

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
 - 1.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
 - 1.3 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้
2. สื่อออนไลน์
 - 2.1 ความหมายของสื่อออนไลน์
 - 2.2 ประเภทของสื่อออนไลน์
 - 2.3 สื่อออนไลน์ที่ได้รับความนิยม
 - 2.4 ข้อดีข้อเสียของการใช้สื่อออนไลน์
3. อินเทอร์เน็ต
 - 3.1 พัฒนาการของอินเทอร์เน็ต
 - 3.2 การสืบค้นข้อมูล
4. การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์
5. การพัฒนาบุคลากร
 - 5.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 5.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 5.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 5.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 5.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากร
 - 5.5.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.5.2 การมอบหมายงาน
 - 5.5.3 การนิเทศภายใน

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.2 ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.3 ลักษณะสำคัญของวิธีการเชิงปฏิบัติการ
 - 6.4 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
7. บริบทโรงเรียนห้วยทรายวิทยา
 - 7.1 สภาพทั่วไป
 - 7.2 วิธีการบริหารจัดการ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมีหลักการมีความรู้และมีทักษะ จะช่วยให้ผู้เรียน เรียนมีความหมายและมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการเรียนรู้ มิได้จำกัดว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ หรือที่เรียกกันว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความหมาย ความสำคัญและลักษณะของการจัดการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553, หน้า 1-3) ดังนี้

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาโดยใช้วิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่า กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้

2. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู้
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

การที่ผู้สอนจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญานั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือการให้การศึกษา ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการให้การศึกษา แก่ผู้เรียนเป็นอย่างมาก

3. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้มีลักษณะที่เด่นชัดอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนซึ่ง หมายความว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น ทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เปนไปตามลำดับขั้นตอน เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้ มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้เป็นพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านความรู้ความคิด หรือด้านพุทธิพิสัย
 - 2.2 ด้านทักษะกระบวนการ หรือด้านทักษะพิสัย
 - 2.3 ด้านเจตคติหรือด้านจิตพิสัย
3. การจัดการเรียนรู้ จะบรรลุจุดประสงค์ได้ต้องอาศัย ความรู้ความสามารถของผู้สอนทั้งด้านวิชาการ ทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งหากศึกษา และทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้แล้วจะเห็นความสัมพันธ์กันดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่จะแยกจากกันไม่ได้เมื่อมีการจัดการเรียนรู้ก็ต้องมีการเรียนรู้ควบคู่กันไป
 2. การจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้สอนกับผู้เรียน ต้องร่วมมือกันจึงจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย
 3. การจัดการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปด้วยดีทำให้การเรียน นาสสนใจสนุกสนานและผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน
 4. การจัดการเรียนรู้ที่ดียอมทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยง่ายและได้ผล ตรงตามจุดมุ่งหมายของผู้สอน
 5. การจัดการเรียนรู้ที่ดี ยอมส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เป็น อย่างดี คือ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ
- การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็ก และเยาวชนผู้สอนต้องพยายาม คัดสรรกระบวนการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 25)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ จะต้องมี กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มีจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ จะประสบผลสำเร็จได้ดี ผู้สอนต้องมีทั้งความรู้ทักษะและเทคนิค การจัดการเรียนรู้

สื่อออนไลน์

1. ความหมายของสื่อออนไลน์

สื่อออนไลน์ หมายถึง สื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทาง เว็บไซต์และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อใดๆ ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต โดยเน้นให้ผู้ใช้

ทั้งที่ เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารมีส่วนร่วม (Collaborative) อย่างสร้างสรรค์ ในการผลิตเนื้อหาขึ้นเอง (User-Generate Content: UGC) ในรูปของข้อมูล ภาพ และเสียง

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวก รวมทั้งให้ความบันเทิง หรือแม้กระทั่งการเชื่อมต่อกันเป็นเครือข่าย เพียงแค่มีอินเทอร์เน็ต กับอุปกรณ์สำหรับเชื่อมต่อ เช่น คอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยนักการศึกษาและนักคอมพิวเตอร์ ได้ให้ความหมายของคำว่า สื่อออนไลน์หรือเครือข่ายสังคมออนไลน์ ไว้ดังนี้

สิริกานต์ ระบือธรรม (2553,ออนไลน์) กล่าวว่าสื่อออนไลน์ คือ สื่อของสังคม ที่เปิดโอกาสให้ไม่ว่าใครก็สามารถนำเสนอข่าวสารและข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้บุคคลอื่นๆ ได้รับรู้ ซึ่งมีอยู่ในหลากหลายรูปแบบเช่น เว็บบล็อก เว็บบอร์ด YouTube, Hi5, Facebook, Twister, My Space วิทยุออนไลน์ ที่วีออนไลน์ โดยอาจจะมีการนำเอาเรื่องราวของตัวเอง หรือประสบการณ์สิ่งที่ได้พบ การสอนความรู้ต่างๆ หรือแม้กระทั่งเกร็ดต่างๆ ที่ตัวเองมีความรู้หรือมีความถนัด แชรประสบการณ์ร่วมกัน หรือได้ขยายในกลุ่มเพื่อนฝูงที่ชอบเหมือนๆ กันออกไป และยังสามารรับชม รับฟังวิทยุออนไลน์และที่วีออนไลน์ ได้ทางอินเทอร์เน็ตที่สะดวกสบาย โดยไม่ต้องเปิดทีวีหรือเปิดวิทยุ สิ่งเหล่านี้ก็กลายเป็นจุดสำคัญที่ทำให้ สื่อออนไลน์ ได้รับความนิยม

เกษม เฉลิมธนกิจโกศล และ กล้าหาญ ณ น่าน.(2553,หน้า 31) ให้ความหมายว่า สื่อสังคมออนไลน์ คือ ลักษณะของเว็บไซต์ที่เอื้อให้เกิดการรวมกันเป็นชุมชนออนไลน์ ซึ่งผู้คนที่สามารถที่จะสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศกันได้ โดยผู้ใช้สามารถมีส่วนร่วม ในการกำหนดเนื้อหา ตัวอย่างเว็บไซต์ที่เป็นสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Wikipedia ซึ่งเป็นสารานุกรมออนไลน์ที่ผู้คนทั่วโลกสามารถเข้าร่วมสร้างเนื้อหาได้

ณัฐฐา อุษยามานะชัย (2554,หน้า 16) กล่าวว่า สื่อออนไลน์ คือ สื่อที่ใช้ในการสื่อสาร บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ถูกออกแบบมาสำหรับกลุ่มคนที่มีความสนใจในด้านเดียวกันเพื่อใช้ในการเผยแพร่หรือแบ่งปันเนื้อหา รูปภาพ วิดีโอ เพื่อให้เพื่อนหรือกลุ่มคนที่มีความสนใจตรงกันได้เข้ามาพูดคุยหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีรูปแบบการสื่อสารโดยใช้เว็บไซต์ เช่น Facebook, Twitter หรือ Ning ซึ่งผู้ใช้สื่อออนไลน์แต่ละคนสามารถส่งข้อความ รูปภาพ วิดีโอ เพื่อแบ่งปันไปยังผู้ใช้คนอื่นๆ ที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกันได้ เว็บเหล่านี้มีลักษณะเป็นเว็บ 2.0 นั่นคือ ผู้ใช้สามารถสื่อสาร ได้ตอบ หรือมีปฏิสัมพันธ์กันบนหน้า

เว็บไซต์ และสามารถใช้เป็นสื่อในการเผยแพร่เนื้อหา ข้อความ รูปภาพ วิดีโอ และสื่ออื่นๆ
สู่สังคมอินเทอร์เน็ตได้อีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีบุคคลในวงการเทคโนโลยีของประเทศไทย ได้ให้ความหมาย
ของสื่อออนไลน์ไว้ว่า เป็นเว็บไซต์ที่ทุกคนสามารถทำความรู้จัก และเชื่อมโยงกันได้
ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง (กติกาสายเสนี, 2551) อีกทั้งยังเป็นสื่อที่ใช้ในการเผยแพร่ตนเอง
และผลงานสู่สังคมออนไลน์ ในกลุ่มคนที่มีความสนใจตรงกัน มีการทำงานหรือมี
ปฏิสัมพันธ์กัน (อิสริยะ ไพรีพ่ายฤทธิ์, 2552)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สื่อออนไลน์ หมายถึง แหล่งรวมข้อมูลจาก
ทั่วโลก ในทุกรูปแบบ เปรียบเสมือนห้องสมุดขนาดใหญ่ ที่ผู้คนทุกเพศทุกวัยทั่วทุกมุมโลก
สามารถเข้าถึงเชื่อมโยงถึงกัน ซึ่งเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลทาง
วิชาการ ที่สามารถเลือกรับได้ตามความสนใจ เผยแพร่เนื้อหาสาระอันเป็นประโยชน์ใน
ลักษณะของสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ที่ผู้สนใจสามารถเลือกเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

2. ประเภทของสื่อออนไลน์

สำหรับการแบ่งประเภทสื่อออนไลน์นั้น ในความเป็นจริงแล้วยากที่จะแยก
ประเภทของเว็บไซต์สื่อออนไลน์ได้อย่างชัดเจน เพราะแต่ละเว็บไซต์ต่างก็คิดค้นพัฒนาเพื่อ
เอาใจผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้งและยังมีฟังก์ชันการทำงานมากมาย แต่อาจจะมี
จุดเด่นที่แตกต่างกันไปเพื่อเป็นจุดขายให้กับเว็บไซต์ (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ, 2552) ดังนี้

2.1 ประเภท Publishing เป็น Blog และเว็บประเภทเนื้อหา (content) เช่น
Blogger, Wordpress, Bloggang, Exteen, TypePad เป็นต้น ซึ่งในแต่ละเว็บบล็อกก็มีการ
แยกย่อยเนื้อหาเป็นหมวดต่างๆ ตามความสนใจ เช่น Oknation.net เป็น Blog ที่ให้ทุกคน
เป็นนักข่าวได้ด้วยการเขียน Blog นำเสนอข่าวต่างๆ Blognone.com นำเสนอข่าวแวดวงไอที
Keng.com เป็น Blog สำหรับผู้ที่สนใจการตลาด Gotoknow.org เป็น Blog ที่รวบรวมความรู้
แขนงต่างๆ Pzecret.net เป็น Blog แนะนำ Portable ที่น่าสนใจ เป็นต้น

2.2 ประเภท Community หรือเครือข่ายสังคมที่ช่วยสร้างเครือข่ายเพื่อน
เก่าและหาเพื่อนใหม่ สามารถส่งข้อความแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน เช่น
Facebook, Hi5 และ Myspace เป็นต้น

2.3 ประเภท Media มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวิดีโอ ภาพยนตร์ เพลง
เช่น Youtube, Ustream.tv, Yahoo Video, Doucore.tv, Dailymotion, Thaitube.in.th, Veoh,
Netflix, Imeem, Last.fm, Ijigg เป็นต้น

2.4 ประเภท Games เกมออนไลน์ที่สามารถสร้างตัวแทนในโลกเสมือนจริงใช้ชีวิตอยู่ในโลกออนไลน์ ติดต่อสื่อสาร ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันกับผู้อื่น เช่น SecondLife, World WarCraft, Audition, Gamegum, Ragnarok, Pangya เป็นต้น

2.5 ประเภท Photo Management เว็บฝากรูปออนไลน์ที่ช่วยจัดการภาพถ่ายจากกล้องดิจิทัล และยังสามารถแบ่งปันรูปภาพ หรือจะเปิดขายภาพเลขก็ได้ เช่น Photobucket, Flickr, Zoomr, Photoshop Express, Glowfoto, Shutterfly เป็นต้น

2.6 ประเภท Business/Commerce เว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อธุรกิจซื้อ-ขายประมูลสินค้าออนไลน์ เช่น Amazon, eBay, Officelive, PayPal, Linkln, Pramool, Tarad.com เป็นต้น

2.7 ประเภท Data/Knowledge แหล่งข้อมูลความรู้ เช่น Wkipedia, Answers, Zickr, Tag.in.th, Del.icio.us, Digg, Bittorrent, Google Earth เป็นต้น

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นในเรื่องการนำสื่อออนไลน์ทุกประเภท มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โรงเรียนห้วยทรายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. สื่อออนไลน์ที่ได้รับความนิยม

สื่อออนไลน์ที่ได้รับความนิยมและมีผู้ใช้งานจำนวนมาก และเป็นสื่อออนไลน์ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียนมีดังนี้

3.1 Facebook

Facebook เป็นบริการเครือข่ายสังคมที่ยังเปิดให้บริการอยู่ สำนักงานใหญ่อยู่ที่ เมนโลพาร์ค รัฐแคลิฟอร์เนีย เป็นเว็บไซต์เครือข่ายสังคมสำหรับติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา Facebook เปิดใช้งานเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2547 โดย Mark Elliot Zuckerberg ซึ่งเป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด (Harvard University) ในช่วงแรกนั้น Facebook เปิดให้ใช้งานเฉพาะนักศึกษา มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ซึ่งต่อมาได้ขยายตัวออกไปสำหรับมหาวิทยาลัยทั่วประเทศอเมริกา และตั้งแต่ 11 กันยายน พ.ศ. 2549 ได้ขยายมาสำหรับผู้ใช้ทั่วไปทุกคนเหมือนในปัจจุบัน (วิกิพีเดีย, 2558, ออนไลน์)

3.2 Weblog หรือ Blog

Weblog หรือเรียกสั้นๆ ว่า Blog คือ สื่อส่วนบุคคลบนอินเทอร์เน็ตที่ใช้เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ข้อคิดเห็น บันทึกส่วนตัว โดยสามารถแบ่งปันให้บุคคลอื่นๆ โดยผู้รับสาร สามารถเข้าไปอ่าน หรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ ซึ่งการแสดงเนื้อหาของบล็อกนั้นจะเรียงลำดับจากเนื้อหาใหม่ไปสู่เนื้อหาเก่า ผู้เขียนและผู้อ่านสามารถค้นหาเนื้อหาที่ย้อนหลังเพื่ออ่านและแก้ไขเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา เช่น Exteen, Bloggang, Wordpress, Blogger, Okanation (สิริพร ทิวะสิงห์, 2551 หน้า 2)

3.3 Youtube

Youtube เป็นเว็บไซต์ที่ให้ผู้ใช้งานสามารถฝากไฟล์วิดีโอและแลกเปลี่ยนวิดีโอผ่านทางเว็บไซต์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2548 โดย Chad Hurley, Steve Chen และ Jawed Karim ปัจจุบันเว็บส่วนหนึ่งเป็นของบริษัท Google โดยบริษัท Google ซื้อกิจการด้วยมูลค่า 1,650 ล้านดอลลาร์

Youtube เป็นเว็บไซต์ที่ให้บริการแลกเปลี่ยนภาพวิดีโอระหว่างผู้ใช้ได้ฟรี โดยนำเทคโนโลยีของ Adobe Flash มาใช้ในการแสดงภาพวิดีโอ Youtube ที่มีเนื้อหามากมาย ทั้งสื่อและเครื่องมือการเรียนรู้ต่างๆ ที่สามารถใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ แต่ในขณะเดียวกันก็มีสื่อประเภทที่สุ่มเสี่ยง และทำให้เด็กและเยาวชนไขว้เขวไปได้ ทั้งจาก มิวสิควิดีโอ การ์ตูน และไม่ได้ใช้เป็นช่องทางเพื่อการเรียนรู้สักทีเดียว จึงเป็นที่มาของการเปิดหน้าการศึกษาล่าสุดของ Youtube ที่เรียกว่า Youtube สำหรับโรงเรียน หรือ (Youtube for Schools) เป็นช่องทางการเรียนรู้ที่จัดตั้งขึ้น โดยจะมีเนื้อหาแต่เรื่องการศึกษาเพียงอย่างเดียว โดยได้ร่วมมือกับภาคีด้านการศึกษากว่า 600 แห่ง เช่น TED, Smithsonian ได้รวบรวมแหล่งเรียนรู้และนิทรรศการต่างๆ เอาไว้ Steve Spangler แหล่งผลิตเกมและของเล่นเพื่อการพัฒนาทักษะด้านวิทยาศาสตร์ หรือ Numberphile ที่สอนคณิตศาสตร์ออนไลน์ เป็นต้น นอกจากนี้เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา Youtube ได้ทำงานร่วมกับครูในการจัดแบ่งเนื้อหากว่า 300 ชิ้น ออกเป็นรายวิชา และระดับชั้น โดยสื่อเหล่านี้ Youtube เชื่อว่าจะช่วยเสริมการเรียนรู้ในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้ห้องเรียนสนุกสนานขึ้น และเด็กๆ ก็จะตั้งใจเรียนมากยิ่งขึ้น (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ, 2552, หน้า 2)

ประโยชน์ของ YouTube สำหรับโรงเรียน

1. กว้างขวางครอบคลุม YouTube สำหรับโรงเรียนเปิดโอกาสให้โรงเรียนต่างๆ เข้าถึงวิดีโอเพื่อการศึกษาฟรี จาก YouTube EDU วิดีโอเหล่านี้มาจาก

องค์กรที่มีชื่อเสียงต่างๆ เช่น Stanford, PBS และ TED รวมทั้งจากพันธมิตรที่กำลังได้รับความนิยมนของ YouTube ซึ่งมียอดผู้ชมนับล้านๆ คน เช่น Khan Academy, Steve Spangler Science และ Numberphile

2. ปรับแก้ได้ สามารถกำหนดค่าเนื้อหาที่ดูได้ โรงเรียนทั้งหมดจะได้รับสิทธิ์เข้าถึงเนื้อหา YouTube EDU ทั้งหมด แต่ครูและผู้ดูแลระบบอาจสร้างเพลย์ลิสต์วิดีโอที่ดูได้เฉพาะในเครือข่ายของโรงเรียนเท่านั้นได้เช่นกัน

3. เหมาะสมสำหรับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูสามารถลงชื่อเข้าใช้และดูวิดีโอใดๆ ก็ได้ แต่นักเรียนจะไม่สามารถลงชื่อเข้าใช้และจะดูได้เฉพาะวิดีโอ YouTube EDU และวิดีโอที่โรงเรียนได้เพิ่มเข้าไปเท่านั้น ความคิดเห็นและวิดีโอที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกปิดใช้งานและการค้นหาจะจำกัดเฉพาะวิดีโอ YouTube EDU เท่านั้น

4. เป็นมิตรกับครู YouTube.com/Teachers มีเพลย์ลิสต์วิดีโอแนะนำรายการที่ได้มาตรฐานการศึกษาทั่วไป และจัดระเบียบตามหัวเรื่องและระดับชั้น เพลย์ลิสต์เหล่านี้สร้างขึ้นโดยครูเพื่อเพื่อนครูด้วยกัน ดังนั้นคุณจึงมีเวลาในการสอนมากขึ้นและใช้เวลาค้นหาน้อยลง (สื่อสังคมออนไลน์กับการเรียนการสอน, 2557, ออนไลน์)

3.4 Slideshare

Slideshare เป็นสื่อสื่อออนไลน์อีกประเภทหนึ่งที่สมาชิกสามารถแบ่งปันเอกสารหรือสไลด์ Presentation ที่สร้างขึ้นให้แก่สมาชิกคนอื่น และสามารถนำไปใช้ร่วมกับสื่อออนไลน์อื่นๆ ได้ง่ายและสะดวก (เศรษฐพงษ์ มะลิสวรรณ, 2552)

จากการศึกษาพบว่า สื่อออนไลน์ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถือได้ว่าเป็นสื่อออนไลน์ที่ได้รับความนิยมในประเทศไทย และมีผู้ใช้บริการอยู่เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังเป็นสื่อออนไลน์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อีกด้วย

4. ข้อดีและข้อเสียของการใช้สื่อออนไลน์

สื่อออนไลน์มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ดังนั้นผู้ใช้สื่อเหล่านี้ควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสื่อต่างๆ รวมทั้งทั้งข้อดี และข้อเสียของการใช้สื่อออนไลน์เป็นอย่างดี เพื่อเป็นการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นการป้องกันตนเองจากภัยที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้สื่อออนไลน์เหล่านี้ด้วย ข้อดีและข้อเสียของการใช้สื่อออนไลน์ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (เศรษฐพงษ์ มะลิสวรรณ, 2552, หน้า 3)

ข้อดี

1. สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ในสิ่งที่สนใจร่วมกันได้
2. เป็นคลังข้อมูลความรู้ขนาดย่อมเพราะเราสามารถเสนอและแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ หรือตั้งคำถามในเรื่องต่างๆ เพื่อให้บุคคลอื่นที่สนใจหรือมีคำตอบได้ช่วยกันตอบ
3. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารกับคนอื่น สะดวกและรวดเร็ว
4. เป็นสื่อในการนำเสนอผลงานของตัวเอง เช่น งานเขียน รูปภาพ วิดีโอ ต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้เข้ามารับชมและแสดงความคิดเห็น
5. ใช้เป็นสื่อในการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ หรือบริการลูกค้าสำหรับบริษัทและองค์กรต่างๆ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้ลูกค้า
6. ช่วยสร้างผลงานและรายได้ให้แก่ผู้ใช้งานเกิดการจ้างงานแบบใหม่ๆ

ข้อเสีย

1. เว็บไซต์ให้บริการบางแห่งอาจจะเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวมากเกินไป หากผู้ใช้บริการไม่ระมัดระวังในการกรอกข้อมูล อาจถูกผู้ไม่หวังดีนำมาใช้ในทางเสียหาย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลได้
2. สื่อออนไลน์เป็นสังคมออนไลน์ที่กว้าง หากผู้ใช้รู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือขาดวิจารณญาณ อาจโดนหลอกหลวงผ่านอินเทอร์เน็ต หรือการนัดเจอกันเพื่อจุดประสงค์ร้าย ตามที่เป็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์
3. เนื่องจาก Social Network Service เป็นสื่อในการเผยแพร่ผลงานรูปภาพต่างๆ ของเราให้บุคคลอื่นได้ชมและแสดงความคิดเห็น อาจเป็นช่องทางในการถูกละเมิดลิขสิทธิ์ ขโมยผลงานหรือถูกแอบอ้าง

สรุปได้ว่า สื่อออนไลน์ เป็นแหล่งรวมข้อมูลจากทั่วโลก ในทุกรูปแบบ เปรียบเสมือนห้องสมุดขนาดใหญ่ ที่ผู้คนทุกเพศทุกวัยทั่วทุกมุมโลกสามารถเข้าถึง เชื่อมโยงถึงกัน ซึ่งเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลทางวิชาการที่สามารถเลือกรับได้ตามความสนใจ เผยแพร่เนื้อหาสาระอันเป็นประโยชน์ในลักษณะของสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ที่ผู้สนใจสามารถเลือกเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

อินเทอร์เน็ต

อินเทอร์เน็ตเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1969 (พ.ศ. 2512) ซึ่งเป็นเครือข่ายสำนักงานโครงการวิจัยขั้นสูงของกระทรวงกลาโหม ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการสร้างเครือข่ายคือ เพื่อให้คอมพิวเตอร์สามารถเชื่อมต่อ และมีปฏิสัมพันธ์กันได้ เครือข่าย ARPANET ถือเป็นเครือข่ายเริ่มแรก ซึ่งต่อมาได้พัฒนาให้เป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน

1. พัฒนาการของอินเทอร์เน็ต

ในยุคที่เทคโนโลยีการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต กำลังเป็นที่นิยมและมีผลกระทบในทุกๆ ด้านในปัจจุบัน ทำให้ทุกคน ทุกสังคมต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกของการสื่อสาร และการพัฒนาของโลกเว็ลด์ไวด์เว็บ (World Wide Web) โดยพัฒนาการของอินเทอร์เน็ต สามารถสรุปได้ดังนี้

ยุคแรก คือ Web 1.0 ซึ่งมีลักษณะเป็น Static Web คือมีการนำเสนอข้อมูลทางเดียว (one-way communication) ด้วยการแปลงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่รอบตัวเราให้อยู่ในรูปของดิจิทัลเช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร หรือการโฆษณาตามหน้าเว็บไซต์ โดยผู้ใช้สามารถอ่านได้แต่ไม่สามารถเข้าร่วมในการสร้างข้อมูลได้

แต่เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคที่ 2 ของเทคโนโลยีเว็บไซต์ หรือ Web 2.0 เป็นยุคที่ทำให้อินเทอร์เน็ตมีศักยภาพในการใช้งานมากขึ้น เน้นให้ผู้ใช้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (Co-Creation) ลงบนเว็บไซต์ร่วมกันและสามารถโต้ตอบกับข้อมูลที่อยู่บนเว็บไซต์หรือการมีปฏิสัมพันธ์กันได้ (Interactivity) มีลักษณะเป็น Dynamic Web ที่ผู้ใช้สามารถสร้างเนื้อหา (Content) แลกเปลี่ยนและกระจายข้อมูลข่าวสารเพื่อแบ่งปันถึงกันได้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร จะเห็นได้ว่า Web 2.0 เป็นยุคของการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงการรับส่งอีเมลล์ (E-mail)รูปภาพ หรือการดาวน์โหลดข้อมูลผ่าน Search Engine หรือใช้เว็บบอร์ด (Web board) ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเท่านั้น Web 2.0 ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ (Relationship) ระหว่างผู้ใช้ในกลุ่มต่างๆ จนเกิดเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์บนโลกออนไลน์ที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้อย่างไม่มีการสิ้นสุด กลายเป็นสังคมเสมือนจริง (Virtual Communication) ซึ่งเป็นสังคมหนึ่งในโลกของอินเทอร์เน็ต ที่ปัจจุบันยังคงผูกพันและซ้ำซ้อนกับการดำเนินชีวิตของผู้คนในโลกของความเป็นจริง

จุดกำเนิดของ Web 2.0 และการพัฒนาก้าวผ่านเข้าสู่ยุค 3.0 หรือ Sematic Web ทำให้กระแสความนิยมของเครือข่ายสังคมออนไลน์มีการเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นไปตามผลการสำรวจของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่พบว่า มีผู้เข้าใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และมีแนวโน้มของผู้ใช้บริการทั่วโลกมากกว่า 1,200 ล้านคน ปัจจุบันเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่างๆ มีการพัฒนา และเปิดโอกาสให้ผู้ใช้ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์เชิงสังคมกันมากขึ้นทั้งเว็บไซต์ในตระกูลของ Wiki, Youtube, Hi5, Myspace, Facebook และอีกมากมาย ซึ่งในแต่ละเว็บไซต์จะมีลักษณะ เฉพาะสำหรับการใช้งานแตกต่างกันออกไป โดยเว็บไซต์ที่มีจำนวนผู้เข้าชมสูงสุดในประเทศไทยประจำปี 2010 (กติกาสายเสณีย์, 2553) คือ Facebook รองลงมาคือ

Youtube, Hi5, Blogger และ Wikipedia ตามลำดับ (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ, 2552, หน้า 4)

พัฒนาการของอินเทอร์เน็ตและสื่อออนไลน์ คือเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่มีจุดเริ่มต้นจากเว็บไซต์ Classmate.com และเว็บไซต์ SixDegrees.com ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่จำกัดการใช้งานเฉพาะนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนเดียวกันเพื่อสร้างประวัติ ข้อมูลติดต่อสื่อสาร ส่งข้อความ และแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สนใจร่วมกันระหว่างเพื่อนในลิสต์เท่านั้น ต่อมาเว็บไซต์ Epinions.com ซึ่งเกิดขึ้นจากการพัฒนาของ Jonathan Bishop โดยได้เพิ่มในส่วนของการที่ผู้ใช้สามารถควบคุมเนื้อหาและติดต่อถึงกันได้ไม่เพียงแต่เพื่อนในลิสต์เท่านั้น นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของเครือข่ายสังคมออนไลน์ทั้งหลายที่กำเนิดต่อมาในยุคปัจจุบันเช่น Myspace, Google, Facebook เป็นต้น

สรุปได้ว่า อินเทอร์เน็ต ได้กลายเป็นแหล่งแห่งการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ใหญ่ที่สุดในโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารจากยุคการสื่อสารแบบดั้งเดิม ในโลกแห่งความเป็นมาสู่การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในยุคดิจิทัลแห่งโลกเสมือนจริง (Virtual World) ก่อให้เกิดยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้คนจำนวนมากทั่วโลกมีการดำเนินชีวิตทั้งในสังคมของโลกแห่งความเป็นจริงและสังคมแห่งโลกเสมือนจริงจากความก้าวหน้าของระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ทางสังคม คือ เครือข่ายสังคมใหม่ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายว่า “สังคมออนไลน์” (Online Community) หรือ “สังคมเสมือน” (Virtual Community) หรือ “เครือข่ายสังคมออนไลน์” (Social Network)

2. การสืบค้นข้อมูล

การสืบค้นข้อมูล คือ การนำความรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาหาความรู้ ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยการใช้งานอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับการศึกษานี้จะสามารถแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ระดับดังนี้ (นิตยา ชูเอียงค, 2558, ออนไลน์)

1. การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
2. การนำข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตมาใช้งาน
3. การสร้างแหล่งข้อมูลด้วยตนเอง

การค้นคว้าด้วยการใช้ Search Engine การใช้งานงานอินเทอร์เน็ตที่นิยมใช้กันอย่างมาก จะได้แก่การเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อหาความรู้ แต่การเข้าเยี่ยมชมนั้น ในกรณีที่เรารู้ว่าเว็บไซต์เหล่านั้นมีชื่อว่าอะไร เนื้อหาของเว็บ มุ่งเน้นเกี่ยวกับสิ่งใด เราจะสามารถที่จะเข้าเยี่ยมชมได้ทันที แต่ในกรณีที่เราไม่ทราบชื่อเว็บเหล่านั้น แต่เรามีความต้องการที่จะค้นหาเนื้อหาบางอย่าง มีวิธีการจะเข้าสืบค้นข้อมูลได้ โดยการใช้ความสามารถของ Search Engine ซึ่งจะมีหน้าที่รวบรวมรายชื่อเว็บไซต์ต่างๆ เอาไว้ โดยจัดแยกเป็นหมวดหมู่ ผู้ใช้งานเพียงแต่ทราบหัวข้อที่ต้องการค้นหาแล้วป้อน คำหรือข้อความของหัวข้อนั้นๆ ลงไปในช่องที่กำหนด คลิกปุ่มค้นหา เท่านั้น ข้อมูลอย่างย่อๆ และรายชื่อเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องจะปรากฏให้เราเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมได้ทันที

Search Engine แต่ละแห่งมีวิธีการและการจัดเก็บฐานข้อมูลที่แตกต่างกันไปตามประเภทของ Search Engine ที่แต่ละเว็บไซต์นำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นการที่จะเข้าไปหาข้อโดยวิธีการ Search นั้น อย่างน้อยเราจะต้องทราบว่า เว็บไซต์ที่จะเข้าไปใช้บริการ ใช้วิธีการหรือ ประเภทของ Search Engine อะไร เนื่องจากแต่ละประเภทมีความละเอียดในการจัดเก็บข้อมูลต่างกันไป

การใช้ เสิร์ชเอนจิน (search Engine) ในการสืบค้นสื่อออนไลน์ หมายถึง การใช้โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นหาข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต โดยครอบคลุมทั้งข้อความรูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว เพลง ซอฟต์แวร์ แผนที่ ข้อมูลบุคคล กลุ่มข่าว และอื่นๆ ซึ่งแตกต่างกันไปแล้วแต่โปรแกรมหรือผู้ให้บริการแต่ละราย เสิร์ชเอนจินส่วนใหญ่จะค้นหาข้อมูลจากคำสำคัญ (Keyword) ที่ผู้ใช้ป้อนเข้าไป จากนั้นก็จะแสดงรายการผลลัพธ์ที่มันคิดว่าผู้ใช้น่าจะต้องการขึ้นมา ในปัจจุบันเสิร์ชเอนจินบางตัว เช่น Google จะบันทึกประวัติการค้นหาและการเลือกผลลัพธ์ของผู้ใช้ไว้ด้วย และจะนำ

ประวัติที่บันทึกไว้นั้น มาช่วยกรองผลลัพธ์ในการค้นหาครั้งต่อไป (วิกิพีเดีย, 2558, ออนไลน์)

Google เป็นเว็บไซต์ที่ให้บริการในการค้นหาข้อมูลในโลกของอินเทอร์เน็ต โดยค้นหาข้อมูลจากข้อความ หรือตัวอักษรที่พิมพ์เข้าไป แล้วทำการค้นหาข้อมูล รูปภาพ หรือเว็บเพจที่เกี่ยวข้องนำมาแสดงผล เว็บไซต์ Google ได้รับความนิยมอย่างมากในกลุ่มผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตที่ต้องการค้นหาข้อมูล (นิตยา ชูเอียด, 2558, ออนไลน์)

เว็บไซต์ Google แบ่งหมวดหมู่ของการค้นหาออกเป็น 4 หมวดหมู่ด้วยกัน ดังนี้คือ

เว็บ (Web) เป็นการค้นหาข้อมูลในรูปแบบของเว็บไซต์ต่างๆ ทั่วโลกโดยการแสดงผลจะแสดงเว็บไซต์ที่มีคำที่เป็น Keyword อยู่ภายในเว็บไซต์นั้น

รูปภาพ (Images) เป็นการค้นหารูปภาพจากการแปลคำ Keyword

กลุ่มข่าว (News) เป็นการค้นหาข้อมูลที่เป็นเนื้อหาที่อยู่ในข่าว ซึ่งมีการระบุชื่อผู้เขียนข่าว, หัวข้อข่าว, วันที่และเวลาที่โพสต์ข่าว

สารบบเว็บ (Web Directory) Google มีการจัดประเภทของเว็บไซต์ออกเป็นหมวดหมู่ซึ่งเราสามารถค้นหาเว็บในเรื่องที่ต้องการตามหมวดหมู่ที่มีอยู่แล้วได้เลย

สรุปได้ว่า ในอินเทอร์เน็ตมีข้อมูลมากมาย การค้นหาข้อมูลจำนวนมาก จำเป็นจะต้องอาศัยการค้นหาข้อมูลด้วยเครื่องมือค้นหาที่เรียกว่า Search Engine เข้ามาช่วยเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว เว็บไซต์ที่ให้บริการค้นหาข้อมูลมีมากมาย การที่เราจะค้นหาข้อมูลให้พบอย่างรวดเร็วจึงต้องพึ่งพา Search Engine Site ซึ่งจะทำหน้าที่รวบรวมรายชื่อเว็บไซต์ต่างๆ เอาไว้ โดยจัดแยกเป็นหมวดหมู่ ผู้ใช้งานเพียงแต่ทราบหัวข้อที่ต้องการค้นหาแล้วป้อน คำหรือข้อความของหัวข้อนั้นๆ ลงไปในช่องที่กำหนด คลิกปุ่มค้นหา เท่านั้น รอสักครู่ข้อมูลอย่างย่อๆ และรายชื่อเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องจะปรากฏให้เราเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมได้ทันที

การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์

การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์เป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนการเรียนรู้ที่ครูและนักเรียนสามารถสืบหาข้อมูลจากสื่อออนไลน์มาประกอบการเรียนรู้ เพื่ออธิบายหรือขยายความของบทเรียนในสาระการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น

เป็นที่ยอมรับกันว่าคอมพิวเตอร์จะมีบทบาทสำคัญ ในการเรียนการสอน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ วิธีเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้จึงเป็นทักษะสำคัญในการดำรงชีวิต ซึ่งในอนาคต งานต่างๆ จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐานและการเรียนรู้ว่าจะเรียนอย่างไร จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนสำหรับโลกที่ต้องพึ่งพาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (บุปผาชาติ ทัพพิกรณ, 2551, หน้า 59)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทของอินเทอร์เน็ตที่มีต่อการเรียนการสอน อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญ 6 ประการ (บุปผาชาติ ทัพพิกรณ, 2551, หน้า 30) คือ

1. การค้นคืนสารสนเทศ เป็นการนำสารสนเทศที่จัดเก็บไว้ออกมาใช้ผ่านการถ่ายโอนแฟ้ม (File Transfer Protocol) FTP ทำให้สามารถติดต่อและถ่ายโอนหรือคัดลอกแฟ้มข้อมูลระหว่างเครื่องคอมพิวเตอร์จากเครื่องหนึ่งไปยังอีกเครื่องหนึ่งที่เชื่อมต่ออยู่ในอินเทอร์เน็ตได้

2. การค้นหาสารสนเทศ การจัดทำดัชนีและการค้นคืนสารสนเทศมีมานานตั้งแต่มนุษย์เริ่มมีการจัดเก็บข้อมูล จนถึงยุคของอินเทอร์เน็ตและเว็บ ทำให้เอกสารวารสาร บทความ หนังสือและสารสนเทศต่างๆ มีคุณค่ามากมาย ซึ่งสารสนเทศเหล่านี้จะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อสามารถเข้าถึงได้ในเวลาที่ต้องการนำมาใช้ ดังนั้นจึงทำให้หลายองค์กรจัดทำฐานข้อมูลด้วยวิธีการที่ซับซ้อนและรวดเร็วเพื่อช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถค้นหาสารสนเทศได้ตามต้องการจากเว็บไซต์สำหรับค้นหา

3. การติดต่อสื่อสาร เครื่องมือสื่อสารในปัจจุบัน ใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร จึงนับว่าเป็นบริการหนึ่งในอินเทอร์เน็ตที่มีความสำคัญ ช่วยดึงดูดให้มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตจำนวนมาก ซึ่งคุณสมบัตินี้มีบทบาทสำคัญมากต่อการนำมาใช้ในการศึกษา และการเรียนการสอน ช่วยในการสร้างปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลาที่สะดวกจากช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีมากมายหลายรูปแบบ เช่น Facebook, Twitter, Youtube เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้จัดการความรู้ ส่งการบ้าน แลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่ม เก็บผลงาน แบ่งปันแหล่งเรียนรู้ ฯลฯ

4. การเข้าถึงสารสนเทศปฐมภูมิ สารสนเทศปฐมภูมิ หมายถึง สารสนเทศที่มาจากข้อมูลโดยตรงหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบกับสารสนเทศนั้นๆ ดังนั้นอินเทอร์เน็ตจึงช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลปฐมภูมิได้ในทุกสาขาวิชาจากแหล่งต่างๆ ทั้งภาครัฐและ

เอกชน ซึ่งผู้เรียนวัยรุ่นจะมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดีความหมาย หลากหลายของข้อความได้ เขียนเพื่อสื่อความกับผู้อ่านได้ หลายระดับ สื่อสารความคิดที่ ชัดช่อนและมีความคิดเพิ่มขึ้น ผู้สอนสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ท้าทาย ความสามารถของผู้เรียน

5. การเข้าถึงสารสนเทศมัลติมีเดีย ศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเป็นเครื่องมือในการค้นคว้าและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของคนส่วนใหญ่ที่มองเห็น ดังจะเห็นได้จากการใช้โปรแกรมค้นหา เช่น Google และ Yahoo เป็นต้น เพื่อค้นคว้าหาข้อมูลและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศต่างๆ บทเรียนมัลติมีเดีย สื่อวิดีโอ สื่อรูปภาพ สื่อเสียง สื่อภาพเคลื่อนไหวได้

6. การรังสรรค์งาน เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามแนว Constructivism และ Constructionism ให้มีความสมบูรณ์ซึ่งมีซอฟต์แวร์หลายรูปแบบจำนวนมากที่เป็นฟรีแวร์ ซึ่งผู้สอนสามารถนำมาจัดการเรียนรู้ได้

การใช้สื่อออนไลน์ ในการเรียนการสอน คือ การผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูจะต้องเชื่อมโยงบทเรียน เนื้อหา รายวิชา คำสอน แบบฝึกปฏิบัติต่างๆ ทางวิชาการและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนอื่นๆ นอกจากนี้การที่นักเรียนในปัจจุบันนิยมใช้เครื่องมือสื่อออนไลน์อื่นๆ เช่น Facebook, Twitter, Youtube เป็นต้น การแบ่งปันสื่อทางออนไลน์(Media Sharing) เว็บไซต์ที่เกี่ยวกับการแบ่งเป็นสื่อทางออนไลน์ เป็นเว็บไซต์ที่ให้ผู้ใช้งานสามารถทำการ อัปโหลด (Upload) ไฟล์สื่อผสม (Multimedia) ขึ้นสู่เว็บไซต์เพื่อแบ่งปันข้อมูลแก่ผู้ใช้ทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันได้รับความนิยมมากเพราะด้วยความที่เป็นสื่อผสมเอง ไม่ว่าจะเป็น รูป สไลด์ หรือ วิดีโอ รวมทั้งการใช้งานง่ายขึ้นของกล้องดิจิทัล และกล้องวิดีโอ ซึ่งเป็น เครื่องมือที่นำมาสู่การได้ไฟล์สื่อผสมแบบต่างๆ ออกมา เว็บไซต์ประเภทนี้ที่ได้รับความนิยม (พิชิต วิจิตรบุญรักษ์, 2554, หน้า 100)

ครุควรที่จะนำเครื่องมือที่นักเรียนใช้บริการอยู่เหล่านี้ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียน เพื่อฝึกฝนให้นักเรียนสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการศึกษา การ เรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการเรียน การสอนจึงเป็นนวัตกรรมการศึกษาใหม่ที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนการสอนทุกระดับชั้นของประเทศไทย

ดังนั้นจากแนวโน้มของการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการใช้เทคโนโลยี จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาจากในอดีตที่ ไม่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รูปแบบการจัดการศึกษาจึงเป็นครู ผู้สอนเป็นศูนย์กลางการเรียน ในขณะที่เมื่อก้าวสู่ยุคปัจจุบัน รูปแบบการศึกษาก็เปลี่ยนไป ผู้สอนจะมีบทบาทน้อยลง เริ่มมีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น จึงนำมาสู่การศึกษาในอนาคต ซึ่งจะเป็นการศึกษาแบบใหม่ มีการใช้สื่อออนไลน์มากขึ้น นั่นคือครูคนสำคัญ อาจจะเป็นครู Google ครู Wikipidia และครู Youtube ก็อาจเป็นไปได้ (ยีน ภาววรรณ, 2551, หน้า 10)

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนการเรียนรู้ที่ครูและนักเรียนสามารถสืบหาข้อมูลจากสื่อออนไลน์มาประกอบการเรียนรู้ เพื่ออธิบาย หรือขยายความของบทเรียนในสาระการเรียนรู้ต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น เป็นการนำเอาสื่อที่มีในระบบอินเทอร์เน็ต โดย ใช้การสืบค้นจากเว็บไซต์ที่ให้บริการในการค้นหาข้อมูลในโลกของอินเทอร์เน็ต เช่น Google รวมทั้งสื่อออนไลน์ที่อยู่บน Facebook, Weblog หรือ Blog, Youtube นำมาจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ปฏิบัติการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนทุกระดับชั้น ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยง่าย และได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของผู้สอน

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะสมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์การให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์การอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กรดังที่ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

วรรัตน์ เขียวโพรี (2551, หน้า 12) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่า เป็น การเรียนรู้ของบุคคล กลุ่มและองค์กร เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะ ความสามารถและสมรรถนะ ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร เป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และเพิ่มความสามารถการแข่งขันยิ่งขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 8) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ก็จะสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่องปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ (2552, หน้า 461 – 462) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษาในอันที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความหมายที่จะพัฒนาทัศนคติหรือเจตคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

ชูชัย สมิติโกกร (2552, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีความมุ่งมั่นเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

บัณฑูรย์ ชุมแสงวาปี (2552, หน้า 1) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการฝึกฝน อบรมและส่งเสริมให้บุคคลได้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ อุปนิสัย ทัศนคติและประสบการณ์ในทางสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลให้สามารถที่จะพัฒนาสมรรถภาพไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พลอยพัชชา อามาตย์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำวิธีการต่างๆ มาพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้

ความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานจริงหรือมีความชำนาญในวิชาชีพ ทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของหน่วยงาน

อุทัยวรรณ ชูบุญ (2553, หน้า 35) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น จากเดิมด้วยกระบวนการต่างๆ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือนำไปต่อยอด เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้น

วิไลพร บุญยากร (2554, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน กระบวนการเพิ่มพูนขีดความรู้ ความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดี ในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อตนเองและหน่วยงานให้พัฒนายิ่งขึ้น

เสด็จ แก้วแสนเมือง (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองให้มีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของ บุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทาง เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ ทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรได้มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การ ดำเนินงานในหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากแนวคิดดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ดังที่มิ้นการศึกษาหลายคนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

มณฑิธร ถ่อเงิน (2551, หน้า 14) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้ กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้

หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ โดยถือว่าคนหรือบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญที่จะเปิดประตูไปสู่ความสำเร็จได้ในทุกๆ ด้าน กระทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญ มีหลายระดับ ตำแหน่งหน้าที่การงานจะต้องพิจารณาให้ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกันอย่างต่อเนื่อง กฎระเบียบต่างๆ ที่ใช้ ตลอดจนแผนทั้งหลายต้องเกิดจากความร่วมมือ ความคิดเห็นจากสมาชิกไม่เป็นความคิดเห็นจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือผู้บริหารอย่างเดียว

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 121) กล่าวว่าเหตุผลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด
2. ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา
3. เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติมีความพร้อมในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

พดิน แต่งจวง (2554, หน้า 51) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็น เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สรรค์สร้าง กระตุ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ พัฒนา คิดค้นสิ่งใหม่ๆ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกมีการแข่งขัน พัฒนาอย่างมหาศาล

วิไลพร บุญยากร (2554, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรใดมีการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอแต่จะทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้นยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาวะ และความทันสมัยของเทคโนโลยี

สุรศักดิ์ ปาเส (2556, หน้า 3) กล่าวว่า สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการแสวงหามาตรการและแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุนเพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาโดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ

พงษ์ขจร บุญพงษ์ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำวิธี กระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ของบุคคลในหน่วยงานให้มีการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตัวบุคคลและหน่วยงานนั้นๆ

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของการบริหารการศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรให้มีความก้าวหน้า นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ในการที่หน่วยงานหรือองค์กรจะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นต้องมีความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อที่บุคลากรจะได้เข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในเรื่องนั้นๆ ดังที่มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อุษารัฐ วิสาท (2551, หน้า 10) นำเสนอว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติตลอดจน บุคลิกภาพในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

เกตุมะณี คำจันทร์ (2552, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้ความสามารถ หลากๆ ด้านและเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ตนปฏิบัติงาน ก่อให้เกิด การประสานงานและบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ

ยุวดี ชุมปัญญา (2553, หน้า 20) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงานอันจะนำไปสู่การพัฒนา งานในหน้าที่ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย

อรุณพล ศุภรัตน์ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรมี 2 ประการคือ 1) การพัฒนาเพื่อองค์การ และ 2) การพัฒนาเพื่อตัว บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายให้มากที่สุด

พรทิพย์ พิลาจันทร์ (2554, หน้า 17) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนา บุคลากรว่า เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา 4M คือ มนุษย์ งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ และการบริหารจัดการที่ดี ในทรัพยากรทั้งสี่ถือว่ามนุษย์มีความสำคัญที่สุด มนุษย์เป็น ทรัพยากรอย่างเดียวที่มีชีวิตจิตใจ เต็มโตได้และมนุษย์สามารถกำกับดูแล 3M ที่เหลือได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดีที่สุด เพื่อ บรรลุถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดขององค์การ

จากการศึกษาความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็น เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะที่สามารถนำมาปฏิบัติงานแล้วเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และตัวบุคลากรเอง ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีหลายวิธี ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรคือ ความพยายามที่จะส่งเสริมปรับปรุงความสามารถ และความรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกิจกรรมการเรียนรู้ อาจเป็นพิธีการ (Formal Learning Activities) และไม่เป็นพิธีการ (Informal Learning Activities) ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกันไปจะจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้ (ศิริลักษณ์ แสงบุญ, 2550, หน้า 24-25) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการ (Need) การหาความต้องการเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดตัวบุคลากรเช่นครูอาจารย์ต้องมีความต้องการพัฒนาโดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสนใจต่อการพัฒนาตนเองด้วย
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไขโดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครูอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อทราบถึงความต้องการของครูอาจารย์โดยภาพรวม
3. การพัฒนา (Development) เป็นการแสวงหากลวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของครูอาจารย์โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนหรือการทำงานของครูอาจารย์เช่นการประชุมปฏิบัติการการอภิปรายและการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นต้น
4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษาโดยการวิจัยทดลอง (Pilot study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี
5. การนำไปใช้ (Implementation) คือการนำเอาโครงการไปสู่การปฏิบัติโดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการขาดประสบการณ์และไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง
6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลโครงการที่ทำ ว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่โดยนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์เพื่อแก้ไขปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่องต่อไปควรประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สุชาติ รวีเวียง (2553, หน้า 27) นำเสนอไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาแล้วกำหนด

เป้าหมาย 2) จัดทำรายละเอียดการดำเนินการ 3) ลงมือปฏิบัติตามแผนและ 4) ประเมินผล การดำเนินการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในครั้งต่อไปเพื่อเป็นการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 117 – 118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์กรที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร

1.1 การวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกหาปัญหาซึ่งเป็นความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่ กำหนดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหาว่ามีสาเหตุจากคน หรือจากวัสดุอุปกรณ์ หรือจากการจัดการ ปัญหาอะไรบ้างที่เกิดจากคนขององค์กร สำหรับองค์กรที่เป็นสถานศึกษาซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว การวิเคราะห์องค์กรเป็นการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่กับมาตรฐานสถานศึกษา ผลการประเมินสถานศึกษาในด้านใดที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เป็นการพิจารณาตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์กรว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อยๆ อะไรบ้าง มีลำดับขั้นตอนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างไร สัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าว

1.3 การวิเคราะห์บุคลากร (Person Analysis) เป็นการพิจารณาพนักงานแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร มีความต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร การวิเคราะห์บุคลากรทางการศึกษาเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลนั้นทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคนกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการ

ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บุคลากรผู้นั้นดำรงอยู่ และมาตรฐานการปฏิบัติตน หากปรากฏว่า ด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเมื่อทำการ วิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากรแล้วนำผลการวิเคราะห์มาประมวล ก็จะได้ปัญหาที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจ ความจำเป็นและความต้องการพัฒนาบุคลากรตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการ โดยการ กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับองค์การ ระดับหน่วยงานของแต่ละ หน่วยงานและระดับบุคคล กำหนดเรื่องที่ต้องทำในระยะยาวและเรื่องที่ต้องทำอย่าง เร่งด่วน กำหนดแผนการพัฒนาบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา ฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามแผนที่ได้กำหนดไว้

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระหว่างการดำเนินการแต่ละโครงการ ภายหลังการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลง และ ภายหลังจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลง ใดๆ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างไร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร การ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรสูงสุด

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีวิธีการที่ใช้ในการ พัฒนาบุคลากร ดังนั้นการเลือกใช้เทคนิควิธีการพัฒนาที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้

ความสามารถ ความเข้าใจในการพัฒนาตัวเองของบุคลากรทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรก็ได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้
 ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 31-32) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่องค์การใช้ในการพัฒนานั้นมีหลากหลายวิธี อาจเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. การศึกษาไปพร้อมกับการปฏิบัติ (On-the-job-study) มีความสะดวกและง่าย ใช้ในกรณีมีบุคคลบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักการปฏิบัติงานได้พอดี จะต้องมีคน ที่รู้งานคอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาด้านภาระงานในหน้าที่
2. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ วิธีการก่อนการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูจะมีการแนะนำระเบียบ การปฏิบัติต่างๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนนั้น ที่ตั้ง ผู้บริหารโรงเรียน จะเป็นผู้ทำหน้าที่ปฐมนิเทศ
3. การทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือ (Apprenticeship Training) เช่น การให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ผู้ช่วยหัวหน้าสาย ผู้ช่วยผู้บริหาร เป็นต้น
4. การฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship Training) เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้นๆ เช่น การฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนกับโรงเรียนต่างๆ การฝึกงานของนักศึกษาจากวิทยาลัย การอาชีพกับสถานประกอบการต่างๆ ฯลฯ
5. การฝึกระยะสั้น (Learner Training) เวลาโรงเรียนขาดบุคลากรครูอย่างกะทันหัน จึงทำการฝึกอบรมบุคลากรครูในหลักสูตรระยะสั้น
6. การให้ไปศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งอื่นนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษ (Outside Courses) ยกตัวอย่างเช่น การอนุญาตให้ครูไปศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน เช่น ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์
7. การให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มคุณวุฒิของครูให้มีความรู้มากขึ้น โดยอาจจะส่งไปศึกษาต่อตามมหาวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศก็ได้

สุชาติ ริเวียง (2553, หน้า 28) การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่จะสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำหรับตัวผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ทัศนคติเจตคติ รวมถึงวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ให้เท่าทันกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ทำให้บุคคล

เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าความสามารถในตนเอง ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีคำ 2 คำคือ การฝึกฝน (Training) และการให้การศึกษา (Educationing) ความหมายของการฝึกฝนคือ การเพิ่มทักษะความถนัดและความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนความหมายของการให้การศึกษาคือ การให้ความสำคัญของความพยายามที่จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ มโนทัศน์รวมทั้งทัศนคติของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดเตรียมด้านต่างๆ เกี่ยวกับระบบโรงเรียน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งไปจนกระทั่งวันเกษียณอายุการทำงานของบุคลากร

นพพล วงศ์กระจ่าง (2553, หน้า 15) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายวิธี การที่จะนำวิธีการพัฒนามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องคำนึงถึงเรื่องที่จะพิจารณาในกลุ่มบุคคลที่ต้องการพัฒนา ความต้องการของหน่วยงาน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่นักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า มีวิธีการที่หลากหลาย ที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรซึ่งสามารถเลือกนำมาใช้ได้ตามบริบทของโรงเรียนของผู้ที่จะพัฒนาหรือความต้องการของหน่วยงาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การมอบหมายงาน การนิเทศภายใน โดยวิธีการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โรงเรียนห้วยทรายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ออกเป็น 3 แนวทาง คือ

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 149) กล่าวว่าไว้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการทางการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ที่มีปัญหาและความสนใจตรงกัน มาพบกับผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำ

ความรู้ ทักษะตลอดจนหนทางที่จะแก้ปัญหา ที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่มซึ่งโดยปกติมักจะพักรวมกัน และใช้เวลาในการประชุม ปฏิบัติการหลายวัน

วีระพันธ์ แก้วรัตน์ (2551, หน้า 23) ได้กล่าวถึง การประชุม

เชิงปฏิบัติการ หรือ (workshop) ว่า หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มๆเป็นระยะเวลาหลายวัน โดยเน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมปฏิบัติ (hands-on training) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมนี้เน้นทั้งด้านวิชาการ หรือทฤษฎี และด้านปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำสิ่งที่ตนเรียนรู้ขึ้นมาปฏิบัติในสถานการณ์ทำงานอันแท้จริงของเขาได้

มานิตย์ ศุภธสกุล (2551, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่าการประชุม

เชิงปฏิบัติการ (workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสมาชิกจะมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติหรือทำภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกันไปด้วย เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจการประชุมปฏิบัติการจึงต้องมีผลลัพธ์หรือผลงานจากการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีการนำผลงานจากการประชุมเชิงปฏิบัติการไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้แล้วเสร็จภายหลังจากการประชุมเสร็จสิ้นไปแล้ว เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาหลักสูตร การประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำข้อเสนอมาตรฐาน การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ เป็นต้น

สมคิด บางโม (2554, หน้า 92) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ให้ผู้รับการการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงได้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างเครื่องมือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

จรรยา โถชาลี (2555, หน้า 22) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกลุ่มจากผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป จากผลของการฝึกปฏิบัติหรือการสร้างผลิตผลขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือขยายความรู้ด้วยการศึกษาวิจัย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 142) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มๆ เน้นการร่วมกันทำงานฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands-on Training)

จากการศึกษาความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการข้างต้นสรุปได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อให้ผู้รับการประชุมได้รับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ เป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้รับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป

1. วัตถุประสงค์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

- 1.1 เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
- 1.2 เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
- 1.3 เพื่อแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
- 1.4 เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

2. ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- 2.1 เป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงงาน
- 2.2 เป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรมที่จะหารือ อภิปรายให้ได้แนวทางแก้ปัญหา หรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการของส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชาการหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทาง

3. ประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

มลิวัลย์ หมิ่นไธสง (2550, หน้า 23) การประชุมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและบุคคลผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และองค์กรได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ธวัชชัย อยู่พุก (2553, หน้า 27) สรุปว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตนเอง คือ ได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติ

โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ รู้จักกระบวนการทำงานกลุ่ม ช่วยพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงาน คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บริหาร เสริมความมั่นคงให้กับหน่วยงาน มีความยืดหยุ่นในหน่วยงานเกิดมีมิตรภาพ ประหยัดงบประมาณ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ

จากประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการ สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติ โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู ให้สามารถใช้สื่อออนไลน์มาจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เกิดความสามัคคี มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

2. การมอบหมายงาน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการมอบหมายงานไว้ดังนี้
อำนาจ วัดจินดา (2550,ออนไลน์) ได้ให้ความหมายการมอบหมายงาน (Delegation) หมายถึง การกระจายงานในหน่วยที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้อื่นไปปฏิบัติโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดงานและวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงาน งานใดที่จะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทนได้นั้นต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วนงานนั้น เหมาะสมหรือไม่ ตัวอย่างเช่น งานบางอย่างเกี่ยวข้องกับความลับขององค์กร หรือเป็นงานเชิงนโยบาย ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจและความรับผิดชอบสูงอย่างอย่างยิ่งก็คงไม่อาจมอบหมายได้ แต่งานที่เป็นงานประจำ(Routine) ก็คงมอบหมายได้ อีกทั้งเมื่อเลื่องงานแล้วต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการมอบหมายนั้นให้ชัดว่าต้องการให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง หรือเพื่อประเมินศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อม

2. กำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจตัดสินใจ ในการทำงานบางงาน ต้องมีการตัดสินใจ เช่นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงิน หรือกระทบภาพลักษณ์ (image) ขององค์กรหรือหน่วยงาน คงต้องพิจารณาว่า ผู้รับมอบหมายงานจะมีอำนาจตัดสินใจได้หรือไม่ หรืออาจต้องปรึกษาหารือกันก่อนที่จะดำเนินการ

3. พิจารณาคูบุคคลที่เหมาะสม สืบเนื่องจากการกำหนด วัตถุประสงค์ ซึ่งการเลือกคนที่มีความรับผิดชอบงานนั้นคงต้องคำนึงว่าถ้าต้องการให้งานนั้นสำเร็จ

อย่างมีคุณภาพควรเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ ถ้าจะเพื่อพัฒนา ลูกน้อง ก็ต้องดูว่าใครที่ยังไม่มีความสามารถเรื่องนั้น แต่ถ้าต้องการจะประเมินศักยภาพ ความพร้อมคงต้องเลือกคนที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในอนาคต

4. ทำความเข้าใจกับผู้รับมอบงาน สิ่งสำคัญยิ่งในการมอบหมายงาน คือต้องมีการทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เลือกมาแล้ว กล่าวคือต้องสอบถามความ พร้อม บอกวัตถุประสงค์ของการมอบหมายงาน และแนะนำวิธีการขั้นตอนพร้อมทั้งให้ผู้ที่ จะรับมอบหมายได้เสนอแนวทางการดำเนินการ หรือแผนงานที่จะทำเพื่อเป็นการปรึกษา โอกาสความสำเร็จ

5. กระตุ้นจูงใจ ให้กำลังใจ และสนับสนุน เมื่อผู้รับมอบงานได้ ดำเนินการตามขั้นตอนที่ทำความเข้าใจกันแล้ว สิ่ง สำคัญคือต้อง มีการกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ ความสะดวก และการชี้แนะหรือให้คำปรึกษา เป็นระยะ เพื่อขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์อันดี

6. ติดตามประเมินผลงาน ขั้นตอนสุดท้ายของการมอบหมายงาน คือ ต้องติดตามความคืบหน้า ระหว่างดำเนินการ ว่าเป็นไปตามแผนหรือแนวทางที่กำหนด หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ซึ่งจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันท่วงที ที่ก่อความ เสียหายเกิดขึ้น และเมื่องานนั้นแล้วเสร็จก็ต้องประเมินคุณภาพว่าดีเพียงใด และควรมีการ ให้รางวัลเช่น คำชม หรือของรางวัล ก็ได้

นิลิต มโนตั้งวรพันธ์ (2552, หน้า 13) การมอบหมายงาน (Delegation) หมายถึง การมอบงานใดงานหนึ่ง หรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้อีกคนหนึ่งทำ ซึ่งคนที่ ถูกมอบหมายงานนั้นอาจเป็นเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วม ทีมงานในโครงการเดียวกัน พนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้มอบหมายงานหรือ บุคคลภายนอกที่องค์การว่าจ้างมาก็ได้และคนที่ถูกมอบหมายงานนั้นจะมีพันธสัญญา ผูกพันกันว่าจะต้องทำงานหรือโครงการนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อผู้มอบหมายงานได้มอบหมายงานให้คนอื่นทำแล้ว ผู้มอบหมายงานไม่เพียงแต่จะเฝ้า ภาระงานนั้นไปให้เขาเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเฝ้าความรับผิดชอบไปให้กับเขาด้วย การ มอบหมายงานเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องการใช้เวลาและทรัพยากรของ ตัวเองให้คุ้มค่าที่สุด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552, หน้า, 136) การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่างๆ โดยการ

มอบหมายงาน จะเป็นการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจ ภายในขอบเขตที่กำหนด ให้ผู้อื่นไปปฏิบัติผู้บริหารบางคนก็มีความมานะทุ่มเททำงาน ทุกอย่างที่ขวางหน้าแม้กระทั่งงานของลูกน้องก็ตาม อาจมีผู้บริหารตั้งคำถามว่าแล้วจะทำอย่างไร เมื่องานในความรับผิดชอบมันเยอะไปหมด ไม่รู้จะทำอะไรก่อนหลัง และที่สำคัญ ก็ไม่รู้จะมอบให้ใครทำดีเพราะดูเหมือนจะไม่ค่อยจะไว้วางใจไปเสียหมด การมอบหมายงาน จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยให้ปัญหาดังกล่าวบรรเทาเบาบางลงได้บ้าง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้น โดยสามารถนำเวลาไปทำกิจกรรมงานอื่นๆ ได้เช่น การพัฒนาตนเอง การแก้ปัญหาทางาน หรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และยังเป็นการเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเป็นการประเมินศักยภาพของบุคลากรให้ สามารถก้าวสู่ระดับต่อไปได้ โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ

พัชรภรณ์ จรุงเกียรติสกุล (2557, หน้า 39) ได้ให้ความหมาย ของการ มอบหมายงานว่า เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ จะต้องให้คำแนะนำขณะ ปฏิบัติงานด้วย การมอบหมายงานจะต้องมีการวางแผนเตรียมการ และดำเนินงานอย่างดี โดยคำนึงถึงงานที่มอบหมาย ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานของของ ผู้ได้รับมอบหมายหรือผู้ปฏิบัติ รวมทั้งการให้อำนาจในการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรอย่างเต็มที่ และมีการติดตามผลของผู้รับมอบหมายงาน อันจะนำไปสู่การ ทำงานที่บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

จากการศึกษา การมอบหมายงานข้างต้น สรุปได้ว่า การมอบหมายงาน หมายถึง การให้ครูไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น การสืบค้นข้อมูลเนื้อหาและเรื่องราวต่างๆ ที่สอดคล้องกับสาระ การเรียนรู้ที่ครูสอน รวมทั้งจัดเก็บข้อมูลและเนื้อหาที่เหมาะสมจากสื่อออนไลน์มาใช้ในการ จัดการการเรียนรู้ ซึ่งผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ จะต้องให้คำแนะนำขณะปฏิบัติงานด้วย

3. การนิเทศภายใน

3.1 ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในเป็นการจัดกิจกรรมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอน และผู้นิเทศ เพื่อเชื่อมโยงวิธีการเรียนรู้เนื้อหาทักษะพื้นฐาน สิ่งแวดล้อมปัจจุบัน และ แนวโน้มในอนาคต ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้ง ชัดเจน และไปใช้ในชีวิตประจำวัน และสังคมได้อย่างมีการสังเกต การพิจารณา การวางแผน การปฏิบัติจริง ตามด้วยการ

วิเคราะห์ปรับปรุงแนวทาง จนเกิดผลตามความต้องการ การสรุปนำไปใช้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการนำเสนอความหมายของการนิเทศภายในดังนี้

กรรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม การสนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ หรือ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2552, หน้า 120) กล่าวถึง การนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการนิเทศการศึกษา และกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนโดยตรง

อาษา เขมะวิบูลย์ (2553, หน้า 19) สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

วิไลพร บุญยากร (2554, หน้า 52) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพบริบทขององค์กรเพื่อการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพซึ่งสามารถดำเนินงานได้ตามขั้นตอนที่หลากหลาย เช่น การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติการเสริมสร้างให้กำลังใจ การอำนวยความสะดวก การประเมินผลการนิเทศและการพัฒนา

พัชรภรณ์ จรุงเกียรติสกล (2557, หน้า 40) กล่าวว่า การนิเทศภายในหมายถึง การร่วมกันของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อปรับปรุง แก้ไข การดำเนินกิจกรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในองค์การต่อไป

จากความหมายข้างต้นสรุปว่า การนิเทศภายใน หมายถึงการดำเนินการ ร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อปรับปรุง แก้ไข การดำเนินกิจกรรม การจัด กระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ วางไว้

3.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการมอบหมายงาน ไว้ดังนี้
กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 4) สรุปไว้ว่า การนิเทศภายใน
โรงเรียนมีความสำคัญ คือ

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและ
สถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและ
ใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงาน
นิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 1) อธิบายถึง ความสำคัญของ
การนิเทศแบบให้คำชี้แนะว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือให้การ
จัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ศึกษานิเทศก์ รวมทั้ง
เครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา การดำเนินการเพื่อเพิ่ม
ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้
ได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานตลอดจนสามารถเสริมสร้างการพัฒนากระบวนการ
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้เข้มแข็ง การนำเทคนิคการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ
(Coaching) มาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

พัชรภรณ์ จรุงเกียรติสกล (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การนิเทศมีความ
จำเป็นที่โรงเรียนจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้า และเป็นการช่วยให้
ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าบุคลากรควรได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นการช่วยให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อช่วยให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์

3.3 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

กรອງทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/ความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

ปรวัตร แก้วฝ่าย (2551, หน้า 34) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศ รวมทั้งการนิเทศภายในหากนำหลักการนิเทศดั้งเดิมมาผสมผสานกับแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู และระดับคุณภาพครู ผู้บริหาร หลักการนิเทศยุคใหม่ควรมีหลักการดังนี้

1. กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น อยู่เสมอ
2. เป็นกิจกรรมที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและรองรับด้วยข้อมูลสารสนเทศ
3. เป็นกิจกรรมที่อยู่ในบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจอันดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
4. เป็นกิจกรรมที่เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการนิเทศ
5. เป็นกิจกรรมที่ดึงศักยภาพของผู้รับการนิเทศมาใช้และให้การยกย่อง
6. เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตัวเองให้อยู่ในระดับมาตรฐานวิชาชีพหรือระดับคุณภาพครูสภาให้สูงขึ้น และรักษาไว้

พัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกล (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศภายในจะต้องอาศัยหลักการปฏิบัติงานตามหลักการอยู่ร่วมกัน และวิถีประชาธิปไตยเพื่อให้เกิด

การยอมรับซึ่งกันและกันของผู้มีบทบาทกับผู้รับการนิเทศ เพื่อสามารถนำสิ่งที่ได้รับการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานและนำผลการนิเทศไป พัฒนางานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในจะอาศัยหลักการปฏิบัติงานตามหลัก วิทยาศาสตร์ และวิถีประชาธิปไตยเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันของผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ เพื่อสามารถนำสิ่งที่ได้รับการนิเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

สรุปการนิเทศภายใน เป็นการดำเนินการในการใช้กระบวนการ วิธีการต่างๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนาจการ กำกับดูแล เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้ตามเป้าหมาย ในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งหาทางช่วย แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการวิจัย

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร คือ การนำวิธีการกระบวนการต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะสมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากร โดยมีกระบวนการ ตั้งแต่ศึกษาสภาพและปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อ ความก้าวหน้าทางวิชาการ และเป็นการช่วยให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนา 3 แนวทางคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน และการนิเทศภายใน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นเครื่องมือพัฒนาการปฏิบัติ การกิจกรงานของผู้ปฏิบัติการในโรงเรียน ชุมชน หรือองค์กรใดๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่มี กระบวนการตามขั้นตอนโดยมีสาระสำคัญและรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้อย่าง มากมายและมีความหลากหลาย ดังนี้

องอาจ นัยพัฒน์ (2551, หน้า 289) ได้สรุปความหมายของการวิจัย เชิงปฏิบัติการว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการวิจัยที่ดำเนินการโดยคณะวิจัย และบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน โดยมี จุดมุ่งหมายหลัก เพื่อนำข้อสรุปผลของการวิจัยที่ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุง

แก้ไข้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงาน องค์กรหรือชุมชนได้ อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุง แก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานและบริบททางกายภาพ สังคมและ วัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

สุวิมล ว่องวาณิช, 2551, หน้า 28) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึงการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมายโดยมีแผนงานกำหนดและ แลกเปลี่ยนผลกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการต้องตอบคำถาม 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ (1) คำถามที่ต้องการศึกษาคืออะไร (2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง (3) ข้อมูล ที่ต้องจัดเก็บคืออะไร (4) จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร และ (5) จะแปลความหมายนั้นว่า อย่างไร การตอบคำถามเหล่านี้ต้องใช้เวลาวางแผน และในทุกขั้นตอนต้องอภิปรายกับ เพื่อนร่วมงาน

ธีรวิมล เอกะกุล (2552, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวมและหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการซ้ำหลาย หลายครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไข้ปัญหาที่ประสบอยู่ ได้สำเร็จ

เกตุมะณี คำจันทร์ (2552, หน้า 30) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า และกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผน ชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข้ปัญหา สภาพการณ์ที่เกิดขึ้น หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ (2554, หน้า 11) ได้สรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่มุ่งแก้้ปัญหาการปฏิบัติงานที่ป็นอยู่ขณะนั้น หรือเป็นการวิจัยที่ต้องการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 295 - 296) กล่าวถึงข้อดีของการวิจัย เชิงปฏิบัติการที่สำคัญ ไว้ดังนี้

1. ได้คำตอบการวิจัยที่มีความหมายและตรงความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีบุคคลผู้ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และ หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จึงทำให้ประเด็นคำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นร่วมกันมีความหมายเชื่อมโยงกับวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมทั้งตรงกับความสนใจของนักวิจัยปฏิบัติการและกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. สนับสนุนการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ข้อสรุปผลของการศึกษาวิจัยที่ได้ค้นพบหรือสรรค์สร้างขึ้นจากการรวมพลังทำกิจกรรมการวิจัยของผู้ปฏิบัติการ “หน่วยงาน” และกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีแนวโน้มสูงต่อการได้รับความสนใจและการประยุกต์ไปใช้เปลี่ยนแปลง/แก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือชุมชน ทั้งนี้เพราะการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานการวิจัยที่ได้กระทำขึ้น

3. ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยในหมู่นักวิจัย เนื่องจากโดยหลักการแล้วการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ภายใต้บรรยากาศของการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ รวมทั้งการมีความอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นในหมู่ของนักวิจัยต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงระดับของการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือปัจจัยอื่นๆ จึงทำให้ “นักวิจัยท้องถิ่น” หรือ “นักวิจัยปฏิบัติการที่หน่วยงาน” ที่อาจสำเร็จการศึกษาหรือมีสถานภาพทางสังคมในระดับไม่สูงมากนัก แต่เป็นผู้ “สัมผัส” หรือมีประสบการณ์ตรงกับปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตน (self – esteem) ขณะปฏิบัติการวิจัยร่วมกับ “นักวิจัยวิชาการ” ผู้มีการศึกษาสูงและมีความเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสิ่งสำคัญนี้ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความเสมอภาคทางความคิดเห็นในหมู่นักวิจัย

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้ เมื่อนักวิจัยเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักวิจัยจะค่อยๆ เกิดทักษะการวิจัย โดยเฉพาะทักษะด้านการสะท้อนและวิพากษ์การคิดและผลการคิด

(reflective and critical thinking) ของตนเองและของเพื่อนนักวิจัยปฏิบัติการในกลุ่ม เมื่อนักวิจัยปฏิบัติการแต่ละคนที่อยู่วิชาชีพเดียวกันและต่างกัน “ร่วมมือและร่วมพลัง” พัฒนาทักษะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ก็จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้ (community of learners) ขึ้นในสถานที่ทำงานขององค์กรใดๆ

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และตีความหมายอย่างมีระบบ และยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะ ถึงการปฏิบัติงานเพื่อเข้าใจดีขึ้น หรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ของผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผนกลยุทธ์ (2) การปฏิบัติ (นำแผนไปปฏิบัติ) (3) การสังเกต (โดยมีการประเมินตนเอง) และ (4) การสะท้อนผลเชิงวิพากษ์จากตนเองและเพื่อนร่วมงาน ผลที่ได้นำไปปรับแผนเข้าสู่วงจรใหม่จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริง หรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน

2. ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ในปัจจุบันมีนักวิชาการและนักวิธีวิทยาการวิจัยผู้มีชื่อเสียงจากหลายสาขาวิชาและอาชีพ ได้เสนอการวิจัยเชิงปฏิบัติการขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์สร้างความรู้เชิงปฏิบัติการสำหรับใช้แก้ไขปัญหามากมายประเภทด้วยกัน กล่าวโดยพื้นฐานแล้ว ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการต่างๆ เหล่านี้ พัฒนามาจากแนวคิดของ Lewin และ Dewey ตามการตีความผสมผสานกับความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์อันหลากหลายของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนหรือกลุ่ม ซึ่งสามารถจำแนกเพื่อทำความเข้าใจได้ 2 ประเภทหลัก (องอาจ นัยพัฒน์, 2551, หน้า 292 - 295)

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการวิพากษ์ (Critical Action Research) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีลักษณะเน้นหนักไปในด้านการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเข้มข้นในกระบวนการรวมพลังทำการวิจัยของบุคคลผู้เป็นสมาชิกของชุมชนหรือสังคมในวงกว้าง นอกเหนือจากบุคคลที่อยู่ในกลุ่มหรือหน่วยงานเฉพาะใดๆ เท่านั้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อร่วมกันวิเคราะห์และวิพากษ์ข้อดีและข้อจำกัดของธรรมเนียมปฏิบัติกฎเกณฑ์หรือแบบแผนต่างๆ ทางสังคมที่เป็นปัญหา

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการประยุกต์ (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำที่ เช่น ครู/อาจารย์ประจำชั้นและครู/อาจารย์ใหญ่ของแต่ละโรงเรียน ร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงานหรือองค์กร เช่น ศึกษานิเทศก์ ทำการวิจัยสืบค้นความรู้ความจริงเพื่อเพิ่มสมรรถนะวิธีการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับปัญหาเฉพาะในหน่วยงานหรือท้องถิ่นของตน ในที่นี้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่บทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้กลุ่มผู้ปฏิบัติการ “หน้างาน” วิเคราะห์และระบุข้อวิตกกังวลห่วงใยหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข วางแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา ติดตามตรวจสอบปัญหาและผลของการแก้ไขปัญห และสะท้อนคุณค่าและผลสืบเนื่อง จากวิธีการแก้ปัญหานั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงไร ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการประยุกต์ที่เด่น คือ เป็น

โครงการวิจัยขนาดเล็ก ที่จำกัดขอบเขตการสืบค้นหาความรู้ความจริง เพื่อตอบประเด็นคำถามหรือโจทย์ปัญหาการวิจัยเฉพาะใดๆ โดยมีผู้ปฏิบัติการในห้องถิ่น หรือหน่วยงานระดับจุฬาคัดอื่นใดเป็นผู้ทำการวิจัย ภายใต้การอำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษาในด้านการประยุกต์แนวคิดทฤษฎี หรือเหตุผลเชิงวิชาการสู่การปฏิบัติจริงของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

3. ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการศึกษาที่มุ่งจะนำหลักของวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เพื่อแก้ปัญหาในสภาพการณ์เฉพาะ ไม่ได้มุ่งเน้นเพื่อนำผลไปใช้กับสภาพการณ์อื่นๆ โดยทั่วไปที่นอกเหนือไปจากสภาพการณ์ที่ศึกษานักวิจัยเพื่อการพัฒนา หรือนักพัฒนาจะอาศัยการวิจัยนี้เข้าไปช่วยกระตุ้น ให้ประชาชนเริ่มพิจารณาปัญหาชุมชน ไปพร้อมๆ กับนักวิจัยภายนอก และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ช่วยตรวจสอบปัญหาการมองซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการวิจัยต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงในชุมชนตลอดเวลาในกระบวนการวิจัยแล้วจะนำประชาชนไปสู่การคิดเอง ทำเอง และแก้ปัญหาเองในที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2552, หน้า 24-25) กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้การตระหนักถึงเป็นทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากพัฒนาตนเองด้วยวิชาชีพ
4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัยทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้

ข้อดี

1. ได้คำถามการวิจัยที่มีความหมายและตรงความสนใจ
2. สนับสนุนการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น
3. ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยในหมู่นักวิจัย
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้

ข้อจำกัด

1. ใช้เวลาและพลังร่างกาย แรงใจในการทำการวิจัยค่อนข้างมาก
2. อาศัยภาวะผู้นำและทักษะการทำวิจัยของนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญสูง

4. ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ได้มีนักการศึกษาหลายคนคิดค้น ประยุกต์ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้มีหลากหลายกระบวนการมากขึ้น ดังต่อไปนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2552, หน้า 23) กล่าวว่า ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัยแบบขดลวดมี 4 ขั้นตอน ตามแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart คือ การวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (Plan) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Act) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Observe) และการสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป (Reflect) วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้เรียกว่า วงจร PAOR ซึ่งแต่ละกิจกรรมอธิบายโดยสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ แนวปฏิบัติซึ่งตรงความคาดหวังไว้เป็นการมองไปในอนาคตข้างหน้า การกำหนดแผนทั่วไปต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อที่จะสามารถปรับให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลง และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ กิจกรรมที่เลือกเข้ามากำหนดในแผน ต้องได้รับการเลือกสรรดีกว่ากิจกรรมอื่นๆ ส่งผลต่อการแก้ปัญหาในระดับหนึ่ง ผู้ร่วมงานจะต้องให้ความร่วมมือกันอภิปราย เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และปรับปรุงการกำหนดแผนงานที่จะสามารถปฏิบัติได้จริงในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

2. การปฏิบัติ (Action, A) คือ การดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้อย่างมีเหตุผลและมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์ แต่การปฏิบัติจากแนวทางที่วางไว้มีโอกาสพลิกผันแปรตามสภาพการณ์และบุคคล แผนที่วางไว้สำหรับการปฏิบัติจะต้องสามารถปรับแก้ไขได้ และสามารถปรับปรุงไปได้เรื่อยๆ ตามผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำนั้นๆ

3. การสังเกต (Observation,O) คือ การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีรายงานหลักฐานที่มาของการสังเกตอย่างรอบคอบ เนื่องจากการปฏิบัตินั้นจะมีข้อจำกัดของสภาพความเป็นจริง และทั้งหมดเหล่านี้ไม่เคยชัดเจน และไม่มีทางคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะต้องมาจากการมองหลายแง่หลายมุมทุกๆ ด้าน ผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการต้องรายงานผลการสังเกตอย่างครบถ้วน นอกจากการสังเกตในขั้นนี้หมายรวมถึงต้องรายงานผลการปฏิบัติและผลการสังเกตการณ์ของการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน

4. การสะท้อนผล (Reflection,R) คือการทำให้หวนคิดถึงการกระทำตามที่ได้บันทึกไว้จากการสังเกตและการเก็บข้อมูลขึ้นประกอบ การสะท้อนภาพจะมีลักษณะเป็นการประเมินอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องตัดสินใจจากประสบการณ์ของตนว่า ผลของการปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่จะต้องตามประสงค์หรือไม่ และสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติต่อไป นอกจากนั้น การสะท้อน ยังหมายถึงการสำรวจข้อมูลข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะดำเนินการจริงอีกด้วย การสะท้อนข้อมูลนี้จะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นต่อไปสำหรับกลุ่มและสำหรับแต่ละบุคคล

องอาจ นัยพัฒน์ (2551, หน้า 301-303) สรุปถึงขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart(1988) ว่าเป็นแบบที่แสดงขั้นตอนหลักของกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีรากฐานการพัฒนาจากแนวคิดของ Lewin โดยเฉพาะการประยุกต์ในเรื่องการกระทำกิจกรรมหลัก (Core Activities) ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 ขั้นตอนสุดท้าย โดย Kemmis and McTaggart (1988) ได้จำแนกกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าอาจเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ใน

ระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางสังคมวัฒนธรรม การเมือง

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและ ควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้นได้ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้น ก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบหรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่ยึดถือข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์ กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่

มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิม เปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการ ในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

จากขั้นตอนของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยแบบต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะเรื่องในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อแก้ปัญหาหนึ่งได้ อาจเกิดปัญหาอื่นหรืออาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาใหม่ๆ ดังนั้น ขั้นตอนการค้นคว้าที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณาแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ผลตามที่ต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยปฏิบัติการตามกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนกลับ (Reflection) ตามแนวคิดของ เคมมิส และ แม็กเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988, p.11, อ้างถึงใน องอาจ นัยวัฒน์, 2551, หน้า 301-303) เพื่อให้งานนั้นเกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บริบทโรงเรียนห้วยทรายวิทยา

โรงเรียนห้วยทรายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีบริบทดังนี้ (โรงเรียนห้วยทรายวิทยา, 2557, หน้า 1-7)

1. สภาพทั่วไป

1.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนห้วยทรายวิทยา ที่ตั้ง หมู่ที่ 7 บ้านโนนชลประทาน ตำบลพังขว้าง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เปิดสอนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ 20 ไร่ 2 งาน 64 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ 3 หมู่บ้านได้แก่ หมู่ที่ 4 บ้านห้วยทราย หมู่ที่ 7 บ้านโนนชลประทาน ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร และหมู่ที่ 7 บ้านน้อยหัวคู ตำบลขมมัน อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.2 ประวัติโรงเรียนโดยสังเขป

โรงเรียนห้วยทรายวิทยา เดิมชื่อโรงเรียนบ้านห้วยทราย ตั้งอยู่ที่หมู่บ้านโนนชลประทาน หมู่ที่ 7 ตำบลพังขว้าง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้เปิดเป็นโรงเรียนสาขาของโรงเรียนบ้านพานสทราษฏร์บำรุง เมื่อปี พ.ศ. 2509

