

แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

วรวุฒิ อรชุน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

วรวุฒิ อรชุน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2556

GUIDELINES FOR TEACHER COMPETENCY MANAGEMENT IN USING TECHNOLOGY FOR TEACHING AND LEARNING MANAGEMENT AT RAJAPRAJANUGROH 31 SCHOOL, CHIANG MAI PROVINCE

WORAWOOT ORACHOON

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่**
ชื่อนักศึกษา	:	**วรวุฒิ อรชุน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ. ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. ชาลี ภักดี**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(ดร. ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....
(ดร. ชาลี ภักดี)

กรรมการ .....
(ศาสตราจารย์ ดร. พศิน แตงจวง)

กรรมการ .....
(พระครูวิทิตศาสนาทร, ผศ. ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Guidelines for Teacher Competency Management in Using Technology for Teaching and Learning Management at Rajaprajanugroh 31 School, Chiang Mai Province
Student's Name	:	Worawoot Orachoon
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Academic Year	:	2022
Advisor	:	Phramaha Sakun Mahavīro, Asst. Prof. Dr.
Co-Advisor	:	Dr. Chalee Pakdee

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thesis Committee :

Chairman .....
(Dr. Prapatpong Senarith)

Member (Advisor) .....
(Phramaha Sakun Mahavīro, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Dr. Chalee Pakdee)

Member .....
(Prof. Dr. Phasina Tangchuang)

Member .....
(Phrakhruvititsasanatorn, Asst. Prof. Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่**
ชื่อนักศึกษา	:	**วรวุฒิ อรชุน**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ. ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. ชาลี ภักดี**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน ครูและบุคลากร 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแนวคำถาม การสนทนากลุ่ม โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ PDCA MODEL มี 4 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นการวางแผนงาน (Plan) 2. ขั้นการลงมือปฏิบัติ (DO) 3. ขั้นการตรวจสอบ (Check) 4. ขั้นการปรับปรุง (Act)

ผลการวิจัยพบว่า :

1) สภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดกาเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีจุดอ่อนดังนี้ 1) ด้านบุคลากรนั้น พบว่าบุคลากรไม่มีความถนัดในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจการออกแบบสื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีหลากหลายรูปแบบ และแนวคิดที่สามารถเลือกใช้ได้หรือนำมาออกแบบสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง ทั้งยังต้องปฏิบัติงานอื่นอีกหลายด้าน ทำให้ปฏิบัติการสอนได้ไม่เต็มที่ 2) ด้านการวางแผนที่จะส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ขาดการวางแผนและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการการศึกษา

2) แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดกาเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามี 2 แนวทางดังนี้ 1. โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรียนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ กิจกรรมอบรมวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 2. โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม

ต่างๆ ดังนี้ กิจกรรมอบรมการวิจัยวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: แนวทาง, สมรรถนะครู, เทคโนโลยี, การจัดการเรียนการสอน

ABSTRACT

Thematic Topic	**:**	**Guidelines for Teacher Competency Management in Using Technology for Teaching and Learning Management at Rajaprajanugroh 31 School, Chiang Mai Province**
Student's Name	**:**	**Worawoot Orachoon**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Academic Year	**:**	**2022**
Advisor	**:**	**Phramaha Sakun Mahaviro, Assist. Prof. Dr.**
Co-Advisor	**:**	**Dr. Chalee Pakdee**

The objectives of this research were as follows : 1) to study the current situation of teacher competency management in using technology for teaching and learning management at Rajaprajanugroh 31 School, Chiang Mai Province 2) to study guidelines for teacher competency management in using technology for teaching and learning management at Rajaprajanugroh 31 School, Chiang Mai Province. The main informants consisted of a director, a director, a deputy director and 8 teachers and personnel. The research tools were unstructured interview, question-based approaches and focus group by using the PDCA MODEL: 1. Planning, 2. Doing, 3. Checking and 4. Acting (Improvement).

The findings were as follows :

1) Personnel were un-proficient in using technology for teaching and learning management. Teachers were lack of knowledge and understanding of various varieties of technology media for teaching and learning and lack of ideas to design technology media for teaching and learning management by themselves. There was no plan to develop teacher competency in using technology for teaching and learning management and there were no clear guidelines for conducting the study.

2) There are 2 guidelines for teacher competency management in using technology for teaching and learning management; 1. The project for teacher and personnel potential development in using technology in teaching and learning management consisting of the following activities: workshop on the use of technology for teaching and learning management, activities for innovative and technological

media creation, online learning workshop, training activities on best practices and using of technology for teaching and learning management, and 2. The project for professional teacher development consisting classroom research training, innovative and technological media creation, best practice methods, using technology for teaching and learning, workshop on teaching and learning design using technology and workshop on assessment of innovative and technological media for teaching and learning management.

Keywords : Guidelines, teacher competency, technology, teaching and learning management

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านบริหารศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณรองอธิการบดีวิทยาเขตล้านนา และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ. ดร. และดร. ชาลี ภักดี ที่ให้ความอนุเคราะห์ รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ. ดร. ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนะแนวทาง ให้ข้อคิด กำลังใจ ในการทำสารนิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ ตลอดจนผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชา คุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่ คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย

วรวุฒิ อรชุน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	**จ**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ช**
กิตติกรรมประกาศ	**ฌ**
สารบัญ	**ญ**
สารบัญตาราง	**ฏ**
สารบัญภาพ	**ฐ**
บทที่ 1 บทนำ	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**7**
2.1 แนวคิดบริหารเกี่ยวกับรูปแบบ PDCA MODEL	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	23
2.4 สมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	31
2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	36
2.6 บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31	52
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	**61**
3.1 วิธีการศึกษา	61
3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย	61
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	64
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	67
3.7 การนำเสนอข้อมูล	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**68**
4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่	68
4.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่	79
4.3 สรุปผลการศึกษา	84
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**86**
5.1 สรุปผลการวิจัย	86
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	87
5.3 ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	**91**
ภาคผนวก	**97**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	98
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ	100
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	105
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย	112
ภาคผนวก จ หนังสือตอบรับลงตีพิมพ์ในวารสาร	116
ประวัติผู้วิจัย	**118**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ ในข้อที่ 8..... 31
ตารางที่ 3.1 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม..... 62
ตารางที่ 4.1 ตารางผลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน..... 77
ตารางที่ 4.2 ตารางผลวิเคราะห์ โอกาส และ อุปสรรค..... 78

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	4
ภาพที่ 2.1	วงล้อ PDCA.....	9
ภาพที่ 2.2	การกำหนดสมรรถนะ.....	21
ภาพที่ 2.3	แผนที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่.....	52
ภาพที่ 2.4	ตราสัญลักษณ์โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่.....	53
ภาพที่ 2.5	ธงสีประจำโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่.....	53
ภาพที่ 2.6	แผนผังโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่.....	54
ภาพที่ 4.1	แผนภูมิกลยุทธ์เชิงรุก.....	78

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพครู และการพัฒนา คุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระบบ หน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์อันแสดงถึงคุณภาพของการศึกษา เพื่อผู้เรียนจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้ เจริญก้าวหน้า แต่ผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมากลับ ไม่บรรลุผลดังที่คาดหวัง (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563, หน้า 65) ผลการประเมินด้านผู้เรียน ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนาระบบการจัด การศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้ (Learning Society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่ม บุคคลด่านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนา ผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่ม สมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher)

การพัฒนาศักยภาพของครูให้เป็นมืออาชีพอีกประการหนึ่งในปัจจุบัน คือ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อจะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ดีขึ้น ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) เข้ามามีบทบาทสำคัญในด้านการศึกษามากขึ้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ สู่ผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้ถ่ายทอดนั่นคือ “ครู” ที่จะต้องเตรียมพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนในยุคนี้อย่างมีคุณภาพ เนื่องด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดการไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างมหาศาลรวดเร็ว และต่อเนื่อง ซึ่งถ้าหากคนในสังคมยังไม่เตรียมความพร้อมให้รู้เท่าทันในการ “เลือกรับ” และ “ปรับใช้” ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กและเยาวชนที่ยังขาดวิจารณญาณในการเลือกรับและปรับใช้ อาจส่งผลกระทบเชิงลบแก่สังคมในระยะยาว จากที่กล่าวมานั้นจึงมีความจำเป็นยิ่งที่บุคคลต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทต่าง ๆ ได้ ซึ่งสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล

นั่นคือ การศึกษา ที่จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนที่จะเติบโตไปเป็นประชากรของชาติให้มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีวิจารณญาณในการเลือกรับและปรับใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับไปในทางที่เป็นประโยชน์และเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ที่ผ่านมาไทยจึงมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน อย่างในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในสังคมไทยให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการศึกษา การทำงาน การดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย อีกทั้งยังเน้นย้ำให้มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ที่ผ่านมาไทยเรามีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในวงการการศึกษามากมาย ไม่ว่าจะเป็นการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีมาตรการส่งเสริมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาหลากหลายแนวทาง อาทิ การจัดหาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ทั้งคอมพิวเตอร์ประจำห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะหรือแบบพกพา และการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ e-book และ Application จากข้อความดังกล่าวมาครูจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างยิ่ง

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพครูที่น่าสนใจและเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และอยู่ในช่วงของการแพร่ระบาดของไวรัส COVID 2019 ได้มีนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการให้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบ ออนไลน์เพื่อลดการระบาดของเชื้อไวรัสดังกล่าว แนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนการสอน ก็คือ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พีระวัตร จันทกูล และ ฉลอง ชาตรูประชีวิน (2560, หน้า 225 – 226) ซึ่งมีการพัฒนา สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแบบออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือสมรรถนะครู ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประกอบด้วย ด้านความรู้ Knowledge (K) ด้านทักษะ Skill (S) ด้านคุณลักษณะ Attributes (A) องค์ประกอบที่ 2 คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย การฝึกอบรม (Training) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) การดูงานนอกสถานที่ (Field trip) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Expert) การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community : PLC) องค์ประกอบที่ 3 คือ กระบวนการ พัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้นที่ 3 การเลือกแนวทางในการพัฒนา ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 5 การกำกับติดตามและประเมินผลกระบวนการพัฒนา และ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในสังคมไทยให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากสถานศึกษาต่าง ๆ ในระดับปฏิบัติการนั้นได้เกิดปัญหา กล่าวคือ ครูยังขาดสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาในเรื่องของกระบวนการการจัดรูปแบบของการพัฒนาซึ่งมีรูปแบบในการพัฒนายังไม่เป็น

ตามตัวชี้วัดของสมรรถนะที่กำหนดไว้ งานวิจัยของ นัทธีรัตน์ พีระพันธุ์ (2561, หน้า 747) งานวิจัยเรื่องการกำหนดกรอบสมรรถนะและนำ เสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าปัญหาการพัฒนาและฝึกอบรมยังขาดความต่อเนื่องโดยเฉพาะในด้านการพัฒนา “สมรรถนะ” นอกจากนี้การพัฒนาครูยังขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทางและขาดข้อมูลในการพัฒนาอย่างเป็นระบบในภาพรวม ดังจะปรากฏชัดว่าหลักสูตรการอบรมมีความซ้ำซ้อน ไม่ต่อเนื่อง ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ การอบรมและพัฒนาครูขาดอิสระในการดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและจำเป็นของแต่ละพื้นที่ และจากการศึกษาจากงานวิจัยของ กาญจนา อินทร์แก้ว (2561, หน้า 102-104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาความรู้ทักษะ และคุณลักษณะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูผู้สอนคอมพิวเตอร์กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ควรได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างเร่งด่วน ส่วนด้านคุณลักษณะนั้นควรได้รับการพัฒนาในลำดับถัดมา นอกจากนี้ได้ศึกษาของวิจัยของวิไลวรรณ สุขป้อม (2561, หน้า 68-69) ได้ศึกษาจากงานวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สรุปได้ว่าสมรรถนะของครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนสอนมีความสำคัญต่อระบบการจัดการศึกเป็นอย่างมากควรจะได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องให้พร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาครูจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเอง ต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น จึงต้องเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์ความเป็นไปได้ ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน ที่มีความพร้อมในระดับหนึ่ง ครูควรต้องพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อนำพาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ ดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นอีกโรงเรียนหนึ่งที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันคือการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า 2019 จึงต้องปรับตัวในการเรียนการสอนเป็นระบบออนไลน์ โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาประเภทอยู่ประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการดำเนินงานภายใต้การประสานงานระหว่างมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ กับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเปิดรับนักเรียนด้อยโอกาสทางการศึกษา ประเภทเด็กยากจนมากเป็นพิเศษ อยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากสถานศึกษา เด็กกำพร้าบิดา มารดา เด็กที่อยู่ในครอบครัวที่แตกแยก ไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดู เข้ามาอยู่ประจำในโรงเรียนจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2563 มีห้องเรียนตามแผนการรับนักเรียน รวมจำนวน 30 ห้องเรียน มีนักเรียน จำนวน 917 คน โรงเรียนได้มีแผนปฏิบัติการประจำปีในปี 2564 ใน ตัวชี้วัดความสำเร็จ ข้อที่ 25 ครูร้อยละ 100 ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ จากรายงานผลการปฏิบัติงาน (SAR) (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่, 2563) พบว่า 1) ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนยังไม่

มากพอ ในการนำมาจัดการเรียนการสอน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนที่วางเป้าหมายไว้ 2) โรงเรียนยังไม่มีแนวทางพัฒนาสมรรถะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับศักยภาพของครูในการใช้เทคโนโลยี เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

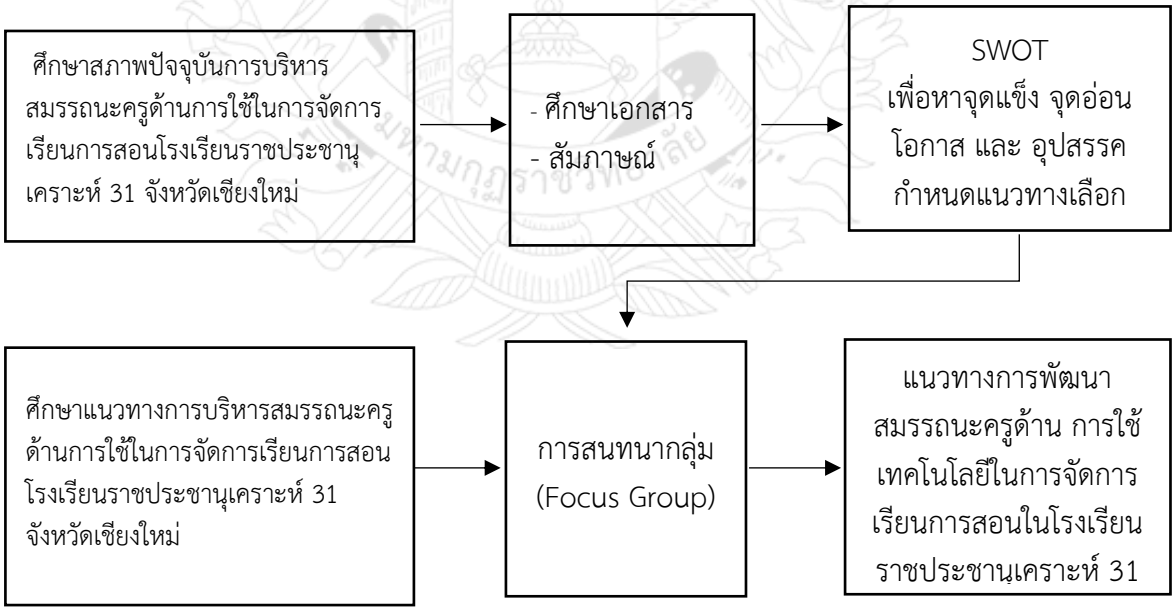
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้ในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Farmwork)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.4.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

1.4.2 ได้ทราบแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

1.4.3 ได้มีฐานข้อมูลการวิจัยเพื่อนำเสนอผู้บริหารเพื่อบริหารจัดการเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

- กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการสัมภาษณ์เรื่องสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 รวมทั้งหมด 10 คน โดยเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

- กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการสนทนากลุ่มเรื่องแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, ครูผู้สอน จำนวน 6 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จำนวน 3 รูป/คน รวมจำนวน 11 รูป/คน โดยเป็นการคัดเลือก (1) ทำงานด้านการศึกษาและ/หรือ (2) มีประสบการณ์ทำงานด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งผลการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ผู้เชี่ยวชาญ 11 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารแนวทางการบริหารการเรียนการสอนออนไลน์รูปแบบ PDCA MODEL มีขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan)
2. การลงมือปฏิบัติ (Do)
3. การตรวจสอบ (Check)
4. การปรับปรุง (Act)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการบริหาร หมายถึง วิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ประสบความสำเร็จ กลุ่มของกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน (Plan) 2) การลงมือปฏิบัติ (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) 4) การปรับปรุง (Act)

สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง เทคโนโลยีที่สร้างขึ้นและแสวงหามาเพื่อนำมาใช้ในการการจัดการเรียนการสอนเช่น การเรียนออนไลน์, สื่อเทคโนโลยีมัลติมีเดีย, เว็บไซต์แหล่งเรียนรู้, แหล่งสารสนเทศ สำหรับโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้เรียงลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดการบริหารเกี่ยวกับรูปแบบ PDCA MODEL
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.4 สมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ
2.6 บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดบริหารเกี่ยวกับรูปแบบ PDCA MODEL

1. ประวัติความเป็นมาวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) โดย นำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประวัติความเป็นมา หลักการของวงจรคุณภาพ วงจรคุณภาพกับการ ประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษา ดังนี้ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2545, หน้า 89-91) กล่าวถึง ประวัติของเดมมิ่งว่าเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในหลักการบริหารที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือ วงจรเดมมิ่ง ซึ่งเป็นชื่อที่ใช้แทนกันกับการจัดการคุณภาพ เพราะเขาเป็นคนผลักดันให้ผู้บริหารญี่ปุ่นยอมรับแนวคิดในการจัดการคุณภาพ และเป็นคนแรกที่มองว่าการจัดการคุณภาพเป็นกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด ไม่ใช่แค่งานตรวจคุณภาพตามที่กำหนดหรือเป็นงานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพ และเป็นคนแรกที่ระบุว่าคุณภาพเป็นความรับผิดชอบทางการบริหารของผู้บริหารเดมมิ่งเกิดที่เมืองซูส์ (Sioux) รัฐไอโอวา เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2443 เขาจบปริญญาตรีฟิสิกส์ จากมหาวิทยาลัยไวโอมิง ได้ปริญญาเอกฟิสิกส์คณิตศาสตร์จากมหาวิทยาลัยเยลเมื่อปีพ.ศ.2471 ในระหว่าง ปีพ.ศ.2471-2482 เขาทางานอยู่กระทรวงเกษตรของสหรัฐอเมริกา ต่อมาปีพ.ศ. 2482-2488 ทำงานอยู่ที่ สำนักสำมะโนประชากรอเมริกัน และโรงงานอุตสาหกรรมอาวุธของสหรัฐอเมริกา ในช่วงปีพ.ศ. 2489 จนกระทั่งถึงเสียชีวิตเมื่อปีพ.ศ. 2536 เดมมิ่งเป็นศาสตราจารย์ทางสถิติอยู่ที่มหาวิทยาลัยนิวยอร์กช่วงต้นปี พ.ศ. 2483 เดมมิ่งได้พบกับชิวฮาร์ต (Schewhart) นักสถิติที่ห้องทดลองของบริษัทเบลล์ เทเลโฟน ในนิวยอร์ก ต่อมาได้รับความคิดเรื่องการควบคุมทางสถิติและความแปรปรวนเชิงสุ่มของกระบวนการทางาน (Random Variation of A Work Process) มาจากชิวฮาร์ต ในภายหลังเดมมิ่งเริ่มตั้งตัวเป็นผู้บรรยายเกี่ยวกับ การควบคุมคุณภาพในการผลิต เดมมิ่ง

ออกไปบรรยายเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพในโรงงานทั่วสหรัฐอเมริกา แต่ในเวลานั้นผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาให้ความสนใจเดมมิ่งไม่มากเดมมิ่งไปญี่ปุ่นเมื่อ พ.ศ. 2490 สืบเนื่องมาจากหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นายพลแม็ก อาร์เธอร์ (Mac Arthur) ผู้บัญชาการกองกำลังทหารสหรัฐอเมริกาที่ยึดครองญี่ปุ่นอยู่ได้ไล่ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของ บริษัทใหญ่ ๆ ของญี่ปุ่นออก โทษฐานที่คนเหล่านั้นเข้าไปพัวพันกับสงครามเสร็จแล้วก็หนุนคนรุ่นใหม่ขึ้นมา บริหารแทน นายพลแม็ก อาร์เธอร์ได้ขอความช่วยเหลือทางวิชาการมายังสหรัฐอเมริกา เริ่มจากการขอให้ สหรัฐอเมริกาช่วยส่งคนไปทำสำมะโนประชากรที่ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกาจึงได้ส่งเดมมิ่งไป ตอนนั้นเดมมิ่งเริ่ม ประสบความสำเร็จมาบ้างแล้วจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Methods) และเทคนิคการควบคุม ทางสถิติเพื่อเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา เดมมิ่งจึงนำเทคนิคการควบคุมทางสถิติมาเผยแพร่ที่ ญี่ปุ่นด้วยในเวลา 3 ปีต่อมา สหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่นได้เข้ามาให้ความสนับสนุนเดมมิ่งในการ เผยแพร่ความคิดเรื่องคุณภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต จนกระทั่งเดมมิ่งสามารถตั้งกลุ่มผู้บริหารหลัก เพื่อกระจายความคิดออกไปสู่ผู้บริหารอื่น ๆ ใน พ.ศ. 2493 มีผู้บริหารมาเข้าร่วมถึง 400 กว่าคน ผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มนี้ล้วนแต่เป็นผู้นำในบริษัทสำคัญ ๆ เช่น โซนีนิสสัน มิซูบิชิ และโตโยต้า สาเหตุที่ทำให้เดม มิ่งประสบความสำเร็จก็เนื่องมาจากคนญี่ปุ่นได้สนใจการควบคุมคุณภาพด้วยวิธีการทางสถิติมาก่อน แต่ยังขาด ทฤษฎีทฤษฎีการควบคุมทางสถิติของเดมมิ่งทำให้คนญี่ปุ่นเข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ได้คนญี่ปุ่นจึงยอมรับแนวทางของเดมมิ่ง นับว่าเดมมิ่งได้มีส่วนช่วยพัฒนาอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในช่วงสงครามโลก ครั้งที่ 2 ต่อมาในภายหลังญี่ปุ่นจึงตั้งรางวัลเดมมิ่ง (Deming Prize or Deming Award) ให้กับบริษัทที่มี ผลงานดีเด่นในด้านคุณภาพมาตั้งแต่ พ.ศ. 2494 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2523 โทรทัศน์เอ็นบีซีจึงนำเอาผลงาน ของเดมมิ่งกลับไปเผยแพร่ในสหรัฐอเมริกา ยกย่องให้เดมมิ่งเป็น “บิดาแห่งคลื่นลูกที่สามของการปฏิวัติ อุตสาหกรรม (Father of The Third Wave of The Industrial Revolution)” ชื่อเสียงของเดมมิ่งจึงเป็นที่รู้จักกันทั่วสหรัฐอเมริกาและทั่วโลก ในสหรัฐอเมริกามีการตั้งกลุ่มศึกษาและดำเนินตามทฤษฎีของเดมมิ่งเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากนั้นยังมีกลุ่มทำนองเดียวกันในอังกฤษ เนเธอร์แลนด์และนิวซีแลนด์ หลังเดมมิ่ง เกษียณอายุก็ได้ไปบรรยายในระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยหลายแห่งและได้รับแต่งตั้งให้เป็น ศาสตราจารย์เกียรติคุณของมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก เมื่อปีพ.ศ. 2518 เดมมิ่งได้เขียนหนังสือ บทความ และจัด สัมมนาเรื่องคุณภาพเอาไว้เป็นจำนวนมาก

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ วงจรเดมมิ่ง หรือ วงล้อ PDCA

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ วงจรเดมมิ่ง (Demming Cycle) หรือ วงล้อ PDCA สุนทร พูนพิพัฒน์ (2540, หน้า 35) การบริหารคือ กระบวนการใช้กิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้น ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยตรง เพราะฉะนั้นในการบริหารงานและกิจการใด ๆ จึงมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับ 4 ขั้นตอนของกระบวนการ ทำงาน ดังนี้

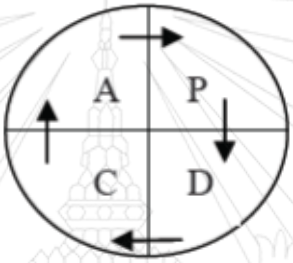
ขั้นที่ 1 เตรียมแผนงาน (Plan)

ขั้นที่ 2 ลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ (Do)

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check)

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการใดๆ หรือปรับปรุง ที่เหมาะสมกับผลการตรวจสอบในขั้นที่ 3 (Act)

ทั้ง 4 ขั้น ตอนดังกล่าวจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด หรือเปรียบเสมือนเป็นวงจรหนึ่งที่ ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งเรียกว่า “วงจรเดมมิ่ง (Demming Cycle) หรือวงล้อ PDCA ก็คือวิธีการปฏิบัติ ที่เป็นขั้นตอนเพื่อทำให้งานเสร็จสมบูรณ์อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งประกอบด้วย การเขียนแผนงาน การนำแผนงานไปลงมือปฏิบัติ และการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ทำให้งานไม่บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการหมุนของวงล้อ PDCA อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญของการ บริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายได้



ภาพที่ 2.1 วงล้อ PDCA
ที่มา : สุนทร พูนพิพัฒน์ (2540, หน้า 2)

Hitoshi (1996, p.84) กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุง และการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติการตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข โดยการ วางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้จะมีการ ทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การควบคุมและการปรับปรุงสามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งก็คือ การทำการวางแผน การกระทำ การตรวจสอบ และการแก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและ ถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทางาน เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับ ของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่า เป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบ ผลลัพธ์ที่ได้ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ ดังนี้

1. การวางแผน (Plan)

ในบรรดาส่วนประกอบทั้งสี่ส่วนของวงจรคุณภาพนั้น ควรพิจารณาการวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าส่วนอื่นไม่มีความสำคัญ เพียงแต่ว่าส่วนการวางแผนจะเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่น สามารถทางานได้อย่างมีประสิทธิผล ถ้าแผนการไม่เหมาะสมจะมีผลทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิผลตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดีจะทำให้มีการแก้ไขน้อยและกิจกรรม

จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผน ในการปรับปรุงเป็นการลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการให้เป็น กับสิ่งที่เป็นอยู่จริง และกิจกรรมการปรับปรุงที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีมุมมองที่แม่นยำในทั้งสองสิ่ง เปรียบเสมือนการสร้างบ้านบนพื้นทราย ไม่ว่าจะออกความพยายามเพียงใดก็ตามถ้าภาพในมุมมองของ สถานการณ์ที่ต้องการและสถานการณ์จริงไม่ชัดแล้ว ก็จะไม่ได้ผลลัพธ์กลับมา ดังนั้น จึงควรจะสร้างวิธีปฏิบัติ เกี่ยวกับการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์และการจำแนกปัญหา การตั้งเป้าหมาย เข้าใจถึง ข้อจำกัดและขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณา มองถึงวิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการ กำหนดวิธีสำหรับตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ที่ได้ การพัฒนาแผน โดยปกติปัญหาที่ถูกนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงนั้นจะประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ ในการแก้ปัญหานี้อย่างเป็นระบบ ผู้นำขององค์กรต้องทำการจัดทำและพัฒนาแผนการปรับปรุง และการพัฒนาแผนประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกกิจกรรมออกตามโครงสร้างองค์กร กระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการประเมินความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน บุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กรควรเป็นผู้ตัดสินใจในการมอบหมายงานและวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะสนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กรและในทำนองเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายงานแต่ละฝ่ายต้องออกแบบและพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย โดยแผนการจะได้รับการกระจายออกเป็นลำดับลงมาทั่วทั้งองค์กรด้วยวิธีนี้ และจะถูกพัฒนาอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับในโครงสร้างองค์กรจนกระทั่งถึงระดับที่ไม่จำเป็นต้องกระจายลงอีกต่อไป ขั้นตอนสุดท้ายคือการตัดสินใจของบุคลากรที่ต้องทำงาน ทรัพยากรที่ต้องการ และตารางเวลาที่ต้องปฏิบัติตาม และทำแผนการพัฒนาให้อยู่ในรูปของเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการสื่อสารแผนการได้อย่างแม่นยำที่สุด ขณะที่สร้างแผนการควรมีความระมัดระวังในแนวทางที่มีส่วนช่วยในการสร้างแผนการอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ขณะที่สร้างแผนการจะต้องมีการชี้แจงให้ชัดเจนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลาที่มีรวมทั้ง ต้องหาวิธีการทั้งหมดที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้อาจมีการผ่อนปรนข้อจำกัดเหล่านี้บ้าง หลังจากมีการพิจารณาข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้ว ต้องทำการเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเป็นแผนการปฏิบัติต้องมีการพัฒนา ระเบียบวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์เพื่อดูว่าแผนการมีประสิทธิผลและมีการกระทำตามแผน และประสานกันกับแผนการเริ่มแรกหรือไม่ ต้องมีการรวบรวมสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและจัดอย่างเป็น

2. การลงมือปฏิบัติ (Do)

เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจ ว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ การสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติและการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่จำเป็น

3. การตรวจสอบ (Check)

เมื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็น เพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ ความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เป็นเรื่องที่จำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน เนื่องจากการปฏิบัติการแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ การเลือกเทคนิคที่ใช้ผิด เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ การประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด หรือประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด ถ้าความล้มเหลวมาจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอ การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติหรือการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

4. การปฏิบัติการแก้ไข (Act)

ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแยกแยะให้ชัดเจนระหว่างการกำจัดปรากฏการณ์หรืออาการของปัญหาและการกำจัดสาเหตุดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า มีงานจำนวนมากมายที่ทำเป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุมิใช่กำจัดอาการ และเมื่อไม่สามารถบรรลุถึงเป้าที่วางไว้ควรมีการวิเคราะห์หาเหตุและมีการทบทวนแผนการดังเช่นที่กล่าวมาในหัวข้อการตรวจสอบ สาเหตุอาจมาจากตัวแผนการที่ไม่เหมาะสมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อทำการปรับปรุง ต้องมีการชี้บ่งสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดาเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปีและมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความไว้วางใจและเหมาะสม สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542, หน้า 188-190) กล่าวถึง จุดหมายที่แท้ของวงจรคุณภาพ (PDCA) ว่าเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั่นมิใช้เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีการวางแผน PDCA ที่ม้วนไต่สูงขึ้นเรื่อย ๆ วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P)
ขั้นที่ 2 การดาเนินตามแผน (Do-D)
ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check-C)
ขั้นที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act-A)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) การวางแผนงานจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาในรายละเอียดให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ แผนที่ดีควรมีลักษณะ 5 ประการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistic)
2. สามารถเข้าใจได้ (Understandable)
3. สามารถวัดได้ (Measurable)
4. สามารถปฏิบัติได้ (Behavioral)
5. สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ (Achievable)

การวางแผนที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ระยะ

1. การวางแผนกำหนดการ
   1.1 การแยกกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการกระทำ
   1.2 กำหนดเวลาที่คาดว่าต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง
   1.3 การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ
2. การจัดการแบบแมทริกซ์ (Matrix Management) การจัดการแบบนี้สามารถช่วยดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงจากแหล่งต่างๆ มาได้ และเป็นวิธีช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ
3. การพัฒนาขีดความสามารถในการทางานของผู้ร่วมงาน
   3.1 ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงงานทั้งหมดและทราบเหตุผลที่ต้องกระทำ
   3.2 ให้ผู้ร่วมงานพร้อมในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม
   3.3 พัฒนาจิตใจให้รักการร่วมมือ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผน ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ
2. รวบรวมข้อมูล
3. การทำงานเป็นตอน ๆ เพื่อแสดงจำนวน และคุณภาพของผลงานที่ได้รับในแต่ละขั้นตอนเปรียบเทียบกับที่ได้วางแผนไว้
4. การรายงานจะเสนอผลการประเมิน รวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว
   4.1 รายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์
   4.2 รายงานแบบอย่างไม่เป็นทางการ

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Act) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้นทำให้งานที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาตามลักษณะปัญหาที่ค้นพบ

1. ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ

2. ถ้าพบความผิดปกติใดๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้ความผิดปกตินั้นเกิดขึ้นซ้ำอีกและในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผลงานได้มาตรฐานอาจใช้มาตรการ ดังต่อไปนี้

- การย้ำนโยบาย
- การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทางาน
- การประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทางาน

จากหลักการวงจรคุณภาพที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพสำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 13) ได้กำหนดขั้นตอนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจร PDCA ในการดำเนินการมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. วางแผนการปฏิบัติงาน (P) กำหนดเป้ามายหรือมาตรฐานการศึกษา จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดแนวทางการดาเนินงาน กำหนดระยะเวลา กำหนดงบประมาณ และกำหนดผู้รับผิดชอบ

2. ดำเนินการตามแผน (D) ส่งเสริมสนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก การสนับสนุนทรัพยากร การกำกับติดตาม ให้การนิเทศ

3. ตรวจสอบประเมินผล (C) วางกรอบการประเมิน จัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ เก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย ตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

4. นำผลการประเมินมาปรับปรุง (A) ปรับปรุงการปฏิบัติงานบุคลากร วางแผนในระยะต่อไป จัดทำข้อมูลสารสนเทศ

ประโยชน์ของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2544, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้นำวงจรควบคุมคุณภาพการศึกษา (PDCA) มาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา มีประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียน ประชาชน หน่วยงานและสังคม ดังนี้

1. นักเรียนมีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

2. โรงเรียนมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจนตามมาตรฐานกลางที่กำหนดโดยระบบบริหารคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นมาตรฐานจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย มีการแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่สามารถตรวจสอบได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ชุมชนมีความมั่นใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเข้าร่วมจัดการศึกษา และส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียน

4. สถานศึกษาและหน่วยงานที่รับผู้จบการศึกษามีความมั่นใจและพึงพอใจในคุณภาพของผู้จบการศึกษา รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อหรือทางาน

5. สังคมมั่นใจในการจัดการศึกษาและมีหลักประกันคุณภาพของการจัดการศึกษา และการรายงานผลกับสาธารณะ จากข้อความที่กล่าวมาแล้วเบื้องต้น ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระของวงจรควบคุมคุณภาพอาจกล่าวได้ว่า วงจรควบคุมคุณภาพ ก็คือแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบบริหารงานที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการสร้างความมั่นใจผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ซึ่งได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่า การดำเนินการของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 7)

ความสอดคล้องของวงจรเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับวงจรพัฒนาคุณภาพงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 20) พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2545, หน้า 20) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยนำเอาขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ไปเปรียบเทียบกับวงจรพัฒนาคุณภาพงานพบว่ามีความสอดคล้องกัน ดังนี้

PDCA เป็นวงจรพัฒนาคุณภาพงาน เป็นวงจรพัฒนาพื้นฐานหลักของการพัฒนาคุณภาพทั้งระบบ (Total Quality Management : TQM) ผู้ที่คิดค้นกระบวนการหรือวงจรพัฒนาคุณภาพ (PDCA) คือ Shewhart นักวิทยาศาสตร์ชาวอเมริกัน แต่ Deming ได้เผยแพร่ที่ประเทศญี่ปุ่นจนประสบผลสำเร็จ จนผลักดันให้ญี่ปุ่นเป็นประเทศมหาอำนาจโลก คนทั่วไปจึงรู้จักวงจร PDCA จากการเผยแพร่ของ Deming จึงเรียกว่าวงจร (Deming) วงจร PDCA ประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วางแผน (Plan-P) คือ การทำงานใด ๆ ต้องมีขั้นการวางแผน เพราะทำให้มีความมั่นใจว่าทำงานได้สำเร็จ เช่น วางแผนการสอน วางแผนการวิจัย หัวข้อที่ใช้ในการวางแผนคือ วางแผนในหัวข้อต่อไปนี้ 1) ทำทำไม 2) ทำอะไร 3) ใครทำ ทำกับกลุ่มเป้าหมายใด 4) ทำเวลาใด 5) ทำที่ไหน 6) ทำอย่างไร 7) ใช้งบประมาณเท่าไร การวางแผนในชั้นเรียนเป็นการวางแผนตามคาถามต่อไปนี้ Why, What และ How

2. การปฏิบัติ (Do-D) เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การวิจัย ในชั้นเรียนตามแผนการวิจัย คือ การลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยในแผน

3. ตรวจสอบ (Check-C) เป็นขั้นตอนของการประเมินการทำงานว่าเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ มีเรื่องอะไร ปฏิบัติได้ตามแผน มีเรื่องอะไรที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามหรือปฏิบัติแล้วไม่ได้ผล การตรวจสอบนี้จะได้สิ่งที่สำเร็จตามแผน และสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

4. การปรับปรุงแก้ไข (Action-A) เป็นขั้นของการนำข้อบกพร่องมาวางแผนการปฏิบัติการแก้ไขข้อบกพร่องแล้วลงมือแก้ไข ซึ่งในขั้นนี้อาจพบว่าประสบความสำเร็จหรืออาจพบว่ามีข้อบกพร่องอีก ผู้วิจัยหรือผู้ทำงานก็ต้องตรวจสอบเนื้อหาเพื่อแก้ไข แล้วไปแก้ไขอีกต่อไป งานของการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการทำไปเรื่อย ๆ ไม่มีการหยุดวิจัยไปเรื่อย ๆ เป็นการพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าวงจร PDCA ก็เป็นกระบวนการพัฒนางานวิจัยในชั้น

เรียน หรือการพัฒนาการเรียนการสอนที่เริ่มทีละขั้น P-D-C-A และเคลื่อนหมุนไปเรื่อย ๆ โดยในแต่ละขั้นหรือแต่ละตัวของวงจร ก็จะต้องมีวงจรของ PDCA ด้วย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มต้นศึกษาในปี ค.ศ. 1970 โดยศาสตราจารย์แมคเคิลแลนด์ ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา Harvard ได้ทำการศึกษาพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ และ ได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงาน รัฐบาลสหรัฐอเมริกา ซึ่งการพัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะนั้นได้มีการนำระบบ ความสามารถเชิงสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในแง่มุมต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอย่างแพร่หลาย

McClelland (1999, p.15) ได้แบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป หรือที่เรียกว่า Personal Competencyว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ในการทำงานของบุคคล ที่จะให้งานสำเร็จไปได้นั้นสมรรถนะเป็นสิ่งที่สำคัญ และยังมีผลต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ทักษะ ความรู้ ของตนเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อจะให้งานนั้นสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ว่างไว้

ความหมายของสมรรถนะ

อานนท์ ศักดิ์วรวชิญ์ (2547, หน้า 61) ให้นิยามของ สมรรถนะไว้ว่าคือคุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามรถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือคุณลักษณะอะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

Parry (1998, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 48) สรุปคำนิยามของสมรรถนะ ไว้ว่ากลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ทักษะและ

คุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

McClelland (1973, p.38) กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 15) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึงความรู้ความสามารถและของบุคคลที่แสดงออกมาและส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีองค์ประกอบของสมรรถนะ 3 องค์ประกอบดังนี้ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้สร้างผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานโดดเด่นในองค์กร

ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการและนักบริหาร รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็นประเภทต่าง ๆ ซึ่งส่วนมากจะมีความหมายที่ตรงกัน หรือใกล้เคียงกัน ดังนี้

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2549, หน้า 36) ได้แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคลจำ เป็นต้องมีในการทำงาน สมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลการทางานที่แตกต่างจากผู้อื่น

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง การมุ่งใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ เจตคติ เป็นต้น ในการทำงานเกิดผลสำเร็จของงานอย่างดีเลิศ เป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคคลมากกว่าสมรรถนะขั้นพื้นฐาน

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548, อ้างถึงใน เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, 2549) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติ หรือคุณลักษณะ พื้นฐานที่เป็นหลักในทุกตำแหน่งในองค์การจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนใน องค์การที่จะต้องมีสมรรถนะหลักขององค์การหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกัน อีกองค์การหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักจึงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture)

2. สมรรถนะอื่นๆ (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์การต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันออกไป แบ่งออกเป็นสมรรถนะย่อได้ อีก 3 กลุ่มย่อยคือ

2.1 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีเฉพาะในตำแหน่งนั้น ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ (Function Competency) สมรรถนะวิชาชีพเทคนิค (Professional Competency/Technical Competency) และสมรรถนะในสายงาน (Job Competency)

2.2 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่ช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency/Individual Competency)

2.3 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติ หรือ คุณลักษณะของการเป็นผู้นำ โดยจะกำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้างในตำแหน่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 17) ได้กำหนดสมรรถนะเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะปะสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึงสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานของครู ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์การวิจัย การสร้างความร่วมมือระดับชุมชน

3. วินัย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรัก ความศรัทธา และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและความ ศรัทธาในวิชาชีพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

จากความเห็นของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าประเภทของสมรรถนะสามารถออกเป็นสมรรถนะหลักๆ คือ สมรรถนะหลักที่ครูต้องมีและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อประสบความสำเร็จโดยประกอบไปด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ สมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะเฉพาะที่ ซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน โดยประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถวิเคราะห์ การสังเคราะห์ออกแบบ การเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหาร

จัดการชั้นเรียน ซึ่งทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำสายงานนั้น เป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติและส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 45) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะตามหลัก แนวคิดของ David C. McClelland (1973) องค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทาง ความรู้และความสามารถปฏิบัติได้อย่างคล้องแคล้วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วนคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือเจตคติ (Attribute) ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวได้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบมาจาก ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจให้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจก่อให้เกิดสมรรถนะตามหลักแนวคิดของ David c. McClelland (1973)

สมรรถนะจึงสามารถจัดแบ่งสมรรถนะได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนได้

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากความคิดเห็นของผู้วิจัยและนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Image) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) ซึ่งก่อให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อที่จะสามารถทำงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน

การวัดสมรรถนะ

การวัดและประเมิน Competency แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. Tests of Performance แบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่นการเขียนคำอธิบาย การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดง บนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การเข้าสังคมพฤติกรรม การทางาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self Reports เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์ อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

การวัดและประเมิน Competency เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม การวัดและประเมินที่สอดคล้องที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม ในการสังเกตพฤติกรรมนั้นมีการตั้ง สมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้เกิดการสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ 1) ผู้ที่สังเกต และประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา 2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้นั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมิน Competency ของข้าราชการ โดยผู้บังคับบัญชาจะทำความเข้าใจกับความหมายและระดับของ Competency ที่จะประเมิน และประเมินว่าพฤติกรรมการทางานโดยรวมของข้าราชการผู้นั้นสอดคล้องกับระดับ Competency ที่ระดับใด โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นหลักฐาน ยืนยันในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับระดับ Competency ที่ได้รับการประเมิน

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือ ความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลการประเมินจากการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลจากการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performancel) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนา ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการมีข้อสังเกต ดังนี้

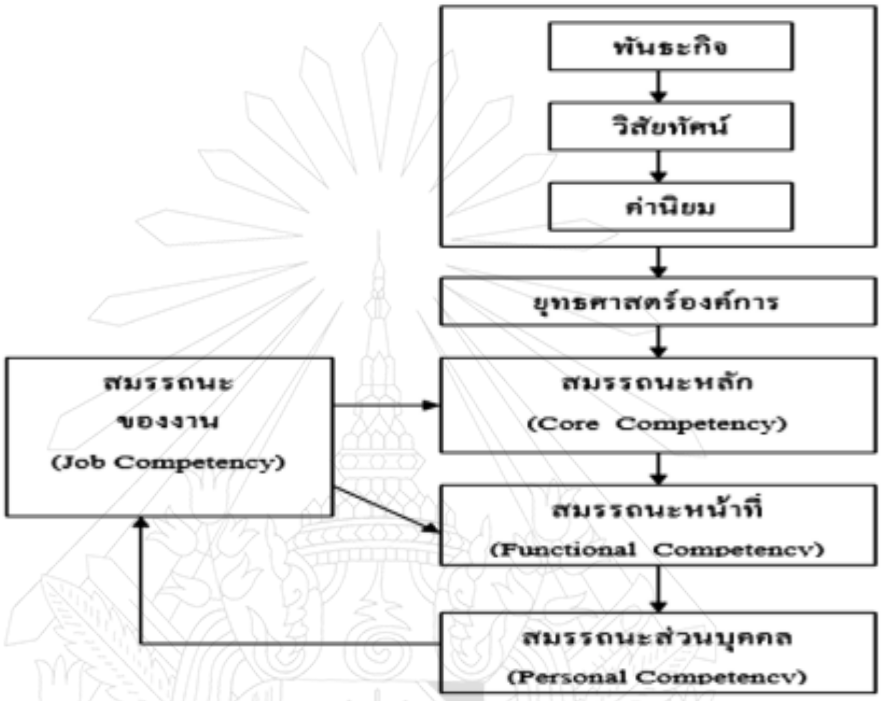
1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อยๆ

ทางเลือกของการประเมิน Competency

การประเมิน Competency นอกจากการสังเกตยังสามารถเลือกทำการจำแนกพฤติกรรมในแต่ละระดับ Competency ออกเป็นข้อ ๆ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาตอบว่า ข้าราชการที่ถูกประเมินมีพฤติกรรมแบบนั้นน้อย ปานกลางหรือมาก ซึ่งเป็นวิธีการทำให้แบบประเมินมีความยาวมากขึ้น นอกจากนั้นอาจมีความยุ่งยากในการวิเคราะห์คะแนน และมีค่าใช้จ่ายในการจ้างออกแบบเพิ่มขึ้น ที่สำคัญไม่ว่าจะประเมินแบบใดถ้าผู้ประเมินไม่ได้ประเมินอย่าง ตรงไปตรงมาผลการประเมินก็จะไม่เที่ยงตรงอยู่ดี

การสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model)

การกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ โดยสามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547, หน้า 62, สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, หน้า 50-51)



ภาพที่ 2.2 การกำหนดสมรรถนะ

ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547, หน้า 50-51)

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันของสมรรถนะ ซึ่งมีปัจจัยเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันกิจ หรือค่านิยมสู่เป้าหมายมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงสมรรถนะหน้าที่ และสมรรถนะส่วนบุคคลที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุตามเป้าหมายของ การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่ ที่จำเป็นจะต้องเป็นไปในทางเดียวกัน งานต่างๆก็จะไปในทางเดียวกัน

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) นั้น เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรและทรัพยากร มนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จได้นอกจากนี้ยังสามารถใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบ

โดยเฉพาะกรอบงานวิชาการที่เป็นงานหลักของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนโดยตรงและความสามารถที่แสดงออกนี้จะต้องปรากฏชัด สามารถตรวจวัดและประเมินผลได้ โดยการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

กล่าวโดยรวมแล้วครูต้องมีความสามารถประจำสายงาน (Function Competency) เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน บริหารจัดการชั้นเรียน วิเคราะห์การวิจัยการสร้างชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดึงพลังแห่งความสามารถหรือนำสมรรถนะ (Competency) ที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคลหรือตัวครูเอง ออกมาประยุกต์ใช้ในบทบาทหน้าที่ให้สามารถการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศนั้น จำเป็นจะต้องได้รับแรงขับทั้งภายในและภายนอก โดยภายนอกเป็นการถูกกำหนดโดยกฎเกณฑ์ต่างๆ และจากผู้ที่มีอำนาจ ส่วนภายในขึ้นอยู่กับ

1. การสำรวจตนเอง (Self-Study) อย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวตน

2. การมองรอบตัว 360 องศา เพื่อให้ตนเองตื่นตัว ระวังระไว (Alert) ในปัญหา และภาระงานที่รับผิดชอบ

3. การนำเสนอสมรรถนะตนเองผ่านกระบวนการปฏิบัติงาน (Process Active) การแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ครูและนักเรียนในการจัดกิจกรรมอยู่เป็นนิจ

4. การสร้างความรู้อยากเทียบเคียงกับต้นแบบที่ตนเลือก (Benchmark) ระหว่างความสามารถที่ดีกับผลงานที่จะปรากฏในอนาคต

5. สร้างทัศนคติในการเรียกความศรัทธาเชิงบวก (Positive) จากผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กร

6. การสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน (Commitment) ในวิชาชีพและองค์กร ข้อเสนอนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นแนวทางที่จะดึงศักยภาพ และสมรรถนะ (Competency) ของตนเองออกมาแสดง เพื่อให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือสูงกว่าหรือมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น โดยอย่างน้อยต้องใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ แต่เหนือสิ่งอื่นใดแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีสมรรถนะหรือความสามารถสูงเพียงใด หากไม่เห็นความสำคัญในความสามารถที่ตนมีอยู่ และตระหนักในบาบาท ภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยไม่นำสมรรถนะนั้นออกมาใช้และถ่ายทอดเป็นพฤติกรรมให้ส่งผลทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของสมรรถนะ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2546, หน้า 26) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสามารถของตนเองว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องอยู่ในระดับใด

2. ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเอง ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID - Plan) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้

4. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพองค์กร

5. สามารถวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ตรงกับความจำเป็นของบุคลากรเป็นรายบุคคล และเป็นระบบ

6. มีข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรได้ชัดเจนและเชื่อถือได้

7. เป็นแนวทางพิจารณาคัดเลือก/แต่งตั้งบุคลากร ให้ดำรงตำแหน่งที่ สอดคล้องกับสมรรถนะที่มีอยู่

โดยสามารถกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล การที่องค์กรต้องกำหนดให้มีสมรรถนะต่างๆ ก็เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ เนื่องจากจะทำให้บุคคลากรขององค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลถึงองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด เพื่อส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถทำการวัดและสังเกตให้เห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความหมายเทคโนโลยี

เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิด ประโยชน์การศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ก็เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติกฎเกณฑ์ของสิ่งต่าง ๆ และหาทางนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์เทคโนโลยีจึงเป็นคำที่มีความหมายกว้างไกล เป็นคำที่เราได้พบเห็นและได้ยินอยู่ตลอดมา ลองนึกดูว่าทรายที่เราเห็นอยู่บนพื้นดินตามชายหาด ชายทะเลเป็นสารประกอบของซิลิกอน ทรายเหล่านั้นมีราคาต่ำ และเรามองข้ามไป มีบางคนที่เรียนรู้วิธีการแยกสกัดเอาสารซิลิกอนให้บริสุทธิ์และเจือสารบางอย่างให้เกิดเป็นสิ่งที่เรียกว่า สารกึ่งตัวนำ นำมาผลิตเป็นทรานซิสเตอร์และไอซี (Integrated Circuit : IC) ไอซีนี้เป็นอุปกรณ์ ที่รวมวงจรอิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากไว้ด้วยกัน ใช้เป็นชิพซึ่งเป็นส่วนสำคัญของคอมพิวเตอร์ สารซิลิกอนดังกล่าวเมื่อผ่านกรรมวิธีทางเทคโนโลยีแล้วจะมีราคาสูงสามารถนำมาขายได้เงินเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเทคโนโลยีจึงเป็นหัวใจของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพราะเรานำเอาวัตถุดิบมาผ่านเทคนิคการดำเนินการจะได้วัตถุสำเร็จรูป สินค้าเหล่านี้จะมีมูลค่าเพิ่มจากวัตถุดิบนั้นมาก ประเทศใดมีเทคโนโลยีมากมักจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เทคโนโลยีจึงเป็นหนทางที่จะช่วยในการพัฒนาให้สินค้าและบริการมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญของการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานด้านต่าง ๆ

เทคโนโลยี คือ ศาสตร์ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา การพัฒนา และการประยุกต์ วัสดุ เครื่องมือ วิธีการ เพื่อนำมาใช้ในสถานการณ์การเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของคนให้ดียิ่งขึ้น

เทคโนโลยี (Technology) ตามรูปศัพท์ เทคโน (วิธีการ) + โลยี (วิทยา) หมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา ครอบคลุมระบบการนำวิธีการ มาปรับปรุงประสิทธิภาพ ของการศึกษาให้สูงขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการ คือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ ซึ่งสภาเทคโนโลยีทางการศึกษานานาชาติได้ให้คำจำกัดความของ เทคโนโลยีทางการศึกษา ว่าเป็นการพัฒนาและประยุกต์ระบบเทคนิคและอุปกรณ์ ให้สามารถ นำมาใช้ในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ของคนให้ดียิ่งขึ้น

นักการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาระบบการจัดการศึกษา การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยได้นำเทคโนโลยีมาใช้ เรียกว่า เทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 538) ได้ให้ความหมายของคำว่าเทคโนโลยีไว้ดังนี้ เทคโนโลยี หมายถึง “วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชนในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม”

สุขขี ดีสงคราม (2541, หน้า 30) เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ระบบการนำวัสดุอุปกรณ์และระบบวิธีการมาช่วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

ประพันธ์ ด้วงอินทร์ (2545, หน้า 29) เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำเอาความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษาซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารและการเรียนการสอน

วัชลิต แก่นสุวรรณ (2545, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีทางการศึกษาว่าเป็นการประยุกต์เอาเทคนิค วิธีการ แนวความคิด วัสดุอุปกรณ์และสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่แล้วและที่เกิดขึ้นใหม่มาใช้อย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณ จันทวงษ์ (2545, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างมีระบบ มาจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ บุคลากรรวมทั้งเทคนิค วิธีการและแนวคิดต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในด้านการเรียนการสอน และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

กิดานันท์ มลิทอง (2548, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีการศึกษาเป็นการรวมถึงทรัพยากรและกระบวนการต่างๆ เพื่อเอื้อการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีการศึกษาการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในวงการศึกษา สำหรับการเรียนการสอนในปัจจุบันไม่สามารถจำแนกอยู่แต่เพียงภายในห้องเรียนเท่านั้นอีกต่อไปแล้ว พฤติกรรมทางการเรียนรู้และการจัดสถานการณ์เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อาจจัดขึ้นที่ใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และโอกาส เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การจัดสถานการณ์ทางการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่จำเป็นคือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา มีการนำเอาเทคโนโลยีในรูปแบบของวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับ “เทคโนโลยีการศึกษา” ดังที่ได้ศึกษามานี้อาจสรุปได้ ว่าเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการที่มีการบูรณาการเกี่ยวกับ บุคคล กรรมวิธี แนวคิด เครื่องมือ อุปกรณ์ และองค์กร อย่างซับซ้อน โดยการวิเคราะห์ปัญหา การผลิต การนำไปใช้ และประเมินผล เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของมนุษย์

เทคโนโลยีการศึกษา เป็นศาสตร์ที่ประยุกต์เอาวิชาการต่างๆ มาจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งเกิดจากการออกแบบการสอนตามหลักการออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Design) โดยคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้เรียน ความเหมาะสมของสื่อที่สอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาและความสนใจของผู้เรียน

เทคโนโลยีการศึกษา เป็นคำที่มาจากคำสองคำ คือ เทคโนโลยี ที่มีความหมายว่า เป็นศาสตร์แห่งวิธีการ ซึ่งมิได้มีความหมายว่าเป็นศาสตร์แห่งเครื่องมือเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงวัสดุและวิธีการด้วย เมื่อมาเชื่อมกับคำว่า การศึกษา เกิดเป็นคำใหม่ที่มีความหมายว่า การประยุกต์เครื่องมือ วัสดุและวิธีการไปส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมใหม่เพื่อการเรียนรู้

ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษามีสองลักษณะที่เน้นหนักแตกต่างกัน คือ

1. เทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การประยุกต์หลักการวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์ให้เป็นวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการเสนอ แสดงและถ่ายทอดเนื้อหาทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความหมายนี้พัฒนามาจากความคิดของกลุ่มนักโสตทัศนศึกษา

2. เทคโนโลยีการศึกษามีความหมายโดยตรงตามความหมายของเทคโนโลยี คือ ศาสตร์แห่งวิธีการ หรือการประยุกต์วิทยาศาสตร์มาใช้ในการศึกษา โดยคำว่า วิทยาศาสตร์ ในที่นี้มุ่งเน้นที่วิชาพฤติกรรมศาสตร์ เพราะถือว่าพฤติกรรมศาสตร์เป็นวิทยาศาสตร์แขนงหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา เป็นต้น

คำว่า “เทคโนโลยีการศึกษา” แม้มีใช้มานานในแวดวงวิชาการศึกษา แต่คำนี้ได้รับความสนใจมากขึ้น เมื่อ พรบ.การศึกษา พ.ศ. 2542 กล่าวถึงเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในหมวด 9 โดยมี 7 มาตรา คือ มาตรา 63 - 69 มีเนื้อหาครอบคลุมเนื้อหาการนำคลื่นความถี่วิทยุ และโทรทัศน์มาใช้เพื่อการศึกษา สื่อการเรียนการสอน ซึ่งแม้ว่าใน พรบ.การศึกษาแห่งชาติกล่าวถึง เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพียงการนำสื่อสารมวลชนมาใช้เพื่อการศึกษา แต่ไม่ได้หมายความว่าเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามีเพียงการนำสื่อสารมวลชนมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น พรบ.การศึกษาเขียนเพื่อเป็นหลักประกันหรือบังคับให้รัฐนำสื่อสารมวลชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา

นอกจากนี้เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการขยายแนวคิดเกี่ยวกับโสตทัศนศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากโสตทัศนศึกษาหมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการใช้ตาดูหูฟัง ดังนั้นอุปกรณ์ในสมัยก่อนมักเน้นการใช้ประสาทสัมผัส ด้านการฟังและการดูเป็นหลัก จึงใช้คำว่าโสตทัศนอุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความหมายที่กว้างกว่า ซึ่งอาจจะพิจารณาจากความคิดรวบยอดของเทคโนโลยีได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความคิดรวบยอดทางวิทยาศาสตร์กายภาพตามความคิดรวบยอดนี้ เทคโนโลยีทางการศึกษาหมายถึง การประยุกต์วิทยาศาสตร์กายภาพ ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ โทรทัศน์ ฯลฯ มาใช้สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ การใช้เครื่องมือเหล่านี้มักคำนึงถึงเฉพาะการควบคุมให้เครื่องทางาน มักไม่คำนึงถึงจิตวิทยาการ เรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเลือกสื่อให้ตรงกับเนื้อหาวิชา ความหมายของเทคโนโลยีทางการศึกษาตามความคิดรวบยอดนี้ ทำให้บทบาทของเทคโนโลยี ทางการศึกษาแคบลงไป คือมีเพียงวัสดุ และอุปกรณ์เท่านั้น ไม่รวมวิธีการ หรือปฏิกิริยาสัมพันธ์อื่น ๆ เข้าไปด้วย ซึ่งตามความหมายนี้ก็คือ “โสตทัศนศึกษา” นั่นเอง

2. ความคิดรวบยอดทางพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการนำวิธีการทางจิตวิทยา มนุษยวิทยา กระบวนการกลุ่ม ภาษา การสื่อความหมาย การบริหาร เครื่องยนต์กลไก การรับรู้ มาใช้ควบคู่กับผลิตกรรมทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรม เพื่อให้ผู้เรียน เปลี่ยนพฤติกรรมการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมิใช่เพียงการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เท่านั้น แต่รวมถึงวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าไปด้วย มิใช่วัสดุหรืออุปกรณ์ แต่เพียงอย่างเดียว

จากหลากหลายความหมายของเทคโนโลยี พอจะสรุปได้ว่าเทคโนโลยีการศึกษา (Educational Technology) คือ ระบบ (กระบวนการ) การจัดการศึกษาที่เกิดจากการออกแบบการสอนโดยพิจารณาคุณลักษณะ ความเหมาะสมของสื่อที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากเนื้อหาที่นำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของเทคโนโลยี

เทคโนโลยีการศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นที่เด่นชัดในปัจจุบันนี้ คือ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการศึกษาด้วยเหตุผลสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความเจริญอย่างรวดเร็วทางด้านวิชาการต่างๆ ของโลก โดยเฉพาะระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา วิทยาการใหม่ ๆ และสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ได้ถูกค้นคิด ประดิษฐ์ขึ้นมาใช้ในสังคมมากมายเป็นทวีคูณ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ทางด้านหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษา และส่งผลเป็นลูกโซ่ต่อไปถึงปัญหาการเรียนการสอน การเลือกโปรแกรมและการทำความเข้าใจกับเนื้อหาสาระใหม่ๆ ของนักเรียนความรุนแรงและความสลับซับซ้อนของปัญหาเหล่านี้มีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปริมาณเนื้อหาวิชาการใหม่ ๆ มีมากมายเกินความสามารถของผู้เกี่ยวข้อง จะเลือกบันทึกจดจำและนำเสนอใน ลักษณะเดิมได้ จึงมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับ สถานการณ์เข้ามาช่วย เช่น การเสนอข้อมูลทางวิชาการโดยเทปบันทึกเสียง เทปบันทึกภาพ ไมโครฟอร์ม และแผ่นเลเซอร์ การแนะแนวการเรียนโดยระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดังกล่าวมาแล้ว มีผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีวิต การปรับตัว และพัฒนาการของนักเรียน การแนะแนวส่วนตัวและสังคมแก่นักเรียน จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ จึงจะสามารถให้บริการครอบคลุมถึงปัญหาต่าง ๆ ได้

3. ลักษณะสังคมสารสนเทศหรือสังคมข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นผลมาจาก พัฒนาการทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้ข่าวสารทุก รูปแบบ คือ เสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว กราฟฟิก และข้อมูลคอมพิวเตอร์สามารถถ่ายทอด และส่งถึงกันได้อย่างรวดเร็วทุกมุมโลก สังคมในปัจจุบันและอนาคตจะเป็นสังคมที่ท่วมท้นด้วย กระแสข้อมูลและข่าวสารจำนวนมหาศาลจะอยู่ที่ความต้องการของผู้ใช้อย่างง่ายดายมาก ความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องเป็นแหล่งให้ข้อมูลข่าวสารจะหมดความสำคัญลง การแนะแนวใน สถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการทำตัวเป็นแหล่งให้ข้อมูลมาเป็นการแนะนำแหล่งข้อมูล แนะนำการเลือกและการใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งบทบาทอย่างนี้จะทำให้สำเร็จได้ยาก หากไม่สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเชื่อมต่อกับระบบสารสนเทศในปัจจุบัน

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาและนักวิชาการจึงสรุปได้ว่าความสำคัญของเทคโนโลยีการศึกษา ดังนี้

1. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้การเรียนการสอน มีความหมายมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้กว้างขวาง เรียนได้เร็วขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาให้ผู้เรียนมากขึ้น

2. เทคโนโลยีการศึกษาสามารถตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความสามารถของผู้เรียน การเรียนการสอนจะเป็นการตอบสนองความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคลได้ดี

3. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้การจัดการศึกษา ตั้งบนรากฐานของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้การจัดการศึกษาเป็นระบบและเป็นขั้นตอน

4. เทคโนโลยีการศึกษาช่วยให้การศึกษามีพลังมากขึ้น การนำเทคโนโลยีด้านสื่อเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำให้การศึกษามีพลัง

5. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง และได้พบกับสภาพความจริงในชีวิตมากที่สุด

6. เทคโนโลยีการศึกษาทำให้เปิดโอกาสทางการศึกษาทั้ง ๆ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

สารสนเทศ

ความหมายสารสนเทศ

สารสนเทศ อ่านว่า สาระ-สน-เทศ สาร หรือ สาระ เป็นคำประกอบหน้าคำ แปลว่า สำคัญสนเทศ หมายถึง คำสั่ง ข่าวสาร ใบบอก สารสนเทศ จึงหมายถึงข่าวสารที่สำคัญ เป็นระบบข่าวสารที่กำหนดขึ้น และจัดทำขึ้นภายในองค์การต่างๆ ตามความต้องการของเจ้าของ หรือผู้บริหารองค์การนั้นๆ สารสนเทศ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Information คำว่า Information นั้น พจนานุกรม เว็บสเตอร์ ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า สารสนเทศ เป็นความรู้และข่าวสาร ที่สำคัญที่มีลักษณะพิเศษ ทั้งในด้านการได้มาและประโยชน์ ในการนำไปใช้ปฏิบัติ จึงได้มีการประมวลความหมายของสารสนเทศไว้ใกล้เคียงกัน สารสนเทศ หมายถึงข้อมูลทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่ประมวลจัดหมวดหมู่ เปรียบเทียบ และวิเคราะห์แล้วสามารถนำมาใช้ได้ หรือนำมาประกอบการพิจารณาได้สะดวกกว่าและง่ายกว่า สารสนเทศ คือข้อมูลที่ได้รับการประมวลให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายต่อผู้รับ และมีทั้งคุณค่า อันแท้จริง หรือที่คาดการณ์ว่าจะมีสำหรับการ

ดำเนินงานหรือการตัดสินใจในปัจจุบันและอนาคต สารสนเทศ หมายถึง ข่าวสารที่ได้จากการนำข้อมูลดิบมาคำนวณทางสถิติ หรือประมวลผลอย่าง ใดอย่างหนึ่ง ซึ่งข่าวสารที่ได้ออกมานั้นจะอยู่ในรูปที่สามารถนำมาใช้งานได้ทันที

สารสนเทศ คือ ข้อมูลที่มีการปรับเปลี่ยน (Convert) ด้วยการจัดรูปแบบ (Formatting) การกลั่นกรอง (Filtering) และการสรุป (Summarizing) ให้เป็นผลลัพธ์ที่มี รูปแบบ (เช่น ข้อความ เสียง รูปภาพ หรือวีดิทัศน์) และเนื้อหาที่ตรงกับ ความต้องการ และเหมาะสมต่อ การนำไปใช้

ไพโรจน์ คชชา (2544, หน้า 9) กล่าวว่า ข้อมูล หมายถึง เอกสารข่าวสารข้อเท็จจริง ต่าง ๆ ที่มีในรูปของตัวเลข ภาษา สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะตัว ยังไม่มีการประมวลผลหรือการวิเคราะห์ผลไม่เกี่ยวข้องกับการนำ ไปประกอบการตัดสินใจ

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545, หน้า 202) ได้กล่าวว่า ข้อมูล หมายถึงข้อเท็จจริงกลุ่มของสัญลักษณ์ แทนปริมาณ และการกระทำต่างๆ ที่อาจเป็นตัวเลข ตัวหนังสือ สัญลักษณ์ภาพ เสียงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือผสมผสานกน

มนตรี ดวงจิโน (2546, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ สารสนเทศ (Information) หมายถึง ความรู้หรือข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ได้รับการประมวลแล้วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2547, หน้า 241) ได้ให้ความหมายว่า ข้อมูล คือ ข้อเท็จจริงที่เราสนใจไม่ว่าเป็นคน สัตว์สิ่งของ หรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ ข้อมูลสามารถหาได้จากแหล่งต่าง ๆ

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ข้อมูลมาจากภาษาละตินว่า Datum หมายถึง ข้อเท็จจริงและเป็นส่วนประกอบของสารสนเทศ สำหรับข้อเท็จจริงนั้น หมายถึง เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลจะเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด สถานภาพ สถานการณ์ หรือปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นตัวเลข ตัวอักษร หรือเครื่องหมายต่าง ๆ ก็ได้แต่ข้อมูลนั้นถือว่า เป็นข้อมูลดิบ

จากความคิดเห็นของนักศึกษาและนักวิชาการจึงสรุปได้ว่า สารสนเทศ คือ ข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ได้ผ่านการประมวลผลและพร้อมที่จะนำเอาข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ตัวอักษร ตัวเลข รูปภาพ เครื่องหมาย รวมไปถึงวิธีการหรือขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้ใช้งานจะเลือกนำเอาข้อมูลสารสนเทศไปใช้อย่างเหมาะสมกับการใช้งาน

ความสำคัญของสารสนเทศ

สารสนเทศมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทุกระดับขององค์การ ทั้งในการปฏิบัติงาน และการบริการ ใช้ช่วยในการตัดสินใจ การวางแผน และการประเมินผล เปรียบเทียบช่วยเพิ่มระดับความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มนุษย์แต่ละคนตั้งแต่เกิดมาได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เรียนรู้สภาพสังคมความเป็นอยู่ กฎเกณฑ์และวิชาการ ลองจินตนาการดูว่าภายในสมองของเราเก็บข้อมูลอะไรบ้าง เราคงตอบไม่ได้ แต่สามารถเรียกเอาข้อมูลมาใช้ได้ ข้อมูลที่เก็บไว้ในสมองเป็นสิ่งที่สะสมกันมาเป็นเวลานาน ความรอบรู้ของแต่ละคนจึงขึ้นอยู่กับการเรียกใช้ข้อมูลนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ชัดความรู้เกิดจากข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทุกวันนี้มีข้อมูลรอบตัวเรามาก ข้อมูลเหล่านี้มาจากสื่อ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์หรือ แม้แต่การสื่อสารระหว่างบุคคล จึงมีผู้กล่าวว่ายุคนี้เป็นยุค

ของสารสนเทศ ภายในสมองมนุษย์ ซึ่งเป็นที่เก็บข้อมูลไว้มากมายจะมีข้อจำกัดในการจัดเก็บ การเรียกใช้ การประมวลผล และการคิดคำนวณ ดังนั้นจึงมีผู้พยายามสร้างเครื่องจักรเครื่องมือเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลไว้ในหน่วยความจำได้มาก สามารถให้ข้อมูลได้แม่นยำและถูกต้องเมื่อมีการเรียกค้นหา ทำงานได้ตลอดวันไม่เหน็ดเหนื่อย และยังส่งข้อมูลไปได้ไกลและรวดเร็วมาก เครื่องจักรอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับสารสนเทศนั้นมีมากมาย ตั้งแต่เครื่องคอมพิวเตอร์อุปกรณ์รอบข้าง ระบบสื่อสารโทรคมนาคมสมัยใหม่ ทำให้เกิดงานบริการที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การฝากถอนเงินผ่านเครื่องเอทีเอ็ม (Automatic Teller Machine : ATM) การจองตั๋วดูภาพยนตร์ การลงทะเบียนเรียนในโรงเรียน เป็นระเบียบวิธีการเข้าถึงข้อมูลของเครื่องข้อมูลส่วนรวม การใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (ขั้นตอนการบันทึกข้อมูล ขั้นตอนการประมวลผล ขั้นตอนปฏิบัติงานในแต่ละโปรแกรม) การใช้งาน (ข้อมูล) เครือข่าย การดูแลรักษา การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย พรบ.คอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องมีความรู้ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อพัฒนาการความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ

การกำเนิดของคอมพิวเตอร์เมื่อประมาณห้าสิบกว่าปีที่แล้ว เป็นก้าวสำคัญที่นำไปสู่ยุคสารสนเทศ ในช่วงแรกมีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นเครื่องคำนวณ แต่ต่อมาได้มีความพยายามพัฒนาให้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์สำคัญสำหรับการจัดการข้อมูล เมื่อเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ได้ก้าวหน้ามากขึ้น ทำให้สามารถสร้างคอมพิวเตอร์ที่มีขนาดเล็กลง แต่ประสิทธิภาพสูงขึ้น สภาพการใช้งานจึงใช้งานกันอย่างแพร่หลาย ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่และสังคมจึงมีมาก มีการเรียนรู้และใช้สารสนเทศกันอย่างกว้างขวาง ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมกล่าวได้ดังนี้

1. การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สภาพความเป็นอยู่ของสังคมเมือง มีการพัฒนาใช้ระบบสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อติดต่อสื่อสารให้สะดวกขึ้น มีการประยุกต์มาใช้กับเครื่องอำนวยความสะดวกภายในบ้าน เช่น ใช้ควบคุมเครื่องปรับอากาศ ใช้ควบคุมระบบไฟฟ้าภายในบ้าน เป็นต้น

2. เสริมสร้างความเท่าเทียมในสังคมและการกระจายโอกาส เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการกระจายไปทั่วทุกหนแห่ง แม้แต่ถิ่นทุรกันดาร ทำให้มีการกระจายโอกาสการเรียนรู้ มีการใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล การกระจายการเรียนรู้ไปยังถิ่นห่างไกล นอกจากนี้ในปัจจุบันมีความพยายามที่ใช้ระบบการรักษาพยาบาลผ่านเครือข่ายสื่อสาร

3. สารสนเทศกับการเรียนการสอนในโรงเรียน การเรียนการสอนในโรงเรียน มีการนำคอมพิวเตอร์และเครื่องมือประกอบช่วยในการเรียนรู้ เช่น วีดิทัศน์ เครื่องฉายภาพ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน คอมพิวเตอร์ช่วยจัดการศึกษา จัดตารางสอน คำนวณระดับคะแนน จัดชั้นเรียน ทำรายงานเพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาและการแก้ปัญหาในโรงเรียน ปัจจุบันมีการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมากขึ้น

4. เทคโนโลยีสารสนเทศกับสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ หลายอย่างจำเป็นต้องใช้สารสนเทศ เช่น การดูแลรักษาป่า จำเป็นต้องใช้ข้อมูล มีการใช้ภาพถ่ายดาวเทียมการติดตามข้อมูลสภาพอากาศ การพยากรณ์อากาศ การจำลองรูปแบบ สภาวะสิ่งแวดล้อม

เพื่อปรับปรุงแก้ไข การเก็บรวมรวมข้อมูลคุณภาพน้ำในแม่น้ำต่าง ๆ การตรวจวัดมลภาวะ ตลอดจนการใช้ระบบการตรวจวัดระยะไกลมาช่วย ที่เรียกว่าโทรมาตร เป็นต้น

5. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการป้องกันประเทศ กิจการทางด้านการทหาร มีการใช้เทคโนโลยีอาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และระบบควบคุม มีการใช้ระบบป้องกันภัย ระบบเฝ้าระวังที่มีคอมพิวเตอร์ควบคุมการทำงาน

6. การผลิตในอุตสาหกรรม และการพาณิชยกรรม การแข่งขันทางด้านการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมจำเป็นต้องหาวิธีการในการผลิตให้ได้มาก ราคาถูกลง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทมาก มีการใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารและการจัดการ การดำเนินการและยังรวมไปถึงการให้บริการกับลูกค้า เพื่อให้ซื้อสินค้าได้สะดวกขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในชีวิตประจำวัน บทบาทเหล่านี้มีแนวโน้มที่ สำคัญมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้เยาวชนคนรุ่นใหม่จึงควรเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจะได้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อประเทศต่อไป

บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการจัดการศึกษาไทย

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาในเกือบทุกๆ ด้าน ไม่ว่าในด้านธุรกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านการทหารและความมั่นคง ด้านโทรคมนาคมและการสื่อสาร ดังจะเห็นได้ว่า หน่วยงานธุรกิจส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร การจัดการในองค์กร อีกทั้งเพิ่มระดับความสำคัญมากขึ้น ในแต่ละปีมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งไว้ เพื่อการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศเป็นการเฉพาะ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อวางกลยุทธ์หาความได้เปรียบในตลาดโดยรวม อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเพื่อเพิ่มผลผลิต รวมถึงใช้เป็นช่องทาง สำหรับเผยแพร่สารสนเทศขององค์กรมากขึ้นด้วย

ในส่วนด้านการศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการช่วยยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้นโดยเฉพาะผู้ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยไม่จำกัดอายุ เพศ โดยอาศัยเทคโนโลยี ทางด้านการสื่อสาร การผลิตสื่อการเรียนการสอนในลักษณะสื่อผสม เพื่อให้เกิดภาพและเสียง ที่เคลื่อนไหวและมีแบบทดสอบที่สามารถโต้ตอบได้ และในปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอน ทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อเป็นการกระจายการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ทำให้เกิดการเท่าเทียมกันทางการศึกษา (สัลยุทธ์ สว่างบรรณ, 2552) เทคโนโลยีสารสนเทศนั้น มีบทบาทที่สำคัญใน ส่วนของการเป็นทั้งเครื่องมือหลักและเครื่องมือสนับสนุนที่ต้องจัดหา และนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามลักษณะการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การกำหนดทิศทางและนโยบายการจัดการศึกษาไทย จึงต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีผลต่อการกำหนดคุณสมบัติและคุณภาพของแรงงานในอนาคต ซึ่งเราจะปฏิเสธไม่ได้เลยว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการขนส่ง เทคโนโลยีการผลิต นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ เหล่านี้ล้วนมีความก้าวหน้าขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี จะต้องประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานด้านช่องทางและสื่อ

2.4 สมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156 ง ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2556 หน้า 43-47, ราชกิจจานุเบกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ได้ประกาศเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ตามสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ หมวดที่ 1 ว่าเกี่ยวกับผู้ประกอบวิชาชีพครู ข้อที่ 8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วยด้านสาระความรู้ 1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้และการประเมินสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ สื่อสาร ด้านสมรรถนะประกอบด้วย 1) ประยุกต์ใช้และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ 2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ซึ่งสามารถแยกเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพครูได้ตามตารางดังนี้

ตาราง 2.1 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ในข้อที่ 8

มาตรฐานความรู้	สาระความรู้	สมรรถนะ
8. นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา	1. แนวคิดทฤษฎีเทคโนโลยีและ นวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 2. เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3. การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจาก การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและ สารสนเทศ 4. แหล่งการเรียนรู้และเครือข่าย การเรียนรู้ 5. การออกแบบ การสร้าง การนำ ไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม	1. สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี 2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, (2556, หน้า 13)

จากตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและครูควรตระหนักและปฏิบัติในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการจัดการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารควร จัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียน จัดตั้งกรรมการคณะทำงาน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียน ใช้ระบบ MIS ในการบริหารจัดการ ภายในโรงเรียนรวมถึงจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะด้าน ICT แก่คณะครูและนักเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ซึ่งกระบวนการจัดกล่าวเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักของผู้บริหารพึงกระทำให้บุคลากร สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

1. สมรรถนะด้านการเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

1.1 นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของการเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และ ปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีได้อย่างเหมาะสมไว้ดังนี้ การนำเทคโนโลยี ทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนได้นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านการออกแบบ การพัฒนา การใช้ การจัดการ และการประเมินผล Seel & Richey (1994, pp.9-10 อ้างใน กิดานันท์ มลิทอง, 2540, หน้า 24) โดยแต่ละขอบเขตจะโยงเข้าสู่ศูนย์กลางการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนมีอิทธิพลในการการออกแบบ การพัฒนา การใช้ การจัดการ และการประเมินผลทางการศึกษาเป็นอย่างมากต่อการเรียนรู้เพื่อการเกิดประสิทธิผลของผู้เรียน

1.2 ความสำคัญของการเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตต์โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเร่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวเนื่องกันจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง การใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในการเรียนรู้ก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เกิดการ เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการทางเทคโนโลยีในการพัฒนา ดังนี้

1.2.1 กำหนดปัญหาหรือความต้องการ (Identification the Problem , Need or Preference) เมื่อมนุษย์เกิดปัญหาหรือความต้องการ ขั้นแรกคือ การทำความเข้าใจ ปัญหานั้นๆ อย่างละเอียดหรือกำหนดขอบเขตการแก้ปัญหา ระบุความต้องการให้ชัดเจนว่า ต้องการอะไร โดยเขียนเป็นข้อความสั้นๆ ให้ได้ใจความชัดเจน

1.2.2 รวบรวมข้อมูลเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการ (Information) เมื่อกำหนดปัญหาหรือความต้องการแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ เก็บรวบรวมข้อมูลและความรู้ ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหรือความต้องการเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมสำหรับแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการที่กำหนดไว้ ทำได้หลายวิธี เช่น รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสารต่างๆ สำรวจตัวอย่างในท้องตลาด สัมภาษณ์พูดคุยกับคนอื่นๆ ระดมสมองคิดหา วิธีการสืบค้นจากอินเทอร์เนต และจากแผ่นซีดีเสริมความรู้ ฯลฯ ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปสู่การได้วิธีการแก้ปัญหา หรือสนองความ

ต้องการในหลายแบบ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากซึ่งจะเป็นช่องทางที่สามารถใส่เนื้อหาที่เราต้องการ ให้นักเรียนได้เรียนรู้และถือว่าเป็นช่องทางของการบูรณาการได้ดีที่สุด

1.3 เลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการ (Selection of the Best Possible Solution) ในขั้นนี้ เป็นการตัดสินใจเลือกแนวคิดที่ดีที่สุดสำหรับแก้ปัญหา โดยนำข้อมูลและความรู้ที่รวบรวมได้มาประกอบกัน จนได้ข้อสรุปว่าจะเลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือ วิธีการสนองความต้องการเป็นแบบใด โดยวิธีการที่เลือกอาจยึดแนวที่ว่า เมื่อเลือกแล้วจะทำให้ สิ่งนั้นดีขึ้น (Better) สะดวกสบายหรือรวดเร็วขึ้น (Faster Speed) ประหยัดขึ้น (Cheaper) รวมทั้งวิธีการเหล่านี้จะต้องสอดคล้องกับทรัพยากร (Resource) ที่มีอยู่

1.4 ออกแบบและปฏิบัติการ (Design and Making) ขั้นตอนนี้ต้องการให้ นักเรียนรู้จักคิดออกแบบ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของเครื่องใช้เสมอไป อาจเป็นวิธีการก็ได้ และการออกแบบไม่จำเป็นต้องเขียนแบบเสมอไป อาจเป็นแค่ลำดับความคิด หรือจินตนาการให้เป็น ขั้นตอนซึ่งรวมปฏิบัติการลงไปด้วย นั่นคือ เมื่อออกแบบแล้วต้องลงมือทำ และลงมือปฏิบัติในสิ่ง ที่ออกแบบไว้

1.5 ทดสอบ (Testing to See if It Works) เป็นการนำสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการนั้นทดลองใช้เพื่อทดสอบว่าใช้งานหรือทางานได้หรือไม่ มีข้อบกพร่องอย่างไร ถ้ายังไม่ได้ก็ไปสู่ขั้นตอนต่อไป คือ ปรับปรุง แก้ไข

1.6 การปรับปรุงแก้ไข (Modification and Improvement) หลังจากการ ทดสอบผลแล้วพบว่าสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้นหรือวิธีการที่คิดขึ้นไม่ทางาน มีข้อบกพร่องก็ทำการ ปรับปรุงแก้ไข โดยอาจเลือกวิธีการใหม่ก็ได้คือย้อนไปขั้นตอนที่ 3

1.7 ประเมินผล (Assessment) หลังจากปรับปรุงแก้ไขจนใช้งานได้ดีตามวิธีการที่ออกแบบแล้ว ก็นำมาประเมินผลโดยรวม โดยพิจารณาดังนี้ สิ่งประดิษฐ์สามารถ แก้ปัญหาหรือสนองความต้องการที่ระบุไว้ได้หรือไม่ สวยงามดึงดูดใจผู้ใช้หรือไม่ แข็งแรงทนทานต่อการใช้งานหรือไม่ ต้นทุนสูงเกินไปหรือไม่ บางกิจกรรมอาจไม่ครบทั้ง 7 ขั้นตอนก็ได้ บางกิจกรรมขั้นตอนอาจสลับกันไปบ้างก็ได้ แต่เมื่อนำไปใช้แล้ว นักเรียนรู้จักที่จะทำงานเป็นขั้นตอน เป็นระบบ ย้อนกลับมาดูหรือแก้ไขได้

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะด้านการเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี หมายถึง ครูมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ที่ดี

2.1 นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของการสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึง ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการและเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมเปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคม และวิธีแห่งวิชาชีพไปบ้างตามสมควร การพัฒนา และความก้าวหน้าของชีวิตในแต่ละยุค ซึ่งบุคลากรครูจึงต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศการเพื่อการจัดการเรียนการสอนต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งครูผู้สอนเป็นส่วนสำคัญการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา โดยการจัดการศึกษาผ่านบุคลากรทางการศึกษาที่นับว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการเดินเครื่อง เพื่อให้การศึกษาของชาติได้พัฒนาไปอย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยการพัฒนาทางการศึกษา เป็นหน้าที่ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิเคราะห์ปัญหา การคิดค้น การปรับใช้ และการประเมินผล ข้อแก้ไขปัญหาทรัพยากรการเรียนด้วยการวิจัย การออกแบบ การผลิต การประเมินผล การใช้ทั้งหมดนี้ต่างก็มีวิธีการดำเนินการที่มีส่วนสัมพันธ์กับทรัพยากรการเรียน เช่น ในด้านการวิจัยนั้น เราก็วิจัยทรัพยากรการเรียนนั่นเอง ซึ่งก็ได้แก่การวิจัย ข่าวสารข้อมูล บุคลากร วัสดุ เครื่องมือ เทคนิค และอาคารสถานที่ ดังนี้เป็นต้น นอกจากนี้ เนื่องจากว่าเทคโนโลยีการศึกษามีส่วนในการพัฒนา และเอื้ออำนวยต่อกระบวนการสอนต่าง ๆ ในระบบการสอน จึงจะต้องมีกิจกรรมที่สัมพันธ์กับการพัฒนาระบบการสอนและระบบการศึกษาด้วย 1) การวิจัยในการพัฒนาทรัพยากรการเรียนเป็นการสำรวจศึกษาค้นคว้า และทดสอบเกี่ยวกับความรู้ ทฤษฎี (ทฤษฎี และระเบียบวิธีวิจัย) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการพัฒนา ทรัพยากรการเรียน องค์ประกอบระบบการสอนและผู้เรียน การวิจัยเป็นการพัฒนาโครงสร้างของความรู้ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานการตัดสินใจในการดำเนินการผลของการวิจัยคือ ได้ความรู้ซึ่งจะนำไปใช้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล อ่านข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ทดสอบข้อมูลวิเคราะห์และทดสอบผลลัพธ์ที่ได้ 2) การออกแบบ เป็นการแปลความหมาย ความรู้ในหลักการทฤษฎีออกมาในรายละเอียด เฉพาะสำหรับเกี่ยวกับทรัพยากรการเรียน หรือองค์ประกอบระบบการสอน ผลลัพธ์ของการออกแบบ ได้แก่รายละเอียดเฉพาะสำหรับผลิตผลของทรัพยากรการเรียน/องค์ประกอบระบบการสอนในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบหรือแหล่ง หรือทรัพยากรกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเขียนวัตถุประสงค์ ศึกษาลักษณะผู้เรียน วิเคราะห์งาน กำหนดเงื่อนไขการเรียนกำหนดสภาวะการเรียน กำหนดรายละเอียดทรัพยากรการเรียน หรือองค์ประกอบระบบการสอน 3) การผลิต มีวัตถุประสงค์เพื่อแปลความหมาย ข้อกำหนด รายละเอียดสำหรับทรัพยากรการเรียน/องค์ประกอบระบบการสอนให้เป็นแบบลักษณะเฉพาะ หรือเป็นรายการที่จะปฏิบัติได้ผลลัพธ์ที่ได้คือ ผลิตผลลักษณะเฉพาะในรูปแบบข้อทดสอบแบบจำลอง กิจกรรมที่ดำเนินงาน ได้แก่ การใช้เครื่องมือสำหรับการผลิต การเขียนแบบ การร่างแบบ การเขียนเรื่องหรือเค้าโครง สร้างแบบจำลอง 4) การประเมินผล มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดประเมินผลการดำเนินงานของทรัพยากรการเรียน/องค์ประกอบระบบการสอน และเพื่อพัฒนาแบบจำลองที่ใช้ทดสอบ ผลลัพธ์ที่ได้การประเมินผลการออกแบบ ประสิทธิผลของทรัพยากรการเรียน หรือองค์ประกอบระบบการสอนที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด การประเมินผลที่ได้ทรัพยากรการเรียน หรือองค์ประกอบการเรียนที่เชื่อถือยอมรับได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน การประเมินผลเพื่อการประเมินผล เช่น ประเมินผลแบบจำลอง การประเมินผลเพื่อการเลือก ประเมินผลเพื่อการใช้ทรัพยากรการเรียนที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด กิจกรรมในการดำเนินงานใช้วิธีการวิเคราะห์คุณภาพ มีเกณฑ์มาตรฐานเป็นเครื่องกำหนด 5) การให้ความช่วยเหลือ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ทรัพยากรการเรียน/องค์ประกอบ ระบบการสอน เอื้ออำนวยต่อองค์ประกอบหน้าที่อื่น ๆ ผลลัพธ์ที่ได้คือการสั่งจอง การจัดหาการ แยกประเภทจัดหมวดหมู่ การทำแคตาลอก การกำหนดตารางเรียน ตารางการใช้ การจำหน่าย จ่ายแจก การใช้เครื่องมือ การบำรุงรักษา และการซ่อมแซมเกี่ยวกับทรัพยากรการเรียน/

องค์ประกอบการสอน กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การสั่ง การจัดคลังอุปกรณ์ การจัดหมวดหมู่ การทำแคตตาลอก การทำตารางสอน การจำหน่ายแจกจ่าย การใช้เครื่อง การซ่อมแซม บำรุงรักษาทรัพยากรการเรียน การใช้ เป็นเรื่องของการใช้วัสดุ เครื่องมือ เทคนิคการวิจัย และการประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้เรียนมีการเลือก เช่น การเลือกวัตถุประสงค์การสอน การเลือกทรัพยากรการเรียน การกำหนดขนาดกลุ่ม-กลุ่มใหญ่-กลุ่มเล็ก หรือการเรียนแบบรายบุคคล มีการเตรียมการ เช่น เตรียมทรัพยากรการเรียนเตรียมผู้เรียน เตรียมชั้นเรียน มีการนำเสนอ และการประเมินผล การเรียน อันเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งการสอนซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนไม่ได้มาตรฐานเท่าระดับชั้น หรือผู้เรียนที่มีปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับส่วน บุคคล เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี หมายถึง ครูมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3. สมรรถนะด้านสามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.1 นักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 43) นิยามความหมายของ แหล่งเรียนรู้ว่า หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่ดีให้ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิผลและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

3.2 ความสำคัญของการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งที่นักเรียนจะศึกษาค้นคว้าหาคำตอบในเรื่องที่สนใจใฝ่รู้ แหล่งเรียนรู้มีทั้งในโรงเรียนและชุมชน แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน นอกจากห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ แล้วสถานที่ทุกแห่ง ในบริเวณโรงเรียนจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ได้และบางครั้งโรงเรียนอาจจัดเพิ่มเติมจากสิ่งที่มีอยู่ เช่น จุดศึกษา สวนการเรียนรู้ ค่ายการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน เป็นแหล่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและที่สร้างขึ้น อาจเป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา สถานที่สาธารณประโยชน์ สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สถาบันอาชีพในชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ซึ่งโรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงกิจกรรมต่อเนื่องระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนในโรงเรียนและชุมชน ซึ่งทรัพยากรการเรียน (Learning Resources) ทรัพยากรการเรียน ได้แก่ ทรัพยากรทุกชนิด ซึ่งผู้เรียนสามารถใช้แบบเชิงเดี่ยว หรือแบบผสม แบบไม่เป็นทางการเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ ได้แก่ ข้อสนเทศ/ข่าวสาร บุคคล วัสดุ เครื่องมือ เทคนิค และอาคารสถานที่ ทั้งนี้ ข้อสนเทศ/ ข่าวสาร (Message) คือ ข้อสนเทศที่ถ่ายทอดโดยองค์ประกอบอื่น ๆ ในรูปแบบของความจริง ความหมาย และข้อมูลบุคคล (People) ทำหน้าที่เก็บและถ่ายทอดข้อสนเทศและข่าวสาร เป็นคณะบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้แก่ ครู

นักการศึกษา นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเตรียมงาน ปรับปรุง ผลิต ดำเนินการประเมินผลและพัฒนา เพื่อให้การเรียนการสอนประสบ ผลสำเร็จ วัสดุ (Material) ได้แก่สิ่งของ นิยมเรียนว่า software มี 2 ประเภท คือ 1) ประเภทที่บรรจุหรือบันทึกข่าวสารที่จะต้องถ่ายทอดด้วยเครื่องมือ เช่น แผ่นเสียง ฟิล์มสตริป สไลด์ ภาพยนตร์ วิดิโอเทป ไมโครฟิลม์ ไมโครพิช ฯลฯ 2) ประเภทที่ตัวของมันเองใช้ได้ และไม่ต้องพึ่ง เครื่องมือ เช่น แผนที่ ลูกโลกหนังสือ ของจริง ของจำลอง ฯลฯ เป็นต้น เครื่องมือ (Devices) เครื่องมืออุปกรณ์ที่เป็นตัวถ่ายทอดข่าวสารที่บรรจุหรือบันทึกไว้ในวัสดุ (นิยม เรียกว่า Hardware) ส่วนมากจะเป็นเครื่องกลไก ไฟฟ้า และอิเลคทรอนิกส์ บางอย่างก็ไม่จำเป็นจะต้องเป็นเครื่องกลไกที่ใช้ไฟฟ้า หรือเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ เครื่องฉายภาพทึบแสง กล้องถ่ายรูป กล้องถ่ายภาพยนตร์-โทรทัศน์ เครื่องพิมพ์ และอ่านไมโครฟิล์ม/ไมโครพิช กระดานดำ ป้ายนิเทศ เทคนิค (Techniques) เป็นกลวิธีในการถ่ายทอดข่าวสารหรือเสนอเนื้อหาวิชาความรู้ให้แก่ผู้เรียน ได้แก่ เทคนิคทั่วไป (General Technique) ได้แก่ เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสาธิต การสังเกต การอภิปราย การแสดงนาฏการ การบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติการเรียนแบบแก้ปัญหา หรือแบบค้นพบและแบบสอบสวน และสืบสวน การเรียนการสอนแบบโปรแกรม สถานการณ์จำลอง เกมต่าง ๆ การเรียนการสอนแบบโครงการ ฯลฯ เทคนิคการใช้ทรัพยากร (Resource-based Techniques) ได้แก่ การศึกษานอกสถานที่การใช้ทรัพยากรชุมชน การจัด ห้องเรียน คอมพิวเตอร์ เทคนิคการใช้วัสดุ และเครื่องมือ (Material/devices-based Techniques) เป็นเทคนิคของการใช้วัสดุและเครื่องมือในการจัดการศึกษา และการเรียนการสอน เช่น ใช้โสตทัศนูปกรณ์ในการเรียนการสอนใช้บทเรียนแบบโปรแกรมตลอดจน เทคนิคการเสนอเนื้อหาวิชาด้วยวิธีการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ด้วยวิธีการเสนอที่ดี เช่น ใช้วิธีบังภาพบางส่วนที่ยังไม่ใช้ก่อนเมื่อใช้จึงเปิดส่วนนั้นออกมา หรือเทคนิคการใช้สื่อประสมเพื่อให้ผู้เรียน ได้ความคิดรวบยอดที่กระจ่างจากตัวอย่าง หรือการแสดงด้วยสื่อหลายชนิด เทคนิคการใช้บุคคล (People-based Technique) ได้แก่ เทคนิคในการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เช่น การสอน เป็นคณะเทคนิคกลุ่มสัมพันธ์ หรือพลวัตรของกลุ่ม การสอนแบบซ่อมเสริม ตัวต่อตัว หรือการสัมมนา ฯลฯ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะด้านการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ครูมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการแสวงหา ค้นคว้า สืบค้น สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.5.1 การสัมภาษณ์ (Interview)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545, หน้า 70) กล่าวว่าการสัมภาษณ์เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนาซักถามและโต้ตอบแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์มีการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตบุคลิกภาพ กริยาท่าทาง การพูด เจตคติ ขณะที่สัมภาษณ์เพื่อนำมาพิจารณาสรุปผลตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับ วรรณี แกมเกตุ (2551, หน้า 249) ณรงค์ โพธิ์พฤกษา นันท์ (2557, หน้า 198) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นการรวบรวมข้อมูลแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) อาศัยการสนทนาซักถามระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์

ซึ่งผู้สัมภาษณ์ควรมีมนุษย์สัมพันธ์ค่อนข้างสูงจึงทำให้การสัมภาษณ์บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ สอดคล้องกับ สมชาย วรกิจเกษมสกุล (2554, หน้า 238) สรุปว่าเป็นการสนทนาอย่างมีจุดประสงค์ระหว่างผู้เก็บข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ต้องการ ประเภทของการสัมภาษณ์

1. รูปแบบ/โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (Kerlinger and Lee, 2000, p.693, ยุทธ ไกยวรรณ์, 2552, หน้า 48-50, เกียรติสุดา ศรีสุข, 2557, หน้า 12-15, ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันนท์, 2557, หน้า 198-199) ดังนี้

1.1) การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกรอบของคำถามในการสัมภาษณ์ที่เหมือนกันกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนหรือกลุ่ม แบบสัมภาษณ์มีประเด็นคำถามที่กำหนดขึ้นไว้ในการสนทนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอนหรือมีการเรียงลำดับก่อนหลังในการสัมภาษณ์ไว้เป็นอย่างดีจนถึงคำถามสุดท้าย เป็นวิธีการที่ง่ายสำหรับการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและเหมาะสมกับผู้สัมภาษณ์ที่ยังไม่มีประสบการณ์มากเพียงพอ

1.2) การสัมภาษณ์แบบใช้แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้เพียงประเด็นหรือหัวข้อที่กำหนดขึ้นมาอย่างกว้าง ๆ เพียงประเด็นหลัก ๆ ส่วนประเด็นย่อยมีการเพิ่มเติมระหว่างการสนทนาโดยผู้สัมภาษณ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ไม่มีการเรียงลำดับคำถามไว้แน่นอนตายตัว ไม่จำเป็นต้องถามคำถามเหมือนกันทุกคน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นและเปิดกว้างมากกว่าแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและลึกซึ้งในการนำมาพิจารณาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเหมาะกับผู้สัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมากในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความยืดหยุ่น Merriam (1998, p.79, สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, หน้า 238-239) ดังนี้

1.2.1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Highly Structured) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้แบบสัมภาษณ์ที่กำหนดประเด็นคำถามไว้เป็นแนวทางอย่างชัดเจนคล้าย ๆ กับการใช้แบบสอบถาม เพียงแต่เป็นการสนทนาแทนการเขียนตอบโดยจะมีสร้างแบบฟอร์มที่มีส่วนของคำถามและช่องว่างให้บันทึกคำตอบ

1.2.2) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้ประเด็นคำถามที่มีกรอบกว้าง ๆ หรือเป็นการใช้คำถามปลายเปิดในการซักถามโดยอาจมีแนว ทางคำถามไว้เป็นแนวทางสัมภาษณ์ไว้บ้าง เหมาะกับผู้วิจัยที่มีประสบการณ์ไม่มากนัก

1.2.3) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบฟอร์มจะใช้การสนทนาอย่างเป็นธรรมชาติตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิจารณญาณของผู้สัมภาษณ์ที่จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์มีอิสระในการตอบคำถาม มักใช้วัดแนวความคิดความรู้สึกที่อยู่ในระดับลึกซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์

2.5.2 จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์

จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์ (Van Dalen, 1979, p.159, Merriam, 1998, p.79, ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล, 2543, หน้า 172, สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, หน้า 239-240) ได้แก่

1) การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์ 1 คนต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน

2) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) เป็นการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหลักการสัมภาษณ์ที่ดีเพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพมหลักการในการปฏิบัติ (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, หน้า 241, เกียรติสุดา ศรีสุข, 2557, หน้าที่ 16) ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและขั้นตอนในการสัมภาษณ์ให้ชัดเจนว่าในว่าต้องการข้อมูลอะไรและหัวข้อสัมภาษณ์ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2. ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมตัวและวัสดุอุปกรณ์ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม โดยผู้ให้สัมภาษณ์ต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ให้ชัดเจนและลึกซึ้ง มีการสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและไว้วางใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกพร้อมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อม เช่น สมุด ปากกา ดินสอ เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป

3. มีการคัดเลือกผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการอย่างได้อย่างแท้จริง มีการการศึกษาประวัติเป็นรายบุคคลว่ามีความสัมพันธ์กับข้อมูลที่ต้องการสัมภาษณ์หรือไม่

4. ผู้สัมภาษณ์ไม่ควรชี้นำการตอบไปทางใดทางหนึ่งควรหลีกเลี่ยงการโต้แย้งเป็นผู้ฟังที่ดีไม่ขัดจังหวะผู้ให้สัมภาษณ์และพยายามนำผู้ถูกสัมภาษณ์ไปสู่เป้าหมายเพื่อได้ของข้อมูลที่ต้องการมากที่สุด

5. การสัมภาษณ์ถามด้วยภาษาที่ง่ายเหมาะกับผู้ตอบและหลีกเลี่ยงคำถามที่ทำให้ผู้ตอบรู้สึกอึดอัดใจ

2.5.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเป็นการรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากการนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เป็นกลุ่ม ผู้ร่วมสนทนาจะได้มาจากการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้มากที่สุด โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้ถามคำถามตามประเด็นให้กลุ่มตอบ ซึ่งทำให้คนในกลุ่มจะได้ยินคำตอบของคนอื่น ๆ และจะได้คำตอบเพิ่มเติมที่อาจเป็นคำตอบที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์และพิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2556, หน้า 53) เช่นเดียวกับที่ Merriam (2009, pp.93-94) ให้ความหมายไว้ว่าการสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการสัมภาษณ์หรือการสนทนาของบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง และ Patton (2002, อ้างถึงใน Merriam, 2009, p.94) กล่าวว่าการสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้ฟังคำตอบของคนอื่นๆ ในกลุ่มและในขณะเดียวกันก็อาจให้ข้อมูลของตนเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นคำตอบที่ตนต้องการนำมาเสนอ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของเพื่อนสมาชิกก็ได้ทั้งนี้เพราะการสนทนากลุ่มไม่ต้องการความเห็นหรือคำตอบที่เป็นเอกฉันท์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพสูง โดยที่ผู้ข้าร่วมกลุ่ม 1 คน อาจนำเสนอความเห็นในมุมมองของตนภายในกลุ่มที่

อาจมีความเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในบริบททางสังคมที่แท้จริง ในปัจจุบันการสนทนากลุ่มเป็นที่นิยมและได้มีการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยอย่างกว้างขวางหรือเป็นจำนวนมากและมีการดำเนินการที่มีความแตกต่างกันแต่ก็ยังคงใช้คำว่า“การสนทนากลุ่ม” จึงอาจทำให้เกิดความสับสนกว่าการสนทนากลุ่มมีลักษณะเป็นอย่างไร และที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นการสนทนากลุ่มตามแนวคิดที่นักวิจัยเชิงคุณภาพใช่หรือไม่ Morgan (1998, pp.33-35) ได้อธิบายถึงลักษณะของการสนทนากลุ่มและกลุ่มที่ไม่ถูกจัดไว้ว่าเป็นการสนทนากลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะของการสนทนากลุ่มได้ชัดเจนขึ้นดังนี้

1) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มที่มีการพบปะกันเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ จะไม่ใช่การสนทนากลุ่ม เช่น กลุ่มครูนัดประชุมและมีสนทนากันเป็นกลุ่มเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

2) ในการสนทนากลุ่ม การอภิปรายในกลุ่มจะทำให้ได้ข้อมูลดังนั้นกลุ่มประเภทอื่นๆ มารวมกลุ่มกันเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยไม่ใช้การอภิปรายจึงไม่ใช่การสนทนากลุ่ม เช่น Nominal Groups หรือ Delphi Groups เป็นต้น

3) การสนทนากลุ่มต้องเป็นการดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบที่จะเชิญผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสมและเตรียมคำถามในการสนทนาเพื่อให้ได้คำตอบในการวิจัย โดยจะต้องมีผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบในการดูแลให้กลุ่มได้สนทนาตรงประเด็นที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังมีการอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ซึ่งนักวิชาการกล่าวว่ากลุ่มทั้ง 2 ประเภทมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยการสนทนากลุ่มเป็นการสนทนาอภิปรายโต้ตอบอย่างอิสระระหว่างสมาชิกในกลุ่มตามประเด็นที่กำหนด สมาชิกทุกคนในกลุ่มเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในกลุ่มและนักวิจัยจะมีบทบาทในการเอื้ออำนวย (Facilitator) หรือบทบาทเป็นผู้ดำเนินการ (Moderator) ให้เกิดการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ร่วมสนทนา ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ถามคำถามและเป็นผู้ควบคุมกระแสหรือความเคลื่อนไหวของกลุ่มเท่านั้น ในขณะที่การสัมภาษณ์กลุ่มเป็นการถามตอบระหว่างนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์กับสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม โดยมีผู้สัมภาษณ์เป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในกลุ่ม (Nyumba, Wilson, Dirrick & Mukherjee, 2018, ทวีศักดิ์ นพเกสร, 2548) ลักษณะของความแตกต่างระหว่างกลุ่มสองประเภท การสนทนากลุ่มการสัมภาษณ์กลุ่ม (ชมรมพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย : กรุงเทพมหานคร, หน้า 15) นอกจากนี้ยังมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกลักษณะหนึ่ง คือ การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งในปัจจุบันนั้นมีการนำมาใช้มากขึ้น นักวิจัยหลายคนระบุว่าเป็นวิธีการสนทนากลุ่ม แต่หากพิจารณาถึงลักษณะและเป้าหมายของการดำเนินการแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันเช่นกันกล่าวคือ การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญเดิมเป็นวิธีการที่ใช้ในการวิพากษ์หรือชื่นชมงานศิลปะ หรืออาหาร เครื่องดื่ม โดยผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ต่อมา Eisner (1976) เป็นผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินนำเสนอเป็น “Connoisseurship Model” โดยให้แนวคิดว่าในการประเมินเรื่องใดเรื่องหนึ่งผู้ที่จะประเมินตัดสินหรือชื่นชมกับคุณลักษณะหรือคุณภาพของเรื่องนั้นๆ ได้จำเป็นต้องเป็นผู้รู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง ดังนั้นการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นการดำเนินการที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญที่แท้จริงใน

สาขานั้น ๆ เพื่อที่จะประเมินปรากฏการณ์หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นว่ามีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด จึงเห็นได้ว่าวิธีการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ มีความแตกต่างจากการสนทนากลุ่มในประเด็น ดังนี้ 1) การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำหรับการสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญต้องเน้นที่เป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้นโดยตรง ในขณะที่การสนทนากลุ่มเป็นกลุ่มทั่วไปที่มีความคิดเห็นหรือประสบการณ์ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะตอบคำถามการวิจัยได้โดยเน้นให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีคุณสมบัติสำคัญๆ ที่คล้ายคลึงกัน (Homogenous Group) และ 2) การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญเป็นการเน้นการพิจารณาตัดสินคุณค่าหรือการสรุปความเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งในขณะที่การสนทนากลุ่มเป็นการให้ความเห็นและอภิปรายทั่วไปไม่ต้องการการประเมินตัดสินหรือการสรุปลงความเห็นดังนั้นการสนทนากลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะเจาะจงซึ่งมีความแตกต่างกับกลุ่มในลักษณะอื่นๆ ซึ่งนักวิจัยที่จะนำการสนทนากลุ่มมาใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยอาจต้องพิจารณาให้ถูกต้องเหมาะสมว่าแนวทางที่ตนใช้เป็นการสนทนากลุ่มการสัมภาษณ์กลุ่มหรือการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการเก็บข้อมลูเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562, หน้า 21)

2.5.4 คุณค่าของการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มจะใช้ได้ดีในงานวิจัยที่มักจะมีช่องว่างของความเห็นที่มีความแตกต่างกันของกลุ่มคนหรือต้องการศึกษาปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนหรือเรื่องที่มีความหมายหรือความเข้าใจที่ หลากหลาย ดังนั้นการสนทนากลุ่มจึงเป็นวิธีการที่มีคุณค่าสำหรับการเก็บข้อมูลวิจัยและถือได้ว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้เพราะมีต้นทุนต่าง ๆ ทั้งต้นทุนด้านเวลาและงบประมาณ เช่น ในการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องหนึ่งอาจต้องสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีละคนหรือต้องเข้าไปสังเกตการณ์ และเข้าไปใช้ชีวิตอยู่ในสนามหรือชุมชนเป็นเวลาหลายเดือนแต่หากใช้การสนทนากลุ่มและกำหนดประเด็นคำถามให้เหมาะสมจะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความซับซ้อนหลากหลายได้ในระยะเวลาที่จำกัด และประหยัดงบประมาณในการวิจัยการใช้การสนทนากลุ่มจึงถือเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพซึ่งช่วยให้นักวิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างครบถ้วนครอบคลุม เป็นข้อมูลที่มีความหลากหลายมีความลึกซึ้งและเชื่อถือได้ นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์หรือคุณค่าของการสนทนากลุ่ม ดังนี้ (วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสวงดี, 2536, Bloor และคณะ, 2001, ทวีศักดิ์ นพเกสร, 2548 และ Baral, Uprety, and Lamichhane, 2016) 1. การสนทนากลุ่มเป็นการสนทนาระหว่างนักวิจัยหรือผู้ดำเนินการกลุ่มกับสมาชิกกลุ่มในเรื่องที่ผู้ที่เข้าร่วมการสนทนาเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้นจึงทำให้สามารถได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจงที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึกตามการรับรู้ของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม นอกจากนั้นหากประเด็นต่างๆ ยังไม่ชัดเจนเพียงพอผู้วิจัยอาจมีการซักถามเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ตอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น 2.การสนทนากลุ่มช่วยให้เกิดข้อมูลที่ได้เป็นการผ่านการถกเถียงโต้ตอบกันเองของสมาชิกในกลุ่มสนทนา ทำให้มั่นใจในความถูกต้องแม่นยำมีความน่าเชื่อถือและมีความหลากหลายของข้อมูล ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยในการตรวจสอบข้อมูลของผู้เข้าร่วมการสนทนาด้วยกันเอง (Triangulation) 3.การสนทนากลุ่มเป็นปฏิกริยาของผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อประเด็นสนทนาและต่อกันและกันทำให้ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่างๆ ของสังคมของผู้ร่วมสนทนาที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันผลการสนทนาจึงอาจใช้เป็นตัวแทนของชุมชนหรือของเรื่องนั้นๆ ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแทนที่สะท้อนภาพของปรากฏการณ์หรือสังคมได้ 4.การสนทนากลุ่ม

เป็นการดำเนินการภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันช่วยทำให้การสนทนาของกลุ่มเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวาไม่ตึงเครียด ลดภาวะการเขินอาย สมาชิกกล้าคุยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างโต้แย้งจึงเป็นคำตอบที่เป็นความคิดเห็นที่แท้จริงตามความรู้สึกและประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 5.การสนทนากลุ่มเป็นการดำเนินการที่ให้นักวิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเอง ซึ่งแม้ว่าแนวคำถามที่จัดเตรียมไว้อาจยังไม่ครอบคลุมประเด็นปัญหาได้ดีเท่าที่ควร เมื่อดำเนินการสนทนากลุ่มไปแล้วนักวิจัยสามารถคิดหรือสร้างคำถามขึ้นมาได้เป็นคำถามที่เป็นลักษณะกล่อมเกลา (Probe Question) เพื่อทำให้เข้าใจประเด็นหรือได้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มลึกซึ้ง 6.การสนทนากลุ่มสามารถนำมาใช้เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีการเดียวในโครงการวิจัยหรืออาจใช้เป็นวิธีการเสริมในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยที่ใช้ควบคู่กับวิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์การศึกษาเอกสาร การสำรวจโดยการใช้แบบสอบถามหรือในการศึกษากรณีศึกษา เป็นต้น ซึ่งการสนทนากลุ่มอาจนำมาใช้ได้ทั้งตั้งแต่ก่อน ระหว่างหรือช่วงสุดท้ายของการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย 7.การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมตามสภาพและบรรยากาศที่เป็นธรรมชาตินักวิจัยสามารถใช้การสังเกตการแสดงออกทั้งที่เป็นถ้อยคำหรือภาษาท่าทางของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทั้งน้ำเสียงการแสดงท่าทาง ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวช่วยให้นักวิจัยได้เข้าใจและตีความความหมายหรือสิ่ง/พฤติกรรม/การแสดงออกเกิดขึ้นในกลุ่มได้ชัดเจนและลึกซึ้งมากขึ้น จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่าการสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากสามารถประหยัดเวลาและงบประมาณในการวิจัยโดยเฉพาะหากดำเนินการได้ครบถ้วนและถูกต้องจะช่วยให้นักวิจัยสามารถได้ผลการวิจัยที่เป็นตัวแทนซึ่งสะท้อนภาพของปรากฏการณ์หรือสังคมเป็นผลการวิจัยที่ได้จากข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความหมายมีความลึกซึ้งและเชื่อถือได้ประเภทของการสนทนากลุ่มแม้ว่าการสนทนากลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะแต่นักวิชาการก็พยายามจัดแยกประเภทของการสนทนากลุ่มไว้เพื่อให้มีความชัดเจน Morgan (2002, อ้างถึงใน Liamputtong, 2011, p.2) ได้กล่าวถึงประเภทของการสนทนากลุ่ม โดยจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ ไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) การสนทนากลุ่มที่มีโครงสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้มากในการวิจัยการตลาดที่จะมีโครงสร้างของคำถามชัดเจนเฉพาะเจาะจง และ 2) การสนทนากลุ่มที่ไม่เคร่งครัด ไม่มีโครงสร้างคำถามที่แน่นอนตายตัว ส่วนใหญ่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ดีในปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้การสนทนากลุ่มในงานวิจัยเชิงคุณภาพมากมายซึ่งทำให้มีการจำแนกประเภทและลักษณะการใช้การสนทนากลุ่มในรูปแบบต่างๆ ตามลักษณะและความต้องการของนักวิจัย

2.5.5 ประเภทของการสนทนากลุ่ม

Nyumba et al. (2018) ได้แบ่งประเภทของการสนทนา กลุ่มไว้ดังนี้ 1. การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มเดี่ยว (Single Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มซึ่งการอภิปรายเชิงโต้ตอบในประเด็นที่กำหนดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาทั้งหมดและคณะผู้อำนวยความสะดวกเป็นกลุ่มเดียว ในที่เดียวการสนทนากลุ่มประเภทนี้เป็นที่นิยมใช้มากที่สุดและถือเป็นลักษณะแบบดั้งเดิม การสนทนากลุ่มแบบกลุ่ม เดี่ยวมีการใช้กันนอย่างแพร่หลายโดยนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาต่าง ๆ 2.การสนทนากลุ่มแบบสองทาง (Two-way Focus Group) เป็นรูปแบบการสนทนากลุ่มโดยใช้กลุ่มสองกลุ่มโดยกลุ่มหนึ่งจะอภิปรายแลกเปลี่ยนกัน ในประเด็นที่กำหนด ในขณะที่อีกกลุ่มจะเป็นผู้สังเกตการสนทนาของกลุ่มแรก โดยปกติแล้วการสนทนากลุ่มรูปแบบนี้จะดำเนินการหลังจากแบบทางเดียวกลุ่ม

ผู้สังเกตการณ์และผู้ดำเนินการกลุ่มสามารถสังเกตและจดบันทึกการโต้ตอบและการอภิปรายกลุ่มแรกได้โดยอีกกลุ่มจะมองไม่เห็นการมีโอกาสได้ยินและสังเกตการโต้ตอบในการสนทนาของอีกกลุ่มจะช่วยให้กลุ่มที่สองได้ข้อสรุปที่แตกต่างได้การดำเนินการสนทนากลุ่มแบบสองต้องคำนึงถึงเรื่องจริยธรรมในคน เนื่องจากเป็นการสังเกตแบบปกปิดเพื่อไม่ให้อีกกลุ่มหนึ่งทราบ นักวิจัยจึงควรเสนอขอการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคนและจัดทำเอกสารการให้การยินยอม (Consent Form) จากกลุ่มที่ถูกสังเกตด้วย 3.การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คน (Dual Moderator Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่ม โดยให้มีผู้เนินการสนทนากลุ่ม 2 คนที่ทำงานร่วมกันในกลุ่ม โดยแต่ละคนจะมีบทบาทที่แตกต่างกัน การแบ่งบทบาทจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการกลุ่มจะมีความราบรื่นและเก็บประเด็นสำคัญได้ทั้งหมด 4.การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คนมีประเด็นโต้แย้งกัน (Duelling Moderator Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มโดยให้มีผู้เนินการสนทนากลุ่ม 2 คนซึ่งถูกกำหนดบทบาทให้มีความเห็นโต้แย้งกันในประเด็นที่สนทนาการดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้เกิดการเปิดเผยข้อมลูและได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น 5.การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่มมาจากผู้เข้าร่วมกลุ่ม (Respondent Moderator Focus Group) การสนทนากลุ่มนี้จะมีการรับสมัครสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาขึ้นมาเป็นผู้ดำเนินการกลุ่มชั่วคราวการให้สมาชิกนำกลุ่มจะทำให้เกิดกระบวนการของกลุ่มที่จะส่งผลต่อการให้คำตอบซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสได้คำตอบที่หลากหลายและเป็นคำตอบที่แท้จริงมากขึ้น 6.การสนทนากลุ่ม แบบกลุ่มขนาดเล็ก (Mini Focus Group) นักวิจัยมักจะเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้เข้ามีส่วนร่วมที่มีศักยภาพจำนวนน้อยและยากที่จะเข้าถึงแต่การออกแบบการวิจัยจำเป็นต้องมีการสนทนากลุ่มในประเด็นนี้ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้นักวิจัยสามารถประชุมกลุ่มเล็กๆ ระหว่างสองถึงห้าคน กลุ่มดังกล่าวมักประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความรอบรู้ในเรื่องนั้นๆ 7.การสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ (Online Focus Groups) การสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ไม่ได้เป็นการสนทนากลุ่มที่แตกต่างจากแบบเดิม ๆ เพียงแต่มีการนำอินเทอร์เน็ตมาปรับใช้ในการสนทนาแบบเดิมเป็นการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้การประชุม ทางโทรศัพท์ (Conference Calling) การใช้ห้องสนทนา (Chat Rooms) และการสื่อสารแบบออนไลน์อื่นๆ การสนทนากลุ่มแบบนี้ดูจะมีความทันสมัยและมีชีวิตชีวากว่าการ สนทนากลุ่มแบบเผชิญหน้าได้แต่อย่างไรก็ตามแนวทางนี้จะใช้ได้เฉพาะผู้ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเท่านั้นและอาจมีปัญหา ทางเทคนิคเกิดขึ้นได้ขณะสนทนา ได้แก่ ปัญหาการเชื่อมต่อของสัญญาณ ในปัจจุบันการสนทนากลุ่มแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งในแต่ละประเภทอาจมีลักษณะย่อยที่แตกต่างกันแต่ลักษณะหลักของการดำเนินการสนทนากลุ่มจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปที่มีความคล้ายคลึงกันโดยเป็นการสนทนาที่มีประเด็นในการสนทนาที่เฉพาะเจาะจง เปิดโอกาสให้ผู้ข้าร่วมได้แสดงออกอย่างอิสระตามความคิดเห็นความรู้สึกหรือประสบการณ์ของตนโดยเน้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเอง ดังนั้นในการกล่าวถึงองค์ประกอบหรือแนวทางการดำเนินการสนทนากลุ่ม จึงจะขอนำเสนอเฉพาะแนวทางในการสนทนากลุ่ม แบบกลุ่มเดี่ยว ซึ่งเป็นแนวทางที่มีลักษณะการดำเนินการแบบดั้งเดิม

2.5.6 การเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม

ในการจัดการสนทนากลุ่มควรมีการเตรียมการที่สำคัญ ดังนี้ 1.การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เมื่อผู้วิจัยกำหนดเรื่องที่จะศึกษาวิจัยแล้วต้องกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปรที่จะต้องทำความเข้าใจ รวมทั้งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือบริบทที่ต้องการศึกษาเพื่อนำมาสร้างแนวคำถามหรือกรอบคำถามในการสนทนากลุ่มโดยนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นประเด็นย่อย ๆ จัดลำดับไว้ประเด็นคำถามที่เหมาะสม ควรอยู่ระหว่าง 3-6 ประเด็น 2.การกำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการและยังต้องมีคุณสมบัติสำคัญๆที่คล้ายคลึงกัน (Homogenous Group) เพื่อช่วยให้ผู้ร่วมสนทนารู้สึกสะดวกใจในการสนทนาและกลุ่มสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นขนาดของกลุ่มควรมีจำนวน 7 - 8 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มที่สามารถอภิปรายโต้ตอบกันได้ดีที่สุดเป็นขนาดของกลุ่มที่ช่วยทำให้การสนทนาที่มีลักษณะเปิดกว้างเหมาะสมในการจัดประเด็นซักถาม (วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสวงดี, 2536, หน้า 7) ซึ่งหากกลุ่มใหญ่เกินไปก็จำทำให้การควบคุมกลุ่มเป็นไปได้ยากหรือกลุ่มเล็กเกินไปก็อาจมีบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเห็นของกลุ่มได้ (Escalada & Heong, 2014, p.5) 3.การกำหนดบุคลากรในการจัดการสนทนากลุ่มควรประกอบด้วย (1) ผู้ดำเนินการ (Moderator) เป็นผู้นำการสนทนาให้เป็นไปตามประเด็นหรือแนวคำถามที่ตั้งไวเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ลึกซึ้งและตรงประเด็น ผู้ดำเนินการจะต้องรู้และมีความเข้าใจในประเด็นปัญหาวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและวิธีการควบคุมประเด็นในการสนทนาดังนั้นการที่นักวิจัยสามารถเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มได้เองก็จะทำให้ดำเนินการได้ตรงประเด็นและค้นหาข้อมูลได้ลึกซึ้งแต่หากนักวิจัยไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการเองอาจเลือกผู้ดำเนินการที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัยอย่างชัดเจน (2) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note Taker) เป็นผู้จดบันทึกการสนทนา โดยจดทุกคำพูดและจดอากัปกิริยาท่าทางของผู้ร่วมสนทนา รวมทั้งเขียนผังการนั่งของสมาชิกให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและ (3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไปเป็นผู้คอยดูแลเอื้ออำนวยความสะดวก บริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกเทปและดูแลไม่ให้มีการรบกวนสมาชิกในกลุ่ม 4.การจัดเตรียมอุปกรณ์ ในการบันทึกเสียง ซึ่งได้แก้ เครื่องบันทึกเสียงหรือ MP3, MP4 โดยจะต้องบันทึกเสียงไว้ตลอดการสนทนา การบันทึกเสียงจะช่วยเก็บข้อมูลรายละเอียดของการสนทนาคำตอบที่เกิดจากการถกเถียงและแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหากัน การบันทึกเสียงที่ดีคือการใช้เครื่องบันทึก 2 เครื่องเพื่อป้องกันการสูญหายและจะทำให้เสียงมีความชัดเจน 5.การกำหนดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ควรเป็นสถานที่ที่สมาชิกทุกคนรู้จัก มีความเป็นส่วนตัวเงียบไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวกและไม่ถูกรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับการสนทนากลุ่มและข้อมูลที่จะได้รับจากผู้เข้าร่วมสนทนา 6.การจัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนาเป็นการแสดงความขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนาที่เสียสละเวลามาร่วมสนทนากลุ่มและเพื่อเป็นของที่ระลึกในการเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ในบางกรณีอาจต้องให้เป็นค่าตอบแทนและค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียเวลา แต่ในบางกรณีโดยเฉพาะหากเป็นกรณีสนทนากลุ่มในชุมชนและเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชุมชนหรือการพัฒนาชุมชนนักวิจัยหลายคนอาจเลือกการให้ของที่ระลึกมากกว่าการให้เป็นค่าตอบแทนซึ่งบขึ้นอยู่กับบริบทและการพิจารณาความเหมาะสมของนักวิจัยด้วย 7.การกำหนด

ระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม ระยะเวลาในการสนทนากลุ่มควรใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมงซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกจะไม่เหนื่อยล้าเกินไป เวลาอาจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มแต่ละกลุ่มซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทั้งนั้นในด้านอายุประสบการณ์หรือประเด็นที่สนทนาหรือผู้เข้าร่วมกลุ่มที่มีความพร้อม แตกต่างกันแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม แนวคำถามหรือประเด็นในการสนทนากลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสนทนากลุ่ม นักวิจัยจำเป็นต้องกำหนดแนวคำถามที่มีความเหมาะสมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือคำตอบที่ผู้วิจัยต้องการโดย

2.5.7 แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

แนวคำถามในการสนทนากลุ่มควรประกอบด้วยคำถามใน 3 ลักษณะคือ คำถามนำคำถามหลักซึ่งเป็นคำถามที่มุ่งตอบคำถามการวิจัยและคำถามเพื่อสรุป คำถามทั้ง 3 ลักษณะนี้มีรายละเอียดดังนี้

1) คำถามเป็นคำถามที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเข้าสู่ประเด็นการสนทนาเป็นคำถามเปิดกว้าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกสบายๆ ในช่วงเริ่มต้นสนทนาโดยส่วนใหญ่จะไปนำไปสู่ประเด็นการวิจัยที่ต้องการคำตอบโดยตรง เช่น อาจเกริ่นนำ เช่น “วันนี้ เราจะมาคุยกันในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการตามโครงการ DLTV ในโรงเรียน พอกล่าวถึงเรื่องนี้ท่านคิด อย่างไร” หรือ “วันนี้เราจะคุยเรื่องการออกกำลังกาย การออกกำลังที่ท่านชอบที่สุดคืออะไร”

2) คำถามหลักเป็นคำถามที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัยอาจประกอบด้วยคำถามหลัก (Main Questions) และคำถามรอง (Sub Questions) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นรายละเอียดที่ต้องการขยายคำถามหลักเพื่อให้ผู้วิจัยได้เข้าใจในประเด็นต่างๆ ชัดเจนรวมทั้งคำถามที่จะใช้เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้ขยายความหรือบอกเล่าบางสิ่งบางอย่างที่มักไม่เปิดเผยง่ายๆ เป็นการ “ล้วงคำตอบ” เรียกว่าเป็นคำถามแบบตะล่อมกล่อมเกลา (Probe Questions) เช่น “คุณครูสอนโดยใช้ DLTV อย่างไร” “คุณครูเตรียมการอย่างไร” “สิ่งที่ได้ดำเนินการมีสิ่งใดที่ถือว่าเป็นจุดแข็งและสิ่งที่ใดที่เป็นจุดอ่อน” “หากจะต้องปรับปรุงการดำเนินการ คุณครูคิดว่าควรปรับปรุงในด้านใดบ้าง” และ“คุณครูคิดว่าหน่วยงานต้นสังกัดควรเข้ามาสนับสนุนอย่างไร”

3) คำถามเพื่อการสรุปเป็นคำถามที่ผู้วิจัยใช้เพื่อตรวจสอบว่ามีประเด็นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มอาจยังไม่มีโอกาสได้กล่าวถึง หรืออยากเติมเต็มข้อมูลที่มีความสำคัญในการสนทนากลุ่ม เช่น “จากที่เราคุยกันมามีท่านใดที่อยากเสนอประเด็นหรือมุมมองอื่นๆอะไรอีกบ้างไหม” หรือ “มีใครอยากเพิ่มเติมเนื้อหาในเรื่องใดอีกบ้าง” หรือ “ในเรื่องข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงตามที่เราคุยกันมามีใครอยากเสนอมุมมองเพิ่มเติมไหม” สำหรับการสร้างแนวคำถามในการสนทนากลุ่มนั้นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นเรื่องแรกคือควรเป็นคำถามที่ตรงกับคำถามการวิจัยหรือสิ่งที่ต้องการคำตอบและควรเป็นคำถามเปิดที่ง่าย ตรงไปตรงมาเป็นคำถามที่ใช้ในการถามสมาชิกทุกคน โดยสมาชิกทุกคนสามารถให้ข้อมูลและบอกความรู้สึกได้ไม่ใช่เพื่อถามบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นการเฉพาะเจาะจงและในแต่ละคำถามไม่ควรถามในหลายๆ ประเด็นควรถามเพียงประเด็นเดียว รวมทั้งไม่เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเพียงว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” เท่านั้น นอกจากนั้นควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้ร่วม สนทนากลุ่มเกิดความรู้สึกถูกคุกคามหรือรู้สึกอึดอัดที่จะตอบคำถามและการใช้คำถามควรพิจารณาภาษาให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของสมาชิกในกลุ่มทั้งในด้านความรู้และบริบททางวัฒนธรรมด้วยการดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.8 การดำเนินการสนทนากลุ่ม

การดำเนินการสนทนากลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินการ ดังนี้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2556, Escalada and Heong, 2014) ระยะก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เช่น อายุอาชีพ ลักษณะงาน การศึกษา หรือข้อมูลอื่นๆที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการสนทนากลุ่ม ระหว่างการสนทนากลุ่ม 1) ผู้ดำเนินการต้องเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพทั้งระหว่างผู้ดำเนินการกับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มและผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ใกล้ชิดเป็นกันเอง โดยขอให้สมาชิกได้แนะนำตนเองซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมการสนทนารู้จักกันเองและผู้ดำเนินการจะได้มีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมสนทนาเพิ่มเติม 2) ผู้ดำเนินการอธิบายวัตถุประสงค์และขอบข่ายของการสนทนากลุ่ม ตลอดจนกระบวนการและวิธีที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม การรักษาความลับของผู้ให้มีสิทธิของผู้ร่วมสนทนากลุ่มและสอบถามความสมัครใจในการร่วมสนทนา 3) การร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามกติกาในการสนทนา เช่น การพูดทีละคน การแสดงความคิดเห็นได้ แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างจากคนอื่นๆ 4) การขออนุญาตบันทึกเทประหว่างการสนทนากลุ่มจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 5) การเริ่มต้นการสนทนาด้วยคำถามนำซึ่งอาจเรียกว่าเป็นคำถามย่อยก่อนเข้าสู่การสนทนา (Small talk) เป็นประเด็นการสนทนาในเรื่องทั่ว ๆ ไปที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนาเข้าสู่เรื่องราวที่จะสนทนา ควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกอึดอัด เป็นการสร้างความคุ้นเคย แต่ควรเป็นประเด็นซึ่งสามารถจะเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นหลักได้ 6) เมื่อเข้าสู่ประเด็นหลักผู้ดำเนินการจะขอให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายอย่างอิสระเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยผู้ดำเนินการใช้คำถามที่เตรียมไว้ทั้งคำถามหลัก คำถามรองและคำถามตะล่อมกล่อมเกลาซึ่งอาจใช้คำพูดการถามเพื่อแสดงความอยากรู้ในเรื่องที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนำเสนอ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการอาจใช้กลยุทธ์การเอื้ออำนวยกลุ่มที่หลากหลาย เช่น การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้พูดคุยกันเองซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการพดูกับผู้ดำเนินการกลุ่มเท่านั้นการให้กำลังใจบุคคลที่เขินอายหรือไม่กล้าพูดและพยายามลดบทบาทของผู้ที่ครอบงำกลุ่มโดยการใช้ทั้งคำพูดและภาษาท่าทาง โดยอาจดำเนินการดังนี้เปิด โอกาสให้สมาชิกคนอื่นๆ พูดหรือเข้าไปแทรกแซงอย่างสุภาพ หรือหาโอกาสที่จะหยุดและให้คำแนะนำว่าประเด็นดังกล่าวจะคุยกันในรายละเอียดในช่วงหน้ารวมทั้งการแสดงความสนใจในสิ่งที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพูดเพื่อเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมและให้การเสริมแรงสมาชิกคนอื่นๆ ในกรณีการใช้คำถามแบบเจาะลึกควรทำโดยไม่เป็นการชี้นำผู้ข้าร่วมสนทนากลุ่ม 7) บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งผู้ดำเนินการต้องมีวิธีการและสามารถจัดการกับความขัดแย้งในกลุ่ม ควบคุมหรือตัดประเด็นที่คาดว่าจะนำไปสู่ความขัดแย้งและให้โอกาสแก่สมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นโดยต้องแสดงความเป็นกลางในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นแตกต่างกันหรือมีความขัดแย้งกัน 8) ผู้ดำเนินการไม่แสดงตัวว่าเป็นผู้รู้ดีในประเด็นที่สนทนาและไม่เข้าไปแก้ไขความรู้ความเข้าใจของสมาชิก หากสมาชิกขอให้แสดงความคิดเห็น ควรหลีกเลี่ยงการเสนอความเห็นอย่างสุภาพ 9) ผู้ดำเนินการควรใช้การตั้งประเด็นเพื่อให้เกิดการโต้เถียง อภิปรายเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ประเด็นคำถามที่ใช้อาจมีการปรับประเด็นหรือการจัดลำดับของหัวข้อใหม่ได้ ระยะการจบการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มใช้คำถามเพื่อการสรุปการสนทนา และกล่าวขอบคุณในความร่วมมือของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีการมอบของที่ระลึกและขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนาอีก

ครั้งหากผู้วิจัยพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการนัดหมายเพิ่มเติมคุณลักษณะสำคัญในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการสนทนากลุ่มขึ้นอยู่กับดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรมี

2.5.9 คุณลักษณะที่สำคัญในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ (Krueger, 2002, Escalada and Heong, 2014, Baral, Uprety and Lamichhane, 2016) 1.ต้องมีความคุ้นเคยกับเรื่องหรือประเด็นในการสนทนาโดยหากเป็นนักวิจัยก็จะต้องศึกษาค้นคว้าและมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่สนทนาแต่หากไม่ใช่นักวิจัยต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์และคุ้นเคยกับประเด็นหรือทำความเข้าใจประเด็นที่สนทนาเป็นอย่างดี 2. เป็นบุคคลที่มีความสุภาพ จริงใจ ยืดหยุ่น มีความละเอียดอ่อนต่อบุคคลทั้งหญิงและชายและคำนึงถึงความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม ซึ่งคุณลักษณะนี้มีส่วนที่จะเสริมสร้างบรรยากาศในการสนทนากลุ่มเป็นไปด้วยดีมีความเป็นกันเองไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่ม 3.เป็นบุคคลที่เคารพและให้เกียรติผู้เข้าร่วมการสนทนา ไม่แสดงออกในลักษณะการตัดสิน การผูกขาด การพูดเพียงคนเดียวหรือแสดงอาการดูถูกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 4.เป็นบุคคลที่เป็นอิสระจากอคติทั้งหลายไม่แสดงความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องที่สมาชิกพูดและไม่ชี้นำความคิดของสมาชิกในกลุ่ม 5.เป็นผู้เอื้ออำนวยในการนำกลุ่มต้องการทักษะเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มสิ่งสำคัญคือต้องว่าจะมีวิธีจัดการในกลุ่มอย่างไรหากมีคนที่เข้ามาครอบงำกลุ่มหรือมีความขัดแย้งในกลุ่ม 6.เป็นผู้มีทักษะในการใช้คำถามที่ควรเป็นคำถามเปิด มีความชัดเจนตรงประเด็นรวมทั้งใช้คำถามที่ สามารถจะสอบถามข้อมูลต่างๆหรือเป็นคำถามกล่อมเกลาได้เป็นอย่างดี 7.มีความสามารถด้านภาษาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเพราะการสนทนากลุ่มไม่สามารถดำเนินการได้โดยผ่านล่ามหรือโดยบุคคลที่สามไม่ว่าจะมีทักษะหรือไม่ก็ตาม ดังนั้นในกรณีที่มีการใช้ภาษาท้องถิ่น ผู้ดำเนินการควรมีความสามารถในการใช้ภาษาของท้องถิ่นนั้นได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าผู้ที่จะทำหน้าที่ในการดำเนินการสนทนากลุ่มจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญข้างต้นเพราะหากไม่มีคุณลักษณะดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่จะขัดขวางการดำเนินการสนทนากลุ่มและอาจนำไปสู่ความไม่สำเร็จ ของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มหรือการได้ข้อสรุปที่ไม่เป็นเหตุเป็นผล ดังนั้นนักวิจัยหรือผู้จะทำหน้าที่ดำเนินการสนทนากลุ่มจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่กล่าวนี้ อย่างไรก็ตามหากพบว่าตนยังมีคุณลักษณะไม่ครบถ้วนหรือมีสิ่งที่จำเป็นต้องฝึกฝนนักวิจัยอาจต้องได้รับการฝึกอบรมหรือการหาประสบการณ์ในการเข้าร่วมกลุ่มหรือเป็นผู้ช่วยในการสนทนากลุ่มเพื่อเป็นการพัฒนาตนหรือฝึกทักษะที่จำเป็นในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มแม้การสนทนากลุ่มจะเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประโยชน์และมีคุณค่ามาก

2.5.10 ข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มก็มีข้อจำกัดในบางประการ Morgan (1998, pp.60-63) ระบุว่ามีบางกรณีที่ควรหลีกเลี่ยงการใช้การสนทนากลุ่ม ได้แก่ การสนทนากลุ่มในบางประเด็น เช่น ประเด็นที่เป็นปัญหาของสังคมที่ไม่สามารถจะนำไปสู่การปฏิบัติติเพื่อแก้ปัญหาได้จริงหรือการสนทนากลุ่มที่ผู้เข้าร่วมการสนทนาอาจรู้สึกอึดอัดหรือรู้สึกไม่สบายใจกับสมาชิกคนอื่น ในกลุ่มหรือการสนทนากลุ่มเมื่อประเด็นการสนทนาไม่หมาะสมกับสมาชิกในกลุ่มหรือการสนทนากลุ่มในโครงการวิจัยที่ต้องการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติมากกว่าการใช้การสนทนากลุ่มซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้นักวิจัยจำเป็นต้อง

เข้าใจลักษณะของการดำเนินการสนทนากลุ่มและข้อจำกัดต่าง ๆ ของการสนทนากลุ่มรวมทั้งเข้าใจถึงปัญหาการวิจัยหรือคำถามที่ต้องการคำตอบการวิจัยว่ามีลักษณะที่อ่อนไหวหรือเป็นประเด็นขัดแย้งที่อาจยังหาข้อยุติได้ นอกจากนั้นยังต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มว่าอาจมีความเปราะบางในบางประเด็น Baral, Uprety and Lamichhane (2016) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มว่าการสนทนากลุ่มจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้ดำเนินการกลุ่มเป็นสำคัญ หากผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มขาดประสบการณ์อาจเผชิญกับปัญหาในการดำเนินการและการดูแลสมาชิกที่พยายามเข้ามามีอิทธิพลในกลุ่มข้อจำกัดที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือประเด็นในการสนทนากลุ่มบางประเด็นที่อ่อนไหวอาจทำให้ผู้เข้าร่วมลังเลที่จะเข้ามาสนทนารวมทั้งในข้อจำกัดเกี่ยวกับขนาดของกลุ่มที่เล็กเกินไปหรือผู้เข้าร่วมที่มีลักษณะที่แตกต่างหลากหลายทำให้ข้อค้นพบอาจไม่เพียงพอที่จะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกล่าวได้ว่าข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มในหลายข้อเป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการกลุ่มไม่เหมาะสมตั้งแต่การคัดเลือกสมาชิกไม่มีลักษณะร่วมคล้ายกันหรือวัฒนธรรมเดียวกันทำให้การสนทนากลุ่มไม่ราบรื่นซึ่งข้อมูลจากกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่สามารถเป็นตัวแทนของสังคมหรือวัฒนธรรมที่ผู้ร่วมสนทนาดำเนินชีวิตอยู่ได้หรือในเรื่องการสร้างแนวคำถามจะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดีไม่ควรวกวนและขาดการนำไปทำการทดสอบหรือทดลองใช้ก่อนนอกจากนั้นยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ดำเนินการกลุ่มซึ่งจำเป็นต้องได้รับฝึกฝนให้มีทักษะที่สำคัญในการดำเนินการกลุ่มได้อย่างประสบผลสำเร็จ ดังนั้นข้อจำกัดตามที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นข้อจำกัดที่ผู้วิจัยสามารถบริหารจัดการไม่ให้เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นน้อยกว่าที่ควรจะเป็นซึ่งจะช่วยให้การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่สามารถนำมาใชเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.11 บทสรุป

การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นักวิจัยนิยมนำมาใช้ในการวิจัยจำนวนมาก ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสามารถประหยัดเวลาและงบประมาณและก็ยังได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือที่ผ่านการถกเถียง อภิปรายภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเองตามแนวคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นในปัจจุบัน การสนทนากลุ่มได้นำมาประยุกต์ใช้และสามารถจำแนกเป็นประเภทต่างๆ ได้หลายประเภท เช่น การสนทนากลุ่มแบบสองทาง การสนทนากลุ่มแบบมีผู้ดำเนินการ 2 คนที่ มีประเด็นโต้แย้งและการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์เป็นต้นแต่ไม่ว่าจะเป็นการสนทนากลุ่มในแบบใดก็จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจนและการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนาและผู้ดำเนินการกลุ่มที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกลุ่มดังนั้นการสนทนากลุ่มจะประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้ดำเนินการกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น มีความสุภาพจริงใจ ยืดหยุ่น และเคารพในผู้เข้าร่วมสนทนาและแสดงบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวยให้การสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นเรียบร้อย แม้ว่าการสนทนากลุ่มจะเป็นวิธีการที่ดีแต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ก็คืออาจใช้ไม่ได้กับประเด็นที่มีความอ่อนไหวหรือประเด็นที่เป็นเรื่องที่มีความเป็นส่วนตัวสูงหรือประเด็นที่ไม่สามารถหาคำตอบหรือทางแก้ไขปัญหาได้รวมถึงข้อจำกัดในการดำเนินการต่างๆ หากดำเนินการไม่เหมาะสมก็ส่งผลกระทบต่อการสนทนาและผลการวิจัยที่ไม่น่าเชื่อถือหรือไม่ตอบคำถามการวิจัย ดังนั้นบทบาทของนักวิจัยหรือผู้ดำเนินการกลุ่มจึงมีความสำคัญมากที่สุดที่จะบริหารจัดการ

หรือเตรียมความพร้อมทุกด้านเพื่อให้การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ

2.5.12 หลักการ SWOT Analysis

คือการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความพร้อมด้วยเทคนิค SWOT เป็นเทคนิคหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจและยอมรับสภาพต่างๆ ขององค์กรมากขึ้นและสามารถนำไปสู่การเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรตามสถานการณ์ในอนาคต โดยผู้ศึกษานำเทคนิค SWOT นี้ มาใช้ในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ในปัจจัยภายในโอกาสและอุปสรรค ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร รวมทั้งนำมาเป็นกรอบในการศึกษาในครั้งนี้

1.2 ความหมายของ SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats, นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร, (2544, หน้า 1-27) Strengths คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทางานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998, อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544, หน้า 1) หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี สมยศ นาวีการ (2538) Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์ที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทางานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998, อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร, และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544, หน้า 2) หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี สมยศ นาวีการ (2538, หน้า 17) Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทางานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998, อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544, หน้า 2) หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินของ องค์กร สมยศ นาวีการ (2538, หน้า 15) Threats คือ อุปสรรค หมายถึงปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998, อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544, หน้า 2) หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร สมยศ นาวีการ (2538, หน้า 12) บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนกลับซึ่งกันและกันเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้และในทางกลับกันอุปสรรคอาจกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกันด้วยเหตุนี้องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แวดล้อมจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ SWOT เป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดการทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

1.3 กระบวนการวิเคราะห์ SWOT นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2544, หน้า 1-27) เทคนิค SWOT เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสำหรับองค์กรของตนเองซึ่งวิธีการและเทคนิคในการวิเคราะห์สภาวะขององค์กรและกระบวนการกำหนดกลยุทธ์มีหลายวิธีด้วยกันหนึ่งในวิธีการเหล่านี้คือกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

1.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ขั้นตอนที่ 1.วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานและภายในหน่วยงาน ปรีดี โชติช่วง (2539) 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อองค์กรมีปัจจัยที่สำคัญในการวิเคราะห์ดังนี้ (General Environment) 1.1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก คือปัจจัยที่อยู่ภายนอกและไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมระยะสั้นของผู้บริหารระดับสูงซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกจะมีอยู่สองส่วน คือ สภาพแวดล้อมการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปการดำเนินงาน (Task Environment) จะประกอบด้วยปัจจัยที่กระทบและถูกกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรัฐบาลผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ชุมชน คู่แข่งขัน และกลุ่มผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (General Environment) จะประกอบด้วยปัจจัยที่ไม่กระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานระยะสั้นปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระยะยาวได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี การเมือง และกฎหมาย สมยศ นาวีการ (2544, หน้า 24 – 25) และ สุพานี สฤษฏ์ วานิช (2553, หน้า 136) 1.1.2 ผลกระทบต่อหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบวก คือสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การซึ่งต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขันเพื่อการแสวงหาประโยชน์ จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเหล่านี้ เช่น การพัฒนาของคอมพิวเตอร์การเปลี่ยนแปลงของประชากรและการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติและการแข่งขันจากต่างประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจจะทำให้ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไปด้านลบ คือ สภาพแวดล้อม ภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์การ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขัน 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่มีผลกระทบต่อองค์กรมีตัวแปรที่สำคัญในการวิเคราะห์ คือ (Corporate Resource) 1.2.1 สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ได้แก่ โครงสร้างวัฒนธรรมและ ทรัพยากรขององค์กรโครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงการรวมกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ทางอำนาจ หน้าที่การไหลเวียนของงาน(Work Flow) การติดต่อสื่อสารภายใน (Informal Communication) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) จะหมายถึงความเชื่อความคาดหวังและค่านิยมร่วมกันโดยทั่วไปจะปรากฏขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่ระบุถึงพฤติกรรมที่ยอมรับกันของบุคคลตั้งแต่ผู้บริหารลงมาจนถึงพนักงานระดับล่างสุดส่วนทรัพยากรขององค์กรองค์การ(Corporate Resource)จะหมายถึงทรัพย์สินทุกอย่างภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัตถุดิบ เทคโนโลยีและทักษะ เป็นต้น วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2546, หน้า 127 – 128) และสมยศ นาวีการ (2544, หน้า 24 – 25) 1.2.2 ผลกระทบต่อหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบวก คือการดำเนินงานภายในองค์การที่ต้องวิเคราะห์การดำเนินงานภายใน เช่น การบริหารการเงิน การตลาด การวิจัยและพัฒนาเพื่อการพิจารณาถึงจุดแข็งของการดำเนินงานภายในเหล่านี้เป็นระยะและใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของการ ดำเนินงานเหล่านี้อยู่เสมอด้านลบ คือ การดำเนินงานภายในองค์กรที่ไม่สามารถกระทำได้ดี เช่น การบริหารการเงิน การตลาดการวิจัยและพัฒนาจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดทางเลือก การกำหนดวิสัยทัศน์หรือกำหนดทางเลือก เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถกำหนดด้วยขั้นตอน ของการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทางเลือกขององค์กรร่วมกันได้แก่ ความสนับสนุนของผู้นำและการเพิ่มข้อมูลจากบุคคลภายนอกองค์กร ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ภายหลังการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัย

สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อมาวิเคราะห์ถึงผลด้านลบของแต่ละด้านของปัจจัยเพื่อนำส่วนที่ควรปรับปรุงและพัฒนานำไปสู่การกาหนดแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป ขั้นตอนที่ 4 วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์กรโดยการกำหนดการแก้ไขปัญหาวิกฤตก่อนและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหารวมไปถึงความสัมพันธ์ของแต่ละปัญหาต่างๆ ด้วยโดยกำหนดออกเป็นแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ซึ่งแผนระยะสั้นมุ่งแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม ส่วนแผนระยะยาวเป็นการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ไขและพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 สร้างความเข้าใจร่วมกันทุกระดับการสร้างความเข้าใจร่วมกันในประโยชน์ของการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมไปถึงการสร้างการยอมรับในส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดีของการทางาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัญหาที่แท้จริงและเป็นแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดมากที่สุด โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องมีความมุ่งมันตั้งใจในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน คุณลักษณะ 7 ประการของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT 1. การมีส่วนร่วมทุกระดับ ผู้นำหลักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมสูงสุดในการกาหนดกลยุทธ์ของกลุ่มผู้นำหลักจะเป็นผู้คิดริเริ่มค้นหาปัจจัย ตัดสินใจตลอดจนสามารถเสนอกลยุทธ์ทางเลือกได้ ข้อสรุปดังกล่าว สอดคล้องกับงานของ Milikaen and Vollrath (1991) Wheelen and Hunger (1992) และ Bell and Evert (1977) อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร (2544, หน้า 10) ที่ระบุว่าผู้นำหลักขององค์กรจะเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนากลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 1.กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นเวทีการเรียนรู้ระหว่างผู้นำดับต่างๆ 3 ลักษณะ ได้แก่ ประการแรกผู้นำหลักสามารถถ่ายทอดข้อมูลสู่ผู้นำระดับกลาง ประการที่สอง ผู้นำระดับกลางได้เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำหลักและประการสุดท้ายผู้นำทุกกลุ่มได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เข้าร่วม ต้องคิดอย่างจริงจังต้องเสนอความติดของตนต่อกลุ่ม ต้องอภิปรายโต้แย้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และที่สำคัญต้องตัดสินใจเลือกทิศทางและกลยุทธ์ของ กลุ่ม 2.การใช้เหตุผล กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งเอื้อให้เกิดการใช้เหตุผลในการติดและตัดสินใจกาหนดกลยุทธ์ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมต้องใช้ความคิดและอภิปรายถึงเหตุผลต่างๆ ในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความรอบคอบในการกาหนดกลยุทธ์หลายครั้งที่กลุ่มมีการโต้แย้งอภิปรายและแบ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายค้านโดยต้องใช้คะแนนเสียงเป็นตัวชี้ขาดการเลือกข้อสรุปหนึ่งๆ 3.การใช้ข้อมูล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เข้าร่วมจะต้องใช้ข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ หรือผู้เข้าร่วมมีข้อมูลหรือไม่มีกลยุทธ์ที่ได้จะไม่มีฐานของความจริงของกลุ่ม โอกาสที่กำหนดกลยุทธ์ผิดพลาดเป็นไปได้ยาก ข้อมูลที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาจาก 3 แหล่ง ดังนี้ 1) จากประสบการณ์การทางานของผู้เข้าร่วม 2) จากผลการศึกษาวิเคราะห์องค์กรและ 3) จากแหล่งข้อมูลภายนอก เช่น วิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้และเพิ่มเติมข้อมูลเป็นต้น ข้อมูลที่นำมาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT นั้นต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องโดยข้อมูลจากทั้งสามแหล่งจะตรวจสอบความถูกต้องซึ่งกันและกัน ข้อมูลนั้นๆต้องเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อกลุ่มทั้งบวกและลบ ข้อมูลที่สำคัญและถูกต้องนี้ทำให้เกิดผลดีต่อกระบวนการ SWOT 3 ประการคือ 1) เอื้อให้เกิดการมองการณ์ไกลได้ดี 2) กำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับสถานการณ์ 3) ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง 4.การกระตุ้นให้คิดและเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้น กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์สูงเพราะผู้เข้าร่วมจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมจะ

เป็นผู้กระทำการต่างๆ ในแต่ละขั้นตอน หากผู้เข้าร่วมทำไม่ได้ในขั้นตอนใดก็ไม่สามารถข้ามไปได้ ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นกระบวนการ ที่ต้องใช้ความคิด การวิเคราะห์ และการอภิปรายโต้เถียงเพื่อบรรลุถึงการตัดสินใจร่วมกันด้วยเหตุแห่งการใช้ความคิดและการโต้แย้ง กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงสร้างสรรค์ ให้เกิดการคิด การมองและความเข้าใจแง่มุมใหม่โดย ผู้เข้าร่วมอาจจะยังไม่เคยคิดหรือเห็นแง่มุมใหม่นี้มาก่อนซึ่งก่อให้เกิดการเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้น ของกลุ่มหรือคลี่คลายสถานการณ์ที่ ซับซ้อนให้เห็นได้ชัดเจนขึ้น (ไม่ใช่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยความตั้งใจของใครแต่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยสถานการณ์) ความขัดแย้งดังกล่าวมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น 5.การเป็นเจ้าของพันธะสัญญาจากการที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้คิด วิเคราะห์ ใช้เหตุผล อภิปราย และแลกเปลี่ยน จนกระทั่งนำไปสู่การตัดสินใจของเขาเองในการกาหนดภารกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของกลุ่ม กระบวนการ วิเคราะห์ SWOT จึงช่วยสร้างให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนงานและเกิดความผูกพันต่อ การนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การเป็นเจ้าของที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนประการหนึ่ง คือ การเอ่ยถึงแผนโดยใช้คำว่า แผนของเราของผู้เข้าร่วมอย่างไรก็ดีการปฏิบัติตามแผนยังต้องขึ้นอยู่กบเงื่อนไขหรือมีตัวแปรบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนนั้นๆ ได้ ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงควรใช้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อให้เกิดการปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์และเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง 6.การปฏิบัติทันทีจากการที่กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เปิดเผยให้เห็นจุดอ่อนที่เป็นปัญหา ซึ่งผู้เข้าร่วมพิจารณาวาเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแกไขเมื่อเสร็จสิ้นการวางแผน ผู้เข้าร่วมจะลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้นๆทันที หรือบางครั้งอาจจะไม่รอจนสิ้นสุดกระบวนการ เขาตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นๆ จึงอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการวิเคราะห์ SWOT ทำให้เกิดผลทางการปฏิบัติทันที นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2544, หน้า 9 – 16)

1.4 ปัญหาในการทำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กรมีข้อที่ควรคำนึง 4 ประการ ดังนี้

1) องค์กรต้องกำหนดก่อนว่าองค์กรต้องการที่จะทำอะไร 2) การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต้องกระทำในช่วงเวลาขณะนั้น 3) องค์กรต้องกำหนดปัจจัย (Key Success Factors) ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ถูกต้อง 4) องค์กรต้องประเมินความสามารถของตนให้ถูกต้อง นอกจากข้อที่ควรคำนึงยังมีปัญหาที่ควรระวัง Goodstein et al (1993) อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, (2544, หน้า 7) ดังนี้ 1.การระบุจุดอ่อนต้องลงมือทำอย่างซื่อสัตย์และบางครั้งจุดอ่อนเฉพาะอย่างเป็นเฉพาะบุคคล 2.การจัดการกับกลไกการป้องกันตนเองต้องกระทำอย่างรอบคอบ 3. แนวโน้มการขยายจุดแข็งที่เกินความเป็นจริง 4.ความใกล้ชิดกับสถานการณ์ทำให้มองสถานการณ์ขององค์กรไม่ชัดเจน 5.การกำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลต้องระบุให้ชัดเจน 6.ข้อมูลที่ไม่เพียงพอและข้อมูลสิ่งแวดล้อมภายนอกเบี่ยงเบน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกอาจเป็นอุปสรรคก็ได้ Bosemen et al (1986) อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2544, หน้า 6)

2.6 บริบทของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31

2.6.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนประเภทการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 10 ตำบลช่างเคิ่ง อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ การดำเนินงานในระยะเริ่มแรก พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล-อดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ มอบหมายให้กรมสามัญศึกษา โดยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการขอใช้พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมกับกรมป่าไม้และได้รับอนุญาตให้ใช้พื้นที่ป่าจำนวน 226 ไร่ สำหรับก่อสร้างโรงเรียน

ในปี พ.ศ. 2540 นายสุขวิช รังสิตพล รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วย นายขวัญแก้ว วัชโรทัย ประธานกรรมการบริหารมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นายโชดก วีรธรรมพูลสวัสดิ์ เลขาธิการมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เดินทางมาตรวจดูสภาพพื้นที่ที่จะก่อสร้างโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี ต่อมาในวันพุธ ที่ 15 เดือนตุลาคม พ.ศ.2540 เวลา 10.49 น. ได้มีพิธีวางศิลาฤกษ์ โดย นายขวัญแก้ว วัชโรทัย ประธานกรรมการบริหารมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มาเป็นประธานในพิธี และในปี พ.ศ. 2541 นายชุมพล ศิลปอาชา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ลงนามในประกาศจัดตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ.2541 เป็นโรงเรียนประเภทศึกษาสงเคราะห์ เป็นโรงเรียนแบบประจำ รับนักเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อรับเด็กนักเรียนที่ยากไร้ทางเศรษฐกิจด้อยโอกาสทางการศึกษาทางสังคม และทางภูมิศาสตร์ ได้แก่ เด็กยากจนมากเป็นพิเศษ (ครอบครัวมีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อปี) เด็กกำพร้า เด็กถูกทอดทิ้ง เด็กในชนกลุ่มน้อย เด็กถูกทำร้ายทำรุณ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กเร่ร่อน แรงงานเด็ก เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ฯลฯ ในเขตพื้นที่อำเภอแม่แจ่ม อำเภอฮอด อำเภอจอมทอง อำเภอดอยเต่า อำเภออมก๋อย และอำเภอดอยหล่อ

ปัจจุบันโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินงานภายใต้การประสานงานระหว่างมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ กับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2561 มีนักเรียน จำนวน 787 คน มีห้องเรียนตามแผนการรับนักเรียนคือ 1-1-1-1-1-1/4-4-4/4-4-4 รวมจำนวน 30 ห้องเรียน (โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่, 2563, หน้า 1-2)



ภาพที่ 2.3 แผนที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

ที่มา : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ (2563, หน้า 3)

ตราสัญลักษณ์



ภาพที่ 2.4 ตราสัญลักษณ์โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ (2563, หน้า 4)

ตราประจำโรงเรียน

เป็นเครื่องหมายรูป พระมหามงกุฎ มีความหมายดังนี้

ราช หมายถึง พระราชา

ประชา หมายถึง ประชาชน

ราชประชานุเคราะห์ หมายถึง พระราชาและประชาชน ที่ซึ่งอนุเคราะห์ ซึ่งกันและกัน ในการจัดตั้งโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในประราชบรมชูประถัมภ์ ได้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเป็นโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ แห่งที่ 31 ของประเทศไทย

สีประจำโรงเรียน



ภาพที่ 2.5 ธงสีประจำโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ (2563, หน้า 4)

สีประจำโรงเรียน คือ สีน้ำเงิน – สีเหลือง

น้ำเงิน หมายถึง สถาบันพระมหากษัตริย์โดยโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จัดตั้งขึ้น ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส

เหลือง หมายถึง สีแห่งแสงสว่างทางปัญญา และเป็นสีแห่งวันพระราชสมภพใน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้นอบเชย เป็นต้นไม้ทรงปลูก สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรทราชกุมารี ฯ

แผนผังโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่



ภาพที่ 2.6 แผนผังโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

ที่มา : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ (2563, หน้า 4)

วิสัยทัศน์

ภายในปี พ.ศ.2564 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ มีระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีครูมืออาชีพ ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหลักสูตร และเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำนิยามวิสัยทัศน์

1. ระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ หมายถึง กระบวนการในการทางานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหาร เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

2. ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูเป็นครูด้วยใจรัก มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านที่จะเป็นครูประพฤติตัวดี วางตัวจนมีความรู้ ทักษะความสามารถในการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนและได้รับการยกย่องครูที่มีสมรรถนะในด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การประเมินองค์รวมรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาและประเมินหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย การเป็นผู้นำการส่งเสริมและแก้ปัญหาของผู้เรียน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

3. คุณลักษณะตามหลักสูตร หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 คือ 1) รักชาติ ศาสน์ รักชาติ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ

4. ศักยภาพอาชีพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏด้านความสามารถทางอาชีพขึ้นมาอย่างเห็นได้ชัดเจน

5. ศักยภาพด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏด้านความสามารถทางศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา ขึ้นมาอย่างเห็นได้ชัด

6. ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ศูนย์การเรียนรู้ที่น้อมนำปรัชญาหรือแนวปฏิบัติ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงปรารถนาจะให้รากแก้วในสังคมได้ยึดเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่ดีกินดี

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. เป็นครูมืออาชีพ
3. พัฒนาและส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพ
4. พัฒนาและส่งเสริมให้เป็นผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหลักสูตร
5. พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเองด้านอาชีพ
6. พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเองด้านศิลปะ นาฏศิลป์ และกีฬา
7. พัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์

“สุขภาพดี คุณธรรมเด่น เป็นจิตอาสา”

สุขภาพดี หมายถึง สุขภาพกาย สุขภาพจิต และสวัสดิภาพทางสังคมอยู่ในสภาพดี

คุณธรรมเด่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงมาตรฐานทางศีลธรรม และเป็นรูปแบบของความคิดและการกระทำบนพื้นฐานของมาตรฐานทางศีลธรรม

เป็นจิตอาสา หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจที่เป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังกาย แรงสมอง ซึ่งเป็นการเสียสละสิ่งที่ตนเองมี แม่กระทั่งเวลา เพื่อเผื่อแผ่ให้กับส่วนร่วม

เอกลักษณ์

“อุทยานการเรียนรู้”

อุทยานการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่การเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความรู้ให้ผู้คนที่เข้ามาได้รับความรู้ติดตัวกลับไป

2.6.2 ภารกิจของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

การบริหารจัดการสถานศึกษาของรัฐมีภารกิจและหน้าที่ คือให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมภิบาล” ซึ่งมีหลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านบริหารวิชาการ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารแผนงานและงบประมาณ เป้าหมายการจัดการศึกษา คือ ทำให้เด็กด้อยโอกาส เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ มีระบบการบริหารและจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีนวัตกรรม TAME^{+} Model ในการบริหารจัดการโรงเรียน และใช้วงจรเดมมี เป็นแนวทางในการจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนานักเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา วิเคราะห์ผลการจัดการศึกษาตามโครงการ กิจกรรม และการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมามีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศจากผลการนิเทศ ติดตาม แล้วร่วมกันระดมความคิดเห็น ประเมินผลการจัดการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ปรับวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงาน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณ จัดหาทรัพยากรในการดำเนินการพัฒนาตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงานโดยมีโดยการสำรวจความพึงพอใจ ผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ มีการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ได้นำเอาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการในสถานศึกษา มีกระบวนการควบคุมภายใน ใช้จัดการกับความเสี่ยงต่างๆในโรงเรียน มีการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับผลการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และง่ายต่อการเข้าถึงและนำมาใช้ในการพัฒนางาน และมีระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิตรนันท์ ศรีเจริญ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างนวัตกรรม E-Learning เรื่อง ระเบียบวิธีวิจัยและโปรแกรมประยุกต์ทางด้านสถิติและวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและประเมินหาความพึงพอใจในการใช้งานบทเรียนออนไลน์ วิชาระเบียบวิธีวิจัยและ โปรแกรมประยุกต์ทางด้านสถิติและวิจัย ผู้วิจัยได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการ เรียนการสอน ซึ่งได้แก่ เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ซึ่งมีความสามารถในการบันทึก ค้น คืน และประมวลผลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมเข้ากับเทคโนโลยีทางด้านการสื่อสารข้อมูล โดยนำเอาคอมพิวเตอร์มาเชื่อมต่อกันเป็นระบบเครือข่ายขนาดใหญ่ที่ผู้ใช้สามารถติดต่อสื่อสาร กันได้ทั่วโลก ผู้วิจัยได้นำเอาเทคโนโลยีเหล่านี้มาพัฒนาการเรียนการสอนโดยผ่านเว็บไซต์ โดยระบบจะแบ่งระบบการทำงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกจะเป็นส่วนสำหรับระบบการ เรียนที่ผู้เรียนสามารถเข้าไปศึกษาหาความรู้ได้ตลอดเวลา และสามารถที่จะทำแบบฝึกหัดเพื่อ ทดสอบความรู้ของตัวผู้เรียนเอง สามารถทำแบบทดสอบก่อนเรียนหรือหลังเรียนได้ นอกจากนี้ระบบยังมีกระดานข่าวไว้ให้นักศึกษาได้ฝากข้อความคำถามต่าง ๆ ที่ไม่เข้าใจหรือมี ข้อสงสัยในบทเรียนไว้ให้อาจารย์หรือเพื่อนเข้ามาตอบแบบสอบถามได้ มีห้องสนทนาไว้ให้ผู้ เข้าเรียนและอาจารย์ถามตอบแบบเวลาจริง ในส่วนที่ 2 จะเป็นส่วนของการจัดการกับระบบฐานข้อมูลซึ่งผู้ดูแลระบบจะเป็นผู้จัดการกับข้อมูลในฐานข้อมูล โดยสามารถเข้าไปเปลี่ยนแปลง แก้ไข เพิ่มหรือลบของข้อมูลของนักศึกษา โจทย์คำถามและคำตอบของแบบทดสอบ ข้อมูลของ กระดานข่าว โดยทั้งสองส่วนสามารถทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยผ่านระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบกับนักศึกษา หมู่เรียนวิทยาการคอมพิวเตอร์และหมู่ เรียนอื่น ๆ รวม 73 คน เข้าทดลองเข้าเรียนและหาความพึงพอใจของบทเรียนออนไลน์เรื่องนี้ ซึ่งผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาพบว่า มีระดับความพึงพอใจในบทเรียนออนไลน์เฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และมีค่าความพอใจสูงสุดในส่วนของความเร็วในการแสดงผลมากที่สุด คือ 3.84 ซึ่งอยู่ในระดับมากและมีค่าความพึงพอใจในส่วนของการออกแบบบทเรียนต่ำสุดคือ 3.19 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สุชาติ วัฒนชัย และคณะ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การออกแบบและ พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดทั้ง 6 มิติของผู้เรียน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การศึกษาหลักการและทฤษฎีการศึกษา สภาพบริบทที่เกี่ยวข้องกับการคิดของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาหลักการและทฤษฎี ต้องอาศัยคุณลักษณะและระบบสัญลักษณ์ของสื่อที่เหมาะสม 3 ลักษณะ ได้แก่สื่อบนเครือข่าย มัลติมีเดีย และสื่อสิ่งพิมพ์โดยพิจารณาจากหลักการที่สำคัญ 4 หลักการ คือ (1) การเรียนรู้และ การพัฒนาด้านสังคม (2) Zone of Proximal Development นำมาเป็นพื้นฐานในการสร้างฐาน การช่วยเหลือ (3) การเรียนรู้ควรเกิดขึ้นในบริบทที่มีความหมายและไม่ควรแยกจากการเรียนรู้ และความรู้ที่ผู้เรียนพัฒนามาจากสภาพชีวิตจริง (4) มีการเชื่อมโยงนำมาสู่ประสบการณ์ในโรงเรียนของผู้เรียน โดยนำแนวคิดพื้นฐานมาออกแบบองค์ประกอบที่เรียกว่าการสนับสนุนทาง สังคมที่จะนำเสนอแนวคิดมุมมองของบุคคลต่าง ๆ และการเรียนรู้บนเครือข่ายอย่างมี ประสิทธิภาพ การศึกษาสภาพบริบทที่เกี่ยวข้องกับการคิดของผู้เรียน

พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีการนำนโยบายในระดับต่าง ๆ ลงมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียนโดยการจัดการเรียนการสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน มีการวิเคราะห์หลักสูตร ด้านการส่งเสริมการคิดต่าง ๆ เช่น การคิดเชิงเหตุผล การคิดเชิงมโนทัศน์เป็นต้นมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์แปลงเป็นยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติมีโครงการพัฒนาครูให้มี ทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิด รวมทั้งจัดให้มีการเขียนโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาการคิดของผู้เรียนโดยมีกลไกที่กระตุ้นเกี่ยวกับการพัฒนาการคิดของผู้เรียนโดยการ ส่งครูเข้ารับการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่พัฒนากระบวนการคิด จากที่กล่าวถึงงานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม สรุปได้ว่า การเลือกสร้างหรือออกแบบนวัตกรรมจะต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงศักยภาพ ของนักเรียนแต่ละบุคคลว่ามีความพร้อมในการรับ นวัตกรรมมากน้อยเพียงใด และการสร้าง นวัตกรรมนั้น จะต้องมีความแปลกใหม่ สร้างสรรค์และมีรูปแบบต่าง ๆ กัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิด การรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาติ ทิพวงค์ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทศบาลบ้านศรี ฐาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผู้ร่วม ศึกษาค้นคว้าและผู้ให้ข้อมูล มีจำนวน 6 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบ สังเกตแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบหลายมิติ และการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า โดยการพรรณนาวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา บุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ และใช้กลยุทธ์การพัฒนาด้วยการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ภายใน สามารถช่วยพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา เพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และสามารถจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ได้

นิติวุฒิ ทองศิริอุบล (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนโรงเรียนบ้านหนองแวงฮี อำเภอหนองวัวซอ จังหวัด อุดรธานี โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการ เรียนการสอนโรงเรียนบ้านหนองแวงฮี อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ผู้ร่วมการศึกษา ครั้งนี้ได้แก่ ครูจำนวน 12 คน พนักงานราชการ 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบวัดความสามารถ การจัดกระทำข้อมูล และการตรวจสอบข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบคุณภาพแบบสามเส้า (Triangulation) วิเคราะห์ และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา บุคลากรด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนโรงเรียนบ้านหนองแวงฮี อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ได้เพิ่มความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรจนสามารถไปใช้ ในการปฏิบัติการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีและยังสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนางานในหน้าที่ อื่น ๆ ได้

จากที่กล่าวถึงงานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สรุปได้ว่า การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงาน จะประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรักษาข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการนำเสนอ ข้อมูลหรือการรายงานข้อมูล ในการดำเนินดังกล่าวส่วนมากจะไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยตรง การจัดยังไม่มีรูปแบบที่แน่นอนและขาดแคลนงบประมาณในการเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษายังมีปัญหาใน โรงเรียนทุกขนาด

ทองอยู่ เตียงสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการใช้แหล่ง เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก สภาพการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ความต้องการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียน พบว่า ด้านแหล่ง เรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องอาจ แสนมาโนช (2553) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร จำนวน 96 คน ครูจำนวน 96 คน นักเรียนจำนวน 192 คน รวมทั้งสิ้น 384 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ ค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสภาพ และปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. สภาพและปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูและนักเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. สภาพการใช้ แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียนในโรงเรียน ที่มีระดับช่วงชั้นที่เปิดสอนแตกต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและนักเรียนใน โรงเรียนที่มีระดับช่วงชั้นที่เปิดสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เรขา อินทรกำแหง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เทคโนโลยีที่เหมาะสม สำหรับการจัดสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการจัดสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยพัฒนาจากการความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 19 คน ด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 รอบ ในรอบที่ 1-3 ใช้แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิดแบบ มาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลนำผลการวิเคราะห์รอบที่ 3 มาสังเคราะห์ เป็นรูปแบบเทคโนโลยีและจัดทำแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 4 เพื่อนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตรวจสอบถึงความเป็นไปได้ในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการจัดสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มาใช้จริงในการจัด นิทรรศการ 8 ห้อง ได้แก่ ห้องจริยธรรม ห้องพุทธศาสน์ห้องดนตรี-ศิลปกรรม ห้องประวัติ สถาบัน ห้องเพลงโคราช ห้องเมือง โคราช ห้องเอกสารวัฒนธรรมบ้านโคราช ผลการศึกษา พบว่า 1) เทคโนโลยีที่เหมาะสมภายในห้องแสดงนิทรรศการ ควรมีเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้แก่สื่อ โสตทัศน์สื่อของจริง สื่อมัลติมีเดีย ตู้ไฟจัดแสดงรูปภาพและแผ่นป้ายข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ 2) เทคโนโลยีที่เหมาะสมภายนอกห้องแสดงนิทรรศการ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้กลมกลืน กับเนื้อหาและพื้นที่ 3) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนำเสนอควรมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น E-book Website เป็นต้น 4) การจัดนิทรรศการที่เป็นนิทรรศการถาวร หรือนิทรรศการหมุนเวียน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ผู้ชมมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาที่นำเสนอ เช่น มุมเรียนรู้ด้วยเกม การให้ผู้ชมได้ทดลองเล่นเครื่องดนตรีพื้นบ้าน เป็นต้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา
3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
3.7 การนำเสนอข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

3.1.1 ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เช่น แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงานประจำปี สรุปรายงานประเมินภายใน (SAR) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ สภาพการสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ และการวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ศึกษาในภาคสนาม (Field Study) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา โดยการสัมภาษณ์ จากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน

3.1.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 10 คน

3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยคัดเลือกจากตัวบุคคลที่สามารถเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เกี่ยวกับ แนวทางการบริหารงานการเรียนการสอนออนไลน์ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ทำการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน ครูผู้สอน 8 คน รวมทั้งหมด 10 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษาและ/หรือ (2) มีประสบการณ์ทำงานด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ปี ผลการคัดเลือกผู้ให้การสัมภาษณ์จำนวน 10 คน ดังนี้ (ปรากฏในภาคผนวก ก) โดยการคัดเลือกผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักการเลือกผู้ให้การสัมภาษณ์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

2. กลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) จำนวน 11 คน ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 6 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จำนวน 3 รูป/คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษาและ/หรือ (2) มีประสบการณ์ทำงานด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ปี ผลการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ผู้เชี่ยวชาญ 11 คน ซึ่งจำแนกตามความเชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3.1 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

	ความเชี่ยวชาญ		
	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	**ด้านผู้บริหารการศึกษา**	**ด้านครูผู้สอน**
คนที่ 1	/		
คนที่ 2	/		
คนที่ 3	/		
คนที่ 4		/	
คนที่ 5		/	
คนที่ 6			/
คนที่ 7			/
คนที่ 8			/
คนที่ 9			/
คนที่ 10			/
คนที่ 11			/

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลจากการ ศึกษาทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลาย แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะและเนื้อหาตลอดจนขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

3.3.2 แบบคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ใช้ประเด็นคำถามดังต่อไปนี้ ศึกษาสภาพทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ประมวลผลจากการ ศึกษาทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาแนวทางทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

1. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักการเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันในทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานโดยตรง

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสนทนากลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน กลุ่มครูและบุคลากร 5 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3 คน รวมทั้งหมด 11 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

2.1 กลุ่มผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) จำนวน 1 ท่านคือผู้วิจัยเอง ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note – Taker) จำนวน 2 ท่านและผู้บริการทั่วไปจำนวน 1 ท่านรวม 4 ท่าน

2.2 แนวทางการสนทนากลุ่ม เรื่องแนวทางทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงานทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างแนวคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างคู่มือการสนทนากลุ่ม ตามโครงสร้างแนวคำถามที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก และคำถามขยายที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 นำคู่มือการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามก่อนหลังในคำถามหลักรวมถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ของคำถามขยาย

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะจนสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

3. วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา ได้แก่

1. แบบบันทึกข้อมูล
2. เครื่องบันทึกเสียง
3. กล้องถ่ายรูป

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมข้อมูลทุกส่วนที่ต้องการสอบถาม

3.4.2 นำข้อมูลจากกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถามในการวิจัย

3.4.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษารองเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่านได้แก่

1. พระมหาสกุล มหาวีโร,ผศ.ดร. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

2. ดร.ชาลี ภักดี ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม อาจารย์ประจำหลักกสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการแนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

3.4.5 ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะจากการแนะนำของผู้เชี่ยวชาญพร้อมจัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารโดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่แนวทางการบริหารงานการเรียนการสอนออนไลน์ของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศล้านนา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เช่น แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงานประจำปี สรุปรายงานประเมินภายใน (SAR) การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ สภาพทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ และการวิเคราะห์ปัจจัย สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เกี่ยวกับทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.5.2 ศึกษาสภาพทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการสัมภาษณ์โดยสนทนาตัวต่อตัวแบบเผชิญหน้า ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มต้นจากการแนะนำ แนะนำวัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ และพยายามสร้างความเป็นกันเองกับผู้ถูกสัมภาษณ์มากที่สุดถึงแม้ว่าผู้ถูกสัมภาษณ์จะเป็นผู้ร่วมงานก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน ครูผู้สอน 8 คน รวมทั้งหมด 10 คน

1) การเตรียมการ การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เตรียมแบบบันทึก หนังสือยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้รับทราบและยินยอมเป็นถูกสัมภาษณ์

2) การดำเนินการ การสัมภาษณ์ตามโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลาย แบบไม่เป็นทางการ ไม่จำกัดคำตอบ ไม่เคร่งครัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการการบริหารงานทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

3.5.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้คำถามสนทนา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกอย่างเป็นอิสระ โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่มไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการศึกษาที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ตามกรอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสรุปเหตุการณ์หรือกฎเกณฑ์ตลอดจนหลักการต่าง ๆ ของการบริหารงานทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ และแนวทางทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 11 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน, ครูผู้สอนทวิศึกษา จำนวน 6 คน, และอาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จำนวน 3 รูป/คน

3.5.3.1. การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

3.5.3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุเคราะห์การเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มจากรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และขอเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาที่บุคลากรผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อขออนุญาตบุคคลดังกล่าว

3.5.3.1.2 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามได้แก่ สมุดบันทึก เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป ของที่ระลึกและคู่มือการสนทนากลุ่ม

3.5.3.1.3 ซักซ้อมทำความเข้าใจในหลักการ วิธีการและขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ดำเนินการ ผู้จดบันทึกการสนทนาและผู้บริการทั่วไปมีความพร้อมในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอยู่ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5.3.2. การดำเนินการสนทนากลุ่ม

3.5.3.2.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสนทนากลุ่มให้พร้อมก่อนผู้เข้าร่วมสนทนาจะเดินทางมาถึง

3.5.3.2.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเมื่อผู้เข้าร่วมสนทนาเดินทางมาถึงโดยผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดสนทนาทุกคนพยายามพูดคุยและซักถามอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีก่อนเริ่มต้นสนทนา

3.5.3.2.3 เมื่อสนทนาเสร็จสิ้นลงผู้วิจัยแสดงความขอบคุณ ผู้ร่วมสนทนาทุกคน และดูแลอำนวยความสะดวกจนผู้ร่วมสนทนาเดินทางกลับ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ไม่มีโครงสร้าง โดยสรุปเขียนแบบบรรยายพรรณนา และข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ผลของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเขียนสรุปแบบบรรยายพรรณนา

3.7 การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่เรียบร้อยแล้ว ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบบตาราง และแบบบรรยายขยายความตามแนวคิดและข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ การนำเสนอรายงานในวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 บท คือ

บทที่ 1 เกี่ยวกับบทนำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการวิจัยได้ทำเป็นบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยต่อไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

4.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

4.3 สรุปผลการศึกษา

4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ ทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง นำเสนอผลดังนี้

1) ผลการศึกษาเอกสาร

รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (2562-2564) หลักสูตรสถานศึกษา (2563) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2562 - 2565) แผนปฏิบัติการประจำปี (2562-2563) รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก : ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID –19 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563) ของโรงเรียนราชประราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนมีเป้าประสงค์ คือ

1. การบริหารจัดการศึกษาผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีม โดยประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาของโรงเรียน ผนวกกับกระบวนการวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA ในกระบวนการดำเนินงาน ภายใต้รูปแบบ TEAM^{+} Model ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางการพัฒนากระบวนการบริหาร TEAM^{+} Model

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูควรออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ใบงาน ใบความรู้ การเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้ แบบโครงงาน แผนผังความคิด เป็นต้น และใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของ

ท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนการสอน และการนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. สถานศึกษามีพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัดดีอยู่แล้ว แต่สถานศึกษาควร ดำเนินการประชุมร่วมกันกับทุกภาคฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมให้คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานโครงการและกิจกรรมเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมทั้งสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบความเคลื่อนไหวในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระยะนวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโครงการส่งเสริมอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 ส่งผลให้ ผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม สามารถพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ เป็น การแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ความยากจน และส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน ทำให้นักเรียนได้มีอาชีพที่ สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง และดำเนินการจัดกิจกรรมตลาดนัดอาชีพอิสระ “กาดหมั้วครัวฮอม” ทุกบ่ายวันเสาร์ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เป็นบุคคลที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม โดยการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นการปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ใน อาชีพท้องถิ่น สามารถพัฒนากระบวนการผลิตให้ออกสู่ตลาดได้

2) ผลการสัมภาษณ์

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 7 คน เพศหญิง จำนวน 3 คน มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีจำนวนระดับละ 2 คน มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 2 คน และมีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 2 คน เป็นรองผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน เป็นครูผู้สอน จำนวน 6 คน และเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย ในการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นการกำหนดทิศทางในการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนว่าจะดำเนินการพัฒนาไปในรูปแบบของการพัฒนาว่าจะใช้รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนไปในรูปใดบ้าง กำหนดนโยบายและทำความเข้าใจกับครูโดยมีตัวอย่างเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ครูได้เห็น แล้วให้ครูศึกษาคู่มือการเลือกใช้เทคโนโลยี โดยสนับสนุนจัดการฝึกอบรมครู รวมไปถึงนำครูไปศึกษาดูงานการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นแบบอย่างในหน่วยงานตนแบบ และนาความรู้จัดทากระบวนการชุมชนแหล่งเรียนรู้ (PLC) ให้ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเพื่อนาไปสู่การสร้าง สมรรถนะครูให้มีความรู้ด้านการออกแบบเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อใช้ทำ สื่อการสอน กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการสอน ฝึกอบรม ศึกษาดูงานนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด จัดฝึกอบรมภายในโรงเรียน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผมคิดว่าฝ่ายบริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการและทำความเข้าใจกับครูโดยมีตัวอย่างเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ครูได้เห็น แล้วให้ครูศึกษาคู่มือการเลือกใช้เทคโนโลยี โดยสนับสนุนจัดการฝึกอบรมครู...” (การสัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

“...การกำหนดนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและมีการร่างแนวทางการปฏิบัติและทำความเข้าใจในแนวทางของนโยบายที่กำหนดไว้เพื่อความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารและบุคคลากรเพื่อนำสู่การปฏิบัติให้อยู่ในรูปแบบเดียวกัน...” (การสัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

“...ก่อนการกำหนดนโยบายควรมีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นว่าบุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีในด้านใดจะต้องพัฒนาจากจุดไหนและมีความสำคัญในการนำเอาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใดซึ่งจะยึดถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ...” (การสัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

2. การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป การสร้างแรงจูใจให้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินขอผลงานทางวิชาการ ควรให้ครูมีการประเมินและติดตามผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนรู้จากนวัตกรรมนั้น ๆ รวมไปถึงให้ครูเข้าใจและรู้ซึ้งในนวัตกรรมนั้น ๆ เพื่อนามาใช้จัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ครูควรวิเคราะห์ผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใดจะได้ทำการออกแบบเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีสำหรับผู้เรียน โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการหรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผมควรคิดมีการ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมระดับพื้นฐาน และมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม สร้างแรงจูงใจให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินขอผลงานทางวิชาการ...” (การสัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

“...การสร้างแรงจูใจเป็นเรื่องสำคัญในการกระตุ้นเสริมแรงให้บุคคลากรมีการอยากที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่พัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่จะมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ...” (การสัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

“...ควรมีการยกย่องชื่นชนให้กำลังบุคลากรที่มีการพัฒนาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอาจมีการมอบรางวัลในด้านการพัฒนาในการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในด้านต่างๆเพื่อให้กำลังใจสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรและควรมีการสนับสนุนดูแลอำนวยความสะดวกอย่าต่อเนื่อง... ” (การสัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2565)

3. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมเกิด ความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเน้นการฝึกปฏิบัติ ของผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ การเข้าร่วมกิจกรรม อบรม ในการสร้างสื่อเทคโนโลยีเพื่อมาใช้เป็นเทคนิคการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนที่ดีด้วยหมั่นฝึกฝนให้มีความสามารถในการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีในการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีอยู่เสมอ ใฝ่รู้ในการเข้าอบรม ร่วมกิจกรรม สืบค้นวิธีการเลือกใช้นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด เห็นความสำคัญในการออกแบบนวัตกรรม โดยใฝ่ รู้หาวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้เสมอ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ใฝ่รู้หาวิธีการในการคิดค้นสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และสร้างแรงบันดาลใจใฝ่ เรียนรู้ในการเห็นประโยชน์ของการปรับปรุง สื่อเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผมคิดว่า ควรมีการว่างแผนในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และเนื้อหาในการอบรบนั้นควรจะเป็นเนื้อหาที่พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการเลือกใช้ปรับปรุงสื่อเทคโนโลยี...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...การอบรมเชิงปฏิบัติการที่จะจัดขึ้นควรคำนึงถึงการนำเอาไปใช้งานได้จริงเน้นรูปแบบของการพัฒนาทักษะการใช้และการสร้างสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายรูปแบบและควรเน้นให้กับตรงกับหลักสูตรที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริงและควรมีการแนะแหล่งเรียนรู้ต่างๆด้วย...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการควรจัดทำหรือเลือกหลักสูตรในการอบรมให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและหลักสูตรนั้นจะต้องสามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการนั้นเกิดความรู้และทักษะได้จริงรวมถึงจัดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้ได้จริง...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

4. การศึกษาดูงาน การศึกษานอกสถานที่ รูปแบบหนึ่งเพื่อการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หน่วยงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่ สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค/ข้อควรระวังที่จะได้เรียนรู้จากองค์กรที่ ไปศึกษาดูงาน ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ แล้วนำครูหาวิธีหลักการดำ เนินการปรับปรุงเทคโนโลยี โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศติดตามและให้กาลังใจกับครู สนับสนุนงบประมาณกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูได้เห็นว่าการเลือกใช้นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุดอย่างไร กระตุ้นสนับสนุนให้ครูได้เห็นว่าการออกแบบนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ดีอย่างไร กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูได้เห็นว่าการคิดค้นสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร สนับสนุนให้ครูได้เห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมเป็นประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผมคิดว่า ควรมีการสนับสนุนให้ครูได้ออกไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ และเพื่อให้ครูจะได้หาวิธีหลักการจากโรงเรียนต้นแบบมาปรับปรุงต่อยอดในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...การศึกษาดูงานจะเลือกสถานที่ศึกษาดูงานที่มีความพร้อมและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์หรืออาจเป็นโรงเรียนต้นแบบในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่มีผลงานดีเด่นและศึกดูงานตามแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในสถานที่ต่างๆ...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...การศึกษาดูงานและการศึกษานอกสถานที่ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและมีการดูช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องของการขออนุเคราะห์สถานที่และงบประมาณในการในการดำเนินกิจกรรมศึกษาดูและศึกษานอกสถานที่...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

5. การค้นคว้าหาความรู้ การแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเขียน การอ่าน การฟัง การสังเกต การทดลอง การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และจดบันทึกข้อมูลหรือเรื่องราวไว้อย่างมีระบบ ศึกษาหาค้นคว้าความรู้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย หมั่น ศึกษาเพิ่ม ความรู้หาวิธีการออกแบบนวัตกรรมเพื่อใช้ทำสื่อการสอนให้แก่ผู้เรียน รวมกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูด้วยกันออกแบบเทคโนโลยีเพื่อใช้ทำสื่อการสอน ศึกษาค้นคว้าวิธีการที่หลากหลายเพื่อ

ปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี หมั่นฝึกฝนค้นคว้าสร้างทักษะในการหาวิธีการที่เหมาะสมมาเลือกใช้นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ฝึกฝนออกแบบนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีอยู่เสมอ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผมคิดว่า ครูควรศึกษาหาค้นคว้าความรู้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย หมั่น ศึกษาเพิ่ม ความรู้หาวิธีการออกแบบสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ทำสื่อการสอนให้แก่ผู้เรียน...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...การค้นคว้าหาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีต้องทำอย่างต่อเนื่องและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและนอกองค์กรและมีการค้นหาความรู้ที่หลากหลายเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำมาพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเอื้อสิ่งอำนวยความสะดวกเช่นจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ห้องสืบค้นหาความรู้ต่างในโรงเรียน...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

6. จัดทำโครงการ เป็นหลักการความรู้ในการวางแผน จัดระเบียบ รับประกัน จัดการ ชี้นำและควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้โครงการบรรลุเป้าประสงค์ จัดทำโครงการที่ให้ครูทุกลุ่มสาระได้มีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ในการสร้างสื่อเทคโนโลยีในรูแบบต่างๆโดย การที่เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบและผลิตสื่อเทคโนโลยีมาแนะนำการสร้างสื่อตลอดการดำเนินโครงการและมีการทดลองใช้สื่อเทคโนโลยีและการกำกับติดการประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีและส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้เรียน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์

“...ผมคิดว่า ควรมีการจัดทำโครงการที่ให้ครูทุกกลุ่มสาระได้มีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ในการสร้างสื่อเทคโนโลยีในรูแบบต่างๆโดย การที่เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบและผลิตสื่อเทคโนโลยีมาแนะนำการสร้างสื่อตลอดการดำเนินโครงการและมีการทดลองใช้สื่อเทคโนโลยี...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...การจัดโครงการเกี่ยบกับพัฒนาครูในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนต้องทำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูแท้จริงว่าครูและบุคคลากรการต้องได้รับการพัฒนาในจุดใด้บ้างเพื่อจะได้พัฒนาได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้... ” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...ควรมีการร่างโครงการและมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรภายในเรียนถึงความพึงพอใจของการจัดทำโครงการในการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนว่ามีความคิดเห็นและความพึงพอใจอย่างไร...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

7. จัดทำเอกสารบทความให้องค์ความรู้กับครูโดยฝึกอบรมให้ครูใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน แล้วรวบรวมแหล่งเรียนรู้ไว้ให้ครูในรูปแบบโซเชียลเน็ตเวิร์ค คำแนะนำให้ครูวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียน เพื่อหาสาเหตุในการออกแบบและเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยศึกษา Best Practice ของคนที่ประสบปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ในลักษณะเดียวกัน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์

“...ผมคิดว่า ควรมีการจัดทำเอกสารบทความให้องค์ความรู้ให้กับครู ในการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน แล้วรวบรวมแหล่งเรียนรู้ไว้ให้ครูในรูปแบบโซเชียลเน็ตเวิร์ค คำแนะนำให้ครูวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียน...” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...สถานศึกษาควรมีการจัดทำเอกสารบทความในการให้ความรู้ต่างๆในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือสร้างสื่อเทคโนโลยีเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสื่อหรือการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีและควรมีการติตามประเมินผลการใช้คู่มือเอกสารบทความต่างอย่างต่อเนื่อง... ” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

“...ควรมีการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำเอกสารบทความให้องค์ความรู้ให้กับครูและบุคลากรและให้ความอำนวยความสะดวกดูแลติดตามอยู่เสมอร่วมถึงการจัดหาแหล่งข้อมูลต่างๆในการจัดทำเอกสารให้ความรู้... ” (การสัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2565)

8. การวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นการประเมินการวิเคราะห์ผู้เรียนใน ด้านความพร้อมของผู้เรียน ครูควรวิเคราะห์ผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใดจะได้ทำ การออกแบบและเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีสำหรับผู้เรียน โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์

“...ผมคิดว่า ควรมีการวิเคราะผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวัดระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน ก่อนที่จะออกแบบสื่อและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับผู้เรียน...” (การสัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2565)

“...การวิเคราะห์ผู้เรียนควรมีการคำนึงความสามารถของแต่ละบุคคลและความต้องการของแต่ละบุคคลและคำนึงถึงให้ยึดว่าผู้เรียนนั้นมีความสำคัญควรวิเคราะห์ถึงความพร้อมของผู้เรียนในแต่ละบุคคลว่ามีความพร้อมในการใช้สื่อเทคโนโลยีประเภทใด...” (การสัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2565)

“...นอกจากจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้และตัวชี้วัดในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตลอดจนถึงและคำนึงการวัดผลความรู้ของแต่ละบุคคลและควรมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย...” (การสัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2565)

9. การออกแบบและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี สื่อการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะที่เร้าความสนใจและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียน ผู้ออกแบบจึงต้องกำหนดสิ่งที่จะดึงดูดความสนใจ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมและเป้าหมายตามที่ต้องการ ส่วนใหญ่จะเริ่มด้วยหน้านำเรื่อง ซึ่งควรมีรูปภาพ ภาพเคลื่อนไหวหรือสีสันต่าง ๆ เพื่อให้น่าสนใจ ซึ่งก็ต้องเกี่ยวข้องกับบทเรียนด้วย คือการแสดงชื่อของบทเรียน ชื่อผู้สร้างบทเรียน การแนะนำเรื่องหรือการแนะนำเนื้อหาของบทเรียน สิ่งที่ต้องพิจารณาเพื่อเร้าความสนใจของผู้เรียน การสร้างสื่อเทคโนโลยีในรูแบบต่างๆ โดยการที่เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบและผลิตสื่อเทคโนโลยีมาแนะนำการสร้างสื่อตลอดการดำเนินโครงการและมีการทดลองใช้สื่อเทคโนโลยีและการกำกับติดการประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีและส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์

“...ดิฉันคิดว่าการออกแบบและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี จะต้องออกแบบให้สื่อเทคโนโลยีนั้นมีความน่าสนใจและสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและตรงกับวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรได้กำหนดไว้...” (การสัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2565)

“...การออกแบบและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีควรกำหมดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และตัวชีวัดให้ชัดเจนว่าสื่อนั้นได้มีประสิทธิภาพในการใช้งานมากน้อยเพียงใดนำไปใช้แล้วนักเรียนมีความเข้าใจเนื้อหารายวิชาตามจุดประสงค์หรือไม่อย่างไร...” (การสัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2565)

“...การออกแบบและพัฒนาสื่อจะต้องออกแบบให้มีความหน้าสนใจและออกแบบให้ดึงดูดผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้การใช้สื่อที่หลากหลายและมีการวัดผลและประเมินผลในการใช้สื่อและความมีการตรวจหาค่าความเที่ยงตรงในเนื้อหารายวิชานั้นด้วย...” (การสัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2565)

4.1.2 ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis)

ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis) พบว่าอยู่ในตำแหน่ง จุดแข็งและโอกาสของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

จุดแข็ง

ครูและบุคลาการทางการศึกส่วนใหญ่มีช่วงอายุน้อยพร้อมที่จะรับการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานในกลุ่มงานต่าง ๆ มีการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการทำงานเป็นทีม

มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญสถานศึกษามีความพร้อมด้านสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อมได้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เป็นอย่างดี มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนครูในด้านการจัดการศึกษาให้มีความเป็นมาตรฐาน ให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มีโครงสร้างการบริหาร

จุดอ่อน

ครูขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองโรงเรียนยังไม่เป็นระบบระเบียบ การทำงานเป็นทีมและการร่วมมือในการทำงานในสถานศึกษายังทำงานไม่เป็นทีมเท่าที่ควร การรับฟังความคิดเห็นในภาพรวม และเข้าถึงปัญหาทุกเรื่องภายในสถานศึกษา สนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานของความถูกต้องเหมาะสม ขาดการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะตาม มาตรฐานตำแหน่ง ควรมีการจัดการ อบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษายังขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เตรียมรับมือกับสถานการณ์โรคระบาดในปัจจุบันกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนใช้คำที่เข้าใจยากเกินไปไม่มีการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน สื่อการเรียนการสอนและขาดการปรับสื่อการเรียนรู้ และ สื่อเทคโนโลยีให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่านี้ยังให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนและการใช้สื่อและเทคนิคการสอนที่หลากหลายการสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการคิด ในรูปแบบของค่ายวิทยาศาสตร์ สะเต็มศึกษา เน้นการใช้สื่อ และเทคโนโลยี ในการเรียนการสอน ยังได้รับการสนับสนุนไม่มากพอเท่าที่ควร

โอกาส

มีการสนับสนุนงบประมาณจากมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ในการจัดซื้อสื่อ อุปกรณ์ จัดการเรียนการสอนในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและมีการกำกับติดตามผลของการใช่สื่อเทคโนโลยีจากทางมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์และยังได้รับสื่อเทคโนโลยีต่างจากองค์กรจากภายนอกจากทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่เสมอทำให้มีอุปกรณ์สื่อและเทคโนโลยีที่พร้อมพอสมควรในการที่จะทำสื่อเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

อุปสรรค

เนื่องจากโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ อำแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลค่อนข้างจะมีปัญหาในเรื่องของสัญญาณอินเตอร์เน็ตไม่เสถียรอีกทั้งกระแสไฟฟ้าตกและขัดข้องบ่อยทำให้อุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีต่างๆเกิดการชำรุดเสียหายไวกว่าปกติ โดยที่โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลมีอุปสรรคในเรื่องของการขนส่งสื่อเทคโนโลยีต่างๆเกิดภาระในการใช่จ่ายในเรื่องของค่าขนส่งที่มีราคาค่อนข้างสูงกว่าพื้นที่ปกติ

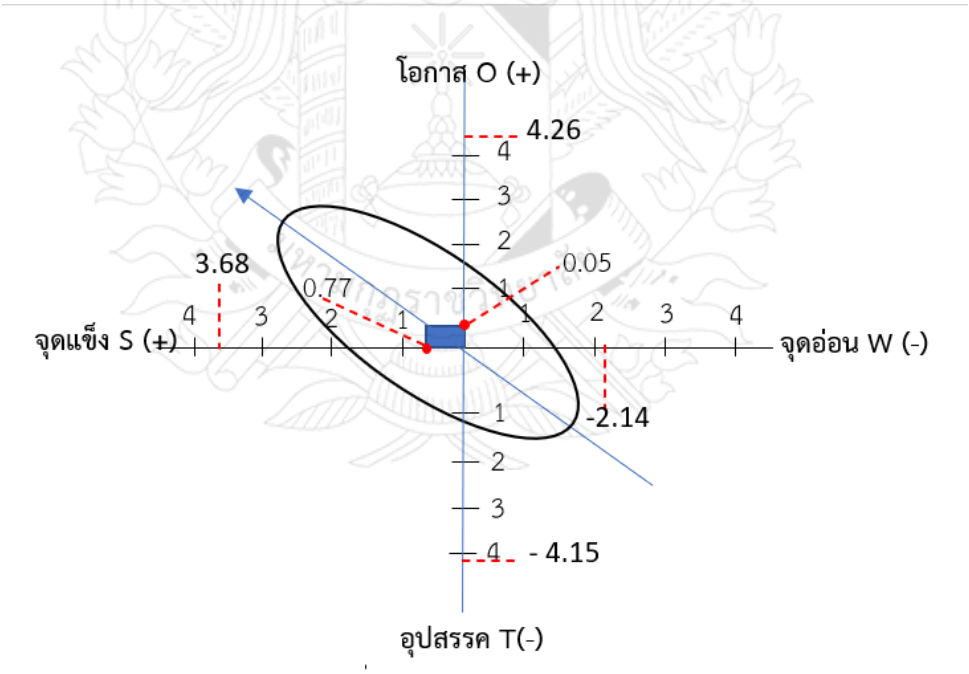
จากการวิเคราะห์ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นตารางที่ 4.1 – 4.2 และแผนภูมิที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางผลวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ครูและบุคลาการทางการศึกส่วนใหญ่มีช่วงอายุน้อยพร้อมที่จะรับการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 2. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานในกลุ่มงานต่าง ๆ 3. สถานศึกษามีความพร้อมด้านสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อมได้ที่เอื้อมอำนวยต่อการเรียนรู้เป็นอย่างดี มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. มีโครงสร้างการบริหารงานและการจัดการที่ชัดเจนเป็นระบบ ใช้เทคนิคการประชุมที่หลากหลายวิธี เพื่อร่วมระดมความคิดในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนแผนปฏิบัติการประจำปี และนำผลจากการปฏิบัติงานมาพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี 5. ครูมีการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง บูรณาการสอนเน้นประสบการณ์จริงจากการดำเนินชีวิตประจำให้มากที่สุด สอนสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวมากที่สุด	1. ครูขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองโรงเรียนยังไม่เป็นระบบระเบียบการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือในการทำงานในสถานศึกษายังทำงานไม่เป็นทีมเท่าที่ควร 2. การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตาม มาตรฐานตำแหน่ง จัดอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา มีการส่งเสริมไม่มากพอเท่าที่ควร 3. ครูยังขาดการให้ความสำคัญทำวิจัยในชั้นเรียน หาความรู้เพิ่มเติมในด้านการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ 4. ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนยังมากพอเท่าที่ควร 5. ขาดการปรับสื่อการเรียนรู้ และ สื่อเทคโนโลยีให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่านี้ยังให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนและการใช้สื่อและเทคนิคการสอนที่หลากหลายการสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการคิด

ตารางที่ 4.2 ตารางผลวิเคราะห์ โอกาส และ อุปสรรค

โอกาส	อุปสรรค
1. มีการสนับสนุนงบประมาณจากมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระบรมราชูปถัมภ์ในการจัดซื้อสื่อ อุปกรณ์ จัดการเรียนการสอนในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง 2. ได้รับสื่อเทคโนโลยีต่างจากองค์กรจากภายนอกจากทั้งภาครัฐและเอกชน 3. สถานศึกษาได้เปิดหลักสูตรการเรียนด้านสายอาชีพ สุนทรีภาพดนตรี กีฬา เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดของตนเอง 4. ยังมีเปิดหลักสูตรทวิศึกษา ได้ทำ MOU กับวิทยาลัยการอาชีพจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ทางวิทยาลัย ได้มีการสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ	1. ปัญหาในเรื่องของสัญญาณอินเตอร์เน็ตไม่เสถียรอีกทั้งกระแสไฟฟ้าตกและขัดข้องบ่อยทำให้อุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีต่างๆเกิดการชำรุดเสียหายไวกว่าปกติ 2. เรื่องของการขนส่งสื่อเทคโนโลยีต่างๆเกิดภาระในการใช่จ่ายในเรื่องของค่าขนส่งที่มีราคาค่อนข้างสูงกว่าพื้นที่ปกติ



ภาพที่ 4.1 แผนภูมิกลยุทธ์เชิงรุก

จากแผนภูมิ พบว่าตำแหน่งกลยุทธ์ คือกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategies) ซึ่งเป็นการใช้จุดแข็งไปช่วงชิงโอกาสเนื่องจากมีปัจจัยภายนอกเอื้อและ ปัจจัยภายในเด่น โดยตำแหน่งกลยุทธ์รูปแบบนี้เรียกว่า SO

4.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

1. ผลการศึกษาการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับด้านบริหารงานการเรียนการสอนออนไลน์ โดยสนทนากลุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนต่อไปนี้

การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับด้านทางการบริหารสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่การใช้รูปแบบ PDCA MODEL ซึ่งมี 4 ขั้นตอน เมื่อวันพุธที่ 27 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 เวลา 08.00 - 09.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มละ 3 คน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร 2 คน กลุ่มครูและบุคลากร 6 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3 รูป/คน รวมทั้งหมด 11 รูป/คน เพื่อร่วมวิพากษ์วิจารณ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ตามประเด็นคำถามในคู่มือการจัดสนทนากลุ่ม

จากการวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีถือเป็นนโยบายที่สำคัญ เพื่อพัฒนาการจัดเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีของครูให้มีคุณภาพให้เข้ากับการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน โดยนำข้อมูลการบริหารสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารด้วยรูปแบบ PDCA MODEL ผลการสนทนากลุ่มได้มีแนวทางดังต่อไปนี้

1. แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันและการพัฒนาบุคลากรครูในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนนั้นมีความสำคัญเป็นเรื่องที่จำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการจัดกาเรียนการสอนในยุคปัจจุบันและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนนั้นครูจะต้องถ่ายทอดความรู้สู่นักเรียนโดยการใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นตัวกลางให้นักเรียนได้เข้าใจในเนื้อหาในรายวิชานั้นด้วยฉนั้นการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนจะต้องออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาในรายวิชาเพื่อจะให้บรรลุกับวัตถุประสงค์รายวิชาและตัวชี้วัดการเรียนรู้ที่วางไว้ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของการสนทนากลุ่ม ประกอบผลการวิจัยดังนี้

“...เป็นงานวิจัยที่ดี เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...เป็นการพัฒนาบุคคลากรให้มีความเข้าในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...เห็นด้วยกับผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น แต่อยากจะฝากว่าถ้าเราจะใช้เทคโนโลยีจะทำเช่นไรให้การปฏิบัติและพัฒนา ครูถ่ายทอดสู่นักเรียนโดยที่ นักเรียนจะได้เข้าใจในเนื้อหาวิชาเรียนนั้นด้วย...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...เห็นด้วย ฝากว่าในการจัดการเรียนสอนโดยใช้เทคโนโลยีการออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อในรายวิชานั้นด้วย...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

2. แนวทางการสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการวางแผน (Plan)

การวางแผนงานในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนนั้นจะต้องมีการวางแผนงานโดยฝ่ายบริหารต้องมีการกำหนดนโยบายประชุมวางแผนงานรวมถึงการวัดผลประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรครูเป็นรายบุคคลว่ามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด และมีการแยกกลุ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรออกเป็นกลุ่มความสามารถและจะต้องมีการกำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้ชัดเจนและมีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องรวมการช่วยเหลือและการประเมินผลกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของการสนทนากลุ่ม ประกอบผลการวิจัยดังนี้

“...การวางแผนงานในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีการกำหนดนโยบายว่างแผนมีการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาครู... ” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...ควรมีการวัดความรู้ความสามารถของครูผู้สอนก่อนในด้านระดับของครูแต่ละท่านด้วยคือแยกเป็นกลุ่ม ระดับจำมาใช้ ระดับมีทักษะในการใช้ และการประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาสมรรถนะครูในกรใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...ปกติโรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดความต่อเนื่องและการวางแผนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือกับติดตามอย่างต่อเนื่อง... ” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

3. แนวทางด้านการดำเนินการ (DO) แนวทางการพัฒนาสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

การดำเนินการในการพัฒนาครูให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และต้องมีการเตรียมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเตรียมทรัพยากรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานให้ครบพร้อมตามแผนที่วางไว้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน พร้อมกับดำเนินการประเมินระดับความรู้ของครูผู้สอนก่อนว่ามีความรู้อยู่ในระดับไหน เพื่อจัดกลุ่มระดับความรู้ออกเป็นกลุ่มๆเพื่องายต่อการดำเนินการพัฒนาครูต่อไป ร่วมถึงการดำเนิดการจัดหาหลักสูตร และ วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระดับความรู้ของครูแต่ละบุคคลจากนั้นดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนตามแผนที่ได้กำหนด ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของการสนทนากลุ่ม ประกอบผลการวิจัยดังนี้

“...เห็นด้วยก่อนที่จะดำเนินงานควรจะมีการเตรียมความพร้อมรวมถึงการเตรียมทรัพยากรณ์ในการดำเนินงานถ้าไม่มีการเตรียมการไว้อาจทำให้การดำเนินงานนั้นเกิดความล่าช้าและทำการทำงานไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...จะต้องมีการประเมินระดับความรู้ของครูผู้สอนก่อนว่ามีความรู้อยู่ในระดับไหน เพื่อจัดกลุ่มระดับความความรู้ออกเป็นกลุ่มๆเพื่องานต่อการดำเนินการพัฒนาครูต่อไป...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...ต้องมีดำเนินการจัดหาหลักสูตรที่สอดคล้องกับระดับความรู้ของครูรวมถึงดำเนินการจัดหา วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้สามารถ ในการให้ความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

4. แนวทางด้านการกำกับติดตาม (Check) การพัฒนาของครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

หลังจากที่เริ่มดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีสักระยะต้องเริ่มทำการตรวจสอบความคืบหน้าของสิ่งที่เราได้ลงมือปฏิบัติไปนั้นว่าเป็นไปตามแผนงานหรือไม่ ซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกได้ก็คือตัวชี้วัดที่เรากำหนดไว้นั่นเอง ถ้าจุดที่เราตรวจสอบได้ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่เราตั้งไว้หรือดีกว่าแสดงว่าวิธีการที่เราเลือกใช้นั้นยังคงถูกต้อง แต่ถ้าตรวจสอบออกมาแล้วผลปรากฏว่า

ต่ำกว่าตัวชี้วัดที่ตั้ง ถือเป็นสัญญาณเตือนว่ามีความผิดปกติบางอย่างเกี่ยวกับแผนงานหรือวิธีการที่เรากำหนดไว้ในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของการสนทนากลุ่ม ประกอบผลการวิจัยดังนี้

"...เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาครูแล้วในช่วงระยะหนึ่งแล้วควรจะมีการกำกับติดตามว่าครูผู้สอนมีการพัฒนาสมรรถนะมากน้องเพียงใดและคาดว่าจะได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ว่างไว้หรือไม่..." (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

"...การกำกับติดตามเป็นระยะเพราะจะได้ทราบถึงการพัฒนาครูผู้สอนและได้ได้รู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานในการพัฒนาครูผู้สอนว่าได้เกิดปัญหาอย่างไรและจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร..." (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

"...ถ้าเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในช่วงในการดำเนิดงานควรเร่งแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีเพราะถ้าปล่อยปัญหาเกิดขึ้นอาจทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ได้ว่างแผนไว้..." (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

5. แนวทางด้านวัดผลและประเมิน (Act / Action) ผลการพัฒนาสมรรถนะครูในใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

การวัดและการประเมินได้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมและสถานการณ์เกือบทุกชนิด การวัดผลเป็นกระบวนการเชิงปริมาณหรือ การกำหนดตัวเลขให้กับสิ่งที่ปฏิบัติ การให้คะแนนจึงเป็นตัวเลขที่อธิบายถึงความสามารถในการปฏิบัติการประเมินเป็นกระบวนการเก็บรวบรวม สังเคราะห์และ ตีความข้อมูลเพื่อการตัดสินผลโดยใช้กิจกรรมต่างๆ เช่นเดี่ยวกันกับการพัฒนาสมรรถนะครูในใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พอมีการพัฒนาสมรรถนะครูในใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนแล้วจะต้องมีการประเมินผลในการใช้สื่อเทคโนโลยีว่าการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูนั้นเกิดประสิทธิภาพแบบไหนอย่างไรและควรมีการสนับสนุนกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการหรือทรัพยากรบางอย่างเพื่อทำให้ผลลัพธ์กลับมา อยู่ในแผนงานหรือเส้นทางสู่เป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในครั้งแรก ซึ่งกระบวนการปรับปรุงเริ่มจากการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่เราวางแผนหรือกำหนดไว้ ว่าเกิดจากองค์ประกอบหรือปัจจัยภายใน/ภายนอกใดบ้าง แล้วจึงมากำหนดมาตรการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของการสนทนากลุ่ม ประกอบผลการวิจัยดังนี้

"...พอมีการพัฒนาสมรรถนะครูในใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนแล้วจะต้องมีการประเมินผลในการใช้สื่อเทคโนโลยีว่าการใช้สื่อการเรียนการสอนของครูนั้นเกิดประสิทธิภาพแบบไหนอย่างไรและควรมีการสนับสนุนกำกับติดตาม..." (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...เห็นด้วยกับการประเมินผลการพัฒนาครู นอกจากจะประเมินผลครูผู้สอนว่ามีการพัฒนาความรู้มากน้อยเพียงใดแล้วจะต้องมีการประเมินตัวสื่อเทคโนโลยีที่ครูได้สร้างหรือค้นหามาด้วยว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหาและตัวชี้วัดหรือไม่...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

“...เห็นด้วยเมื่อพบปัญหาที่เกิดจากตัวครูผู้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนหรือพบปัญหาในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ไม่สามารถสื่อความรู้ให้กับตัวนักเรียนได้ให้ครูผู้สอนเร่งปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสื่อนั้นโดยทันที...” (การสนทนากลุ่ม, 27 กรกฎาคม 2565)

การพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนนั้นจะมีปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอยู่ 3 ข้อ 1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและขอบข่ายงานให้ชัดเจนในการพัฒนาครูอย่างเป็นขั้นตอนทั้งระบบและเน้นการทำงานเป็นทีม 2) ผู้บริหาร ควรส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ ให้ครูสามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้ตรงกับความต้องการของครู และตรงกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน 3) ครูจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้งานเทคโนโลยี ตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะครู Competency – Based Learning: CBL และมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ

สรุปการวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มโดยใช้รูปแบบการบริหารด้วย PDCA MODEL 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนงาน และ กำหนดวิธีการ (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการดำเนิดงาน พัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ว่ามีทิศทางหรือวิธีการใดที่จะดำเนินการพัฒนาอย่างเร่งด่วนสิ่งที่ต้องทำโดยเรียงตามลำดับความสำคัญ รายละเอียดขั้นตอน ปัจจัยต่างๆที่ต้องใช้ ระยะเวลาเริ่ม-สิ้นสุด บุคคลหรือทีมงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน และที่สำคัญที่สุดคือ ตัวชี้วัดผล (KPI) เนื่องจากแผนงานหมายถึง เราจะเดินทางไปสถานที่นั้นด้วยวิธีไหน ไปถึงเมื่อไหร่ ดังนั้น ตัวชี้วัดจึงเป็นตัวที่จะคอยบอกว่าวิธีการที่เราเลือกใช้นั้นถูกต้องหรือไม่ เร็ว-ช้าอย่างไร ทรัพยากรที่ใช้ไปเป็นไปตามแผนหรือเกินกว่าที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้ปรับแผนหรือวิธีได้อย่างทันท่วงที 2) ขั้นการลงมือปฏิบัติ (Do) เป็นการลงมือในการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เช่นการบริหารเวลาในการดำเนินงาน ประชุมเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน การมอบหมายงานเพื่อแบ่งเบาภาระ เป็นต้น 3) ขั้นการตรวจสอบ (Check) หลังจากที่เริ่มดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถะครูในการใช้เทคโนโลยีสักระยะ ต้องเริ่มทำการตรวจสอบความคืบหน้าของสิ่งที่เราได้ลงมือปฏิบัติไปนั้นว่าเป็นไปตามแผนงานหรือไม่ ซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกได้ก็คือตัวชี้วัดที่เรากำหนดไว้นั่นเอง ถ้าจุดที่เราตรวจสอบได้ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่เราตั้งไว้หรือดีกว่าแสดงว่าวิธีการที่เราเลือกใช้นั้นยังคงถูกต้อง แต่ถ้าตรวจสอบออกมาแล้วผลปรากฏว่าต่ำกว่าตัวชี้วัดที่ตั้ง ถือเป็นสัญญาณเตือนว่ามีความผิดปกติบางอย่างเกี่ยวกับแผนงานหรือวิธีการที่เรากำหนดไว้ในตอนแรก 4) ขั้นการปรับปรุง (Act / Action) ขั้นตอนนี้คือการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการหรือทรัพยากรบางอย่างเพื่อทำให้ผลลัพธ์กลับมาอยู่ในแผนงานหรือ

เส้นทางสู่เป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในครั้งแรก ซึ่งกระบวนการปรับปรุงเริ่มจากการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่เราวางแผนหรือกำหนดไว้ ว่าเกิดจากองค์ประกอบหรือปัจจัยภายใน/ภายนอกใดบ้าง แล้วจึงมากำหนดมาตรการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป

4.3 สรุปผลการศึกษา

จากการสังเคราะห์แนวทางที่ได้จากการสนทนากลุ่มแล้ว โดยกำหนดโครงการ กิจกรรม แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. โครงพัฒนาศักภาพครูและบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
   - กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน
   - กิจกรรมการสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี
   - กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรียนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
   - กิจกรรมอบรมวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
2. โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ
   - กิจกรรมอบรมการวิจัยวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
   - กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
   - กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
   - กิจกรรมศึกษาดูงานภายนอก

สรุปแนวทางการบริหารสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

การนำรูปแบบการบริหารด้วย PDCA MODEL เพื่อดำเนินการศึกษาแนวทางการบริหารงานสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถะครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษาการบริหารงานสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นการส่งเสริมพัฒนาที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรณ์บุคคล จากการดำเนินงานโครงการสนองแนวทางการพัฒนาในอนาคตจากผลการประเมินตนเองในสถานศึกษารวมทั้งโครงการ/กิจกรรมอื่นเพื่อพัฒนาดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นกระบวนการเรียน

การสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำกรณีศึกษา เป็นต้น โดยกิจกรรมที่นำมาใช้ควรช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร/นำเสนอ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมบทบาทของผู้เรียนนอกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกันด้วย ผู้สอนควรลดบทบาทในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนในลักษณะการบรรยายลงและเพิ่มบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน กำหนดค่าเป้าหมายของมาตรฐานเป็นรายปี จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 3 ปี ในแผนมีกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่สนองการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นำโครงการไปดำเนินอย่างเป็นระบบบริหารคุณภาพ จัดทำสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการประกันคุณภาพการศึกษา มีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นระยะจัดประเมินโครงการเมื่อสิ้นปีการศึกษา แล้วสรุปผลการประเมินเป็นรายมาตรฐาน จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา นำผลการดำเนินงานในรายงานไปปรับปรุงการจัดทำโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาต่อไปอย่างต่อเนื่องต่อไปการศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยรูปแบบ PDCA MODEL ทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาตนเองในการสร้างและการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีมาทำการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อจะพัฒนาผู้เรียน ให้มีความเข้าใจเนื้อหาในรายวิชามากขึ้น และเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายยิ่งขึ้น และเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแนวทางการบริหารสมรรถนะครูในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากตัวอย่าง 10 คน และการสนทนากลุ่มจากกลุ่มเป้าหมาย 11 คน สรุปผลดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ โดยขอบข่ายของแนวคิดบริหารเกี่ยวกับรูปแบบ PDCA MODEL คือ การวางแผนงาน และ กำหนดวิธีการ (Planning) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) การพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนนั้นจะมีปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอยู่ 3 ข้อ 1) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและขอบข่ายงานให้ชัดเจนในการพัฒนาครูอย่างเป็นขั้นตอนทั้งระบบและเน้นการทำงานเป็นทีม 2) ผู้บริหาร ควรส่งเสริม สร้างแรงจูงใจ ให้ครูสามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้ตรงกับความต้องการของครู และตรงกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน 3) ครูจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้งานเทคโนโลยี ตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะครู Competency – Based Learning : CBL และมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ

2. สรุปผลการวิเคราะห์ผลของการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูในด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1. มีการวางแผนงานและวิธีดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เช่นมีการประชุมร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่างๆ คณะครูและผู้บริหารได้จัดการวางแผนงานร่วมกัน 2. ดำเนินการตามแผนการที่ได้วางแผนไว้ตามแผนงานที่ได้วางไว้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีการแบ่งหน้าที่และภาระงานในฝ่ายต่างๆตามที่ได้วางแผนไว้ เช่นการดำเนิดการจัดทำโครงการงบประมาณต่างๆ รวมถึงการจัดเตรียมหลักสูตร และวัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ร่วมถึงการหาและการจัดเตรียมสถานที่ในการพัฒนาสมรรถะครูเป็นต้น 3. หลังจามีดำเนินงานไปสักระยะ ต้องมีการตรวจสอยความคืบหน้าในการดำเนินงาน มีการตรวจสอบความคืบหน้าในการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานหรือไม่ ซึ่งสิ่งที่จะบ่งบอกได้ก็คือตัวชี้วัดที่เรากำหนด

ไว้นั่นเอง ถ้าจุดที่เราตรวจสอบได้ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่เราตั้งไว้หรือดีกว่าแสดงว่าวิธีการที่เราเลือกใช้นั้นยังคงถูกต้อง แต่ถ้าตรวจสอบออกมาแล้วผลปรากฏว่าต่ำกว่าตัวชี้วัดที่ตั้ง ถือเป็นสัญญาณเตือนว่ามีความผิดปกติบางอย่างเกี่ยวกับแผนงานหรือวิธีการที่เรากำหนดไว้ในตอนแรก 4. มีการวัดและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนรามถึง การปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการหรือทรัพยากรบางอย่างเพื่อทำให้ผลลัพธ์กลับมาอยู่ในแผนงานหรือเส้นทางสู่เป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในครั้งแรก ซึ่งกระบวนการปรับปรุงเริ่มจากการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่เราวางแผนหรือกำหนดไว้ ว่าเกิดจากองค์ประกอบหรือปัจจัยภายใน/ภายนอกใดบ้าง แล้วจึงมากำหนดมาตรการแก้ไข ปรับปรุงต่อไป

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยเพื่อการอภิปรายดังนี้

5.2.1 ปัญหาด้านบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านบุคลากรในการบริหารจัดการมีจุดอ่อนที่พบดังนี้ 1) ด้านบุคลากรบุคลากรไม่มีความถนัดในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจการออกแบบสื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีหลากหลายรูปแบบ และแนวคิดที่สามารถเลือกใช้ได้หรือนำมาออกแบบสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง ทั้งยังต้องปฏิบัติงานอื่นอีกหลายด้าน ทำให้ปฏิบัติการสอนได้ไม่เต็มที่ 2) ด้านการวางแผนที่จะส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูด้านใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ขาดการวางแผนและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร จิตอารีย์ (2549) ที่พบปัญหาด้านบุคลากรมเช่นเดียวกัน โดยเป็นการ ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอ ยังไม่เข้าใจการดำเนินงานและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบโครงการขาดการประสานงานกับชุมชนและเผยแพร่การใช้แหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชน นอกจากนี้งานวิจัยของ อรรถพล เชาวน์ประยูร (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการจัดทำแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ตามหลักสูตรและแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และสอดคล้องชวนพิศ พร้อมสุข (2559, หน้า 66) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโรงเรียน เทศบาล 1 (พะเยาประชานุกูล) อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ด้านการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ควรมีการวางแผนพัฒนาครูให้มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญให้เต็มศักยภาพ การใช้สื่ออุปกรณ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาทักษะการสอนและ

ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียน มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลาย จัดหาหรือสร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดให้ครูมีเวลาปฏิบัติงานด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการใฝ่รู้ จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ทั้งที่เป็นเทคโนโลยีและสื่ออื่นๆ ให้พร้อมและกระตุ้นให้ครูใช้ประโยชน์จากสื่อเหล่านี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการ คิดวิเคราะห์ของนักเรียน และสอดคล้องกับ กัลยากร น้อยพญา (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารการใช้ แหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุน การจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็คกี้ฮิทค็อก) อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารใช้แหล่งเรียนรู้พบว่า โรงเรียนไม่มีการ วางแผนกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจไม่ชัดเจน และไม่ตรงกัน งบประมาณไม่เพียงพอ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อยกว่าที่ควรจะเป็น การกำหนด หน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง การติดตามประเมินผลไม่ต่อเนื่อง ทั้งขาดการสร้างขวัญกำลังใจครูผู้สอน มีการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรท้องถิ่น นโยบายไม่ชัดเจน ขาดการกำหนดเป้าหมายในการใช้แหล่งเรียนรู้ครูผู้สอนทำงานไม่ต่อเนื่อง งบประมาณในส่วน ค่าตอบแทนใช้สอยแก่วิทยากร บุคคลภายนอกไม่เพียงพอ แนวทางการบริหารการใช้แหล่งเรียนรู้ได้ ให้ข้อเสนอแนะว่า กำหนดแผนการปฏิบัติการ / โครงการให้ชัดเจน วางแผนการจัดสรรงบประมาณ ประชาสัมพันธ์การใช้แหล่งเรียนรู้ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการตรวจสอบและประเมินผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำแผนปฏิบัติการ / โครงการ โดยยึดนโยบาย จากผลการวิจัยครั้งนี้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า ปัญหาบุคคากรในสถานศึกษาถ้ากลายเป็นจุดอ่อนแล้ว ก็จะทำให้ระบบการบริหารของโรงเรียนส่วนอื่น ๆ ลดประสิทธิภาพลงไปด้วย

5.2.2 ด้านแนวทางการพัฒนาบุคคลกร

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีแนวทางแก้ปัญหาดั่งต่อไปนี้ 1.โครงการพัฒนาศักภาพครูและบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเรียนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ กิจกรรมอบรมวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 2.โครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆดังนี้ กิจกรรมอบรมการวิจัยวิจัยในชั้นเรียน การสร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการทำวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) และการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการวัดและประเมินผลสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน แนวทางดังกล่าวควรที่ผู้บริหารจะได้นำขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหาดั่งข้างต้นไปพิจารณาและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมต่อไป ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพวรรณ คำดี และคณะ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐาน

วิชาชีพครูทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับ มาก จากงานวิจัยดังกล่าวเป็นของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องการให้เกิดการพัฒนา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ การศึกษา ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2556) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบ คือ 1.ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning) 2.ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3.ความสามารถในการคิด (Thinking) 4.ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership) 5.สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของการพัฒนาด้านบุคลากรเป็นการเฉพาะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกพร ไตรรัตน์มณีโชติ (2555) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 จังหวัดสงขลา พบว่า ควรมีการปฏิบัติกิจกรรทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่อยู่เสมอขณะที่ โชติ แย้มแสง (2557) ศึกษาเรื่องสาระความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า ลักษณะผู้ประกอบวิชาชีพครูที่มีเพศอายุวุฒิการศึกษา เกรดเฉลี่ยระดับชั้นที่สอน โรงเรียนสังกัดที่แตกต่างกัน มีสาระความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการการพัฒนานี้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ เป็นแนวทางที่สอดคล้องต้องกันเพื่อเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้พัฒนาต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานตามแผน และนโยบายอย่างเคร่งครัด

2) ควรมีการจัดทำโครงการ / กิจกรรม เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ที่หลากหลาย เพิ่มมากขึ้น

3) ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดซื้ออุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยี

4) ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ให้มีประสิทธิภาพ และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5) ควรมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

6) ควรมีการเผยแพร่ผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สู่ชุมชน และนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จัดทำโครงการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดซื้ออุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยี

2) จัดหาสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการบริหารแนวทางในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน

3) จัดอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพของบุคลากรในด้านต่างๆ

4) ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน บริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) แต่งตั้งผู้นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

6) จัดแสดง หรือเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลงาน ประสบการณ์ ที่ได้จากการใช้และพัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์ และนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกลุ่มโรงเรียนในกลุ่มภาคีเครือข่ายในการบริหารสมรรถะครูด้านจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31

2) ควรวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3) ควรวิจัยเรื่อง การบริหารแนวทางจัดการแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอดิสัน.

_____. (2540). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนชม.

เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2556). *หน่วยที่ 2 วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ในประมวลสาระชุดวิชา 23721 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 1-5. น. 2-15 ถึง 2-118).* นนทบุรี : สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัย.* เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ครองช่าง.

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการสารสนเทศเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : ธรรกมลการพิมพ์ ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156 ง ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2556. หน้า 43-47 : ราชกิจจานุเบกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) เซนเตอร์ดิสคัฟเวอรี่.

ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทวีศักดิ์ นพเกสร. (2548). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 2.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครราชศรีมา : โชคเจริญมาเก็ตติ้ง.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวสัดิ์. (2548). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน* : (Core competency). ชลบุรี : มหาลัยบูรพา.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเปนครูไทย.* กรุงเทพฯ : ก.พลทิพย 1996.

นัทธีรัตน์ พีระพันธุ์. (2561). *งานวิจัยเรื่องการกำหนดกรอบสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดไอคอนพริ้นติ้ง.

นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร. (2544). *การพัฒนาองค์กรชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี : คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

_____. (2544). *SWOT : การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจชุมชน*. อุบลราชธานี : คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล. (2543). *การออกแบบการวิจัย.* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2545). *วิจัยในชั้นเรียน* : หลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2545. เพรส โพรดักส์. 2536.

ไพโรจน์ คชชา. (2544). *คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ : มปท.

มนตรี ดวงจิโน. (2546). *เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา.* ปตตานี : เพื่อนคอม.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2552). *ออกแบบเครื่องมือวิจัย.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุคสพับลิเคชันส.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). *การจัดการคุณภาพ : จาก TQC ถึง TQM, ISO9000 และการประกันคุณภาพ.* กรุงเทพฯ : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไลวรรณ สุขป้อม. (2561). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู 2549-2551*, นครปฐม. มปท.

_____. (2563). การพัฒนาคุณภาพครู และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาตะวันออก. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *งานและพลังงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* ในบทที่ 8 เครื่องมือวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล. อุดรธานี : อักษรศิลป์ การพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. (2538). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). *ม่งสู่คุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

สัลยุทธ์ สว่างบรรณ. (2552). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น 14.

สำนักกงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแหงชาติ. (2543). *รายงานการเสวนาทางวิชาการ มิติใหม่ของการประเมินผล : การเรียนที่เนนผู้เรียนเปนศูนยกลาง.*กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). *แนวทางการพัฒนาศกยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอรพริ้นท จำกัด (มหาชน).

_____. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอรพริ้นท จำกัด (มหาชน).

สุชาติ ทิพวงค์. (2551). *การพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน* โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีฐาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.

สุนทร พูนพิพัฒน์. (2540). *ระบบการบริหารคุณภาพ.* กรุงเทพฯ : เอมพันธ์.

สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2553). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

อานนท์ ศักดิ์วรวชิญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency*: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

กาญจนา อินทร์แก้ว. (2561). *ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาความรู้ทักษะและคุณลักษณะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูผู้สอนคอมพิวเตอร์กรณีศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13.

จิตรนันท์ ศรีเจริญ. (2550). *วิจัยเรื่อง การสร้างนวัตกรรม E-Learning เรื่องระเบียบวิธีวิจัย และโปรแกรมประยุกต์ทางด้านสถิติและวิจัย.*

ทองอยู่ เตียงสกุล. (2550). *สภาพและความต้องการใช้แหล่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิติวุฒิ ทองศิริอุบล.(2551).*การพัฒนาบุคลากรด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนโรงเรียนหนองแวฮี อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี.*การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยสารคาม.

ประพันธ์ ด้วงอินทร์. (2545). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2556). *วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เรขา อินทรกำแหง. (2552). *การพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิชา 150203 สุนทรียภาพของชีวิตทางด้านนาฏศิลป์*. คณะมนุษศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วัชลิต แก่นสุวรรณ. (2545). *แบบจำลองศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัด มูลนิธิแห่งสภาคริสต จักรในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุขขี ดีสงคราม. (2541). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 10*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุชาติ วัฒนชัย และคณะ. (2550). *วิจัยเรื่อง การออกแบบและพัฒนานวัตกรรมการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิด*. รายงานการวิจัย โครงการวิจัยประเภทอุดหนุนทั่วไป. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

องอาจ แสงมาโนช. (2553). *สภาพปัญหารการใช้แหล่งเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรุณ จันทวงษ์. (2545). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการเรียนการสอนครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

3) บทความในวารสาร

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2562). การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ. นนทบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* ปีที 12 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - มิ.ย.), 21.

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2549). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติ : สมรรถนะหลัก (Core competency). *วารสารการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยบูรพา. 36-46.

ปรีดี โชติช่วง. (2539). *SWOT กุญแจการวิเคราะห์งาน. วารสารพัฒนาชุมชน*, 35(6), 14-19.

พีระวัตร จันทกูล และฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2560). “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.* ปีที่ 19, (กรกฎาคม – กันยายน). 225-226.

4) บทความจากเว็บไซต์

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2565. เข้าถึงได้จาก http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/ 2011/01/ aboutcompetency.pdf.

5) เอกสารอื่นๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน : การวิจัยปฏิบัติการของครู.* เอกสารประกอบการบรรยาย ระหว่างวันที่ 6 – 8 สิงหาคม 2545 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรณ์มนุษย์.* เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องสมรรถนะของข้าราชการ.กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

2. ภาษาอังกฤษ

Baral,S., Uprety, S. & Lamichhane, B. (2016). *Focus group discussion*. Retrieved from https://www.herd.org.np/uploads/frontend/Publications/PublicationsAttachments1/1485497050- Focus%20Group%20Discussion_0.pdf.

Carroll, John B. 1963. "A Model of School Learning," Teacher College Record. 64 (May), 723-733.

Eisner, E.W. (1976). *Educational connoisseurship and criticism: their form and functionsin educational evaluation*. Journal of Aesthetic Education,10 (3/4) Bicentennial Issue. pp.135-150

Escalada, M. & Heng, K.L. (2014). *Focus group diseussion*. Retrieved from https://www.researchgate.net/plublication/242589494.

Goodstein et al. (1993). Source: https://sites.google.com/site/winaik103/263-611/swot-analysisJohn.

Hitoshi, Kume. (1996). *TQM Promotion Guide Book*. Japanese Standards Association, Tokyo.

Hutanuwatr, H. (1998). *Strategy for Mulation Through SWOT Analysis* : A Cas Study Kerlinger, Fred. N., and Lee, H. B. (2000). Foundations of Behavioral Research. 4th ed.Singapore: Thomson Learning.

Liamputtong, P. (2011). *Focus group methodology : Principle and practice*. Thousand Oask: SAGE Publications.

McClelland, David C. (1999). (Online). "Identifying Competencies with Behavioral-event interviews". Psychological Science, 9(5). [Retrieved December 11, 2005]. fromwww.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm.

M. Bryson. (1995). *Strategic Planning for Public a Nonprofit Organization* : A Guide to StrengtheningOrganization Achievement. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Merriam, Sharan. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Milliken, F. J., & Vollrath, D. A. (1991). *Strategic decision-making tasks and group effectiveness*: Insights from theory and research on small group performance. Human Relations, 44(12), 1229–1253.

Morgan, D. L. (1998) The focus group guidebook. California: Sage Publications. Nyumba,T.O.,

Wilson K.,Derrick, C. J. & Mukherjee N. (2018). *The use of focus group discussion methodology*: Insights from two decades of application in conservation. Methods in Ecology and Evolution, 9: 20-32. DOI: 10.1111/2041-210X.12860.

Nyumba,T.O., Wilson K.,Derrick, C. J. & Mukherjee N. (2018). *The use of focus group discussion methodology* : Insights from two decades of application in conservation. Methods in Ecology and Evolution, 9: 20-32. DOI: 10.1111/2041- 210X.12860.

Seels, B.B. , & Richey, R.C. (1994). *Instructional Technology: The Definition and Domains of Field*. Washington D.C.: Association for Educational Communications and Technology.

Van Dalen, D. B. (1979). *Understanding Educational Research: An Introduction. 4th ed*. New York: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ สนทนากลุ่ม (Focus Group)
งานวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน กับองค์การของครูในโรงเรียนหางดงสังฆราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่"

วันที่ 21 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2565

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล-ฉายา	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	พระมหาอินสอน คุณวุฒโท	ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยสะเก็ดผดุงศาสน์	
2	พระมหาพิสดาร ปิยวณฺโณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนหอปริยัติศึกษา	
3	พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.	ผู้เชี่ยวชาญ	
4	ศ.ดร.พศิน แตงจวง	ผู้เชี่ยวชาญ	
5	ดร.ชาลี ภักดี	ผู้เชี่ยวชาญ	
6	นายเกียรติ อังศุสิงห์	ครูโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา	



ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
เลขที่ ๑๐๓ ถ.พระปกเกล้า ต.พระสิงห์ อ.เมืองเชียงใหม่
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕ - ๖
โทรสาร ๐๕๓ ๘๑๔ ๗๕๒

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๔๐๕

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนกลุ่ม (Focus Group)

เจริญพร นายอดิศร แดงเรือน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๑ จังหวัดเชียงใหม่

ด้วย นายวรวุฒิ อรชุน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๓๒๐๕๔๐๔๓๒๐๓๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมีพระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) งานสารนิพนธ์ของนายวรวุฒิ อรชุน ในวันพุธที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๑ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕-๖ ต่อ ๑๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๑๖๓ **วันที่** ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เจริญพร ดร. ฉัตรชัย ศิริกุลพันธ์

ด้วย นายวรวุฒิ อรชุน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๓๒๐๕๔๐๔๓๒๐๓๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพุธที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๑ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ทางบัณฑิตวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๑๖๒ **วันที่** ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เจริญพร ดร. ชาลี ภักดี

ด้วย นายวรวุฒิ อรชุน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๓๒๐๕๔๐๔๓๒๐๓๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง **"แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพุธที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๑ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ทางบัณฑิตวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดีวิทยาเขตล้านนา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
เลขที่ ๑๐๓ ถ.พระปกเกล้า ต.พระสิงห์ อ.เมืองเชียงใหม่
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕ - ๖
โทรสาร ๐๕๓ ๘๑๙ ๗๕๒

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๔๐๖

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ การสนทนกลุ่ม (Focus Group)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๑ จังหวัดเชียงใหม่

ด้วย นายวรวุฒิ อรชุน นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๓๒๐๕๔๐๔๓๒๐๓๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง **" แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมีพระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ๑. นายวิเศษ ฟองตา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ ๒. นางสาววรรณภรณ์ ทิพย์สอน ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย ๓. นางสาวปวริศา กำวงศ์วิน ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ๔. นายอธิคม สุธรรม ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา ๕. นางสาวณัฐธนัณญา บุญถึง ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๖. นางพิกุล เหมืองคำ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ ๗.นายวีรวิชญ์ สถิตท่าผาพัฒนา ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา ๘. นายลิปปกร เหมืองคำ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และ ๙. นางสาวปัณชดา ไชยมงคล ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการงานอาชีพ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันพุธที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๑ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ทางบัณฑิตวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสัมภาษณ์

สารนิพนธ์เรื่อง แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

****

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับการทำสารนิพนธ์ของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ข้อมูลต่างๆที่ศึกษานี้เป็นการศึกษาในเชิงวิชาการ จะไม่มีผลสะท้อนกลับในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้สัมภาษณ์แต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้คำตอบในการตอบแบบสัมภาษณ์อย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ทั้งนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 สภาพการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31

1. การวางแผนงาน(Planning)

1.1 การกำหนดหรือการว่าแผนในการพัฒนาสมรรถะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่

.....

.....

.....

1.2 บุคลากรในการสอน ของสถานศึกษามีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

1.3 สื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ ห้องปฏิบัติการมีความพร้อมต่อการใช้งานและเพียงพอหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

2. การลงมือปฏิบัติ (Do)

2.1 โรงเรียนของท่านมีการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่

.....

.....

.....

2.2 โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนและการกำกับติดตามในการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมากน้องเพียงใด

.....

.....

.....

2.3 โรงเรียนของท่านมมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

3. การตรวจสอบ (Check)

3.1 โรงเรียนของท่านมีการติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นระยะๆหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

3.2 โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลความรู้ความความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนหลังจากได้รับการพัฒนาความรู้มาสักระยะ มากน้อยเพียงใด

.....

.....

4.การปรับปรุง (Act)

4.1 โรงเรียนของท่านมีการวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

4.2 โรงเรียนของท่านปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครูเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์

นายวรวุฒิ อรชุน ผู้วิจัย

แบบบันทึกสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่”

วันที่ 27 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565

สถานที่ ณ ห้องประชุมเอื้องผึ้ง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 อำเภอแม่แจ่ม จังหวังเชียงใหม่”

ผู้ดำเนินการสนทนา.....

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ชุดนี้มีความประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำแนวทางที่ได้ไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่ต่อไป
2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ด้วยประเด็นสนทนา คือ ความคิดเห็นของท่านที่มีต่อร่างแนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยการนำแนวการบริหารตามรูปแบบทฤษฎี PDCA MODEL มาเป็นกรอบคิดในการวางกรอบและขั้นตอนในการหาแนวทางการพัฒนาการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่

<u>หัวข้อการสนทนา</u>

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับงานวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31จังหวัดเชียงใหม่

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

2. การบริหารจัดการตามทฤษฎี PDCA MODEL

2.1.1.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในด้านการวางแผน (Plan) ในการพัฒนาสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

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

2.1.2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในด้านการดำเนินการ (DO) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

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

2.1.3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการกำกับติดตาม (Check) การพัฒนาของครูในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

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

2.1.4.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการวัดผลและประเมิน (Act / Action) ผลการพัฒนาสมรรถนะครูในใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

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

ลงชื่อ.....ผู้จดบันทึก

(นายวรวุฒิ อรชุน)

ภาคผนวก ง
ภาพประกอบการวิจัย

1.ภาพการสัมภาษณ์





2.ภาพการทำสนทนากลุ่ม











ภาคผนวก จ
หนังสือตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย

JRA04

ที่ อว ๘๐๖๔.๑(๔)/๒๓๓๗

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
วิทยาเขตนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ ๙๙๙ หมู่ ๖ ตำบลนครสวรรค์ออก
อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาบทความ

เรียน คุณวรวุฒิ อรชุน, พระมหาสกุล มหาวีโร และคุณชาลี ภักดี

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง “แนวทางการบริหารสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๑ จังหวัดเชียงใหม่” เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นั้น

อนึ่ง วารสารวิจยวิชาการ จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่ ๑ วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ โดยมีการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) ในรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double-blind Peer Review) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน ๓ รูป/ท่าน

บัดนี้กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาบทความดังกล่าวแล้ว เห็นควรตีพิมพ์ในวารสารวิจยวิชาการ ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๗) กองบรรณาธิการขอขอบคุณที่ท่านได้ให้เกียรติส่งบทความมาเข้าสู่กระบวนการพิจารณา และหวังว่าจะได้รับการอนุเคราะห์เช่นนี้อีกในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)
บรรณาธิการวารสารวิจยวิชาการ

ISSN ๒๙๘๕-๐๐๕๓ (Online)
โทร. ๐๙๙-๒๙๖๙๒๒๙
การเผยแพร่บทความ https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra
https://www.facebook.com/journal.jra/

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายวรวุฒิ อรชุน

วัน เดือน ปีเกิด 31 กรกฎาคม 2527

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 55/1 หมู่ที่ 5
ตำบลบ้านแป้น อำเภอเมือง
จังหวัดลำพูน 51000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 จบการศึกษาปริญญาตรี (อสบ.)
เทคโนโลยีโทรคมนาคม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
วิทยาเขตเชียงราย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน ครูสอนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 31 จังหวัดเชียงใหม่