียมองค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p> ขั้นที่ 3 ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจร่วมกัน</p> <p> ขั้นที่ 4 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของนักเทคโนโลยีการศึกษา</p> <p> ขั้นที่ 5 พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร</p> <p> ขั้นที่ 6 สื่อสารวิสัยทัศน์</p> <p> ขั้นที่ 7 ประเมินผลทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>2.3 แบบจำลองรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามแนวคิดวิธีการเรียนแบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา</p> <p>ตอนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้</p> <p> 3.1 เงื่อนไขการนำไปใช้</p> <p> 3.2 มาตรการและวิธีการนำไปใช้</p> <p> 3.3 การประเมินผล</p>					

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพิมสาย จิ่งตระกูล เกิดวันศุกร์ที่ 4 ตุลาคม 2517 ที่จังหวัดสระแก้ว สำเร็จ การศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2538 ได้เข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับ 3 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ในปี 2541 ต่อมาได้เข้าศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2544 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับ 4 ในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย