

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทสำคัญทั้งในการพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึกอบรม กล่าวคือ ออกแบบสื่อและกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรของการเรียนการสอน การผลิตสื่อกราฟิก สื่อภาพถ่าย สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ โดยเน้นการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ การใช้สื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเปิดกว้างในการยอมรับนวัตกรรม การให้บริการโสตทัศนูปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ ทั้งการให้บริการในห้องเรียน ห้องประชุมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่ ติดตั้งควบคุมโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ และงานด้านการจัดเก็บ ดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้เสมอ การบริการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรด้านการผลิตสื่อการสอน การใช้โสตทัศนูปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ รวมถึงการวางแผน ออกแบบ พัฒนาการสอน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นตัวกลางในการเผยแพร่ข่าวสารด้านเทคโนโลยีการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ เทคนิค ระหว่างนักเทคโนโลยีการศึกษาและนักการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ด้านการผลิตและการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

นอกจากนี้นักเทคโนโลยีการศึกษายังเกี่ยวข้องกับการวิจัยและประเมินผลเกี่ยวกับสื่อการสอนและกระบวนการเรียนการสอน ศึกษาปัญหาและผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและผลิตในครั้งต่อไป สร้างผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่นำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ และออกแบบระบบการทำงานและเครื่องมือที่ใช้กับงานด้านการเรียนการสอน ระบบการศึกษา พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย รวมถึงมีบทบาทด้านการบริหาร สามารถผลิตบุคลากรและคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับงานด้านเทคโนโลยี และด้านการบริหารโครงการ วางแผนโครงการ ดำเนินโครงการ ประเมินผล รวมทั้งสามารถเลือกกิจกรรมและสื่อที่เหมาะสมในการเรียนการสอน จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน (พร้อมภักดี กัลยาศิลปิน, 2544) จากบทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาจะเห็นได้ว่านักเทคโนโลยีการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา ดังที่ AECT (Brown and Others, 1972) ได้กล่าวถึงนักเทคโนโลยีการศึกษาว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัด

การศึกษาในอนาคตขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรและแหล่งทรัพยากรที่คนกลุ่มนี้นำมาใช้ในการศึกษา

จากบทบาทหน้าที่ของนักเทคโนโลยีการศึกษาข้างต้นเป็นเหตุให้นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถทางเทคโนโลยีการศึกษา ใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ตื่นตัวอยู่เสมอต่อการเปลี่ยนแปลงต่อความก้าวหน้าทางการศึกษา และพร้อมกันนั้นต้องเป็นผู้นำกิจกรรม มองการณ์ไกล และเป็นนวัตกรรมที่ดี (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2530) รวมทั้งเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับตนเองก่อนและนำความรู้ เทคนิค วิธีการใหม่ๆ ไปเผยแพร่และเปลี่ยนความคิดของผู้อื่นให้ยอมรับเทคโนโลยีการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมีหลายวิธีเช่น การจัดสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดดูงานต่างประเทศหรือการฝึกอบรมต่างๆ แต่การสัมมนาและการฝึกอบรมเป็นระยะๆ แต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไปแล้ว จากแนวความคิดเดิมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามนโยบายเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้านฝึกอบรมเป็นครั้งคราว กำลังถูกแนวคิดใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวทางอีกก้าวหนึ่งที่นักเทคโนโลยีการศึกษาจะเข้าไปมีบทบาทในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2542)

นอกจากนี้ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่นักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ก็ได้รับกระแสการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในปัจจุบันเช่นกัน ชวินท์ ธีมนันท์กุล(2540) กล่าวว่าเนื่องจากเกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกถึงกัน (Globalization) ข่าวสารข้อมูลเชื่อมกันทั่ว (Information super-highway) การปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงาน(Reengineering) องค์กรต้องเน้นคุณภาพรวม(TQM) และมาตรฐาน(ISO) องค์กรต้องดำเนินการนวัตกรรมการศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ใหม่(Reinventing the future) องค์กรต้องการแข่งขัน(Competitive advantage) และองค์กรต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน(interdependence) ด้วยเหตุนี้ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจึงปฏิเสธที่กระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้ ดังนั้นศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจึงต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง(2542) กล่าวว่าสถาบันที่ต้องการความก้าวหน้าทันคู่แข่ง และก้าวล้ำคู่แข่งต้องพัฒนาให้เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ และสถาบันที่พัฒนาบุคลากรตนเองได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วกว่าย่อมได้เปรียบคู่แข่ง ย่อมมี

ความพร้อมในการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับร่วมกันได้อย่างเต็มที่ และอย่างต่อเนื่อง

องค์การเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับ เพื่อให้บุคคลมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ร่วมกันและใช้เทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสมโดยอาศัยพื้นฐานการคิดและการปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (Maquardt and Reynolds :1994, David A Garvin 1993, Pedler Burgoyne and Boydell :1991, Senge:1990)

จากการศึกษาแนวคิดลักษณะขององค์การเพื่อการเรียนรู้พบว่า แนวคิดของ Senge ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์กว้างขึ้น นำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน สามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ในขณะที่แนวคิดของ Maquardt and Reynolds :1994, Pedler Burgoyne and Boydell :1991 เน้นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ จากสภาพแวดล้อมที่จัดให้ ส่วน David A Garvin (1993) นำเสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากร ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเอาแนวคิดของ Senge มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพราะเป็นลักษณะขององค์การเพื่อการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาในตัวบุคคล โดย Senge ได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การเพื่อการเรียนรู้ด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่

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

จากวินัยทั้ง 5 ประการของ Senge ทุกวินัยมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในแต่ละระดับ โดยพัฒนาจากระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร สำหรับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ เป็นวินัยที่ Senge อธิบายว่า เป็นวินัยพื้นฐานที่จำเป็นในการสร้างองค์การเพื่อการเรียนรู้ โดยอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ระดับบุคคล เพราะองค์กรจะไม่เกิดการเรียนรู้ ถ้าสมาชิกในองค์กรไม่

เริ่มต้นที่จะเรียนรู้ ดังนั้นถ้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาต้องการพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กร
 เชื้อการเรียนรู้ จึงต้องพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษาให้มีลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพเสียก่อน

ลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ คือ ลักษณะที่คนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและชัดเจนใน
 เป้าหมายของชีวิต สามารถกำหนดเป้าหมายของตนได้สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีความมุ่งมั่น
 มั่นอดทนในการที่จะทำให้เป้าหมายนั้นเป็นจริง โดยพฤติกรรมเด่นที่แสดงออกคือการใฝ่รู้ใฝ่เรียน
 ตลอดเวลา มีการเรียนรู้คู่กับการทำงานมาอย่างยาวนาน ลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพมีองค์
 ประกอบพื้นฐานคือ 1. มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว(personal vision) 2. การจัดการความเครียดอย่าง
 สร้างสรรค์(holding creative tension) 3. การเรียนรู้จากจิตใต้สำนึก(subconscious)
 (Senge, 1990)

Evers , Rush และ Burdrow (1997) ได้เสนอทักษะและคุณสมบัติของบุคคลที่จะ
 สนับสนุนให้บุคคลในองค์กรมีลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ คือ ทักษะการเรียนรู้ (learning skills)
 เพราะทักษะการเรียนรู้เป็นขั้นแรกในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ใน
 การทำงาน เพราะทักษะการเรียนรู้จะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์และคัดเลือก
 ทักษะที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน ทักษะการเรียนรู้จะเกิดได้จากความต้องการเรียน
 รู้ของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีหน้าที่บริการจัดหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และ
 บุคลากรมีหน้าที่พัฒนาและเรียนรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ นอกจากนี้ Nanus
 (1992) กล่าวว่า ลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ เป็นสิ่งที่บุคคลพยายามจะทำวิสัยทัศน์ของตนให้
 สำเร็จ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นสิ่งที่บุคคลใช้พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนสู่ความมั่นคงใน
 อนาคต (Developing Visionary) จากแนวทางการพัฒนาลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ จะเห็น
 ได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพจะต้องประกอบไปด้วยทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 (self-learning skills)

ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลในสภาวะที่จะ
 เรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างบังเกิดผลด้วยความคิดริเริ่มของบุคคลนั้น และจากการศึกษาของ
 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบไปด้วย มีความเต็มใจร่วมรับ
 ผิดชอบในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ สามารถกำหนด
 เป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้ สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้ สามารถประเมินตนเองใน
 การเรียนรู้ และมีความภาคภูมิใจในตนเอง(Roger, 1969; Wendeb, 1991; Knowles ใน Boud,
 1981; Mcgee, 1992; Bandura, 1967)

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learning) คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตัวเอง ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ วิธีการศึกษาค้นคว้า ดำเนินการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง และอาจอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น จนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน (Knowles 1975, Tough 1979, Giffin 1983, Candy 1991) Timus (1989) กล่าวว่า มีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งแท้จริง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสามารถประยุกต์ใช้ระดับกลุ่มได้ดีเช่นเดียวกับระดับบุคคล ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงมีความหมายครอบคลุมถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยลำพัง และ หรือ โดยมีผู้อื่นคอยให้ความช่วยเหลือ อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้ในระดับกลุ่มได้ด้วย นั่นคือ ทีมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed team learning) จะเห็นได้ว่า ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองจะขยายออกไปได้ถ้าผู้เรียนมีโอกาสเข้าสู่สถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น มีการจูงใจให้บุคคลมีระดับการนำตนเองสูงขึ้น และได้รับประสบการณ์ที่เอื้อต่อการนำตนเอง ซึ่งก็คือการส่งเสริมให้ตัวผู้เรียนได้เรียนโดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learning)

บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สรุปได้ว่า ผู้เรียนต้องดำเนินการดังนี้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ศึกษาความต้องการและความจำเป็นของการเรียน กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียน วางแผนการเรียนรู้ หาแหล่งวิทยาการ ดำเนินการเรียนรู้ตามแผนที่ได้วางไว้ ประเมินผลการเรียนและวิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับและปรับปรุงการเรียน (Knowles:1995, Thomson,1992 ; Treffing ,1995 ; สุรกุล เจนอบรม, 2532 ; สุกัญญา นิมานันท์, 2536 ; โกวิท ประวาลพุกษ์, 2541; สุทธิรัตน์ รุจิเกียรติกำจร, 2541)

จากความสำคัญของทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง อันเป็นทักษะที่จะนำไปสู่ลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบกับบทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาและลักษณะงานที่นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องรับผิดชอบ นั้นหมายถึงศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาต้องหันมาให้ความสำคัญกับ การสร้างนักเทคโนโลยีการศึกษาที่มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นพื้นฐานให้นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถก้าวทันนวัตกรรมและข้อมูลสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของหน่วยงาน

ถ้าพิจารณาในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพเชิงการบริหารจัดการ โดยประหยัดต้นทุนแล้ว รูปแบบการพัฒนาคนรูปแบบหนึ่งที่มีแนวโน้มวันจะมีบทบาทสำคัญขึ้น

เรื่อยๆ ก็คือ “ การฝึกอบรมในงาน” (On –the Job Training) ซึ่งเป็นการพัฒนาไปพร้อมๆ กับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้ถูกเชื่อมโยงกับการทำงาน เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง สามารถทำได้ทุกที่ และทุกเมื่อในขณะที่ทำงานอยู่แล้ว การฝึกอบรมในงาน (on the job training) มีความหมายทั้งในทางแคบและกว้าง ในทางแคบ การฝึกอบรมในงานหมายถึง การสอนงานจากบุคลากรผู้ชำนาญไปยังบุคลากรคนอื่นอย่างมีแบบแผน (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2544 ; ชูชัย สมितिไกร ,2542) และความหมายทางกว้าง การฝึกอบรมในงานหมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ทำงาน(Institute for Research on Learning (IRL) , ดนัย เทียนพุด ,2541; ชาญชัย อาจินสมอาจารย์, 2543) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะยึดความหมายของการฝึกอบรมในงานในความหมายทางกว้าง เพราะการที่จะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองได้นั้นต้องคำนึงถึงบริบทอื่นๆ ของการทำงานด้วย นอกกระบวนการสอนงานเพียงอย่างเดียว

จากความสำคัญของทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบกับแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นแนวคิดทางการเรียนการสอน แต่สำหรับการพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษาเป็นบริบทที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ประกอบกับยังไม่มีผู้นำเสนอรูปแบบที่ช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาเลย ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Ernst&Young จำกัด ทำการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ในที่ทำงาน และได้กำหนดรูปแบบสำหรับวิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยรูปแบบอธิบายถึงการใช้ประสบการณ์ทางธุรกิจให้เป็นโอกาสทางการเรียนรู้ โดยรูปแบบนี้กำหนดให้พนักงานเป็นผู้เรียนรู้ และผู้บริหารเป็นผู้สอนแนะนำ (อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด, 2541:166)

พร้อมภักดี กัลยาณิลาสิน(2544) ศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2) การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาอุตสาหกรรมศึกษา 3) การมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
 - 1.1 ประชากรที่ใช้สำรวจสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา 24 แห่งที่เคยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2546
 - 1.2 ประชากรที่ใช้ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ที่มีผลงานวิชาการและมีประสบการณ์ในด้านนั้นอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป
2. ประเด็นที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้
 - 2.1 การศึกษาสภาพการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ครอบคลุมประเด็น 1) การฝึกอบรมในงาน 2) บรรยากาศการทำงาน 3) บรรยากาศทางวิชาการ 4) แหล่งวิทยาการ 5) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 6) ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา 7) กิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงาน
 - 2.2 ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ครอบคลุมประเด็น 1) แหล่งวิทยาการ 2) บทบาทหัวหน้างาน
 - 2.3 ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ครอบคลุมประเด็น 1) การฝึกอบรมในงาน 2) ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา 3) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครอบคลุมองค์ประกอบต่อไปนี้

3.1 นโยบายการฝึกอบรม

3.2 คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม

-บทบาทคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม

3.3 กิจกรรมฝึกอบรม

-กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้

-การนำเสนอโครงการเรียนรู้ (Learning Project)

-การจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ (Learning Project Portfolio)

3.4 นักเทคโนโลยีการศึกษา

-บทบาทในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม

3.5 หัวหน้างาน

- บทบาทการมอบหมายงาน

- บทบาทผู้ให้คำปรึกษา

- บทบาทการเสริมแรง

3.6 บรรยาภาคทางวิชาการ

-กิจกรรมทางวิชาการที่สนับสนุนการเรียนรู้

3.7 บรรยาภาคการทำงาน

-บรรยาภาคทางกายภาพ

-บรรยาภาคทางจิตภาพ

3.8 แหล่งวิทยากร

แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน ในประเด็น

-วัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้

-สถานที่ตั้งศูนย์การเรียนรู้

-การจัดพื้นที่ใช้สอยของศูนย์การเรียนรู้

-การจัดบริการของศูนย์การเรียนรู้

3.9 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

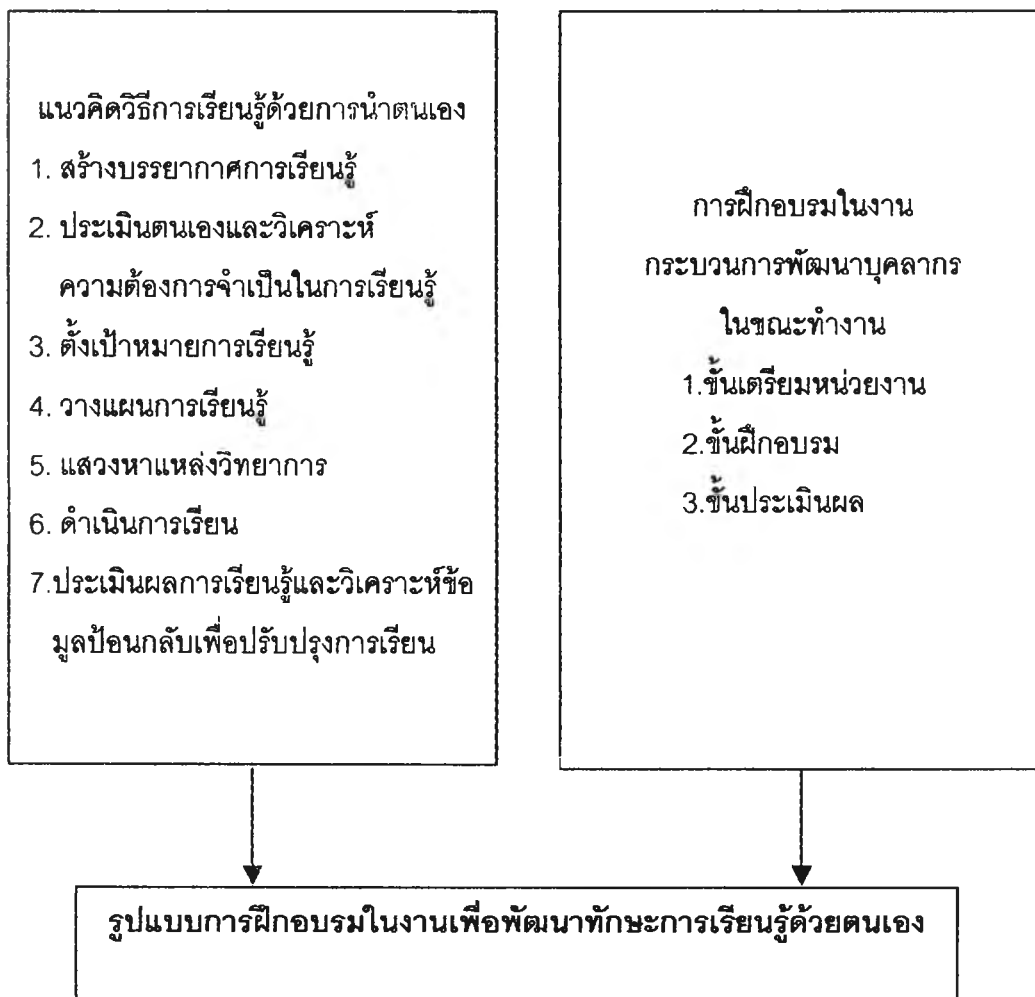
-การจัดเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในหน่วยงาน

3.10 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

-แนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานที่ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงาน มีดังต่อไปนี้
 - 4.1 ชั้นเตรียมหน่วยงาน
 - 4.2 ชั้นการฝึกอบรม
 - 4.3 ชั้นประเมินผลการฝึกอบรม
5. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีดังต่อไปนี้
 - 5.1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้
 - 5.2 ประเมินตนเองและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้
 - 5.3 ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้
 - 5.4 วางแผนการเรียนรู้
 - 5.5 แสวงหาแหล่งวิทยาการ
 - 5.6 ดำเนินการเรียนรู้
 - 5.7 ประเมินผลการเรียนรู้และวิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้
6. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังต่อไปนี้
 - 6.1 เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้
 - 6.2 สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้
 - 6.3 สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้
 - 6.4 สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้
 - 6.5 สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้
 - 6.6 มีความภูมิใจในตัวเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. นักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งครอบคลุมฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือผู้ที่รับผิดชอบศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ ไลตทัศน์ศึกษา และเจ้าหน้าที่บริการไลตทัศน์อุปกรณ์ และฝ่ายผลิต ได้แก่ ช่างเขียน ช่างเทคนิค ผู้บันทึกเสียง ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. หน่วยงาน หมายถึง ที่ซึ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติงาน อาจมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันไปในแต่ละสถาบัน ได้แก่ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา สถาบันวิทยบริการ ฝ่ายไลตทัศน์ศึกษา ฯลฯ

3. หัวหน้างาน หมายถึง นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารกลุ่มงานต่างๆ ที่อยู่ในหน่วยงาน เช่น หัวหน้าฝ่ายออกแบบสื่อ หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม หัวหน้าฝ่ายบริการ เป็นต้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดูแลการทำงานในแต่ละฝ่ายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในของผู้เรียน ผู้เรียนควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเองตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์วิธีการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ และอาจอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น จนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ลักษณะและความสามารถของผู้ที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเองจนประสบความสำเร็จ อันได้แก่ เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้ สามารถการแก้ปัญหาในการเรียนรู้ สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้ และ มีความภูมิใจในตัวเอง

6. การฝึกอบรมในงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในขณะทำงาน

7. รูปแบบการฝึกอบรมในงาน หมายถึง ขั้นตอนและองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรในขณะทำงาน

8. องค์ประกอบการฝึกอบรมในงาน หมายถึง ส่วนประกอบหรือหน่วยย่อยที่มีความสัมพันธ์กันที่ใช้ในการดำเนินงานฝึกอบรม

9. ขั้นตอนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานฝึกอบรมที่มีการกระทำกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

10. นโยบายการฝึกอบรม หมายถึง แนวทางการฝึกอบรมในงานที่หน่วยงานควรกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบหลักในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา

11. คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม หมายถึง บุคคลหรือคณะบุคคลที่หน่วยงานแต่งตั้งให้รับผิดชอบในการดำเนินงานฝึกอบรม

12. บรรยากาศการทำงานทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบหน่วยงานที่กระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้

13. บรรยากาศการทำงานทางจิตภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยงานที่หน่วยงานควรสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีความสุขในการทำงาน และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

14. บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่นักเทคโนโลยีการศึกษาถูกคาดหวังให้แสดงออกในการเข้าร่วมฝึกอบรม

15. บทบาทหัวหน้างาน หมายถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่หัวหน้างานถูกคาดหวังให้ปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ในขณะทำงาน

16. บรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของนักเทคโนโลยีการศึกษา

17. แหล่งวิทยาการ หมายถึง แหล่งความรู้ที่หน่วยงานควรจัดเตรียมและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

18. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง เทคโนโลยีที่หน่วยงานควรจัดให้มี เพื่อที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ในขณะทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

19. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หน่วยงานควรกำหนดขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ศูนย์เทคโนโลยีศึกษามีรูปแบบการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา
2. เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพ
3. ศูนย์เทคโนโลยีศึกษามีข้อมูลเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้