ปี พ.ศ. 2517 ได้รับแต่งตั้งให้เป็นโรงเรียนเอกเทศถาวร ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ 1822/2517 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2517 เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในปี พ.ศ. 2521 ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนห้วยทรายวิทยา” เนื่องจากมีนักเรียนจาก 3 หมู่บ้าน มาเข้าเรียนที่โรงเรียนจำนวนมาก และในปีเดียวกันนี้ คณะครู คณะกรรมการการศึกษาและชาวบ้าน 3 หมู่บ้าน ได้ร่วมบริจาคเงินเพื่อซื้อที่ดินเพื่อมอบให้เป็นสมบัติของทางราชการ รวมเป็นเนื้อที่ 20 ไร่ 2 งาน 64 ตารางวา

1.3 ข้อมูลครูผู้สอน

โรงเรียนห้วยทรายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีบุคลากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการและครูปฏิบัติการสอน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลครูและบุคลากรโรงเรียนห้วยทรายวิทยา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิ/วิชาเอก	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ
1	นายเกษม นรภากร	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียน / ชำนาญการพิเศษ
2	นายภาสกร มั่งสวัสดิ์	ค.บ.(เทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
3	นางมนเทียน สุขศรี	ค.บ.(การประถมศึกษา)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
4	นางพรรณนวดิ ไครบุตร	ค.บ.(ภาษาไทย)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
5	นางอัจฉราวรรณ รักษาพล	ค.บ.(คหกรรมทั่วไป)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
6	นางประไพพรรณ วรรณาม	วท.บ.(คหกรรมศาสตร์)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
7	นางวิภาณี แสนบรรดิษฐ์	ค.บ.(การประถมศึกษา)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
8	นางทัศนีย์ ภูศรีฐาน	ค.บ.(การประถมศึกษา)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
9	นางชไมพร มาละอินทร์	ค.บ.(แนะแนวการศึกษา)	ครู / ชำนาญการพิเศษ
10	นางสาววรารัตน์ โพยเสน	ศษ.บ.(การประถมศึกษา)	ครู / ชำนาญการพิเศษ

ตาราง 2 ข้อมูลการจัดชั้นเรียน โรงเรียนห้วยทรายวิทยา (ปีการศึกษา 2558)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สอนระดับชั้น	จำนวนนักเรียน	สาระการเรียนรู้ที่สอน
1	นายภัสกร มั่งสวัสดิ์	ประถมศึกษาปีที่ 1-6	121	การงานอาชีพ
2	นางมนเทียน สุขศรี	อนุบาล 1	11	ตามหลักสูตรปฐมวัย
3	นางพรรณวดี ไตรบุตร	อนุบาล 2	25	ตามหลักสูตรปฐมวัย
4	นางอัจฉราวรรณ รักษาพล	ประถมศึกษาปีที่ 1	17	ทุกกลุ่มสาระ
5	นางประไพพรรณ วรรณม	ประถมศึกษาปีที่ 2	21	ทุกกลุ่มสาระ
6	นางวิภาณี แสนบรรดิษฐ์	ประถมศึกษาปีที่ 3	20	ทุกกลุ่มสาระ
7	นางทัศนีย์ ภูศรีฐาน	ประถมศึกษาปีที่ 4	19	ทุกกลุ่มสาระ
8	นางชไมพร มาละอินทร์	ประถมศึกษาปีที่ 5	27	ทุกกลุ่มสาระ
9	นางสาววรรรัตน์ ไผยเสน	ประถมศึกษาปีที่ 6	17	ทุกกลุ่มสาระ

2. วิธีการบริหารจัดการ

โรงเรียนห้วยทรายวิทยาแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารวิชาการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป และ กลุ่มงานบริหารงบประมาณ โดยกำหนด คำขวัญ ปรัชญา สีประจำโรงเรียน อุดมการณ์ เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์การพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

2.1 คำขวัญของโรงเรียน “ศึกษาดีมีวินัย ใฝ่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา”

2.2 ปรัชญาการศึกษาโรงเรียน “ศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต”

2.3 สีประจำโรงเรียน “สีแสด – สีเหลือง”

2.4 อุดมการณ์ “ ทักทาย ไหว้สวย”

2.5 เอกลักษณ์ “โรงเรียนสวย ห้วยทรายงาม”

2.6 วิสัยทัศน์ “โรงเรียนห้วยทรายวิทยาจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

และคุณธรรมนำความรู้มุ่งสู่มาตรฐาน”

2.7 พันธกิจ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) จัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย 3) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

- 2.8 เป้าประสงค์ 1) ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดและได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างทั่วถึง
- 2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล
- 3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสากลโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นสำคัญ

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษาร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษากำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน แสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยตามหลักวิถีพุทธ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และเร่งรัดให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาครู นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการให้มีประสิทธิภาพและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

5. เป้าหมายผลผลิตหลัก

ผลผลิตหลักของสถานศึกษา (Outputs) หมายถึง การจัดบริการการศึกษาให้กับเด็กในวัยเรียนซึ่งโรงเรียนห้วยทรายวิทยา มีภารกิจหลักจัดการศึกษา 2 ระดับชั้น คือ

5.1 จัดบริการการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

5.2 จัดบริการการศึกษาระดับประถมศึกษาให้กับนักเรียนจำนวน 4 กลุ่ม

ได้แก่

5.2.1 นักเรียนปกติ

5.2.2 นักเรียนด้อยโอกาส

5.2.3 นักเรียนพิการ

5.2.4 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

6. ผลการดำเนินงานในภาพรวม

6.1 ด้านคุณภาพได้ระดับการศึกษาปฐมวัย

ผู้เรียนมีวินัยมีความรับผิดชอบมีความรู้สึที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่นและกล้าแสดงออก มีทักษะในการสื่อสาร สามารถแนะนำตนเอง บอกชื่อเพื่อนในชั้นเรียนได้ ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีสุขภาพดี ยิ้มแย้ม ร่าเริง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีสุขนิสัยที่ดี รับประทานอาหารได้เอง โดยมีครูผู้สอนดูแลอย่างใกล้ชิด มีความเชื่อมั่นด้านศิลปะ และมีสุนทรียภาพด้านดนตรีมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รักการเรียนรู้และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

6.2 ด้านคุณภาพผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น มีทักษะในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความชื่นชมและสนใจเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ และมีสุนทรียภาพด้านดนตรี มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6.3 ด้านการจัดการศึกษา

โรงเรียนได้จัดกิจกรรม/โครงการ อย่างหลากหลาย ครอบคลุมและรอบด้าน จากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ และโรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และนำผลที่ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป

6.4 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนได้ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา และสร้างแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียน บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งผ่านการดำเนินการโครงการนิเทศภายใน ทั้งผ่านกิจกรรมสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครอบครัวชุมชนภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์กรต่างๆ

6.5 ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน (โรงเรียนวิถีพุทธ) โครงการอ้อมกอดทรัพย์นักเรียน และโครงการป้องกันสารเสพติด เพื่อจัดกิจกรรมให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ซาบซึ้งและปฏิบัติตนตามหลักศาสนา อันนำไปสู่การเป็นผู้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

6.6 ด้านมาตรการส่งเสริม

โรงเรียนส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้นแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จัดทำโครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ให้นักเรียนได้แสดงความสามารถของตนเองในทุกด้าน และจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน (โรงเรียนวิถีพุทธ) เพื่อสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ตามแนวทาง “มีคุณภาพ คุณธรรมนำความรู้ มุ่งสู่มาตรฐาน”

7. แนวทางการพัฒนาในอนาคต

7.1 โรงเรียนจะดำรงรักษาจุดเด่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน และสร้างคุณลักษณะนิสัยอันพึงประสงค์ให้โดดเด่น ผู้เรียนสามารถปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัยที่ดี มีจิตสาธารณะที่ยั่งยืน ดังคุณลักษณะที่ว่า “มีคุณภาพ คุณธรรมนำ ความรู้ มุ่งสู่มาตรฐาน”

7.2 พัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านกระบวนการคิด โดยส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิด เช่น การวิเคราะห์

คิดสังเคราะห์ คิดจินตนาการ และคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการใช้สื่อที่ทันสมัย มาจัดการเรียนรู้และทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน

7.3 ของบประมาณในการก่อสร้างอาคารเรียน และปรับปรุงบริเวณสภาพแวดล้อม โรงเรียนประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมทรัพยากรมาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของทุกคน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน

7.4 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอนต่างๆ ที่ทันสมัย และการสืบค้นแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้มากขึ้น เพื่อนำมาจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

8. ความต้องการและการช่วยเหลือ

8.1 งบประมาณในการปรับปรุงอาคารสถานที่ ทั้งอาคารที่ใช้เป็นห้องเรียน และจัดทำเป็นห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องเรียนที่สามารถจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

8.2 ควรจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา หรืองบประมาณรายหัวต่อนักเรียนให้มากขึ้น เพื่อสามารถให้นางบดงกล่าวมาใช้ในการจัดหาวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ในการเรียนการสอนที่ทันสมัย และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายรอบด้านอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพ โดยเฉพาะนักเรียนในระดับชั้นปฐมวัย และระดับประถมศึกษา ถือเป็นวัยที่ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อสร้างพื้นฐานความรู้ ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ

สภาพและปัญหาโรงเรียนห้วยทรายวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า ครูยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ครูขาดความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ และ การนำสื่อออนไลน์มาจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูผู้สอนส่วนใหญ่ ยังขาดทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ขาดการนำสื่อการสอนที่มีอยู่ในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มาจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน หากครูมีทักษะในการ

จัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ผ่านการพัฒนาศักยภาพของตัวครูเอง จนเกิดความชำนาญ เกิดทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 นี้ได้อย่างแน่นอน

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน มีทักษะความรู้ความสามารถในการเลือกใช้สื่อออนไลน์และนำสื่อออนไลน์ไปใช้จัดการเรียนการสอนต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ธนาธร ทะนานทอง (551, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเว็บบล็อก ในงานวิจัยชิ้นนี้ จะทำการศึกษาและพัฒนาเว็บบล็อกสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Learning Management System : LMS) เพื่อเป็นอีกหนทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนที่มีขั้นตอนในการจัดการข้อมูล ใตงายและสะดวกต่อการใช้งาน อีกทั้งยังเพิ่มความรวดเร็วในการค้นหาและการนำข้อมูลในระบบไปใช้ เนื่องจากเว็บบล็อกนั้นใช้เทคโนโลยีRSS (Really Simple Syndication) ที่มีรูปแบบการเก็บข้อมูลเป็นไฟล์ XML โดยระบบดังกล่าว จะเป็นสังคมออนไลน์ ทางด้าน การศึกษารูปแบบใหม่ ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การศึกษาออนไลน์

กนกวรรณ ภิญญาศรี (2552, หน้า 77- 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ ระหว่างโปรแกรมบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กับการเรียนแบบปกติ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ทางกิจกรรมเข้าจังหวะ และเจตคติของนักเรียน โรงเรียนบ้านแท่นวิทยา อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 80 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บทเรียนบนเครือข่ายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเกณฑ์ นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ทางด้านกิจกรรมเข้าจังหวะสูงกว่านักเรียนที่เรียนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นักเรียนมีเจตคติต่อการเรียนด้วยบทเรียนเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับชอบมากและมากกว่านักเรียนแบบปกติซึ่งมีความชอบในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

วรากร หงส์โต (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ โรงเรียนบางลี่วิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้กระบวนการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการสร้างองค์ความรู้สูงกว่าก่อนทำกิจกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพของการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนการสอนโดยมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ณัฐพล บัวอุไร (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้โดยใช้ Social Media ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการ ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการสร้างงานสื่อผสมที่ เรียนโดยการใช้ (Social Media) ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2.) นักเรียน ส่วนใหญ่มีระดับความสามารถในการสร้างองค์ความรู้อยู่ในเกณฑ์ดี เป็นจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 83.72 ของนักเรียนทั้งหมดและอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.28 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 15.81 แสดงว่า นักเรียนมีความสามารถในการ สร้างองค์ความรู้ในระดับดี 3.) นักเรียนส่วนใหญ่จำนวน 30 คน มีความสามารถใช้ Social Media ในการศึกษาเรียนรู้ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 69.77 และนักเรียนจำนวน 13 คน มีความสามารถในการใช้ Social Media ในเกณฑ์การเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 30.23 และนักเรียนทุกคนมีค่าเฉลี่ยรวม ความสามารถในการใช้ Social Media ในการศึกษาเรียนรู้ในระดับเท่ากับ 20.09 ซึ่งอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 4.) นักเรียนที่เรียนวิชาการสร้างงานสื่อผสม เรื่องการพัฒนาเว็บไซต์ด้วยชุดพัฒนาเว็บ สำเร็จรูป (CMS) ที่จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Social Media ตามทฤษฎีการสร้างองค์ ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (\bar{x} 3.51 S.D. = 0.77) 5.) นักเรียนมีความชอบ Social Media ทั้ง 5 ชนิด ได้แก่ Wordpress, Facebook, Twitter, Slideshare, และ Youtube แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดสาคร ไชยมัชชिम (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูใน การผลิตหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ โรงเรียนบ้านนาทุกลม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการพัฒนาพบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอน ของครู ในโรงเรียนมีวิธีการสอนแบบเดิม ขาดการนำสื่อเทคโนโลยีมาประกอบจัดการเรียน การสอนทำให้นักเรียนไม่สนใจเรียน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการผลิต

หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ อย่างเป็นระบบ ครูส่วนใหญ่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยไม่ ต้องอาศัยสื่อประกอบการเรียน สื่อที่ผลิตขึ้นมา มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ของนักเรียน โดยใช้แนวทางในการพัฒนา 3 แนวทาง คือ (1) การฝึกอบรม (2) การ มอบหมายงาน (3) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้วย โปรแกรม Flip Album 6 Pro โดยครูสามารถออกแบบการเขียนผังลำดับงาน ลำดับขั้นตอน การผลิต มีเนื้อหาครบถ้วน มีความชำนาญและมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความสนใจ กระตือรือร้น ตั้งใจเรียน เกิดการเรียนรู้มากขึ้น ครูผู้สอนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการ อบรม ไปผลิตหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนช่วย ส่งเสริมการอ่านของนักเรียนและเป็นแนวทางต่อไป

สิริญากร รักเสมอวงศ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนโรงเรียนบ้านหนองแปน อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งจากการทำวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ด้านสภาพ ครูมีความรู้ความเข้าใจในการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและตระหนัก ถึงความสำคัญและประโยชน์ของการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ด้านปัญหาพบว่าขาดบุคลากรแกนนำ ที่ให้ความรู้เรื่องการผลิตบทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการนำผลงานการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย 2) แนวทางการพัฒนา วงรอบที่ 1 มี 2 แนวทาง คือ มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ และมีการนิเทศภายใน ติดตาม ให้คำปรึกษา วงรอบที่ 2 มี 1 แนวทาง คือการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การนิเทศภายใน การตรวจสอบ ประเมินผล รวบรวมผลงานที่ครูผลิตขึ้นตรวจสอบคุณภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วย สอน และสรุปสรุปผล 3) ผลติดตามและประเมินการพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิต บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการผลิต บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของ โครงการ ครูที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม และครู สามารถผลิตคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีคุณภาพได้คนละ 1 ชิ้น

ภคพร สารรักษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียน มัลติมีเดียออนไลน์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง หลักการทำงานเบื้องต้น

ของคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดศรีสุดาราม ผลการวิจัยพบว่า 1.) บทเรียนมัลติมีเดียออนไลน์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง หลักการทำงานเบื้องต้นของคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 81.67/80.39 2.) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดียออนไลน์ร่วมกับการจัดการ เรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง หลักการทำงานเบื้องต้นของคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลัง เรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ความคิดเห็นต่อกระบวนการทำงานกลุ่มของผู้เรียน พบว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนมัลติมีเดีย ออนไลน์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.48 4. ความพึงพอใจของผู้เรียนพบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อบทเรียนมัลติมีเดียออนไลน์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.70 สรุปว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้และกระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ คือ (1) สถานการณ์ปัญหา (2) กิจกรรมการเรียนรู้ (3) แหล่งเรียนรู้ (4) สนทนากับผู้รู้ (5) เครื่องมือช่วยแก้ปัญหา (6) แนวทางการแก้ปัญหา และ (7) ครูผู้สอน ผลการหาความตรงของรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ มีความตรงภายใน และความตรงภายนอกและการใช้รูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ พบว่าเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้การใช้สื่อออนไลน์ประสบผลสำเร็จ ได้แก่

- 1.) คุณลักษณะของนักเรียน คุณลักษณะของผู้สอน การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนคอมพิวเตอร์ โครงสร้างพื้นฐานทางด้านสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการใช้รูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ การกำหนดจำนวนนักเรียนในการทำงานกลุ่ม ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญภายนอก และ สถานการณ์ปัญหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ 2.) ผลการศึกษากระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พบว่า นักเรียนเกิดกระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ครบทั้ง 4 ขั้นตอนประกอบด้วย (1) การทำความเข้าใจปัญหาและระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา (2) การรวบรวมความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (3) การกำหนดประเด็นที่จำเป็น

ต่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ (4) การดำเนินกิจกรรมการแก้ปัญหาและประเมินผลของการแก้ปัญหา 3.) ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนผ่านรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ในการวิจัยในระยาะที่ 2 และการวิจัยในระยาะที่ 3 มีผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

4.) ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของนักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ ในระยาะที่ 2 มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ ที่พัฒนาขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44, S.D. = 0.42$) และความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ ในระยาะที่ 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41, S.D. = 0.44$) 5.) ผลการศึกษาคำพึงพอใจของครู ที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นในระยาะที่ 2 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40, S.D. = 0.34$) และความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นในระยาะที่ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70, S.D. = 0.14$) สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้และกระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้น สามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิดกระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ได้

บุญธรรม มาดี (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิจัยการพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนบ้านท่าทองคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ เรื่องการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อบทเรียนออนไลน์ เรื่องการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

King (2003, p.158) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ครูที่ใช้เทคโนโลยีประกอบการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลกระทบรายวิชา “คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ภาษา” โดยใช้เทคนิควิธีการที่อาศัยความต้องการเป็นฐาน ตรงกับความต้องการการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ครูหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ครู คือ ควรมีการจัดอบรมบ่อยขึ้นและมีรูปแบบที่หลากหลาย การติดตามนิเทศมากขึ้น การประเมินความต้องการของผู้เรียน และการบูรณาการ ของผู้เรียนและการแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดควีเบ็ค มาบูรณาการต่อไป

Giffiths and other (2004,P.342.Online.2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทเรียนบนเว็บที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อันเนื่องมาจากทัศนคติในทางลบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการศึกษาบทเรียนบนเว็บ 2 รูปแบบ กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากผู้ใช้งานเว็บไซต์ Blue Page และ Mood GYM จำนวน 525 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า การศึกษาบทเรียนบนเว็บที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและสามารถลดทัศนคติเชิงลบต่อบทเรียนบนเว็บให้น้อยลงได้

Hage (2006,unpaged) ได้วิจัยเรื่อง เทคโนโลยีหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีประสิทธิภาพในตนเองกับระดับการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของผู้ใช้ที่มีเพศและอายุต่างกัน ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า 1) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่พบในระดับการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์จากกลุ่มผู้ใช้ที่มีอายุต่างกัน 2) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่พบในระดับการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์จากกลุ่มผู้ใช้ที่มีเพศต่างกัน 3) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่พบในระดับการมีประสิทธิภาพในตนเองจากกลุ่มผู้ใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มีช่วงอายุต่างกัน 4) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่พบในระดับการมีประสิทธิภาพในตนเองจากกลุ่มผู้ใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มีเพศต่างกัน

Ikiz, Ali (2007,unpaged) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาเฉพาะกรณีการรับรู้ของผู้สอน,นักเรียนหลักสูตรคณิตศาสตร์ออนไลน์ พื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์ พีชคณิตเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการรับรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของผู้สอน นักเรียนที่ใช้หลักสูตรคณิตศาสตร์ออนไลน์ของวิทยาลัยเทคนิคในตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนและผู้สอนจำนวน 6 คน รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ การสื่อสารทางอีเมลล์

ระหว่างผู้สอนและนักเรียนรายสัปดาห์ และการสังเกตโดยนักวิจัย พบว่า เหตุผลที่นักเรียนเลือกเรียนคณิตศาสตร์ออนไลน์ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือของผู้สอน บุคลิกภาพ การให้กำลังใจแก่นักเรียนและชอบสิ่งจูงใจอื่นๆ ที่ใช้กับหลักสูตรออนไลน์ เช่น มีการเริ่มต้นหลักสูตรก่อนที่จะเริ่มต้นไตรมาส สภาพแวดล้อมออนไลน์ ความสะดวกในการจัดตารางเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของพวกเขา สามารถทำงานตามความต้องการ ตามเวลาที่ตนเองต้องการ รวมทั้งความสะดวกสบาย นักเรียนพบว่าหลักสูตรคณิตศาสตร์ออนไลน์มีความแตกต่างจากรูปแบบเดิม พวกเขาได้รับประโยชน์จากเนื้อหาหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเว็บไซต์ของหลักสูตร จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หลักสูตรออนไลน์เหมาะสมที่สุด สำหรับนักเรียนช้อยเพราะพวกเขาไม่รู้สึกละเลยแยกในวิชาคณิตศาสตร์แบบออนไลน์ นักเรียนส่วนใหญ่ต้องการลงทะเบียนคณิตศาสตร์ออนไลน์หลักสูตรอื่นด้วย โดยผู้สอนควรได้รับการสนับสนุนทางการบริหารและทางเทคนิคอย่างเพียงพอ หลักสูตรคณิตศาสตร์ออนไลน์ไม่ได้เหมาะสำหรับนักเรียนทุกคน แต่เหมาะสำหรับผู้มีแรงจูงใจ เป็นนักแก้ปัญหาและอดทน สำหรับผู้สอนแล้วการสอนออนไลน์วิชาคณิตศาสตร์มีความแตกต่างและท้าทาย

Moody (2007, unpagged) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบของการมีส่วนร่วมและการสื่อสารในช่วงระหว่างการอ่านหนังสือนิทาน : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผลจากการอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์กับหนังสือที่เป็นรูปเล่ม ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกชอบของเด็กที่มีต่อหนังสือนิทานอิเล็กทรอนิกส์แบบมีปฏิริยาโต้ตอบได้แบบที่อ่านด้วยเสียงผู้ใหญ่มีระดับสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ มากกว่าหนังสือนิทานที่เป็นรูปเล่มแบบเก่าที่อ่านด้วยเสียงผู้ใหญ่ และพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มที่ชอบหนังสือนิทานที่เป็นรูปเล่มแบบเก่าที่อ่านด้วยเสียงผู้ใหญ่ อย่างไรก็ตาม ก็ยังพบด้วยว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลลัพธ์จากหนังสือนิทานอิเล็กทรอนิกส์แบบมีปฏิริยาโต้ตอบได้ แบบที่อ่านด้วยเสียงเด็ก นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า มีความแตกต่างกันเล็กน้อยระหว่างเด็กที่ได้อ่านหนังสือนิทานอิเล็กทรอนิกส์แบบที่อ่านด้วยตนเองกับแบบที่มีผู้ใหญ่คอยแนะนำ ในส่วนของหนังสือนิทานที่เป็นรูปเล่มแบบเก่า นั้นปรากฏว่าสามารถสื่อสารกับเด็กแบบตรงไปตรงมามากกว่าหนังสือนิทานอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ก็สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและตอบคำถามซึ่งอาจจะช่วยให้ครูในการคิดค้นวิธีการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย ทั้งในส่วนของเพิ่มทักษะ

ด้านการอ่านเขียน และส่งเสริมด้านความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับวิธีการใช้งานเทคโนโลยี
สำหรับพัฒนาทักษะด้านการอ่าน

Stotts (2007, P. 71) ได้ศึกษาผลการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องระบบหายใจของมนุษย์ เป็นบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย โปรแกรมบทเรียนมีหลายจุดประสงค์ ได้แก่ การสอนกายวิภาควิทยาที่เกี่ยวกับระบบหายใจของมนุษย์ การให้เห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ทำให้สกปรกและใช้สูดมีผลกระทบต่ออาการหายใจ การสังเกตผลกระทบจากความตึงเครียด และประโยชน์จากแบบฝึกหัดเกี่ยวกับระบบหายใจของมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนเกรดห้า จำนวน 30 คน ของโรงเรียนทาวเออร์ ระดับประถมศึกษา ในเมืองเทอร์เรนส์ รัฐแคลิฟอร์เนีย โดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test แบบคู่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า คะแนนสอบหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยทำให้ผู้ใช้บทเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้

Baker, Jonathan (2009, unpagged) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เปรียบเทียบการเรียนการสอนบนเว็บในชั้นเรียนของสถิติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบการกระทำและประสบการณ์วิชาสถิติระหว่างการสอน 2 รูปแบบด้วยการใช้บทเรียนบนเว็บ (WBI) และการสอนในห้องเรียน การวิจัยดำเนินการในห้องเรียนซึ่งมีสภาพแวดล้อมต่างกันใช้ครู 2 คน จากวิทยาลัยชุมชนขนาดใหญ่ทางตะวันตก ผลการสอบก่อนเรียน หลังเรียน และการทดสอบปลายปี นักเรียนที่เรียนวิชาสถิติโดยใช้บทเรียนบนเว็บ (WBI) จะมีโอกาสที่ดีกว่าปกติ จากการสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถามและการใช้การสังเกต ผู้วิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วการสอนออนไลน์เป็นยุทธศาสตร์การสอนที่ประสบความสำเร็จกว่า ซึ่งยืนยันได้ว่าธรรมชาติของการเรียนรู้ในระบบออนไลน์จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ สามารถสร้างความสนใจของผู้เรียนได้ดี

Camey, Robert D (2010, unpagged) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเรียนการสอนโดยใช้บทเรียนบนเว็บ (WBI) เพื่อการสอนทฤษฎีดนตรีในสตูดิโอเปียโนให้กับนักเรียนเปียโนในระดับประถมศึกษาตอนปลายของเอกชน โดยจะใช้วิธีการวิจัยแบบบูรณาการ สำหรับการจำกัดความ การออกแบบและการใช้หลักสูตรที่มีการใช้บทเรียนบนเว็บ (WBI) ซึ่งศึกษาจากนักเรียนระดับประถมศึกษา นอกจากนี้การวิจัยยังยึดหลักวิชาการในการตรวจสอบเครื่องมือและโปรแกรมออนไลน์ ด้วยการยึดหลักของการวิจัย วิจัยนี้ไม่ได้แย้ง

เกี่ยวกับทฤษฎีเดิมแต่ใช้เป็นเครื่องมือที่ดีสำหรับการสอนตัวต่อตัวการมีส่วนร่วมระหว่างนักเรียน ครูและผู้ปกครอง ใช้ปฏิสัมพันธ์กับโปรแกรมของบทเรียนบนเว็บ (WBI) การวิจัยนี้ได้จัดทำรูปแบบที่สมบูรณ์ของการบูรณาการบนเว็บ(WBI)กับการใช้ห้องสตูดิโอ ซึ่งสามารถเป็นแนวทางสำหรับครูและนักศึกษาในการเรียนการสอนดนตรี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและนอกประเทศทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เป็นกระบวนการที่พัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อนำไปใช้กับการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ จะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและสามารถช่วยอธิบาย ขยายความในเนื้อหาของบทเรียนที่นักเรียนไม่สามารถเข้าใจทำให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น จึงควรที่จะส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และให้มีความเหมาะสมกับรายวิชาต่างๆ ดังที่มีนักการศึกษาทั้งในและนอกประเทศได้ศึกษาค้นคว้าทำการวิจัยแล้ว โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นขั้นตอนการค้นคว้าที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ จึงนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณาแล้วว่าเหมาะสม ไปปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน