

602.3

ค 3 ค 4

ร.3

แนวโน้มนโยบายกับบทบาทนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม
สำหรับการจัดการศึกษาแก่โรงเรียน ในปี พุทธศักราช 2546

27 ก.ย. 2537

ปริญญานิพนธ์

ของ

เจलय โพธิ์แผ่นน้อย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีทางการศึกษา
มีนาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

190174

คณะกรรมการควบคุมและกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชา
เอกเทคโนโลยีทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ชนิษฐา รุจิโรจน์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ วิจารณ์พันธ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.ชนิษฐา รุจิโรจน์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ วิจารณ์พันธ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมหวัง คุรุรัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีทางการศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับสำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งแนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชนิษฐา รุจิโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ และ อาจารย์บุญฤทธิ์ คงคาเพชร ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านอาจารย์ดังกล่าว เป็นอย่างมาก ที่ให้ความเมตตากรุณาต่อผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้เมตตากรุณาตอบแบบสอบถาม และ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ธงชัย เจียมพุก ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และ ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ตลอดจนน้อง ๆ เพื่อน ๆ ที่ได้สนับสนุนช่วยเหลือต่าง ๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนปริญญานิพนธ์ฉบับสำเร็จลงสมบูรณ์ด้วยดี

เฉลย โพธิ์เผื่อนน้อย

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของศึกษาค้นคว้า	5
คำนิยามและศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
การฝึกอบรม	7
การศึกษานอกโรงเรียน	12
เทคโนโลยีการศึกษากับการฝึกอบรม	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย	128

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	คำมัยฐานของข้อความในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด	60
2	คำมัยฐานของข้อความในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด	63
3	คำมัยฐานของข้อความในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้บริหารงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด	67
4	คำมัยฐานของข้อความในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านวิทยากรฝึกอบรมในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด	69
5	คำมัยฐานของข้อความในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด	71
6	คำมัยฐานของข้อความในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด ..	74

บทที่ 1

ระบบการศึกษาเป็นระบบหนึ่งของสังคมที่มีส่วนสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ อันได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาย่อมส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่น ๆ ในสังคม และในขณะเดียวกันองค์ประกอบ หรือปัจจัยอื่น ๆ ในสังคมก็จะมีส่วนช่วยในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงทิศทางของการจัดการศึกษาด้วยเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้อย่างชัดเจนในช่วงปี พ.ศ. 2529 - 2531 ที่ผ่านมาก็คือ ด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ที่มีแนวโน้มในการนำเอาเทคโนโลยีที่เป็นระบบอัตโนมัติมาใช้มากขึ้น (วีระพงษ์ รามางกูร. 2531 : 135) ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทิศทางของงานการศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญ ต้องมีบทบาททั้ง ในแง่การพัฒนากำลังคน ซึ่งมีความสัมพันธ์และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองที่เปลี่ยนไป (เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. 2532 : 143 - 144) ดังนั้นกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบาย เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ในด้านความรู้พื้นฐาน เป็นเป้าหมายแรก ล้วนเป้าหมายที่สองเป็นการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมใหม่ ซึ่งเป็นสังคมอุตสาหกรรม จึงต้องมีการเตรียมคนให้มีคุณลักษณะ เพื่อจะรองรับกับความต้องการทางด้านบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม ที่มีแนวโน้มว่าจะรวดเร็วต่อไปอย่างรวดเร็วในอนาคต (สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2533 : 7 - 13)

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2534 : 73) ได้กล่าวถึงบทบาทของการศึกษานอกระบบต่อการขยายตัวทางอุตสาหกรรมใหม่ ในหัวข้อการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ยุทธวิธีที่จะช่วยเสริมนโยบายด้านการศึกษา เพื่อให้ผู้มีการศึกษาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีค่า นอกเหนือจากการเน้นคุณภาพการเรียนการสอน และปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคมแล้วการพัฒนาคุณภาพของครูอาจารย์ผู้สอน ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญของกรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงถือเป็นความจำเป็นเช่นกัน

เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2533 : 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ประกอบกับแนวคิดที่ว่ากรมการศึกษานอกโรงเรียนกระจายอำนาจทางการบริหาร และวิชาการไปสู่ภูมิภาค ดังนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียน

จึงให้ความสำคัญเป็นอย่างมากรับการนิยาม เครื่องมือฝึกอบรม และบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ให้มีความรู้พื้นฐานด้านการศึกษานอกโรงเรียน และมีความรู้ทางเทคนิคที่จำเป็นในงานฝึกอบรม

ตามโครงสร้างการบริหารงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของการจัดการฝึกอบรมบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนไว้ที่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ซึ่งนักเทคโนโลยีทางการศึกษาได้ถูกกำหนดให้เข้าไปมีบทบาทร่วมทำงานกับบุคลากรในฝ่ายจัดการฝึกอบรมด้วย โดยมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้าประสานงานการผลิตรวบรวม เผยแพร่ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับด้านสื่อการฝึกอบรม (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536 : 101)

แต่ในทางปฏิบัติ นักเทคโนโลยีทางการศึกษามีส่วนในงานฝึกอบรมด้านอื่น ๆ ด้วยโดยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา โครงการฝึกอบรมเป็นวิทยากรฝึกอบรม โดยเฉพาะเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาเหล่านี้ ก็สอดคล้องกับความสามารถของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งสมาคมสื่อสารและเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (Association for Educational Communications and Technology. 1977 : 35) ได้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การบริหารหน่วยงาน (Organization Management)
2. การบริหารบุคคล (Personnel Management)
3. การวิจัย (Research)
4. การออกแบบ (Design)
5. การผลิต (Production)
6. การประเมินผลและเลือกใช้ (Evaluation & Selection)
7. การให้การสนับสนุนและการจัดหา (Support & Supply)
8. การใช้ (Utilization)
9. การเผยแพร่ (Dissemination)

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขึ้นอย่างมากมาย นอกจากการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาแล้ว ยังมีการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นการนำเอาความคิดและการกระทำใหม่ ๆ มาใช้ในวงการศึกษาด้วย จึงนับได้ว่าเป็นความ

เปลี่ยนแปลงพัฒนา ไปสู่ความเจริญทางด้านการศึกษาเป็นอย่างมาก และเป็นการแน่นอนว่าอนาคต การจัดการศึกษา จะมีการเปลี่ยนแปลงที่เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ขึ้นไปอีก (ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2520) อีกประการหนึ่งแนวโน้มของการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลในอนาคตจะสูงขึ้น การบริการด้าน ข่าวสารข้อมูลข่าวสารและเอกสาร ขยายวงกว้างกว่าเดิม สำหรับการศึกษานอกโรงเรียนแนวโน้ม ด้านนโยบายที่สำคัญ ในการนำข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน อย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต (ธงชัย เจียมพุก. 2533 : 62) ประกอบกับในปัจจุบัน ได้เกิดมิติ ใหม่ของความก้าวหน้าในวงการศึกษของประเทศไทย เช่น ได้มีการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อ การศึกษามากขึ้นเป็นลำดับและที่สำคัญระบบโทรคมนาคม ได้มีการร่วมมือกันระหว่างบริษัทชินวัตร กับกระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้นำเอาดาวเทียมสื่อสารชื่อ "ไทยคม (นาคม)" ซึ่งเป็นดาวเทียมสื่อสารดวงแรกของประเทศไทย มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับวงการ การศึกษาซึ่งดาวเทียมสื่อสารดวงนี้ สามารถให้บริการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ โทรทัศน์เพื่อการศึกษา วิทยุเพื่อการศึกษา โทรศัพท์ ตลอดจนการสื่อสารข้อมูลและบริการด้านอื่น ๆ (กรมการศึกษานอก โรงเรียน. 2534 : 61)

เพราะฉะนั้นนักเทคโนโลยีทางการศึกษาน่าจะเข้าไปมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ ความรู้ทางด้านเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ เหล่านี้ให้แก่บุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังนั้นบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาน่าจะเปลี่ยนไปจากที่กำหนดไว้

จากการวิจัยของ วิวัฒน์ บุตรากาด (2532 : 54 - 57) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในงานฝึกอบรมตามการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมพบว่า นักเทคโนโลยีทางการศึกษา ไม่เพียงแต่เป็นผู้ใช้หรือผลิตสื่อเท่านั้น นักเทคโนโลยีทางการศึกษา กลายมาเป็นผู้นำทางการศึกษา ในฐานะผู้วางแผน ออกแบบและพัฒนาการศึกษาด้วยระบบการสอน แม้แต่ลักษณะของงานที่มีขอบเขตนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยเฉพาะ ในด้านการฝึกอบรม

ผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นว่าผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทาง การศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนปี พ.ศ. 2546 นั้น จะเป็นแนวทางใน การวางแผนการนำเอาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษามาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ในอนาคตต่อไป ผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะศึกษา ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติงานทั้งใน

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา
ในงานฝึกอบรมสำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทของ
นักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมด้านที่ปรึกษา โครงการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้
ผู้บริหารงานฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรม ผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการ
ฝึกอบรม ในอีก 10 ปีข้างหน้า

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการเตรียมตัวปรับปรุง และ
พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ที่จะได้รับต่อไป
2. เป็นแนวทางในการตัดสินใจ วางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการใช้บุคลากร
ของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในอนาคตให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในงานฝึกอบรมสำหรับ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และในงานฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธรใน
ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

- 1.1 บทบาทของที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม
- 1.2 บทบาทของผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้
- 1.3 บทบาทของผู้บริหารงานฝึกอบรม
- 1.4 บทบาทของวิทยากรฝึกอบรม

1.5 บทบาทของผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม

1.6 บทบาทของผู้เชี่ยวชาญด้านเลือกการฝึกอบรม

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกจากกลุ่มบุคคล 4 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นหัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและหัวหน้างานเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร จำนวน 6 คน

2.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและผู้ช่วยการสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร จำนวน 6 คน

2.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 6 คน

2.4 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 6 คน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวโน้ม หมายถึง การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในอดีตและปัจจุบันเป็นตัวกำหนดทำนาย มีขอบเขตครอบคลุมเรื่องบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและในงานฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร

2. บทบาท หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการงานโดยตรงและงานพิเศษที่ควรกระทำ หรือได้รับการคาดหวังจากบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้องว่าควรกระทำในการปฏิบัติงาน

3. นักเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผู้มีความสามารถวิเคราะห์สื่อบุคคลแบบ ผลิตภัณฑ์ แผนภาพประยุกต์ ตลอดจนประเมินผล และให้คำแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับสื่อได้อย่างมีระบบ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร

4. งานฝึกอบรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง งานฝึกอบรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและงานฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งได้รับการมอบ

หมายจากกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยให้มีบทบาทและหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาบุคลากรของ
กรรมการศึกษานอกโรงเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีหน้าที่ และ
ความรับผิดชอบในการสำรวจ รวบรวมข้อมูลความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ศึกษาและพัฒนารูป
แบบวางแผน ในการดำเนินการจัดงานพัฒนาและฝึกอบรมองค์กร มีการติดตามประเมินผล สรุปราย
งานผล

5. กรรมการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการที่จัด
กิจกรรมเพื่อการ ให้การศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน

6. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในภาคต่าง ๆ
จำนวน 5 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค
เหนือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค
ตะวันออก และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้

7. สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร หมายถึง หน่วยงานซึ่งสังกัดในกรมการ
ศึกษานอกโรงเรียนมีหน้าที่พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
เป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างภาครัฐ และเอกชนในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการวิจัย
การศึกษานอกโรงเรียน และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาตามแนวทางพระราชดำริ ในสมเด็จพระ
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

8. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีทาง
การศึกษา งานฝึกอบรม งานการศึกษานอกโรงเรียนหรือเป็นผู้ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบาย และ
ภาระงานแก่นักเทคโนโลยีทางการศึกษา หรือเป็นผู้บังคับบัญชาของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา
โดยตรง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม
2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
3. เทคโนโลยีทางการศึกษากับการฝึกอบรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานโดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถ การฝึกอบรม จึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาบุคลากร ได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลาย ๆ ท่านดังนี้

กัญญา สาร (2517 : 421) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งเน้นจะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 179) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

เดล แอนด์ บีส์ (Dale & Beach. 1967 : 316) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และเสริมสร้างความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่อง โดยเฉพาะเพื่อพฤติกรรมของบุคคลในแนวทางที่ต้องการ

จากความหมายของการฝึกอบรม พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ

1. ขบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร

2. การเพิ่มพูนความชำนาญ (Skill)
 - เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)
 - เพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding)
 - เพิ่มพูนทัศนคติ (Attitude)
3. การพัฒนาเสียการทำงานให้ถูกต้อง
4. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ขบวนการที่มีระเบียบและระบบเพื่อเพิ่มพูน ก่อให้เกิดผลสำเร็จของ

องค์กร

ประโยชน์และความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมถ้าดูอย่างผิวเผินจะดูประหนึ่งว่า เป็นการสิ้นเปลืองทั้งเวลา กำลังคน และงบประมาณมากกว่าผลประโยชน์ตอนแทนที่จะได้รับ แต่ที่แท้จริงเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานนั้น ในที่สุด ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คุ้มค่าทีเดียว

ดังนั้น ถ้าจะกล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมก็พอจะสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมทำให้วิธีปฏิบัติงานดีขึ้น
2. การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง
3. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนวิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง
4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ย่อมรู้สึกและเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง
5. การฝึกอบรมทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อ การประสานงาน และความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
6. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจ และศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
7. การฝึกอบรมกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ของตน ตามปกติการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายข้าราชการในหน่วยงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วมักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเพราะถือว่าเป็นผู้ทำงาน

8. การฝึกอบรมจะช่วยทำให้ระบบ และวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะการฝึกอบรมที่ได้ผล ย่อมกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นแล้วจะเห็นความผิดถูกในการปฏิบัติงานชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมมีการแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ในการช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน นอกจากนั้นถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และเป็นบันไดที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอีกด้วย (เรียงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 9)

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

แนวปฏิบัติของการฝึกอบรมได้พัฒนามาเป็นลำดับดังนี้ (เรียงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 :

1 - 5)

ระยะแรก การฝึกอบรมเกิดขึ้นเนื่องจากสถานศึกษาอย่างเป็นทางการยังไม่แพร่หลายผู้ใดที่ต้องการให้ลูกหลานของตนประกอบอาชีพใดในอนาคต ก็จะนำไปฝากไว้กับผู้มีอาชีพนั้น ซึ่งมีความรู้ความชำนาญพอที่จะสั่งสอนถ่ายทอดให้ได้ เป็นการสอนแบบให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง "ทำตาม หรือ เลียนแบบ" ถือการฝึกฝนด้วยการปฏิบัติเป็นสำคัญ

ระยะที่สอง สังคมมีการขยายตัวทางการศึกษามากขึ้น จนคนชั้นงาน แต่ก็ยังคงมีตำแหน่งงานอีกมากที่ผู้ผ่านการศึกษาไม่ยอมทำ ทั้งนี้เพราะบางคนมีความคิดว่าความรู้ที่ตนได้ร่ำเรียนมามีมากมาย จะต้องสอนในชั้นสูง ๆ หากต้องสอนในชั้นต่ำ ๆ หรือสถานที่ห่างไกลความเจริญแล้ว ก็คงมองว่าต่ำต้อย จึงต้องรับบุคคลที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าที่กำหนดไว้มาฝึกให้ทำการสอน ดังนั้นความหมายของการฝึกอบรมในความรู้สึกของคนทั่วไปในระยะนี้คือ "การนำคนที่ต้องการศึกษามาทำการสอน" และถือว่าบุคคลใดก็ตามที่ผ่านการศึกษามาแล้วจะได้รับการยกเว้น ไม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมแต่ประการใด ดังนั้นผู้ที่ถูกคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม จึงมีความรู้สึกคล้ายถูกกลั่นโทษ มีปมด้อย เพราะตนขาดการศึกษา

ระยะที่สาม ระยะนี้แยกความหมายของการฝึกอบรมกับการศึกษา ออกจากกันโดยชัดเจน ถือว่าการฝึกอบรมและการศึกษามีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าในแนวทางปฏิบัติจะอะไรก็ง่ายกันมากก็ตาม มีการให้ความสำคัญในการฝึกอบรมมากขึ้น โดยเชื่อว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นต่อทุกคน ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลใดจะจบการศึกษาระดับสูงเพียงใด ก็มีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีแก้ปัญหา ที่จะทำให้เขาพัฒนาความรู้ ความสามารถ ที่เรียนมา เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมาย ในเวลาที่รวดเร็วกว่าที่จะให้เขาพัฒนาด้วยตนเอง

การฝึกอบรมจะทำความคุ้นเคยกับการทำงานของบุคคล ถือเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคุณภาพของบุคคลในหน่วยงาน จำนวน ศัมภ์ประสงค์ (2518 : 163 - 171) กล่าวว่า การจัดการฝึกอบรมที่ดี ควรยึดแนวคิดที่สำคัญแห่งการฝึกอบรม ดังนี้

1. ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม จะต้องมีความสนใจในการเรียนรู้เสียก่อนแล้วจึงจะยอมรับการฝึกอบรมด้วยดี หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้รู้สึกเช่นนั้น เพื่อความเจริญในงานเนื่องจากพอใจในงานเช่นนั้นแล้ว การจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ลำบากมิใช่น้อย นอกจากนั้นผู้ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้วย่อมจะรู้สึกว่ามีใครสามารถมาสอนงานที่ตนทำอยู่ได้เลยนั่นหมายความว่า ไม่มีใครรู้งานดีเท่ากับตนได้ บุคคลที่มีความรู้สึกเช่นนั้นฝังอยู่ ย่อมจะให้การฝึกอบรมยากมาก

2. การฝึกอบรมต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ และ/หรือมีส่วนสัมพันธ์กันกับงานของบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย

3. การฝึกอบรมควรอยู่ในลักษณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน สามารถจะเรียนรู้ได้ อัตราการฝึกอบรมยิ่งช้า (อันเนื่องมาจากความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล) เพียงใด ความสิ้นเปลืองในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมก็จะยิ่งมากขึ้นเพียงนั้น สำหรับการฝึกอบรมปฏุนิเทศบุคคลากรที่บรรจุใหม่ก็เช่นกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลงานสูงขึ้นเพียงใด บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติงานได้คุ้มค่าเงินเดือนของเขาเร็วขึ้นเพียงนั้น อันจะเป็นผลดีต่อการในด้านความคุ้มค่าแก่การลงทุน

4. บุคคลสามารถเรียนรู้ได้โดยให้ผู้อื่นคอยบอก หรือแสดงเป็นตัวอย่างให้ดูก่อนแต่วิธีที่ดีที่สุดคือ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติภายใต้การควบคุมแนะนำ การสอนด้วยวิธีพูดหรือโดยการสาธิต ย่อมช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ดี ช่วยลดการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง

และ ในที่สุดบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นปกติ ระยะเวลาที่เขาปฏิบัติงานได้เอง คือ ระยะเวลาที่เขาเรียนรู้การปฏิบัติอย่างแท้จริงแล้วว่า เขาต้องปฏิบัติอะไร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จเรื่อยต่อไป

ระบบการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องมีการจัดวางระบบในการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องกระทำเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้ (รายงานสัมมนา เรื่อง การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา. 2530 : 14 - 16)

1. การหาความต้องการในการฝึกอบรม โดยพิจารณาถึงความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์การ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีลักษณะของหน่วยงาน ความสามารถของคณะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม อุปกรณ์อำนวยความสะดวกและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
2. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงาน โดยโครงการฝึกอบรมต้องมีรากฐานอยู่บนข้อมูลเกี่ยวกับงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์งาน (Task Analysis) ซึ่งจะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทุกคนปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
3. การเลือกและเขียนวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น คือ ต้องมีการอธิบายอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่แต่ละบุคคลควรจะปฏิบัติได้ภายใต้เงื่อนไขและกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน
4. การสร้างเครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และแบบจัดระดับความสามารถ เป็นต้น
5. การสร้างเกณฑ์การวัดผลการฝึกอบรม ได้แก่การเปรียบเทียบลำดับที่การใช้คะแนน หรือการพิจารณาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
6. การเลือกและจัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตร เป็นขั้นที่สำคัญในระบบเนื้อหาจะต้องตรงกับงาน และมีส่วนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนการจัดลำดับนั้นก็ควรจะต้องเป็นไปตามหลักทางจิตวิทยา
7. การเลือกและการใช้กลวิธีการฝึกอบรม โดยพิจารณาเลือกส่วนประกอบของวิธีการสอน สื่อการสอนและระบบการจัดกลุ่มที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวัตถุประสงค์ สารของหลักสูตร ผู้เข้ารับการอบรม วิทยาการและเวลาในการฝึกอบรม

8. การพิจารณาความต้องการอุปกรณการศึกษา เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับการจัดหาการใช้งานและการซ่อมบำรุง โดยจะต้องวางแผนและประสานงานให้ได้มาซึ่งอุปกรณ์ ชนิดที่ต้องการ ในจำนวน เวลาและสถานที่ที่เหมาะสม

9. การผลิตเอกสารการฝึกอบรม ได้แก่ เอกสารที่ใช้สำหรับการสอนสำหรับผู้จัดการฝึกอบรมและผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

10. การเลือกครูฝึกหรือวิทยากร จำเป็นจะต้องมีการเตรียม กำหนดคุณสมบัติของวิทยากร ไว้ล่วงหน้า และคัดเลือกวิทยากร ให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติดีที่สุดในด้านการศึกษาและความเหมาะสมกับวิชาที่จะสอน

11. การเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้ที่จะสมัครหรือได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม ถ้าทำได้ถูกต้องจะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลือง และยังช่วยให้แน่ใจได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เพียงแต่สามารถเรียนจบหลักสูตรเท่านั้น แต่ยังสามารถที่จะทำงานในอนาคตต่อไปได้อย่างดีด้วย

12. การประเมินระบบการฝึกอบรม ได้แก่ การสังเกตการสอนภายในห้องฝึกอบรม โรงงานหรือห้องทดลอง เพื่อพิจารณาว่าระบบการสอนได้ดำเนินไปตามที่วางแผนไว้ และได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมหรือไม่

13. การประเมินผลการฝึกอบรมและการวิเคราะห์ เมื่อถึงลำดับการสอนที่เหมาะสมก็ควรจะได้นำเอาเกณฑ์การวัดผลที่เตรียมไว้มาใช้ และวิเคราะห์ ทั้งนี้ไม่ใช่เพื่อการจัดระดับผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของการฝึกอบรม และเพื่อให้ผู้รับการอบรมมีโอกาสทราบผลการปฏิบัติของตน

14. การติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบผลอันแท้จริงของการฝึกอบรม โดยการวัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

การศึกษานอกโรงเรียน

ความหมายของการศึกษานอกโรงเรียน

การศึกษานอกโรงเรียน เป็นประสบการณ์ และกิจกรรมที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาใน

โรงเรียนภาคปกติ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถทั้งด้านความรู้ทั่วไป และวิชาชีพให้ประชาชน มีความเป็นอยู่ ประกอบอาชีพ และทำหน้าที่พลเมือง ให้ดีขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าว ถึงการศึกษานอกโรงเรียนไว้ดังนี้

การศึกษานอกโรงเรียน เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือ ไปจากหลักสูตรการศึกษาที่จัดใน โรงเรียน ไม่ว่ากิจกรรมนั้น จัดขึ้นเป็นกิจกรรมการศึกษา โดยเฉพาะหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม อื่น ๆ เพื่อมุ่งให้ประชาชนรู้จักแก้ปัญหา ฝึกอาชีพ หรือพัฒนาความรู้เฉพาะอย่างตามความต้องการ และความสนใจของพลเมือง (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2520)

การศึกษานอกโรงเรียน คือ กิจกรรมทางการศึกษา หรือการเรียนรู้ ซึ่งอาจดำเนินการ ขึ้นโดยสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม นอกเหนือจากสถาบันทางการศึกษา (อุ้นดา นพคุณ. 2523)

การศึกษานอกโรงเรียน เป็นการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบ โครงสร้างที่แน่นอนสามารถจัดขึ้น ได้ทั้ง ในและนอกโรงเรียน ไม่จำกัดสถานที่ จัดเพื่อประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกเพศ วัย ชั้นวรรณะ ภูมิหลัง สติปัญญา ความสามารถหรือความถนัด เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคม การศึกษานอกโรงเรียนมีหลักการเหมือนกับการศึกษาที่เรียกว่า การศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาตลอด ชีวิต การศึกษาเบ็ดเสร็จ ซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อที่จะเป็นทางเลือก หรือส่งเสริมการศึกษาในระบบ โรงเรียนเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อช่วยปิดช่องว่างของประชาชนจำนวนมากที่ไม่มีโอกาสรับบริการ จากการศึกษาในระบบโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบโรงเรียนแล้ว การศึกษา นอกโรงเรียนมีลักษณะยืดหยุ่นได้ง่าย มีความสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนา ตนเอง ได้มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน จัดขึ้นตามความเหมาะสมและ ความต้องการของผู้เรียน ช่วยปรับปรุงคุณภาพของประชาชนทุกแห่งทุกมุมของชีวิต (เชียรศรี วิวัธ ศิริ. 2527)

การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาใด ๆ ที่จัดขึ้นนอกระบบโรงเรียน ภาคปกติ โดยจัดขึ้นเป็นกิจกรรมหนึ่งต่างหากหรือเป็นส่วนสำคัญของกิจกรรมใหญ่ เพื่อสนองความ ต้องการของผู้เรียน และวัตถุประสงค์ในการเรียน (สุนทร โคตรบรรเทา. 2525)

การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง การศึกษาที่จัดนอกระบบโรงเรียนไม่เน้นหนักใน ระเบียบแบบแผน มีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่า มุ่งสนองวัตถุประสงค์โดยเฉพาะเจาะจงมากกว่า การศึกษาในโรงเรียน ดังเช่น การฝึกอาชีพระยะสั้น การฝึกอบรมวิชาต่าง ๆ ระยะสั้น การเผยแพร่

แพร่ด้วยเลือดตา ๓. รวมทั้งสื่อมวลชน ฯลฯ ลักษณะของการศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญก็คือ ไม่มีการบังคับ ผู้เรียนจะมาเรียนด้วยความสมัครใจเอง ไม่เคร่งครัดในระเบียบแบบแผน มีลักษณะยืดหยุ่น ได้มากและจัดโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง ไม่กว้างขวางจนเกินไป ดังนั้นจึงมักจัดได้ในช่วงสั้น ๆ ไม่จำกัดเวลาและสถานที่และอายุของผู้เรียน (สุนทร สุนันท์ชัย. 2529)

การศึกษานอกโรงเรียน เป็นการศึกษาที่มีระบบ แต่เป็นระบบที่นอกเหนือไปจากระบบโรงเรียนปกติ เป็นการศึกษาที่มีแบบแผน มีกฎเกณฑ์ มีหลักสูตร และมีวัตถุประสงค์แน่นอนและสามารถบอกได้ว่า เรียนแล้วจะได้อะไร จะรู้อะไร จะจบเมื่อไร จะมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นอย่างไร เป็นต้น แต่กิจกรรมที่จัดขึ้นนั้น จัดนอกระบบโรงเรียนปกติ (อุดม เขยกิจวงศ์. 2529)

สรุปได้ว่า การศึกษานอกโรงเรียน เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีรูปแบบต่าง ๆ กัน จัดขึ้นตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน โดยยึดแนวคิดที่ว่า การศึกษาคือชีวิต ชีวิต คือการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักคิด รู้จักตัดสินใจ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยเหลือตนเอง รวมทั้งให้ผู้เรียนมีอิสระภาพจากสิ่งแวดล้อมมากที่สุด

พัฒนาการของงานการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย

แม้ว่า การศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นคำใหม่ที่เพิ่งจะใช้กันอย่างแพร่หลายในช่วงเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา แต่แนวคิดและกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน นั้นมีประวัติความเป็นมาที่สืบเนื่องกันมาช้านาน นับตั้งแต่การจัดการศึกษาในสังคมดั้งเดิมโดยผ่าน บ้าน วัดและวัง

การศึกษานอกโรงเรียน เริ่มบทบาทที่ชัดเจนในรูปของการศึกษาผู้ใหญ่ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปีพุทธศักราช 2475 เมื่อมีการสำรวจสำมะโนประชากร และพบว่าประชากรเกือบร้อยละ 70 ไม่สามารถอ่านและเขียนได้ จึงได้มีการจัดตั้งกองการศึกษาผู้ใหญ่และการประกาศรัฏฐนิยมเพื่อรณรงค์ให้ประชาชนเรียนรู้หนังสือและมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนในยุคนี้ มุ่งสร้างอุดมการณ์และความรู้สึกร่วมรับผิดชอบในการจัดการไม่รู้หนังสือด้วยมาตรการทางกฎหมาย และระดมสรรพกำลังจากฝ่ายต่าง ๆ เช่น โรงเรียนประถมศึกษา องค์การชุมชนและกลไกในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้สามารถเปิดสอนผู้ใหญ่ในโรงเรียนได้ถึง 8 พันกว่าโรงเรียน และมีผู้เรียนนับล้านคนในช่วงเวลาสงครามโลก

ครั้งที่ 2 ก่อนที่จะขอเข้า ไปเพราะสถานการณ์และปัญหาทางเศรษฐกิจในช่วงท้าย ๆ

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 งานการศึกษาผู้ใหญ่ได้ขยายวัตถุประสงค์ให้กว้างขวางขึ้น จากการแก้ไขการไม่รู้หนังสือไปสู่การศึกษาสายสามัญ การอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาประชาชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในยุคนี้ รูปแบบของการดำเนินงานได้เปลี่ยนจากระดมสรรพกำลัง เป็นการอาศัยบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลักโดยเน้นการพัฒนาผู้ปฏิบัติการให้มีความเข้าใจ และสามารถ ปฏิบัติงานมูลสารศึกษาในชนบท ณ ศูนย์กลางการอบรมการศึกษาผู้ใหญ่จังหวัดอุบลราชธานี (ค.อ.ศ.อ.)

ช่วงปี 2504 - 2519 ได้รับการขนานนามว่าเป็นยุคแห่งการพัฒนามีการนำเสนอแนวคิดในเรื่องการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งส่งผลทำให้การศึกษาผู้ใหญ่เป็นที่ยอมรับมากขึ้น และการศึกษานอกโรงเรียนเริ่มได้รับความสนใจในฐานะที่เป็นทางเลือกหนึ่งในการจัดการศึกษา และเป็นกลไกที่จะเสริมและสานต่อการศึกษาในระบบโรงเรียนให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ในยุคนี้ ได้มีการพัฒนาปรัชญาและแนวคิดพื้นฐานในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน การจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน การริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เช่น การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ การศึกษาทางวิทยุและไปรษณีย์ การจัดกลุ่มสนใจ การจัดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน และการทอดผ้าป่าหนังสือ การขยายข่ายงานในรูปของครูอาสาสมัครเดินสอน และอาสาสมัครประชาชน ตลอดจนการนำสื่อมวลชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

แนวทางพัฒนาเหล่านี้ ล้วนสะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงความตระหนักและความพยายามที่จะเข้าถึงและสนองตอบต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและวางกลไกที่จะเชื่อมประสานกับหน่วยงานอื่น ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน นับตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 3 ความสำคัญของงานการศึกษานอกโรงเรียนต่อการพัฒนาประชากร ได้รับการยอมรับมากขึ้น ตามลำดับด้วยอิทธิพลจากแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 และแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ตลอดจนแผนต่อ ๆ มา รัฐบาลได้จัดเร่งพัฒนาระบบการจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยวางโครงการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจในการวางแผน การพัฒนาวิชาการ การปฏิบัติการและการพัฒนาองค์กรที่จะรองรับการกระจายอำนาจในรูปของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ปี พ.ศ. 2522 เพื่อทำหน้าที่ วางแผน วิจัย พัฒนา อุดหนุน ประสานงาน ให้บริการ

และดำเนินการศึกษานอกโรงเรียน

ภายใต้การบริหารงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน งานการศึกษานอกโรงเรียนทุกประเภทได้ขยายตัวกว้างขวางขึ้นมีการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ กลไกบริหารและปฏิบัติการของกรมได้ขยายขยายโอบล้อมไปถึงระดับอำเภอในรูปของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และระดับตำบลโดยผ่านครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน มีการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อรองรับภารกิจเฉพาะ เช่น ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก สถานการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร และองค์กรของกรมในส่วนรวมได้รับการเสริมความพร้อมขึ้นตามลำดับ

แต่ถึงกระนั้น งานการศึกษานอกโรงเรียนก็ยังไม่สามารถที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษา ไม่สามารถเข้าถึงผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และผู้รับบริการอันเป็นสัดส่วนที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่อยู่ในข่ายควรได้รับการศึกษาตลอดชีวิต
2. การผสมผสานระหว่างการศึกษาในโรงเรียน และนอกโรงเรียนยังมีขอบเขตจำกัด ทำให้การใช้ทรัพยากรร่วมกันไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งยังขาดการเกื้อหนุนและรับช่วงงานซึ่งกันและกัน
3. เนื้อหาและรูปแบบของการศึกษานอกโรงเรียน ยังขาดความยืดหยุ่นคล่องตัว และไม่สนองตอบต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ชุมชน และแนวทางในการพัฒนาประเทศได้เท่าที่ควร
4. ขาดการกระจายอำนาจที่เป็นรูปธรรม แม้จะมีองค์กรในระดับต่าง ๆ ที่รองรับการกระจายอำนาจด้านวางแผน บริหาร พัฒนาวิชาการและปฏิบัติการ แต่การแบ่งบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน ทำให้มีการทำงานซ้ำซ้อน ขาดการรับช่วงงานขาดกลไกที่จะหลอมรวมผนึกกำลัง เพื่อตอบสนองต่อปัญหาเร่งด่วน
5. กลไกเพื่อการประสานงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพในการประสานนโยบายแผนปฏิบัติการระดมสรรพกำลังอย่างเป็นระบบ การประสานงานที่เกิดขึ้นจึงมักเป็นเรื่องเฉพาะกิจเฉพาะคราว
6. การปฏิบัติงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีแนวโน้มจะทำงานเบ็ดเสร็จในตัว

มากขึ้น โดยระดมพลังภายในข่ายงานเป็นหลัก ขาดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนที่จะกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน ให้องค์กร ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ จัดการศึกษานอกโรงเรียน อยู่แล้วหรือมีศักยภาพที่จะดำเนินการให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ

ข้อจำกัดเหล่านี้ได้ส่งผลให้ระบบบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเริ่มพัฒนามาขึ้นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ และการส่งเสริมประสานงานมีแนวโน้มที่จะดำเนินการในลักษณะรวมศูนย์ยิ่งขึ้นหน่วยปฏิบัติและหน่วยพัฒนาวิชาการในพื้นที่เริ่มอ่อนแอ ขาดการเสริมกำลังและขาดความคล่องตัวในการตัดสินใจ ในทำนองเดียวกันกลไกที่จะเชื่อมประสานกับองค์กรชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่ ไม่ได้มีการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง จึงขาดประสิทธิภาพที่จะสร้างเครือข่ายเป็นแนวร่วมในการพัฒนางานการศึกษาของโรงเรียนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์

เพื่อขยายและปรับปรุงบริการงานการศึกษาของโรงเรียน ให้สามารถสนองภารกิจโดยสมบูรณ์ และเอื้ออำนวยให้ประชาชนทุกคนของประเทศ ได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามความจำเป็นในแต่ละช่วงของชีวิต จึงมีความจำเป็นที่เร่งด่วนที่จะปรับระบบบริหารและเครือข่ายงานการศึกษาของโรงเรียน

การศึกษาของโรงเรียนในอนาคต

ท่ามกลางความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความเปลี่ยนแปลงของสังคมทั่วไปนั้น ได้มีการกล่าวถึงแนวทางในการดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียนในอนาคต ไว้ดังนี้

1. งานการศึกษาของโรงเรียน ต้องมีบทบาททั้งในแง่การพัฒนากำลังคน กล่าวคือเน้นการพัฒนาประชากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการแก้ปัญหา เป็น รู้จักเหตุผล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีคุณธรรมพื้นฐานในการพัฒนาตน มีความเป็นไทย สามารถพึ่งตนเอง และทำตนเป็นกลุ่มมีสุขภาพกายและจิตที่ดี

2. งานการศึกษาของโรงเรียน ต้องมุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ชนกลุ่มที่ด้อยโอกาสและเสียเปรียบในสังคมโดยให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ด้อยโอกาสบางกลุ่ม เช่น ผู้ไม่รู้หนังสือ ชนกลุ่มน้อย ผู้จบประถมศึกษาปีที่ 6 และไม่ได้เรียนต่อ ซึ่งเคยเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักอยู่เดิมแล้ว ให้กว้างขวางและต่อเนื่องต่อไป และแสวงหาให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เช่น แรงงานเด็ก

แรงงานยั่งยืน แรงงานนอกระบบ คนพิการ

3. หลักการในการจัดการศึกษาเอกโรงเรียนเน้นหลักการเดิมของทศวรรษที่ผ่านมาคือ การนำหลักการไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เป็นระบบ และให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1 การจัดการศึกษาเอกโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างระบบการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการสานต่อและประสานสัมพันธ์กับการศึกษาในระบบโรงเรียน และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติในสังคม เพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย สามารถศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องตามความจำเป็นในแต่ละช่วงของชีวิต

3.2 การจัดการศึกษาเอกโรงเรียน เพื่อสัมพันธ์และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง

3.3 การพัฒนาและปรับปรุงยุทธศาสตร์ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้หลากหลาย สามารถสนองความต้องการและความเปลี่ยนแปลงเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่ม เฉพาะบุคคล ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

3.4 การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดบริการ และประเมินผล การศึกษาเอกโรงเรียน

3.5 การระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรมาจัดการศึกษาเอกโรงเรียนจากชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และสื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ (เกษม วรวรรณ ณ อยุธยา. 2532)

นอกจากแนวทางในการดำเนินงานการศึกษาเอกโรงเรียนดังกล่าวแล้ว การดำเนินงาน การศึกษาเอกโรงเรียนในอนาคตควรคิดถึงปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ผู้จบการศึกษาภาคบังคับไปแล้วและไม่ได้ศึกษาต่อ ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศ ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญเร่งด่วนที่สุด

1.2 กลุ่มผู้ไม่รู้หนังสือ และผู้อยู่ในถิ่นทุรกันดาร

1.3 กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม การศึกษาเอกโรงเรียนจะต้องช่วยให้บุคคลเหล่านี้ สามารถปรับปรุงตัวให้อยู่ในสังคมได้ให้รู้ลึกตนว่ามีคุณค่า และไม่ว่าเหว เพราะกลุ่มบุคคลเหล่านี้โดยแท้จริงแล้วเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์อันมีคุณค่าที่สามารถถ่ายทอดเป็นประโยชน์แก่บุตรหลานได้

2. งบประมาณ งานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญ และจำเป็นแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ จึงควรจะมีงบประมาณให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะได้มีการวางแผน หรือเสนอโครงการที่สำคัญ จำเป็นและน่าเชื่อถือให้หน่วยเหนือได้พิจารณา เพื่อหากองทุนสนับสนุนงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นการดึงเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้มากขึ้น แนวทางปฏิบัติที่น่าจะทำได้คือ รัฐจะต้องไม่ทำเองทั้งหมด แต่ควรจะเป็นตัวอย่าง แล้วส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนตลอดจนภาคเอกชนได้เข้ามาจัดทำ และมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

3. กระบวนการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาไม่ว่าเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียนหรือนอกระบบโรงเรียนก็ได้ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนให้สามารถปรับตัวเองได้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วีระพงษ์ งามามกร และคนอื่น ๆ. 2532)

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคตจะมีการพัฒนาและมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง จะมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อจัดการดำเนินงานทางการศึกษา และยังจัดใช้เป็นสื่อการศึกษาสำหรับผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีความก้าวหน้าสูงสุด โดยมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและกระจายโอกาสทางการศึกษาตลอดจนเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ในเรื่องของการเสริมสร้างการศึกษาตลอดชีวิต

การปรับปรุง โครงสร้างและหน้าที่

การแบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2534

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2534 แบ่งออกเป็น 9 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองแผนงาน
5. กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน

6. กองส่งเสริมปฏิบัติการ
7. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
8. ศูนย์บริภัณฑ์เพื่อการศึกษา
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

การแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่

แบ่งออกเป็น 9 ส่วนราชการ โดยเปลี่ยนชื่อศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ และเปลี่ยนชื่อศูนย์บริภัณฑ์เพื่อการศึกษาเป็นศูนย์วิทยาศาสตร์ เพื่อการศึกษาแห่งชาติ

1. สำนักงานเลขาธิการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองนโยบายและแผน
5. กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
6. กองส่งเสริมปฏิบัติการ
7. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ
8. ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาแห่งชาติ
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

สถานศึกษาในสังกัด

นอกจากการแบ่งส่วนราชการดังกล่าวแล้ว กรมการศึกษานอกโรงเรียนยังมีสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้ง ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2531 ดังนี้

- | | | |
|--|-------|---------|
| 1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค | จำนวน | 5 แห่ง |
| 2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด | จำนวน | 72 แห่ง |
| 3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร | จำนวน | 4 แห่ง |
| 4. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน | จำนวน | 10 แห่ง |

5. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 789 แห่ง
6. สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่อง สิรินคร จำนวน 1 แห่ง
7. ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมวัดญาณสังวรารามวรมหาวิหาร
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 1 แห่ง
8. อุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 แห่ง
9. สถาบันส่งเสริมมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 1 แห่ง

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เป็นสถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่พัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในระดับภาค ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการแต่ละพื้นที่ และวางแผนร่วมกับกองที่มีบทบาทในการพัฒนาวิชาการในส่วนกลาง โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษา วิจัยสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
2. พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและระบบการวัดผลจากการวิเคราะห์ผลของการศึกษาและวิจัย โดยมีเนื้อหา วิธีการเรียนการสอนเสนอแนะนโยบายและสภาพปัญหาความต้องการระดับประเทศและสอดคล้องกับสภาพปัญหา วิถีชีวิตของกลุ่มเป้าหมายของแต่ละภูมิภาค ทั้งดำเนินการในรูปของ โครงการลักษณะบูรณาการครบวงจรของการพัฒนาวิชาการ
3. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถนำหลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอนไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการ ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน และการเรียนการสอนในหลักสูตรต่าง ๆ แก่สถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่รับผิดชอบ
5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่รับมอบหมาย

แบ่งงานออกเป็น 6 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ฝ่ายพัฒนาการศึกษาต่อเนื่อง
3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษาอาชีพ
4. ฝ่ายพัฒนาการศึกษาตามอัธยาศัย
5. ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ลักษณะการปฏิบัติงาน

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

1. งานบริหาร เป็นงานสนับสนุนช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

2. งานพัฒนาวิชาการ จะดำเนินการในรูปของโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 โครงการพัฒนาวิชาการในระดับประเทศ เป็นโครงการเพื่อสนองนโยบายของประเทศ หรือสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่กระจายทั่วประเทศ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นตามโครงการในกลุ่มนี้ จะสามารถใช้ร่วมกันได้ทั่วประเทศ ทั้งนี้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคจะดำเนินการร่วมกับกองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน และกอง/ศูนย์อื่นในส่วนกลางที่มีบทบาทในการพัฒนาวิชาการ เพื่อกำหนดเป้าหมายแผนงานและโครงการพัฒนาวิชาการในแต่ละปี

2.2 โครงการพัฒนาวิชาการในระดับภาค เป็นโครงการเพื่อสนองแนวทางในการพัฒนาในแต่ละภูมิภาค หรือสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในภาคนั้น ๆ เช่น โครงการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยสำหรับชาวเขา โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานอพยพ และเครือข่ายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการให้ความรู้เรื่องสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมในภาคกลาง เป็นต้น

ในการกำหนดโครงการพัฒนาวิชาการในระดับภาคนั้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคจะเป็นหน่วยหลักในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และโครงการ โดยจะคำนึงถึงสภาพความเป็น

อยู่และวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมาย สภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ควบคู่ไปกับแผนพัฒนาภูมิภาค ซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่น :-

ภาคเหนือ

พัฒนาการเรียนการสอนทางด้านการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญและต่อเนื่องการศึกษาอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาภูมิภาค เช่น :-

- ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว วัฒนธรรมและสภาพสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการผลิตสินค้าหัตถกรรม เช่น เครื่องปั้นดินเผา เซรามิก

- ส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

- สนับสนุนการผลิตเกษตรครบวงจร และการผลิตพืชผลเมืองหนาวให้มากขึ้น เป็นต้น

- ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาเมืองหลัก ให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ และสามารถอยู่กับสังคมใหม่ได้ คือ พัฒนาเชียงใหม่ เป็นศูนย์กลางการค้าทางภาคเหนือตอนบน จังหวัดพิษณุโลก เป็นศูนย์กลางการค้าภาคเหนือตอนล่าง และพัฒนาจังหวัดชายแดนเป็นจุดเชื่อมโยงกับต่างประเทศ ฯลฯ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พัฒนาการเรียนการสอนทางด้านการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญและต่อเนื่องการศึกษาอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาภูมิภาค เช่น :-

- ส่งเสริมการพัฒนาเขตนิคมอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบในภาค หรือจากต่างประเทศ เป็นฐานพัฒนาเศรษฐกิจหลักของภาค และเชื่อมโยงกับตลาดนานาชาติ

- สนับสนุนการค้าและการบริการของภาค เช่น การท่องเที่ยวแหล่งประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจะเชื่อมโยงไปยังประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงในแถบอินโดจีน

- สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาเมืองหลักเป็นศูนย์กลางความเจริญของภาค คือ ขอนแก่นและนครราชสีมา รวมทั้งจังหวัดที่ติดชายแดน เช่น อุบลราชธานี อุตรธานี หนองคาย เป็นต้น ฯลฯ

ภาคกลางด้านตะวันตก

พัฒนาการเรียนการสอนทางด้านการศึกษขั้นพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญและต่อเนื่องการศึกษาอาชีว และการศึกษาตามอัธยาศัยที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาภูมิภาค เช่น :-

- จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการอนุรักษ์ และการฟื้นฟูลุ่มภาวะแวดล้อม ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และประสานการใช้ทรัพยากรชายฝั่งทะเล รวมทั้งการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และการเพิ่มผลผลิตทางด้านการเกษตร การจัดการด้านตลาด
- ส่งเสริมการรองรับแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงสังคมเป็นสังคมอุตสาหกรรม ที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฯลฯ

ภาคใต้

พัฒนาการเรียนการสอนทางด้านการศึกษขั้นพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญและต่อเนื่องการศึกษาอาชีว และการศึกษาตามอัธยาศัยที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาภูมิภาค เช่น :-

- ส่งเสริมการศึกษา เพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรจากป่าไม้และป่าชายเลน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางน้ำ ด้านการท่องเที่ยว นิคมอุตสาหกรรม
- ส่งเสริมการบริการและแรงงานพื้นฐาน รองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในแหล่งที่สำคัญ ๆ
- ส่งเสริมการพัฒนาเมืองตามชายฝั่งทะเล และเมืองชายแดน เพื่อเป็นประตูการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน และพัฒนาเมืองหลัก เช่น สงขลา สุราษฎร์ธานี เป็นต้น ฯลฯ

ภาคตะวันออก

พัฒนาการเรียนการสอนทางด้านการศึกษขั้นพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญและต่อเนื่องการศึกษาอาชีว และการศึกษาตามอัธยาศัยที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาภูมิภาค เช่น :-

- ส่งเสริมการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
- ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางทะเล และการบริการการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการพื้นฐานตามเมืองหลัก เช่น ระยอง ชลบุรี จันทบุรี

โครงการพัฒนาวิชาการจะไม่กำหนดตายตัว แต่จะมีการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นตามการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย สภาพปัญหา และความต้องการของพื้นที่ ที่มีความแตกต่างกันในระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ

อย่างไรก็ดี ทุกโครงการจะมีขั้นตอนการดำเนินการเป็นมาตรฐานเหมือนกัน ดังนี้

1. ศึกษา สำรวจ วิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มเป้าหมายนั้น ๆ ตลอดจนศึกษาประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมการศึกษานั้น ๆ
2. ศึกษา และกำหนดความต้องการการเรียนรู้ การฝึกและการอบรมของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่รับผิดชอบ
3. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน เช่น การเรียนการสอนแบบทางไกลชั้นเรียนหรือตามอัธยาศัย เป็นต้น พัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และวิธีการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ พัฒนาระบบและเครื่องมือในการวัดผล
4. ทดสอบและทดลองรูปแบบการเรียนการสอน หลักสูตรและสื่อ
5. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ ต้นแบบ
6. จัดทำเป็นต้นแบบ จัดพิมพ์
7. เผยแพร่นำไปใช้
8. ติดตาม ประเมินผล
9. ปรับปรุงแก้ไข

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร

สถานภาพ

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร เป็นสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นศูนย์รวมพระราโชบาย และ โครงการพระราชดำริทางด้านการศึกษาใน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อเผยแพร่ถ่ายทอดไปยังสถานศึกษาและ ประชาชน
2. เพื่อเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรระดับสูง (Advanced Institute) ด้านการ ศึกษาออกโรงเรียนให้กับผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ-เอกชน
3. เพื่อเป็นสถาบันในการศึกษา พัฒนา และถ่ายทอดปรัชญา อุดมการณ์ และแนวคิด การจัดการศึกษาออกโรงเรียนของประเทศไทย ให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการศึกษาออกโรงเรียน ในหน่วยงานทั้งภาครัฐ-เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
4. เพื่อเป็นสถาบันดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถภาพ ในการจัดการศึกษาออก โรงเรียนตลอดจนบุคลากร ในหน่วยงานภาครัฐ-เอกชน ทั้ง ในและต่างประเทศ
5. เพื่อเป็นศูนย์ประสานงานระหว่างภาครัฐ-เอกชน ในการศึกษาหารูปแบบและความ ร่วมมือในการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียนในระดับชาติ และระดับท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรมใน ทางปฏิบัติมากขึ้น
6. เพื่อเป็นศูนย์รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ และบริการสรรพความรู้ทางด้านการพัฒนา บุคลากรการศึกษาออกโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ
7. เพื่อเป็นศูนย์บริการข่าวสารข้อมูล ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมการอ่านการศึกษาค้นคว้าและการเรียนรู้ของประชาชนในท้องถิ่น โดยจัดในรูปห้องสมุดประชาชน "เฉลิมราชกุมารี" อำเภอปากช่อง
8. เพื่อเป็นสถาบันเครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศระดับภูมิภาค ในภาคพื้นเอเชีย และแปซิฟิกที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาออกโรงเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการรวบรวมพระราโชบาย และ โครงการพระราชดำริทางด้านการศึกษาใน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อเผยแพร่
2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรระดับสูงทางด้านการศึกษาออกโรงเรียน ให้กับหน่วยงาน ภาครัฐ-เอกชน

3. ศึกษาและพัฒนาปรัชญา อุดมการณ์ แนวคิดในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของประเทศไทย ตลอดจนถ่ายทอด ปรัชญา ให้งบุดลการปฏิบัติงำนการศึกษานอกโรงเรียนในหน่วยงานภาครัฐ-เอกชน ทั้ง ในและต่างประเทศ

4. ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรการศึกษานอกโรงเรียน ให้ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามนโยบายการจัดการศึกษานอกโรงเรียนแห่งชาติ สภาวการณ์ของสังคม ตลอดจนความต้องการของกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น นักการศึกษานอกโรงเรียนนานาชาติ เป็นต้น

5. เป็นศูนย์ประสานงานและเครือข่ายการดำเนินงาน เพื่อความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ-เอกชน ในการจัดและการวิจัยการศึกษานอกโรงเรียนทั้งในประเทศและระดับภูมิภาค ภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก

6. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางด้านการศึกษานอกโรงเรียน ในการรวบรวม และบริการสรรพความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรการศึกษานอกโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ

7. ส่งเสริมและพัฒนางานบริการห้องสมุดประชาชน "เฉลิมราชกุมารี" ให้เป็นผู้นำทางด้านการจัดกิจกรรมและบริการห้องสมุดประชาชน

โดยมีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

1. สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม
2. วิเคราะห์และกำหนดกลุ่มเป้าหมาย
3. จัดทำหลักสูตรและเนื้อหาารายละเอียด
4. เตรียมการฝึกอบรม
 - แต่งตั้งคณะทำงาน
 - จัดทำตารางการฝึกอบรม
 - ประสานงานด้านต่าง ๆ
 - เตรียมการด้านสถานที่ วิทยากร สื่อและอุปกรณ์
5. ดำเนินการฝึกอบรม
6. ประเมินผลการฝึกอบรมและรายงาน

เทคโนโลยีการศึกษากับการฝึกอบรม

ในการบริหารการศึกษา การฝึกอบรมถือว่าเป็นบริการทางด้านการศึกษาสาขานึ่งที่ควรกระทำควบคู่ไปกับการจัดการศึกษา โดยมุ่งที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตัวบุคลากร เป็นสำคัญ และถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำตลอดเวลา เพราะการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความเคลื่อนไหวอยู่เสมอไม่หยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านวิทยาการ วิธีการ แนวความคิดใหม่ ๆ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็เกิดขึ้นอยู่เสมอเนื่องจากการแปรเปลี่ยนทางด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งการเมืองด้วย ดังนั้นเทคโนโลยีทางการศึกษาจึงต้องถูกนำมาใช้อยู่เสมอโดยให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนเหล่านี้ แต่ปัญหายุ่งยากที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดี ยินดีและเต็มใจที่จะยอมรับสิ่งเหล่านั้นมาใช้ อย่างถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ วิธีการหนึ่งนั่นก็คือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถสร้างพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ตรงตามเป้าหมาย และทันต่อสภาพการณ์ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 4 - 5)

เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การนำเอาความคิด หลักการ เทคนิคความรู้ และระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ตลอดจนผลิตผลทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมถึงด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในทางการศึกษาทำให้การศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สูงขึ้น และทั้งยังเป็นการประหยัดทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย จะเห็นได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษานั้นมีขอบเขตที่กว้างขวาง รวมงานโสตทัศนศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับกันดีและวิวัฒนาการใหม่ ๆ ในการนำวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในระบบการเรียนการสอนและการฝึกอบรม รวมทั้งการจัดระบบสื่อการสอนต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้จึงต้องมีการเปลี่ยนระบบห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรม วิธีการสอนและหลักสูตรให้สอดคล้องกัน ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2520 : 32)

การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ การเรียนรู้ถือว่าเป็นกระบวนการสันนิเวศนาการ (Two way communication) เพราะมีผู้ส่งความรู้ คือ วิทยากร และมีผู้รับความรู้ คือ ผู้เข้ารับการอบรม และมีกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยสื่อ คือ ตัวนำความรู้ และสาร คือ ความรู้ ทัศนคติ แนวคิดต่าง ๆ สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ เรียกว่า สื่อการฝึกอบรม (Training Media)

ปัจจัยที่นำความสำเร็จมาสู่การฝึกอบรมที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ การใช้กิจกรรมทางด้านเทคโนโลยีการศึกษาและการใช้วิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งหมายถึงการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะช่วยสร้างเสริมความเข้าใจอย่างดียิ่งเพราะวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน มีคุณค่า คือก่อให้เกิดประสบการณ์ทางรูปธรรมเพิ่มขึ้นทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจเพิ่มขึ้น เพิ่มพูนและพัฒนาการเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพัฒนาการทางความคิดที่ต่อเนื่องและท้ายสุด คือ ให้ประสบการณ์ที่เป็นจริงได้ (Dale. 1949 : 255)

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษาได้เข้ามามีบทบาทต่อการฝึกอบรมอย่างมาก ช่วยถ่ายทอดความรู้ ทักษะ แนวความคิดต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคงทนถาวรและยังทำให้บุคลากรทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในทางการฝึกอบรมกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

คุณลักษณะและบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา

งานที่บุคลากรฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาต้องปฏิบัติ อาจจะมีมากมายหลายประการ บุคลากรฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา จึงเป็นผู้มีความสำคัญ และมีลักษณะที่ควรจะเป็นดังต่อไปนี้

1. เป็นเลิศทางบริการ
2. ขำนาญการผลิต
3. คิดวิธีรักษาให้ถาวร
4. หมั่นประชาสัมพันธ์
5. ชยันทำวิจัย

งานทั้งห้าประการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะต้องปฏิบัติ ดังกล่าวนั้น เป็นเพียงงานหลักอย่างหนึ่งที่บุคลากรฝ่ายนี้ควรจะได้สนใจ โดยเฉพาะงานวิจัยจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเทคโนโลยีทางการศึกษาทราบสาเหตุสภาพงานของตนเองและจะเป็นส่วนช่วยเสริมการวางแผนการตัดสินใจสั่งการ และการดำเนินการตามเป้าหมาย การได้เริ่มงานวิจัยเพียงหนึ่งเรื่อง ย่อมจะช่วยให้เกิดความสนใจอยากปฏิบัติงานวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีเรื่องที่จะผลิต สร้าง หรือปรับปรุงได้อีกเป็น

อันมากเพียงแต่บุคลากรด้านนี้จะให้ความสนใจมาน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามผลของการวิจัยย่อมนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ และประสิทธิภาพของการทำงานได้ และถ้าบุคลากรฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาไม่สนใจในเรื่องการทำวิจัย อย่างน้อยก็จะเป็นผู้นำผลการวิจัยของผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในงานอาชีพของตนทั้งในด้านการ ด้านบริการ งานผลิต งานบำรุงรักษา และงานประชาสัมพันธ์ สุภาพ วาดเขียน (2525 : 27 - 31)

นิสิตปริญญาโท โสภิตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2524 ได้สรุปผลสัมมนาเรื่อง แนวโน้มหลักสูตรวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา และความต้องการของหน่วยงาน (2524 : 88) ได้กล่าวสรุปคุณลักษณะ และบุคลิกภาพตลอดจนความรู้ของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาดังนี้คือ

1. ด้านบุคลิกภาพของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา

- 1.1 ควรมีมนุษยสัมพันธ์ดี และยินดีที่จะรับงานด้านบริการ
- 1.2 มีความคิดสร้างสรรค์
- 1.3 มีความอดทน มีอุดมการณ์ที่แน่นอน ไม่ย่อท้อ
- 1.4 ต้องเป็นคนทันสมัย ค้นหาหาความรู้อยู่เสมอ
- 1.5 รู้จักปรับปรุง และนำความรู้มาประยุกต์เข้ากับสภาพการณ์ที่เหมาะสม
- 1.6 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- 1.7 รู้จักรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ
- 1.8 รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนใจกว้าง
- 1.9 รู้จักประชาสัมพันธ์งานทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาให้กว้างขวางในหน่วยงาน

2. ด้านความรู้ ซึ่งจะแบ่งเป็นระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท

ก. ระดับปริญญาตรี

1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีทั้งหมด
2. สามารถผลิตสื่อ (Software) ได้
3. สามารถคุมเครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ได้ ทั้งเครื่องเสียง และเครื่องฉาย

ข. ระดับปริญญาโท

1. มีความรู้ทางด้านวิชาการเกี่ยวกับงานด้านเทคโนโลยีทั้งหมด
2. สามารถผลิตสื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ รวมทั้งการควบคุมเครื่องมือ
โสตทัศนูปกรณ์ได้
3. สามารถออกแบบสื่อการสอนได้ดี
4. รู้จักการวางแผน และวางระเบียบ ระบบ ในการทำงาน
5. รู้จักแก้ไขปัญหาให้กับหน่วยงานนั้น ๆ ได้
6. มีความรู้ ในด้านการวางแผน จัดบุคลากร
7. มีความรู้ความสามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาด้านเทคโนโลยี
ทางการศึกษา ให้กับบุคคลในหน่วยงาน และบุคคลภายนอกได้
8. ในระดับนี้จะ เน้นความรู้ทางด้านการบริการมากกว่างานด้านทักษะ

บุญเลิศ ดาศรี (2524 : 69) หน่วยงานที่ต้องการนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนี้คือ

1. การจัดการศึกษา ซึ่งหน่วยงานและสถาบันทางการศึกษา จะทราบว่าจะต้องใช้นักเทคโนโลยีทางการศึกษาจำนวนเท่าใด
2. การจัดการฝึกอบรม จะนำแนวคิดทางการใช้สื่อการเรียนการสอนมาใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหน่วยงาน
3. การเผยแพร่ เป็นการประชาสัมพันธ์ให้รู้จักหน่วยงาน และนโยบายของหน่วยงาน
4. การประชาสัมพันธ์ นักเทคโนโลยีทางการศึกษาจะต้องมีความสามารถในการนำเสนอ
มาใช้ เพื่อให้การประชาสัมพันธ์ให้บรรลุเป้าหมาย
5. การโฆษณา เหมือนกับการประชาสัมพันธ์

หน้าที่ของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา

1. แนะนำ และวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ทางโสตทัศนูปกรณ์ให้วิทยากร เพื่อเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพของการสอน
2. มอบหมาย และกำกับดูแลงาน จัดทำโสตทัศนูปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษา
3. วางระบบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษา และปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่
ในสภาพที่ใช้งานได้

สันต์ วรศิริ (2524 : 35) ได้กล่าวถึงขอบเขตการทำงานของบุคลากรทางเทคโนโลยีทางการศึกษา นักทฤษฎี และบทบาทดังนี้

นักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในปัจจุบันไม่ได้ทำงานในสถาบันการศึกษาเท่านั้น บางคนทำงานส่วนตัว เช่น การผลิตสื่อ หรืออุปกรณ์การเรียนการสอน บางคนทำงานในรัฐวิสาหกิจ และเอกชน ส่วนมากจะอยู่ในลักษณะที่ให้ความรู้ และการฝึกอบรม ส่วนผู้อยู่ในสถาบันการศึกษา มักจะประสบปัญหาดังนี้

1. ปัญหาทางด้านบุคลากร

1.1 ฝ่ายบริหารไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา เพราะคิดว่านักเทคโนโลยีทางการศึกษาคือ ช่างถ่ายรูป ช่างเดินสายไฟ ช่างซ่อม เป็นต้น

1.2 ผู้ร่วมงานคิดว่า นักเทคโนโลยีทางการศึกษาคือ คนที่ทำอะไรได้ทุกอย่าง นักเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เก่ง คือคนฉายหนัง ถ่ายสไลด์ ผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อบริการผู้ต้องการใช้

2. ปัญหาด้านงบประมาณ เมื่อผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญจึงไม่จัดงบประมาณที่จะเสริมทางด้านนี้ ทำให้ไม่อาจทำงานได้อย่างเต็มที่

การศึกษบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการฝึกอบรม

การนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อที่จะช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ซึ่งต้องอาศัยนักเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องกระทำบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมคนหนึ่งนั้น จำเป็นที่จะต้องรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อที่จะเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติบทบาท ในการฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด การที่ผู้ฝึกอบรมจะดำเนินงานได้ดีแค่ไหนขึ้นอยู่กับภาระหน้าที่บทบาทของผู้ฝึกอบรมเอง ได้แก่ (พยอม วงศ์สารศรี. 2530 : 198 - 199)

1. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม (Consultant) โดยเป็นผู้ดำเนินการค้นคว้าวิจัย พัฒนาเทคนิคและวิธีการเพื่อปรับปรุงการฝึกอบรมและเผยแพร่โครงการการฝึกอบรม ให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ (Learning Specialist) ต้องเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสภาพการเรียนรู้ การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม กำหนดวิทยากรและสื่อเพื่อการฝึกอบรม ประเมินผลการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการฝึกอบรม

3. ผู้จัดการฝึกอบรม หรือ วางแผนฝึกอบรม (Program Manager or Program Planner) เป็นผู้กำหนดนโยบายหรือรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง วางแผนการฝึกอบรม ออกแบบโครงการหรือหลักสูตร ควบคุมและดำเนินการจัดการฝึกอบรม ทั้งนี้รวมถึงการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ

4. ผู้บริหารงานฝึกอบรม (Training Administrator) มีหน้าที่สำคัญคือวางนโยบายการฝึกอบรม สนับสนุนโครงการฝึกอบรม ทั้งในด้านการใช้งบประมาณ สถานที่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง จัดหาทรัพยากรภายนอกหน่วยงาน ประสานงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมให้การดำเนินงานฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม และติดตามผลการปรับปรุง โครงการ

5. วิทยากรฝึกอบรม (Instructor) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทุกคนควรจะต้องสามารถเป็นผู้บรรยายในวิชาใด หรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง เพราะการสอนในโครงการจะทำให้ผู้สอนรู้จักผู้เข้ารับการอบรมดีขึ้น รู้ปัญหาต่าง ๆ ชัดเจนและเป็นที่เชื่อถือ (Trust) สำหรับผู้เข้าอบรม แต่ควรเลือกสอนเฉพาะสิ่งที่รู้ มั่นใจและมีความถนัด

6. ผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม (Program Evaluator) จะต้องเตรียมการประเมินผลโครงการเอาไว้ โดยเรียบร้อยและควรเริ่มตั้งแต่การวางแผนจัดทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม กำหนดวิธีการประเมินผล นำเสนอผลการประเมินผลโครงการฝึกอบรมแก่ผู้บริหาร การประเมินผลนั้นอาจแบ่งเป็น 3 ระยะใหญ่ ๆ คือ

6.1 ประเมินระหว่างฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมควรสังเกตและพิจารณากิจกรรม และการดำเนินไปของการฝึกอบรม ตลอดเวลาว่าอยู่ในสภาพและบรรยากาศอย่างไร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพอใจ สนใจ หรืออดิ้อดใจมากน้อยเพียงใด

6.2 ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อประเมินกิจกรรมตั้งแต่ต้นทั้งหมดอาจใช้แบบทดสอบ หรือให้ประเมินปากเปล่าด้วยก็ได้ แล้วแต่บรรยากาศและสภาพการณ์ในแต่ละครั้ง

6.3 ประเมินหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือผ่านการอบรมไประยะหนึ่งแล้ว ในลักษณะติดตามและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

7. ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม (Training Media Specialist) ความสามารถวิเคราะห์สื่อ ออกแบบ ผลิตใช้ พัฒนา ประยุกต์ ประเมิน และทำการวิจัยเกี่ยวกับสื่อการฝึกอบรม เสนอแนะวิธีเลือก วิธีใช้สื่อการฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการบำรุงและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องมือได้ ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2529 : 49)

จากการรายงานการสัมมนากลุ่มย่อย ของนิสิตปริญญาโท โสวัตต์ศึกษา (2530 : 268 - 270) เรื่อง เทคโนโลยีทางการศึกษากับการฝึกอบรม สรุปว่า

บทบาทตามหลักการของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการฝึกอบรม ควรจะทำหน้าที่ในฐานะบทบาทต่าง ๆ เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ดังนี้

1. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ

1.1 ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เกี่ยวกับโอกาสการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา

1.2 แลกเปลี่ยนนโยบาย และอภิปรายกระบวนการฝึกอบรม แก่ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วย และบุคลากรในองค์การ

1.3 ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหาร เกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.4 สำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.5 ให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหาร เกี่ยวกับความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งปัจจุบัน และในอนาคต

1.6 ช่วยวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.7 ติดตามและวิเคราะห์ผลการอบรม หลังจากผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงาน

1.8 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของบุคลากร

1.9 วางแผนกำลังคน

2. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1 จัดวางหลักสูตรฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

2.2 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

- 2.3 กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้
- 2.4 เลือกและพัฒนาวิธีการฝึกอบรม ตลอดจนวัสดุทัศนูปกรณ์ที่จะใช้
- 2.5 เตรียมแนวการฝึกอบรม
- 2.6 กำหนดวิทยากร และอุปกรณ์ที่ต้องการ
- 2.7 จัดทำเอกสารการฝึกอบรม
- 2.8 กำหนดคุณสมบัติ และคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2.9 ประเมินผลการฝึกอบรม
- 2.10 นำผลการประเมินมาปรับปรุงการฝึกอบรม
- 2.11 วิเคราะห์โครงการฝึกอบรม เพื่อจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้เหมาะสม

และสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม

- 2.12 ดำเนินการอบรม

3. บทบาทผู้จัดการ โครงการฝึกอบรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.1 ให้คำแนะนำเชิงวิชาการเกี่ยวกับ โครงการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ
การฝึกอบรมทุกระดับ

- 3.2 วางแผนและทบทวนการใช้ประโยชน์จากวิทยากรภายนอก
- 3.3 ประเมินผลการอบรมอย่างเป็นทางการ จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3.4 ติดตามไปสังเกตการณ์ไปปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม
- 3.5 จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรสัมพันธ์กับ โครงการอื่น ในองค์การ
- 3.6 วิเคราะห์การฝึกอบรมว่าดำเนินไปสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่
- 3.7 จัดเผยแพร่โครงการอบรมให้บุคลากรได้ทราบล่วงหน้า
- 3.8 วางแผนกำลังคน อุปกรณ์และงบประมาณที่ต้องการใช้แต่ละปี
- 3.9 ริเริ่มและติดตามให้มีการนำผลการฝึกอบรม ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- 3.10 เสนอแนะระเบียบ นโยบายและขบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม

4. บทบาทผู้บริหารโครงการฝึกอบรม มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ

- 4.1 จัดเตรียมอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 4.2 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบการอบรม
- 4.3 จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอบรม จากภายนอกองค์การ

- 4.4 จัดสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ให้ผู้อำนวย ให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ ได้มากที่สุด
- 4.5 จัดเตรียมรายงานการอบรม
- 4.6 จัดเตรียมห้องสมุดฝึกอบรมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะทดลองค้นคว้า ได้ทันที
- 4.7 จัดเตรียมคู่มือการฝึกอบรม
- 4.8 จัดดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณการฝึกอบรม
5. บทบาทวิทยากรฝึกอบรม มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ
 - 5.1 เราให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจในเรื่องที่จะอบรม
 - 5.2 ให้คำอธิบายในส่วนที่เป็นหลักการ หรือทฤษฎี
 - 5.3 นำให้เกิดการเรียนรู้
 - 5.4 ปรับความยากง่ายของเนื้อหาวิชา ให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 5.5 ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง
 - 5.6 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 5.7 ให้คำปรึกษาแนะนำและกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
 - 5.8 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการศึกษานอกระบบทางการฝึกอบรม

ในปัจจุบันเทคโนโลยีทางการจัดการฝึกอบรม ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจมีการนำเอาวิธีการอบรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ทางด้านการฝึกอบรมที่ยอมรับกันในประเทศว่า มีผลสัมฤทธิ์สูง เช่น การอบรมแบบควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle) การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงระบบ (Systems Model) มาใช้ในการอบรมพนักงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามที่องค์กรได้คาดหวังไว้

อย่างไรก็ดีเทคโนโลยีทางการฝึกอบรมในปัจจุบันอยู่ภายใต้ขอบเขต 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ยุทธวิธีการอบรมที่มีประสิทธิภาพ
2. การวางแผนและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ
3. เทคนิคและกลวิธีที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรม
4. สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการจัดการฝึกอบรม

1. ยุทธวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

ในการจัดการอบรมทุกโครงการมีข้อจำกัดในตัวของมันเองที่แตกต่างกัน เช่น

- มีงบประมาณไม่พอเพียง
- มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมาก
- การกระจายของกลุ่มเป้าหมายกับวิทยากรที่มีคุณภาพไม่สัมพันธ์กัน
- ผู้เข้ารับการอบรมไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมตามเวลาที่กำหนด
- ขาดวิทยากรที่ชำนาญในแต่ละสาขาวิชา

จากสภาพดังกล่าว การเลือกยุทธวิธีในการวางแผนจัดการอบรมเพื่อที่จะให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และข้อจำกัดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในปัจจุบันยุทธวิธีการอบรมแบบต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเทคโนโลยีในการจัดการอบรมอย่างแพร่หลาย ได้แก่

1.1 แบบชั้นเรียน (Contact Session) ลักษณะนี้เป็นลักษณะที่มหาวิทยาลัยหรือครูดำเนินการให้ความรู้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด ซึ่งยังสามารถแบ่งออกเป็นลักษณะย่อย ๆ ได้อีกหลายลักษณะ เช่น

1.1.1 ชั้นเรียนอย่างเป็นทางการ (Formal Contact Session)

1.1.2 ตัวต่อตัว (Face to Face)

1.1.3 การสอนพิเศษแบบกลุ่มย่อย (Tutorial)

วิธีเหล่านี้จะใช้ได้ดีในกรณีที่มีงบประมาณเพียงพอ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและใช้ได้กับการถ่ายทอดคุณการณ์ สร้างทัศนคติ และฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง

1.2 แบบทางไกลหรือกึ่งทางไกล (Distance Learning) วิธีนี้ได้แก่วิธีการที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจัดอยู่ โดยจะมีชุดการเรียนให้ศึกษาประกอบการฟังวิทยุกระจายเสียงหรือชมรายการวิทยุโทรทัศน์หรือฟังเทป รวมทั้งมีการสอนเสริมเป็นครั้งคราว ยุทธวิธีนี้ใช้ได้กับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายจำนวนมากและอยู่ห่างไกล ไม่สามารถที่จะจัดวิทยากร หรือครูที่มี

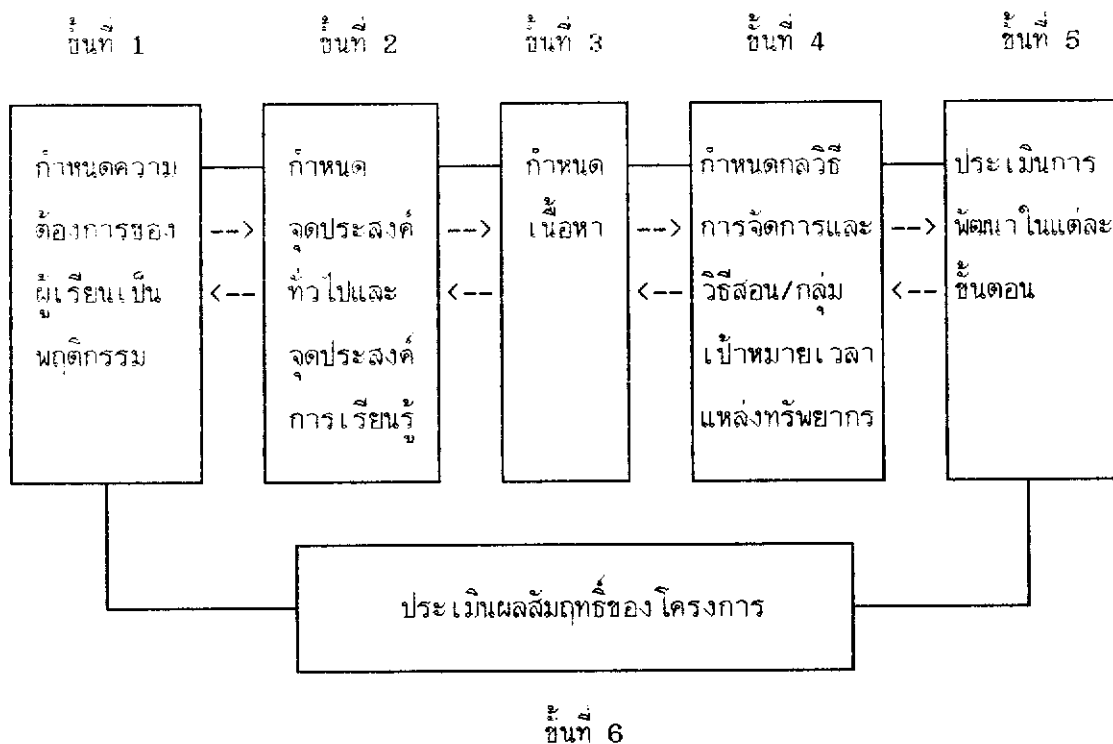
คุณภาพตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายที่มีเป็นจำนวนมากได้

1.3 แบบอบรมด้วยตนเอง (Self-Instruction) วิธีนี้ผู้เรียนศึกษาชุดอบรมที่ได้พัฒนาไว้เรียบร้อยแล้วเป็นระบบและมีขั้นตอน เป็นไปตามความสามารถ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล เป็นวิธีตอบสนองจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แต่มีข้อจำกัดตรงที่ว่าผู้อบรมบางคนขาดวินัยในตนเอง ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดเอาไว้ในชุดอบรม ทำให้การศึกษาด้วยตนเอง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2. การวางแผนและพัฒนาหลักสูตรการอบรมที่มีประสิทธิภาพ

ในการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพนั้น หลักสูตรฝึกอบรมจะต้องตอบสนองต่อสภาพของปัญหา วัตถุประสงค์และลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรเชิงระบบ ถือเป็นเทคโนโลยีที่ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสม และสามารถจะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

ขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรเชิงระบบมีดังนี้



ในกรณีที่ได้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเชิงระบบแล้ว การประยุกต์หลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริง อาจทำได้หลายลักษณะดังนี้

2.1 การนำหลักสูตรไปใช้อบรมโดยตรง หลักสูตรจะเป็นเหมือนแม่บท ที่บอกว่าการให้โครงการอบรมทั้งโครงการนั้นดำเนินไปในทิศทางใดและอย่างไร หลักสูตรที่ดีจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน แต่วางขั้นตอนดำเนินการ เทคนิค และสิ่งประกอบไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อวิทยากรจะได้สอดแทรกความรู้ ความสามารถของตนเองลงไปให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ตัวอย่างหลักสูตรที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนสร้างไว้ เช่น หลักสูตรการอบรมหัวหน้าฝ่ายของศูนย์จังหวัด หลักสูตรการอบรมเตรียมผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียน (สร้างร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา)

2.2 การสร้างรูปแบบอบรมจากหลักสูตร รูปแบบอบรมเป็นส่วนขยายจากหลักสูตร ว่ารายละเอียดแต่ละกิจกรรมจะมีวิธีเตรียมการดำเนินการ ประเมินผลอย่างไรใช้เวลาเท่าใดใช้สื่ออะไร คล้ายแผนการสอนสำหรับครูเพื่อช่วยให้การอบรมดำเนินไปอย่างมีขั้นตอน ตัวอย่างรูป

แบบการอบรมที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้พัฒนา ไว้ และได้รับการยอมรับ ใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ รูปแบบการอบรมครูผู้สอนการศึกษานอกโรงเรียนแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน รูปแบบการอบรมครูผู้สอนการศึกษานอกโรงเรียนแบบเบ็ดเสร็จระดับที่ 3 - 4 รูปแบบการอบรมเขาวงกต รูปแบบการอบรมวิทยากรผู้สอนกลุ่มสนใจ เป็นต้น

2.3 การใช้ชุดการฝึกอบรมระยะสั้น (Minicourse) บางแห่งเรียกชุดของการอบรมนี้ว่า ชุดจุลบท แต่กรมการศึกษานอกโรงเรียน เรียกว่า ชุดอบรมระยะสั้นเป็นชุดอบรมที่มีกิจกรรม ขั้นตอน เนื้อหา และสื่อประกอบอยู่ในชุดอบรมนั้นอย่างสมบูรณ์ จึงอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรผู้ใช้เป็นอย่างยิ่ง

2.4 การใช้ชุดการอบรมด้วยตนเอง (Modular Training) เป็นชุดการอบรมอีกลักษณะหนึ่งที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว ที่ผู้รับการอบรมจะได้ศึกษาตามความสามารถของตนเอง ชุดการอบรมประเภทนี้ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะใช้ง่าย สะดวก มีผลสัมฤทธิ์สูงบางชุดมีการให้ศึกษาด้วยตนเองแล้วมีการพบกลุ่มประกอบเป็นลักษณะชุดอบรมทางไกล เช่น ชุดการเรียนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ชุดอบรมครูผู้สอนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2.5 การใช้ชุดอบรมแบบผสมผสาน บางโครงการมีกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะ ผู้สร้างอาจสร้างชุดการอบรมแบบผสมผสาน เพื่อให้ประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ชุดการอบรมหัวหน้าฝ่ายของศูนย์จังหวัด จะมีทั้งหลักสูตรการอบรมชุดการฝึกอบรมด้วยตนเอง หรือชุดการอบรมขององค์การศึกษาและวัฒนธรรมแห่งประชาชาติ (ยูเนสโก) ที่ชื่อว่า Training Materials for Literacy Personnel (1989) ชุดนี้มีทั้งหลักสูตร รูปแบบการอบรมชุดการอบรมด้วยตนเอง รวมทั้งสื่อเอกสารประกอบ ถือเป็นชุดการอบรมแบบผสมผสานอย่างสมบูรณ์แบบ

ตารางการเปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของหลักสูตรรูปแบบอบรมหลักสูตร ชุดฝึกอบรมระยะสั้น ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง และชุดฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อเป็นข้อมูลในการประยุกต์ไปใช้

3. เทคนิคและกลวิธีที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรม

คำว่า เทคนิค (Technique) และกลวิธี (Method) เป็นคำที่นักฝึกอบรมใช้ในความหมายที่เหมือนกัน ซึ่งในเชิงของเทคโนโลยีการฝึกอบรม เทคนิคและกลวิธีจะหมายถึงสิ่งที่ถูกนำมาใช้ประกอบสถานการณ์ต่าง ๆ ของการฝึกอบรมให้มีความหลากหลายน่าสนใจ กระตุ้นให้เกิดการ

เรียนรู้สูงสุด สถานการณ์ดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

แบบที่ 1 : แบบการนำเสนอโดยวิทยากร (Presentation mode) วิทยากรเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้นำเสนอข้อมูล เป็นผู้ดำเนินกิจกรรม วัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง สร้างเจตคติ หรือฝึกทักษะ ในลักษณะของการเรียนการสอนแบบ โรงเรียนหรือชั้นเรียน เทคนิคและกลวิธีที่ดีและมักจะ ได้รับการเลือกมาใช้ประกอบกิจกรรม ได้แก่

- 1.1 การบรรยาย (ประกอบสื่อ ประกอบท่าทาง)
- 1.2 การทำแบบฝึกหัด
- 1.3 การแสดงสาธิต
- 1.4 การแสดงละคร

แบบที่ 2 : แบบการนำเสนอกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม (Interaction mode) วิทยากรจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เสนอแนวคิดเทคนิคและกลวิธีนำมาใช้เพื่อดึงเอาประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม มาเป็นพื้นฐานในการเรียน ได้แก่

2.1 การอภิปราย สามารถจัดได้หลายรูปแบบ ทั้งแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง ทั้งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และข้อจำกัดของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เทคนิคและกลวิธีย่อยที่มักได้รับการคัดเลือกมาใช้ ได้แก่

- 2.1.1 อภิปรายกลุ่มย่อย (Buzz group)
- 2.1.2 อภิปรายแบบมีผู้สังเกตการณ์ (Fishbowl)
- 2.1.3 การระดมพลังสมอง (Brainstorming)
- 2.1.4 การอภิปรายโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert panel)
- 2.1.5 การคุยทางวิชาการแบบไม่มีโครงสร้าง (Forum)

2.2 การแสดงบทบาทสมมติ (Role play)

2.3 การสร้างสถานการณ์จำลอง (บางตำราจัดการแสดงบทบาทสมมติ (Role - play) กับการสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) ว่าเป็นเรื่องเดียวกัน แต่ความจริงแล้วสถานการณ์จำลองคือ ความคิดสร้างสรรค์ที่พยายามสร้างขึ้น เพื่อจำลองสถานการณ์จริงมาสู่ห้องอบรม ซึ่งอาจไม่ใช่บทบาทสมมติก็ได้

2.4 เกม

แบบที่ 3 : แบบการเรียนรู้โดยการแสวงหาด้วยตนเอง (Search mode) วิชาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยตรง การเรียนรู้ที่ได้รับจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าสองสถานการณ์ข้างต้น เป็นแบบที่ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เพราะตรงกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เทคนิคและกลวิธีที่นำมาใช้ได้แก่

- 3.1 การตั้งคำถาม
- 3.2 การฝึกปฏิบัติ
- 3.3 การลองผิด ลองถูก
- 3.4 การทดลอง
- 3.5 การแก้ปัญหาโดยใช้กรณีตัวอย่าง
- 3.6 การสร้างโครงงาน
- 3.7 การทำวิจัย
- 3.8 การใช้บทเรียนโปรแกรม
- 3.9 การใช้บทเรียนโมดูล
- 3.10 การใช้ชุดอบรมระยะสั้น

4. สื่อและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการจัดการฝึกอบรม

สื่อประกอบการอบรม (Media) เป็นเทคโนโลยีที่ควรได้รับการพิจารณานำมาประกอบการฝึกอบรมเพราะช่วยให้สิ่งที่ต้องอธิบายใช้เวลา 2-3 ชั่วโมง สามารถจบได้ในเวลา 15-20 นาที หรือสิ่งที่เป็นามธรรม ก็ช่วยให้เป็นรูปธรรมและเข้าใจได้ตรงกัน สื่อที่ได้รับการนำมาใช้อย่างกว้างขวางประกอบการอบรมในปัจจุบัน ได้แก่

- แผ่นใส (ปัจจุบันสามารถทำให้มีชีวิต โดยภาพและตัวอักษรเคลื่อนที่ได้โดยใช้ระบบแสงเข้ามาช่วย)

- โปสเตอร์
- สไลด์
- รูปภาพ
- เครื่องบันทึกเสียง
- วิทยุ
- ของจริง

กล่าวโดยสรุป ไม่มีเทคนิคและกลวิธีใดที่ดีที่สุดใช้ได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่มีสื่อชนิดใดที่มีประสิทธิภาพใช้ได้ทุกโอกาส และไม่มียุทธวิธีการอบรมใดที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ ผู้ฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมว่าในโอกาส เวลา สถานการณ์ กลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน จะเลือกเทคนิค สื่อ และยุทธวิธีการอบรมอย่างไรให้เกิดความเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

บทบาท (Role) เป็นแนวคิด หรือเป็นตัวแปรหนึ่งทางด้านจิตวิทยา และด้านสรีระ (Dispositional Variables) ที่นักพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่ามีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคล ของกลุ่ม ขององค์การ ของระบบ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530 : 763) กล่าวว่า คนทุกคนในแต่ละสังคมจะมีสภาพภาพของตนเองอยู่เสมอ โดยสังคมเป็นผู้กำหนดและจำกัดอำนาจสิทธิ และความรับผิดชอบไว้สำหรับแต่ละสภาพตามสภาวะการณ์ สภาพภาพนั้นเป็นนามธรรม ที่มีอยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นจุดเชื่อมโยงสู่ความจริงที่ว่า ตำแหน่งเป็นเครื่องกำหนดบทบาท และบุคคลเดียวกันก็อาจแสดงได้หลายบทบาท ทั้งขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีมากน้อยเพียงใดฐานะหรือตำแหน่ง เป็นเพียงผลรวมแห่งสิทธิที่มีอยู่ก่อนที่บุคคลจะไปสวมตำแหน่งในแต่ละสังคม ที่จะมีมากน้อยเพียงใดก็สุดแต่แบบวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมนั้น ๆ ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน ได้ (2521 : 56 - 57) กล่าวถึงการกำหนดบทบาทว่าจะช่วยให้บุคคลมี พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ เพราะบทบาทกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ โดยเหตุที่การปฏิบัติตามบทบาทจะกระทำได้ดีหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทได้ถูกกำหนดไว้อย่างไร สุนทรา สุภาพ (2522 : 53) อ้างถึงใน ชลากรณ์ ทองเจริญ (2530 : 23) บุคคลผู้กระทำบทบาทใด ๆ มักจะต้องคำนึงถึงความต้องการของตนเอง และความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทนั้น ๆ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530 : 763) กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อการพัฒนาองค์การว่า หมายถึง ภารกิจหรือพฤติกรรมที่หน่วยงานกำหนด และคาดหวังให้ผู้บริหารระดับสูงกระทำในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ

วินัย จันทรหอม (2528 : 9) ได้กล่าวสรุปว่า บทบาท หมายถึงการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและงานพิเศษทั้งที่ปฏิบัติจริงและคาดหวังว่าจะกระทำต่อไป ภิญโญ สาร (2529 : 283) ให้ความหมายของบทบาทว่า

เป็นความมุ่งหวังของบุคคลอื่นคาดหวังว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งพึงกระทำ บทบาทมักจะควบคู่อยู่กับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ

อุทัย หิรัญเต (2526 : 197 - 198) ได้ให้ความหมายของบทบาท ว่าเป็นหน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่ม หรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ดิน บัณฑิตฤทธิ์ (2530 : 763) ที่กล่าวว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนด และคาดหมายให้บุคคล กลุ่มองค์กร และระบบกระทำ

กระมล ทองธรรมชาติ และคนอื่น ๆ (2522 : 25) ได้ให้ความหมายของบทบาททางสังคมศาสตร์ไว้ว่า บทบาทคือ แบบแผนของความต้องการ ความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยม และการกระทำที่สมาชิกของแต่ละสังคมคาดหวังว่า ควรจะเป็นไปตามลักษณะของตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่

เลวินสัน (Levinson. 1971 : 11) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง เกณฑ์ปกติ (Norm) ความคาดหวัง (Expectation) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในตนเองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้ คำนึงถึงบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งที่การชี้บ่งถึงหน้าที่อันพึงกระทำ

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งพึงคิด และกระทำเพื่อตำแหน่งนั้น ๆ ในความหมายนี้ บทบาทเป็นความหวังของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต่อบทบาทที่ตนเองต้องประพฤติปฏิบัติ

3. บทบาท หมายถึง แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ในความหมายนี้ บทบาทคือ การที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งประพฤติปฏิบัติบทบาทตามความคาดหวังของสังคมที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

บทบาท นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของตำแหน่ง หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนดให้ปฏิบัติในขณะครอบครองตำแหน่งนั้น ๆ แล้วยังกล่าวรวมถึงคุณลักษณะของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

จะเห็นว่า การกำหนดบทบาทขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสังคม ดังนั้นบุคคลจะกระทำบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของความต้องการของตนเอง

ได้ยอมรับประสิทธิภาพเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของความต้องการของตนเอง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในสังคม มีการทำหน้าที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ย่อมมีปัญหาคัดแย้งเกิดขึ้นได้เสมอมากหรือน้อยแล้ว แต่กรณี ที่ราบเท่าที่คนเรายังมีความคิดความเห็น การรับรู้ หรือค่านิยมหรือจุดมุ่งหมายในการกระทำที่แตกต่างกันออกไป ย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีอคติต่อกัน หรือมีผลประโยชน์ขัดกันด้วย ก็ยิ่งเกิดได้ง่าย

ความขัดแย้งเกิดจากการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อนกันหรือเกิดการสับสนของบทบาทขึ้น แฮร์รี่ (Hare. 1962 : 119 - 121) ได้กล่าวถึง ความขัดแย้งของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาทซ้ำซ้อนกัน (Role collision) เกิดจากบุคคล 2 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งต่างกัน แต่มีบทบาทที่กำหนดซ้ำซ้อนกัน
2. บทบาทไม่ไปด้วยกัน (Role incompatibility) เกิดจากบุคคลดำรงตำแหน่งหนึ่ง แต่ได้รับแรงผลักดันจากบุคคลอื่น ให้แสดงบทบาทที่แตกต่างออกไป ซึ่งขัดแย้งกับตำแหน่งที่ดำรงนั้น
3. บทบาทสับสนกัน (Role confusion) เกิดจากบุคคลต้องดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง (Dual Role) ในเวลาเดียวกัน และบทบาทแต่ละตำแหน่งไม่สอดคล้องกัน ซึ่งก่อให้เกิดการสับสนในการกระทำที่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะขาดการตกลงกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ในเรื่องของความคาดหวังสำหรับบทบาทนั้น ๆ

นอกจากนี้ ความขัดแย้งหรือความเข้าใจผิดเกี่ยวกับบทบาท อาจเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ในลักษณะที่ว่า บุคคลมีความคิดเห็น วิธีการคิด ค่านิยม และการรับรู้ที่แตกต่างกัน สันน์ แก้วปู้วัด (2525 : 5 - 6) จากการที่บุคคลไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง การมองบทบาทของผู้อื่นผิดไปจากความจริง บทบาทที่คลุมเครือไม่ชัดเจน บทบาทที่มากเกินไปหรือมีความคาดหวังสูงเกินไป ย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งสิ้น (Stoner. 1978 : 536 - 538)

แม้แต่บุคลิกภาพเฉพาะตัวของบุคคล ที่ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่ได้กำหนดให้ประพฤตินิติ เนื่องจากการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ 3 ลักษณะ คือ (Secord and Backman. 1964 : 493)

1. คุณลักษณะของบุคคลไม่สอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวัง หรือบุคลลนำคุณลักษณะของตน

2. มโนทัศน์ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่คาดหวังไว้
3. ความต้องการที่จะกระทำของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้คาดหวังไว้

ดังที่กล่าวมาแล้วถึงสาเหตุหลายประการ ที่ทำให้เกิดการขัดแย้งของบทบาทซึ่งส่งผลให้เกิดการลบล้างข้อข้องใจขึ้นกับผู้กระทำบทบาท อันก่อให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อลดความขัดแย้งและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว บุคคลผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม ควรเรียนรู้ที่จะปฏิบัติบทบาทของตนให้เหมาะสม ว่าควรปฏิบัติอย่างไร และควรทราบว่าผู้อื่นคาดหวังจะให้ตนปฏิบัติอย่างไรด้วย

กรอส เมสัน และ แม็ค เอเคอร์น (Gross, Mason and McEachern. 1966 : 39) ได้เสนอแนวทางหนึ่งให้ผู้กระทำบทบาทควรคำนึงถึง เพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง หรือความเข้าใจผิดเกี่ยวกับบทบาท ดังนี้

1. ควรศึกษาบุคลิกลักษณะเกี่ยวกับตนเอง
2. ต้องศึกษาให้ทราบว่า พฤติกรรมใดที่เหมาะสมในการกระทำบทบาทนั้น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะตนเอง
3. พิจารณาความหวังของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาทเพื่อเป็นแนวทางในการกระทำบทบาท
4. ควรมีการประเมินผลการกระทำบทบาทนั้น ๆ ทั้งโดยตนเองและผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการกระทำบทบาทให้เหมาะสม

หลายครั้งที่ผู้ดำรงตำแหน่งไม่เข้าใจความคาดหวังของบุคคลอื่น ๆ ต่อบทบาทของตนเอง และในขณะเดียวกันบุคคลอื่น ๆ ก็ไม่สามารถเข้าใจถึงกระบวนการ ปัญหา ข้อจำกัดและอื่น ๆ ในการกระทำบทบาทนั้นได้อย่างชัดเจน เฟรนช์และเบลล์ (ชลากรณ์ ทองเจริญ. 2530 : 27 - 28 ; อ้างถึงมาจาก French and Bell. 1980) ได้เสนอแนะวิธีที่ทำให้เกิดความสอดคล้องของบทบาทขึ้นโดยกระทำตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์หน้าที่ และพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของบุคคล ในการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
2. ตรวจสอบความคาดหวังของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
3. ศึกษาความคาดหวังและความต้องการของบุคคลอื่น ๆ ต่อบทบาทนั้น ๆ

การรับรู้ตอบทบทวน

การรับรู้³นั้น หากจะมองในแง่ประสบการณ์ พฤติกรรม หรือกลไกที่เกี่ยวข้องแล้วก็จะเห็นว่า เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนมาก นอกเหนือจากการสัมผัสแล้วก็มีสิ่งอื่นอีก ชม ภูมิภาค (2516 : 19 - 20) ได้แก่

1. ขบวนการทางสัญลักษณ์ (Symbolic Process) คือ ขั้นที่ผ่านการรับสัมผัสมาแล้ว คนจะจดจำเอาไว้ เก็บสัญลักษณ์เอาไว้เพื่อให้สามารถจดจำได้ หรือระลึกได้
2. ขบวนการทางอารมณ์ (Affective Process) นั่นคือ การรับรู้จะต้องมีอารมณ์เข้าไปเกี่ยวข้อง

นอกจากกระบวนการดังกล่าวมาแล้ว การรับรู้ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอีก ดังนี้ ชม ภูมิภาค (2526 : 21 - 27) สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2528 : 30 - 31)

1. ลักษณะของสิ่งเร้า สิ่งเร้าที่จะทำให้เกิดการรับรู้³นั้น คือสิ่งเร้าที่ดึงดูดความตั้งใจ ตรงกับความสนใจ ความต้องการ และเจตคติของบุคคลที่จะรับรู้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้รับรู้ ซึ่งจะแยกออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 ด้านกายภาพ เป็นลักษณะของอวัยวะรับสัมผัสของผู้รับรู้ ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง หากสิ่งเหล่านี้ผิดปกติไปย่อมทำให้การรับสัมผัส และการรับรู้ผิดไป

2.2 ด้านจิตวิทยา ประเพณี และอื่น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้เดิม ตลอดจนความรู้ในเรื่องนั้น ๆ

ด้วยเหตุที่การรับรู้เกี่ยวข้องกับอิทธิพลและปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ทำให้โอกาสที่การรับรู้ของบุคคลจะเกิดผิดพลาดมีอยู่มากมาย อาจแยกได้เป็น 3 ประเภท คือ ชม ภูมิภาค (2516 : 24 - 25)

1. ความผิดพลาดอันเกิดจากสภาวะบางประการของสิ่งเร้า ซึ่งเกิดขึ้นได้กับบุคคลปกติ เรียกว่า Illusion เป็นการเกิดจากภาวะของสิ่งเร้าเอง เช่น วงกลมสองวงเท่ากัน วงหนึ่งถูกแวดล้อมด้วยวงเล็ก อีกวงหนึ่งถูกแวดล้อมด้วยวงกลมค่อนข้างใหญ่กว่า เราจะเห็นวงกลมที่ถูกแวดล้อมด้วยวงกลมเล็ก ว่าโตกว่าอีกวงหนึ่ง

2. ความผิดพลาดของการรับรู้³นั้นเกิดจากภาวะของอินทรีย์ของผู้รับรู้ผิดไป เช่น กินยาบางอย่างเข้าไป มักจะเห็นหรือได้ยินเสียงที่ไม่มีจริง ความผิดพลาดของการรับรู้³เช่นนี้ เรียกว่า Hallucination

3. ความผิดพลาดของการรับรู้ เนื่องจากความเชื่อที่ผิด (Delusion)

นอกจากนี้ ความคาดหวัง ความต้องการ และทัศนคติ ก็อาจทำให้การรับรู้ผิดไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ทูลวิงและ โดแนลสัน (Tulving and Donalson. 1972 : 93 - 94) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คือ ทัศนคติ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ

และจากนิยามที่ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการแปลความหมายจากการสัมผัสต่อสิ่งเร้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์เดิม ความจำหรือความรู้เดิม ตลอดจนสถานการณ์ในขณะนั้นมาเป็นเครื่องช่วย และการรับรู้จะมีอิทธิพล นำไปสู่การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลจึงอาจสรุปได้ว่าการรับรู้ที่ใกล้เคียงกันของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทที่พึงกระทำ ย่อมนำไปสู่การกระทำบทบาทนั้นได้อย่างเหมาะสม และอีกประการหนึ่ง จำเนียร ช่างโชติ และคนอื่น ๆ (2515 : 14) กล่าวว่าโดยทั่วไปคนเรามักรับรู้และสร้างความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ตามความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่ติดต่อตน ด้วยเหตุนี้หากกลุ่มบุคคลหนึ่งมีการรับรู้ และมีความคิดเห็นต่อบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการฝึกอบรมที่สอดคล้องกัน ก็จะทำให้นักเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม สร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต่อบทบาทนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรัชญา เวสารัชช์ (2530 : 272) กล่าวว่า บุคลากรด้านการฝึกอบรมมีความสามารถในด้านการออกแบบงานฝึกอบรม โดยการใช้สื่อการฝึกอบรมให้มากที่สุด นั่นคือเป็น Training Designer

อีลล์ (พงศ์ศิษฐ์ ไทยสีหราช. 2526 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Hill. 1978) ได้สำรวจพบว่า นักเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นบุคคลที่เหมาะสมสำหรับการใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในองค์กร

พงศ์ศิษฐ์ ไทยสีหราช (2526 : 56) ได้ทำการวิจัยพบว่า ลักษณะของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมกับงานฝึกอบรมของธนาคาร คือสามารถผลิตสื่อการสอนให้ใช้ประกอบการฝึกอบรม ให้คำปรึกษาในการใช้สื่อการสอน ช่วยควบคุมเครื่องมือขณะให้การอบรมวิธีการผลิต และ

ใช้สื่อการสอน ช่วยเลือกและประเมินผลสื่อการสอนที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม

ธนากรณ์ ทองเจริญ (2531 : 91 - 93) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารทั้งในและนอกสถาบันการศึกษาต้องการเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่มีความสามารถในการออกแบบ เนื่องจาก การออกแบบหรือการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนมีขั้นตอนลักษณะของวิธีระบบ กากเย่ และบริกส์ (Gagne' and Briggs. 1979 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีระบบเป็นเทคโนโลยีการศึกษาอย่างหนึ่งที่ใช้ในกระบวนการของการวางแผน การออกแบบการเรียนการสอนหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

วิวัฒน์ บุตรอากาศ (2532 : 54 - 57) ได้ศึกษาพบว่า หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมทั้งในและนอกสถาบันการศึกษา มีการรับรู้ต่อบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมว่า มีความจำเป็นต่องานสูงในเรื่องของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการ การร่วมรับผิดชอบต่อการวางแผนงบประมาณการฝึกอบรมในส่วนที่รับผิดชอบ การเลือกวิธีการฝึกอบรม และการจัดทำเอกสารประกอบในการฝึกอบรม การเป็นวิทยากรอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา การประเมินผลโครงการฝึกอบรมในส่วนที่ต้องรับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมที่มีต่อนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในบทบาทต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน ปรากฏว่า หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมในสถาบันการศึกษาเห็นความจำเป็นสูงกว่า หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมนอกสถาบันการศึกษาทุกบทบาท ทั้งนี้สาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะนักเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานฝึกอบรมนอกสถาบันศึกษานั้น ยังมีไม่มากงานฝึกอบรมซึ่งถูกปฏิบัติโดยบุคลากรตำแหน่งอื่น ทำให้หัวหน้าหน่วยฝึกอบรมไม่ทราบถึงบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการฝึกอบรมเท่าที่ควร

จากที่กล่าวถึงข้างต้น สรุปได้ว่า การนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการสนับสนุนและแก้ปัญหาในการฝึกอบรม โดยเฉพาะในงานการศึกษานอกโรงเรียนควรได้รับการวางแผนและพัฒนาจากปัจจุบันสู่อนาคตอย่างมีมาตรฐาน ข้อมูลและรูปแบบที่ค่อนข้างชัดเจน จึงจะส่งผลให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ปัจจุบันบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนยังไม่ชัดเจนและเกิดการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยในด้านเทคโนโลยี และการบริหารงาน มาเป็นลำดับ

ดังนั้น การได้ทราบถึงแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต จากผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนการฝึกอบรมงานการศึกษานอกโรงเรียนเอง ตลอดจนนักเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะเข้าไปปฏิบัติงานบทบาทของ

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรจะรับรู้ถึงบทบาทที่ปฏิบัติจริงในงานฝึกอบรม เพื่อการเตรียมตนเองให้มีความพร้อมด้านงานด้านฝึกอบรมอย่างแท้จริง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมุ่งศึกษาถึงแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานพัฒนาคณาจารย์และฝึกอบรม สำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคตในปี 2546 โดยใช้เทคนิคแบบเดลฟาย ผลการวิจัยเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องทั่วไป สามารถที่จะใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานฝึกอบรม และพัฒนาคณาจารย์ในหน่วยงานของกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคตได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ 4 กลุ่ม จำนวนทั้งหมด 24 คน (ภาคผนวก ข) คือ

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และหัวหน้างานเทคโนโลยีทางการศึกษา ของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร จำนวน 6 คน
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร จำนวน 6 คน
3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 6 คน
4. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านนโยบายการศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 6 คน

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วผู้วิจัยได้ไปพบกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ความสำคัญ และประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ และได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย แบบเทคนิคเดลฟาย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการวิจัย ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 10 คน อีก 14 คน ผู้วิจัยได้มอบซองเปล่าติดสติกเกอร์พร้อมที่อยู่จัดส่งให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์^(๗) ขั้นตอนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2536 และได้รับแบบสอบถามฉบับสุดท้ายของรอบที่ 3 กลับคืนมา เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2537 รวมเวลาทั้งสิ้น 69 วัน

1. แบบสอบถามรอบที่ 1 (ภาคผนวก หน้า 106) ผู้วิจัยทำการรวบรวมศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะงานวิจัยของ วิวัฒน์ บุตรอากาศ เรื่อง บทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาในงานฝึกอบรม ตามการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม (วิวัฒน์ บุตรอากาศ. 2532) และนำข้อมูลมากำหนดเป็นขอบเขตของเนื้อหาที่ทำการศึกษาเรื่องแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในงานฝึกอบรมสำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 สรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 1.1 ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม
- 1.2 ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้
- 1.3 ผู้บริหารงานฝึกอบรม
- 1.4 วิทยากรฝึกอบรม
- 1.5 ผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม
- 1.6 ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม

จากขอบเขตของเนื้อหาที่ได้ ผู้วิจัยได้นำไปสร้างเป็นข้อคำถามปลายเปิด เรื่องแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 จำนวน 7 ข้อ นำแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้ พร้อมด้วยเอกสารประกอบการออกแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งฉบับที่ 1 เป็นเอกสารคำชี้แจงการตอบคำถาม ฉบับที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาในงานฝึกอบรม ตามการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม (วิวัฒน์ บุตรอากาศ. 2532) เพื่อผู้เชี่ยวชาญ 24 คนสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตอบแบบสอบถามได้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญยังแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยได้รับการตอบกลับมาทั้ง

24 ฉบับ

2. แบบสอบถามรอบที่ 2 (ภาคผนวก หน้า 112) ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วจึงนำมาสรุปประเด็น และสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 52 ข้อ และจัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 คน ตอบแบบสอบถามตาม โดยแสดงความเห็นตามข้อความของคำถามแต่ละข้อ โดยได้รับการตอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 ฉบับ

3. แบบสอบถามรอบที่ 3 (ภาคผนวก หน้า 123) ผู้วิจัยนำคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 คำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ของคำถามแต่ละข้อ และแสดงค่าทั้งสองกำกับไว้ทุกข้อ เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามชุดที่ 3 พร้อมทั้งแสดงตำแหน่ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่รับแบบสอบถามนั้น ได้ตอบไว้ในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ได้พิจารณาคำตอบของตนเอง ในรอบที่ผ่านมาว่า อยู่ในกลุ่มหรือแตกต่างจากกลุ่ม

การตอบคำถามในรอบที่ 3 นี้ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนทราบว่าข้อความใดตนมีความคิดเห็นแตกต่าง หรือสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ คือ ความเห็นอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ และยังคงความเห็นเดิม ก็ให้แสดงเหตุผลประกอบการตอบคำถามที่แตกต่างจากกลุ่มในแต่ละข้อด้วย และผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาแล้วเห็นว่าความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เหมาะสมกว่า ก็สามารถจะเปลี่ยนคำตอบของตนให้สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ได้

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ การตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 สามารถสรุปผลได้เป็นแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 จึงดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญเพียง 3 รอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาของแบบสอบถามรอบที่ 1 เพื่อจัดรวบรวมสรุปสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 2 และทำการคำนวณหาค่ามัธยฐาน จานนิยม ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

1. มัธยฐาน

ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าต่ำกว่า 1.50 หมายถึง ข้อความตามข้อคำถามนั้น มีข้อความที่เป็นไปได้น้อยที่สุด หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับต่ำมาก

ค่าตั้งแต่ 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ข้อความตามข้อความนั้นมีความเป็นไปได้น้อย หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับต่ำ

ค่าตั้งแต่ 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ข้อความตามข้อคำถามนั้นมีความเป็นไปได้ปานกลาง หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับปานกลาง

ค่าตั้งแต่ 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ข้อความนั้น ตามข้อคำถามนั้นมีความเป็นไปได้มาก หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับสูง

ค่าตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ข้อความตามข้อคำถามนั้นมีความเป็นไปได้มากที่สุด หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับสูงมาก

2. ฐานนิยม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าฐานนิยมของข้อความในแต่ละข้อคำถามและถือเกณฑ์การพิจารณาข้อความที่มีความถี่ของคะแนนสูงสุดเป็นฐานนิยม กรณีที่ความถี่สูงสุดมีระดับคะแนนเท่ากัน และระดับอยู่ติดกันจะถือเอาค่าเฉลี่ยระหว่างกลางเป็นฐานนิยมของข้อความนั้นหรือกรณีที่ความถี่สูงสุดมีระดับคะแนนเท่ากัน ระดับคะแนนไม่ติดกัน ถือว่าระดับคะแนนทั้งสองเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น แต่กรณีที่มีความถี่ของคะแนนสูงสุดมากกว่า 2 ค่า ผู้วิจัยจะสรุปว่าไม่มีฐานนิยมในข้อความนั้น

3. ความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม

ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณหาค่าฐานนิยม แล้วนำมาคำนวณหาความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับฐานนิยมของแต่ละข้อความ เพื่อเป็นการสนับสนุนความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสิน คือ ข้อความที่มีผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยมไม่เกิน 1.00 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในข้อความนั้น ๆ

4. พิสัยระหว่างควอไทล์

ผู้วิจัยคำนวณหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ขอข้อมูลความถี่ค่าไม่มากกว่า 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน

ผู้วิจัยนำข้อมูลความถี่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน ในค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มาสรุป เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเรื่องแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 โดยการรายงานแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ตามหัวข้อขอบเขตของการศึกษาวิจัยและสรุปรวบรวมเป็นแนวโน้มบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต โดยเน้นในช่วงเวลา 10 ปี ข้างหน้า คือ พ.ศ. 2546 เฉพาะข้อความในประเด็นที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มากและมากที่สุดเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มในบทบาทด้านต่าง ๆ ของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่จะเกิดขึ้นใน 10 ปีข้างหน้า คือในปี พ.ศ.2546 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย สำหรับศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานฝึกอบรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กองปฏิบัติการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กองแผนงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาแห่งชาติ รวมจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 24 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของนักเทคโนโลยีในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546 รวม 6 ด้าน โดยใช้เป็นคำถามในแบบสอบถามรอบที่ 1 คือ

1. ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม
2. ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ในการฝึกอบรม
3. ผู้บริหารงานฝึกอบรม
4. วิทยากรฝึกอบรม
5. ผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม
6. ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม

ผลของการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน ได้นำมา รวบรวมวิเคราะห์ สรุปเป็นบทบาทย่อยได้ 52 บทบาท โดยนำไปใช้เป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ได้ดังนี้

1. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน

- 1.1 อธิบายให้หัวหน้าหน่วยต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม

- 1.2 ชี้แจงนโยบายการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
- 1.3 อธิบายกระบวนการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
- 1.4 จัดเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานทราบล่วงหน้า
- 1.5 หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 1.6 วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่จะฝึกอบรม
- 1.7 เลือกสรรเจ้าหน้าที่สำหรับจัดการฝึกอบรม
2. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้
 - 2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 2.2 จัดวางหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.3 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนฝึกอบรม
 - 2.4 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจาก
การฝึกอบรม
 - 2.5 เลือกวิธีการฝึกอบรม
 - 2.6 เลือกสรรวิทยากร
 - 2.7 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม
 - 2.8 กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.9 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.10 วิเคราะห์ผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการฝึกอบรม
 - 2.11 ประสานงานการฝึกอบรมระหว่างแผนกต่าง ๆ
3. บทบาทผู้บริหารงานฝึกอบรม
 - 3.1 วางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม
 - 3.2 อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 3.3 จัดทำรายงานสรุปการฝึกอบรม
 - 3.4 วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม
4. บทบาทวิทยากรฝึกอบรม
 - 4.1 เป็นผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้
 - 4.2 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. บทบาทผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 5.1. จัดทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 5.2. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 5.3. พิจารณา/สังเกตกิจกรรมและดำเนินไปของการฝึกอบรม
 - 5.4. กำหนดวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 5.5. ประเมินผลโครงการฝึกอบรม
 - 5.6. นำเสนอผลการประเมินผลการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงาน
 - 5.7. ติดตามและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติ

งานจริง

6. บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม
 - 6.1 ประเมินความต้องการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
 - 6.2 พัฒนาและกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรม
 - 6.3 พัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
 - 6.4 วิจัยเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม
 - 6.5 ติดตามผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
 - 6.6 นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมของหน่วยงาน
 - 6.7 เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสื่อการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภายใน

หน่วยงาน

- 6.8 ผลิตสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- 6.9 กำหนดเกณฑ์เพื่อการเลือกใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 6.10 ตรวจสอบสภาพของสื่อการใช้
- 6.11 คัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการฝึกอบรม
- 6.12 จัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม
- 6.13 อำนวยความสะดวกในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 6.14 ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับสื่อแก่วิทยากร
- 6.15 จัดทำรายการสื่อของหน่วยฝึกอบรม
- 6.16 จัดระเบียบ/วิธีการยืมและบริการสื่อเพื่อการฝึกอบรม

6.17 ติดต่อขอบริการยืมสื่อเพื่อการฝึกอบรมจากภายนอก

6.18 จัดทำรายการเกี่ยวกับแหล่งสื่อเพื่อการฝึกอบรมภายนอก

6.19 พัฒนาวิธีการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดเสนอข้อมูลตามรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงค่ามัธยฐานของข้อความ ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา
ด้านที่ปรึกษา โครงการฝึกอบรม เรียงลำดับสูงสุด ไปหาต่ำสุด

ลำดับที่	ข้อความที่	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับฐานนิยม	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
1	1.4	4.44	5	0.56	0.30
2	1.3	4.29	4	0.29	1.13
3	1.1	4.22	4	0.22	0.00
4	1.2	4.22	4	0.22	0.86
5	1.6	4.11	5	0.89	1.46
6	1.7	4.00	4	0.00	0.00
7	1.5	3.88	4	0.12	1.13

จากตาราง 1 แสดงว่า ข้อความเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้าน
ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็น
สอดคล้องกันว่ามีแนวโน้มเป็นไปได้มาก ทั้ง 7 ข้อ มีรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อความที่ 1.4 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดเผยแพร่โครงการ
ฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบล่วงหน้า ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง
กันว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.44 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.30

2. ข้อความที่ 1.3 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการอธิบายกระบวนการ
ฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีแนวโน้ม
ความเป็นไปได้มากคือมีค่ามัธยฐาน 4.29 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.13

3. ข้อความที่ 1.1 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการอธิบายให้หัวหน้า
หน่วยงานต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง

กันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.22 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.00

4. ข้อความที่ 1.2 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการชี้แจงนโยบายการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากคือมีค่ามัธยฐาน 4.22 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.86

5. ข้อความที่ 1.6 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่จะฝึกอบรมปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.11 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.46

6. ข้อความที่ 1.7 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการเลือกสรรเจ้าหน้าที่สำหรับจัดการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.00

7. ข้อความที่ 1.7 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในด้านหาความจำเป็นในการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 3.88 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.13

2. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2.2 จัดวางหลักสูตรฝึกอบรม

2.3 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึก

อบรม

2.4 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากการ

ฝึกอบรม

2.5 เลือกวิธีการฝึกอบรม

2.6 เลือกสรรวิทยากร

2.7 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม

2.8 กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.9 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.10 วิเคราะห์ผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการฝึกอบรม

2.11 ประสานงานการฝึกอบรมระหว่างแผนกต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดเสนอข้อมูลตามรายละเอียด

ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงค่ามัธยฐานของข้อความ ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา
ด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ในงานฝึกอบรม เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด

ลำดับที่	ข้อความที่	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับฐานนิยม	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
1	2.12	4.61	5	0.39	0.40
2	2.5	4.61	5	0.39	0.40
3	2.13	4.61	5	0.39	0.40
4	2.7	4.44	5	0.56	0.30
5	2.3	4.43	5	0.57	0.43
6	2.2	4.38	5	0.62	0.34
7	2.1	4.33	5	0.67	1.00
8	2.8	4.28	5	0.72	1.37
9	2.6	4.22	5	0.78	1.26
10	2.11	4.17	5	0.83	1.27
11	2.10	4.06	4	0.83	0.37
12	2.4	4.00	4	0.00	0.93
13	2.9	3.72	3	0.72	0.38

จากตาราง 2 แสดงว่า ข้อความเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ในงานฝึกอบรม ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุดทั้ง 3 ข้อ มีแนวโน้มเป็นไปได้มาก 10 ข้อ มีรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อความที่ 2.12 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการเลือกวิธีการฝึกอบรม

ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือ มีค่ามัธยฐาน 4.61 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.40

2. ข้อความที่ 2.5 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมทุกระดับ ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.61 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.40

3. ข้อความที่ 2.13 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.61 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.40

4. ข้อความที่ 2.7 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดทำเอกสารเพื่อประกอบการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.44 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.30

5. ข้อความที่ 2.3 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการกำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.43 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.43

6. ข้อความที่ 2.2 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดงานหลักสูตรการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.38 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.34

7. ข้อความที่ 2.1 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.33 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

8. ข้อความที่ 2.8 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.28 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.37

9. ข้อความที่ 2.6 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการเลือกสรรวิทยากรในการจัดฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้

มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.22 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.26

10. ข้อความที่ 2.11 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการประสานงานการฝึกอบรมระหว่างแผนกต่าง ๆ ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.17 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.27

11. ข้อความที่ 2.10 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการวิเคราะห์ผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.06 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.37

12. ข้อความที่ 2.4 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการกำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีมัธยฐาน 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.93

13. ข้อความที่ 2.9 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 3.72 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.38

3. บทบาทผู้บริหารงานฝึกอบรม

- 3.1 วางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม
- 3.2 อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3.3 จัดทำรายงานสรุปการฝึกอบรม
- 3.4 วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดเสนอข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงค่ามัธยฐานของข้อความ ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้บริหารงานฝึกอบรม เรียงลำดับสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด

ลำดับที่	ข้อความที่	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับฐานนิยม	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
1	3.1	4.27	5	0.73	0.94
2	3.2	4.11	5	0.89	1.56
3	3.4	4.06	5	0.95	1.27
4	3.3	3.88	4	0.12	1.61

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้อความเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้บริหารงานฝึกอบรม ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ มีแนวโน้มเป็นไปได้มาก 4 ข้อ มีรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อความที่ 3.1 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการวางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.27 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.94

2. ข้อความที่ 3.2 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.11 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.56

3. ข้อความที่ 3.4 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากคือมีค่ามัธยฐาน 4.06 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.27

4. ข้อความที่ 3.3 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดทำรายงานสรุปการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มากคือมีค่ามัธยฐาน 3.88 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.61

4. บทบาทวิชาการฝึกอบรม

4.1 เป็นผู้ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้

4.2 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดเสนอข้อมูลตาม
รายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่ามัธยฐานเชอข้อความ ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา
ด้านวิทยากรฝึกอบรม เรียงลำดับสูงที่สุดไปหาต่ำสุด

ลำดับที่	ข้อความที่	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับฐานนิยม	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
1	4.2	4.80	5	0.20	0.82
2	4.1	4.60	5	0.40	1.14

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้อความเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้าน
วิทยากรในงานฝึกอบรม ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ข้อ มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด ทั้ง
2 ข้อ

1. ข้อความที่ 4.2 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความ
เห็นว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.80 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
0.82

2. ข้อความที่ 4.1 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการเป็นผู้นำให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีแนวโน้ม
ความเป็นไปได้มากที่สุดคือมีค่ามัธยฐาน 4.60 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.14

5. บทบาทผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม

- 5.1. จัดทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม
- 5.2. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 5.3. พิจารณา/สังเกตกิจกรรมและดำเนินไปของการฝึกอบรม
- 5.4. กำหนดวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
- 5.5. ประเมินผลโครงการฝึกอบรม
- 5.6. นำเสนอผลการประเมินผลการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงาน
- 5.7. ติดตามและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อ

กลับไปปฏิบัติงานจริง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดเสนอข้อมูลตามรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงค่ามัธยฐานของข้อความ ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด

ลำดับที่	ข้อความที่	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับฐานนิยม	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
1	5.3	4.30	5	0.73	1.37
2	5.5	4.30	5	0.73	1.37
3	5.2	4.20	-	0.20	1.23
4	5.6	4.20	5	0.89	1.46
5	5.4	4.20	5	0.89	1.46
6	5.1	4.00	4	0.00	1.20
7	5.7	3.94	3	0.94	1.61

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้อความเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

1. ข้อความที่ 5.3 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการพิจารณา สังเกต กิจกรรมและการดำเนินไปของการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือค่ามัธยฐาน 4.30 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.37

2. ข้อความที่ 5.5 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.30 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.37

3. ข้อความที่ 5.2 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า

มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.20 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.23

4. ข้อความที่ 5.6 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการนำเสนอผลประโยชน์ ผลการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงาน ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.20 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.46

5. ข้อความที่ 5.4 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการกำหนดวิธีการในการ ประเมินผลโครงการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.20 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.46

6. ข้อความที่ 5.1 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดทำแบบประเมินผล โครงการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.20

7. ข้อความที่ 5.7 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการติดตามและวิเคราะห์ การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 3.94 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.61

6. บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม

- 6.1 ประเมินความต้องการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 6.2 พัฒนาและกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 6.3 พัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- 6.4 วิจัยเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 6.5 ติดตามผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 6.6 นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมของหน่วยงาน
- 6.7 เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสื่อการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภายใน

หน่วยงาน

- 6.8 ผลิตสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- 6.9 กำหนดเกณฑ์เพื่อการเลือกใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 6.10 ตรวจสอบสภาพของสื่อการใช้
- 6.11 คัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการฝึกอบรม
- 6.12 จัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม
- 6.13 อำนวยความสะดวกในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
- 6.14 ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับสื่อแก่วิทยากร
- 6.15 จัดทำรายการสื่อของหน่วยฝึกอบรม
- 6.16 จัดระเบียบ/วิธีการยืมและบริการสื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 6.17 ติดต่อขอบริการยืมสื่อเพื่อการฝึกอบรมจากภายนอก
- 6.18 จัดทำรายการเกี่ยวกับแหล่งสื่อเพื่อการฝึกอบรมภายนอก
- 6.19 พัฒนาวิธีการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว ได้จัดเสนอข้อมูลตามรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงค่ามัธยฐานของข้อความ ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา
ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด

ลำดับที่	ข้อความที่	ค่ามัธยฐาน	ค่าฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง ค่ามัธยฐานกับฐานนิยม	ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
1	6.3	4.88	5	0.12	1.00
2	6.10	4.88	5	0.12	1.00
3	6.2	4.86	5	0.14	0.50
4	6.4	4.80	5	0.20	0.86
5	6.5	4.80	5	0.20	0.82
6	6.7	4.75	5	0.20	1.00
7	6.9	4.75	5	0.20	1.00
8	6.14	4.75	5	0.20	1.00
9	6.1	4.75	5	0.25	1.00
10	6.8	4.75	5	0.27	1.12
11	6.11	4.75	5	0.25	0.92
12	6.13	4.75	5	0.25	1.00
13	6.6	4.73	5	0.25	1.00
14	6.19	4.60	5	0.40	1.14
15	6.15	4.50	5	0.50	1.00
16	6.18	4.20	5	0.50	1.00
17	6.16	4.20	4	0.20	1.00
18	6.17	4.06	4	0.06	1.00
19	6.12	4.01	4	0.01	0.75

จากรายการ 6 แสดงว่า ข้อความเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด ที่ 15 ข้อ มีแนวโน้มเป็นไปได้มาก 4 ข้อ มีรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อความที่ 6.3 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการพัฒนาสื่อ เพื่อใช้ในการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.88 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

2. ข้อความที่ 6.10 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการตรวจสอบสภาพสื่อ ก่อนใช้งานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.88 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

3. ข้อความที่ 6.2 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการพิจารณาและกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.86 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.50

4. ข้อความที่ 6.4 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการวิจัยเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.80 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.86

5. ข้อความที่ 6.5 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการติดตามผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือ มีค่ามัธยฐาน 4.80 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.82

6. ข้อความที่ 6.7 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสื่อในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือ มีค่ามัธยฐาน 4.75 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

7. ข้อความที่ 6.9 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.75 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

8. ข้อความที่ 6.14 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสื่อวิทยากร ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.75 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

9. ข้อความที่ 6.1 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการประเมินความต้องการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.75 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

10. ข้อความที่ 6.8 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการผลิตสื่อ เพื่อใช้ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.75 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.12

11. ข้อความที่ 6.11 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.75 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.92

12. ข้อความที่ 6.13 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับกาฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.75 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

13. ข้อความที่ 6.6 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.73 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

14. ข้อความที่ 6.19 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการพัฒนาวิธีการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.60 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.14

15. ข้อความที่ 6.15 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดทำรายการสื่อของหน่วยฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด คือมีค่ามัธยฐาน 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

16. ข้อความที่ 6.18 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดทำรายการเกี่ยวกับแหล่งสื่อเพื่อการฝึกอบรมภายนอก ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า

มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

17. ข้อความที่ 6.16 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดระเบียบวิธีการซื้อและบริการซื้อเพื่อการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.20 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

18. ข้อความที่ 6.17 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการติดต่อขอบริการยืมซื้อเพื่อการฝึกอบรมจากภายนอก ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.06 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.00

19. ข้อความที่ 6.12 บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก คือมีค่ามัธยฐาน 4.01 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 0.75

บทย่อ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ชุดแบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญตอบโดยแสดงความคิดเห็นเรื่องแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 แบบสอบถามชุดที่ 2 ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ในรอบที่ 1 มาสรุปประเด็นแยกเป็นตอน ๆ และสร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความถามความเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ เสร็จแล้วทำการวิเคราะห์ผลการตอบคำถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นรายชื่อ นำข้อคำถามจากแบบสอบถามชุดที่ 2 มาแก้ไขปรับปรุงเป็นแบบสอบถามชุดที่ 3 โดยแสดงรายละเอียดผลการตอบคำถามเป็นคำมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พร้อมทั้งแสดงตำแหน่งการตอบคำถามแต่ละคน เสร็จแล้วนำผลการตอบคำถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาคำมัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าความแตกต่างของมัธยฐานกับฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้องในความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเนื้อหาเรื่องแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 ปรากฏว่ามีข้อความที่สามารถสรุปได้ว่าเป็นแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนมาก ถึงมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านที่ ปรึกษาโครงการฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546 มีดังนี้

- 1.1 จัดเผยแพร่โครงการฝึกอบรม ให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบล่วงหน้า
- 1.2 อธิบายกระบวนการฝึกอบรม แก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
- 1.3 อธิบายให้หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม
- 1.4 ชี้แจงนโยบายการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ

1.5 วิเคราะห์ปัญหา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่จะฝึกอบรม

1.6 เลือกสรรเจ้าหน้าที่สำหรับจัดการฝึกอบรม

1.7 หาความจำเป็น ในการฝึกอบรม

2. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ในงานฝึกอบรม
สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546

2.1 เลือกวิธีการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

2.2 ให้คำแนะนำเชิงวิชาการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมทุกระดับ

2.3 วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

2.4 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

2.5 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.6 จัดวางหลักสูตรการฝึกอบรม

2.7 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2.8 กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.9 เลือกสรรวิทยากรในการฝึกอบรม

2.10 ประสานงานการฝึกอบรม

2.11 วิเคราะห์ผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการฝึกอบรม

2.12 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.13 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านบทบาทผู้บริหารงานฝึกอบรม สำหรับ
กรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546

3.1 นักเทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทในการวางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในงาน
ฝึกอบรม

3.2 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้
เข้ารับการฝึกอบรม

3.3 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัด
การฝึกอบรม

3.4 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการจัดทำรายงานสรุปการฝึกอบรม

4. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านวิทยากรฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546

4.1 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

4.2 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการเป็นผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546

5.1 นักเทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทในการพิจารณาสังเกตกิจกรรมและดำเนินไปของการฝึกอบรม

5.2 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

5.3 นักเทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

5.4 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการนำเสนอผลการประเมินผลการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงาน

5.5 นักเทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทในการกำหนดวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

5.6 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการจัดทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ในงานฝึกอบรม

5.7 นักเทคโนโลยีทางการศึกษามีบทบาทในการติดตามและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน

6. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสื่อการฝึกอบรม
สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546
- 6.1 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
- 6.2 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการตรวจสอบสภาพของสื่อก่อนใช้ในงานฝึกอบรม
- 6.3 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการพิจารณาและกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม
- 6.4 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการวิจัยเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม
- 6.5 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการติดตามผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 6.6 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสื่อในงานฝึกอบรม
- 6.7 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์ในการเลือกสื่อเพื่อการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม
- 6.8 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสื่อแก่วิทยากรในงานฝึกอบรม
- 6.9 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการประเมินความต้องการใช้สื่อเพื่อประกอบการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม
- 6.10 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการผลิตสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม
- 6.11 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม
- 6.12 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม
- 6.13 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมของหน่วยงาน

6.14 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการพัฒนาวิธีการฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

6.15 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการจัดทำรายการสื่อของหน่วยฝึกอบรมในงานฝึกอบรม

6.16 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการจัดทำรายการเกี่ยวกับแหล่งสื่อเพื่อการฝึกอบรมภายนอก

6.17 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการการจัดทำระเบียบวิธีการยืมและบริการสื่อเพื่อการฝึกอบรม

6.18 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการติดต่อขอบริการยืมสื่อเพื่อการฝึกอบรมจากภายนอก

6.19 นักเทคโนโลยีทางการศึกษา มีบทบาทในการจัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มาจากความคิดที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในอนาคตบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้ง 7 เรื่อง มีความเป็นไปได้มาก โดยเฉพาะเรื่องการจัดเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานทราบล่วงหน้า ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ บุตรอากาศ (2532 : 55) ที่พบว่าหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมทั้งใน และนอกสถาบันการศึกษามีการรับรู้ ในเรื่องการจัดเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานทราบล่วงหน้า ว่ามีความจำเป็นสูงกว่าเรื่องอื่น ซึ่งในปัจจุบันนักเทคโนโลยี

ทางการศึกษามีความฉลาดด้านสื่อ การออกแบบ พบว่าในงานการนอกโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โดยบทบาทและหน้าที่โดยตรงของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาจะเป็นผู้จัดหาและควบคุมการใช้สื่อ จึงมักจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เผยแพร่บริการ ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ไปด้วย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่านักเทคโนโลยีทางการศึกษาจะต้องมีบทบาทในการเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนด้วย

2. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในงานฝึกอบรมทางด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บทบาทในการเลือกวิธีการฝึกอบรมการให้คำแนะนำเชิงวิชาการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมทุกระดับ และเรื่องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้มากที่สุด ส่วนเรื่องอื่น ๆ ทุกเรื่อง มีความเป็นไปได้มาก จากงานวิจัยของ วิวัฒน์ บุตรากาศ (2532:55) ได้พบว่าในปัจจุบันหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมสถาบันการศึกษา เห็นความจำเป็นที่เกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในการเลือกวิธีการฝึกอบรม และการจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมว่าอยู่ในระดับจำเป็นมากและสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ นับว่าผลการวิจัยสอดคล้องกันซึ่งในอนาคตนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน จะได้รับบทบาทให้เป็นผู้นำทางวิชาการในงานฝึกอบรม โดยเฉพาะจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเลือกวิธีการฝึกอบรม การให้คำแนะนำเชิงวิชาการ การวิจัยค้นคว้ารูปแบบวิธีการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานฝึกอบรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียน วีระพงษ์ รามางกูร (2533:55) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมนอกระบบโรงเรียนจะต้องทำอย่างฉับพลัน และรวดเร็ว ทั้งจะต้องคาดคะเนความต้องการของตลาด แนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สำหรับการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคตได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและแนวทางปรับปรุงยุทธศาสตร์ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้หลากหลายสามารถสนองความต้องการและความเปลี่ยนแปลงเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่ม เฉพาะบุคคลได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (เกษมา วรวรรณ ณ ออยุธยา.2532) ซึ่งนักเทคโนโลยีทางการศึกษาเองก็ต้องสร้างคุณลักษณะของความเป็นเลิศทางวิชาการ และที่สำคัญการขยันทำวิจัยอยู่เสมอ จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเทคโนโลยีทางการศึกษาทราบสาเหตุสภาพงานของตนเอง และจะเป็นส่วนช่วยเสริมการวางแผนการตัดสินใจสั่งการ และการดำเนินการตามเป้าหมายอย่างไรก็ตามผลของการวิจัยย่อมจะนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่และประสิทธิภาพของการทำงานได้ (สุภาพ วาดเขียน (2525 : 27-31)

3. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมด้านผู้บริหาร งานฝึกอบรมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้ในทุกบทบาท โดยให้ความสำคัญกับบทบาทในการวางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในงานฝึกอบรมเป็นอันดับแรกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ บุตรอากาศ (56 : 2532) ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าเมื่อนักเทคโนโลยีทางการศึกษามีส่วนรับผิดชอบในการเลือกวิธีการฝึกอบรม ออกแบบเลือกใช้และผลิตสื่อการฝึกอบรมนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ก็จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบ ต่อการวางแผนงบประมาณจัดซื้อและจัดหาสื่อเหล่านั้นด้วย ในกรณีที่ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญจึงไม่จัดงบประมาณที่จะเสริมทางด้านนี้ ทำให้ไม่อาจทำงานได้อย่างเต็มที่

4. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านบทบาทวิทยากรฝึกอบรม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า บทบาททั้งสองมีความเป็นไปได้มากที่สุด ส่วนงานวิจัยของ วิวัฒน์ บุตรอากาศ (56 : 2532) พบว่าหัวหน้าหน่วยงานฝึกอบรมทั้งในและนอกสถาบันการศึกษาเห็นความจำเป็นอยู่ในระดับปานกลางทุกเรื่องระดับความคิดเห็นที่แตกต่างทำให้เห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านบทบาทวิทยากรฝึกอบรมในอนาคต ด้วยคุณลักษณะและบุคลิกภาพตลอดจนความรู้ของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่พึงมีอยู่ เช่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ต้องเป็นคนทันสมัย ค้นหาหาความรู้อยู่เสมอ และที่สำคัญนักเทคโนโลยีทางการศึกษารู้จักการวางแผนและวางระเบียบระบบในการทำงานเป็นต้น ทำให้นักเทคโนโลยีทางการศึกษาสามารถที่จะนำเอาคุณสมบัติดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

5. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาท ของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากทุกเรื่อง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความสำคัญเรื่องในการพิจารณาสังเกตกิจกรรมและการดำเนินไปของการฝึกอบรม และเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ในลำดับต้น แสดงว่า เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในความสำคัญของบทบาทด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการจัดให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น จึงมีโอกาสดังกล่าว ไปได้มากที่นักเทคโนโลยีทางการศึกษาจะมีบทบาทในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมทุกขั้นตอน

6. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมด้านผู้เชี่ยวชาญสื่อการฝึกอบรม สำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก จำนวน 3 บทบาทย่อย บทบาทย่อยที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องว่า เป็นไปได้มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ บทบาทในการพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม บทบาทการตรวจสอบสภาพของสื่อก่อนใช้ในงานฝึกอบรม บทบาทในการพิจารณาและกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรม บทบาทในการวิจัยเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม และบทบาทในการติดตามผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ส่วนบทบาทย่อยที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ บทบาทในการจัดระเบียบวิธีการยืมและบริการสื่อเพื่อการฝึกอบรม บทบาทในการติดต่อขอบริการยืมสื่อ เพื่อการฝึกอบรมจากภายนอก และบทบาทในการจัดซื้อสื่อ ที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม จากการพิจารณาของผู้วิจัยพบว่า ในอนาคตนักเทคโนโลยีทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รอบรู้ ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านสื่อที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้สื่อทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ตลอดจนดาวเทียมเพื่อการศึกษา ซึ่งจะส่งผลก่อให้เกิดมีการพัฒนาด้านสื่อและวิธีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักเทคโนโลยีทางการศึกษาจึงต้องทำการศึกษาวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับสื่อ เพื่อการฝึกอบรมมากขึ้น และนำเอาวิธีระบบมาพัฒนางานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ส่วนบทบาทด้านธุรการที่เกี่ยวข้องกับสื่อการฝึกอบรมมีแนวโน้มว่าบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ในลักษณะงานดังกล่าวจะมีความเป็นไปได้น้อยกว่าบทบาทด้านวิชาการ ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2526 : 49)กล่าวว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม ควรสามารถวิเคราะห์สื่อออกแบบ ผลิตใช้ พัฒนา ประยุกต์ ประเมินผล และทำการวิจัยเกี่ยวกับสื่อในการฝึกอบรมเสนอแนะวิธีเลือกวิธีใช้สื่อการฝึกอบรมต่าง ๆ และ อรรถจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2531:37) กล่าวถึงการทำงานในด้านการฝึกอบรมของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา จะต้องพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรได้มีการวิจัย เรื่องแนวโน้มของการใช้สื่อในการฝึกอบรม โดยทบทวนจากที่ผ่าน มาที่ดำเนินอยู่ในขณะนี้ และที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการฝึก

ในการพัฒนาการเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรได้มีการวิจัย เรื่องแนวโน้มของการใช้สื่อในการฝึกอบรม โดยทบทวนจากที่ผ่าน มาที่ดำเนินอยู่ในขณะนี้ และที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้วย
2. ควรได้มีการวิจัยสื่อประกอบการฝึกอบรมกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้และความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. ควรมีการวิจัยเรื่องกระบวนการใช้สื่อในการฝึกอบรม โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับปรัชญา และแนวคิดของการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งเนื้อหาที่เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่จะนำไปใช้จึงต้องอาศัยความแม่นยำของสื่อเพื่อผลในความเข้าใจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพล ท่องธรรมชาติ ไคล นิรัตติยกูล และอานนท์ อาภาภิรม. หน้าทิวเมือง
 ล. 431. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2522.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. "สู่ทศวรรษที่สองของกรมการศึกษานอกโรงเรียน," ใน
รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน. เล่มที่ 8. หน้า 143-145. กรุงเทพฯ :
 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, โรงพิมพ์ศาลา, 2532.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. "การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นนิคส์," วารสารการศึกษา
นอกโรงเรียน. 156 : 5-8 ; พฤษภาคม-มิถุนายน 2533.
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. รายงานการประชุมคณะกรรมการอำนวยการวิทยุ
และโทรทัศน์เพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ 1/2534.
 กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2534
- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. การจัดองค์กรและระบบบริหารการศึกษานอกโรงเรียน.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลียง, 2536.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช
2520. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์, 2520.
- เฉลิม วราวิทย์ เสรีรวม รวมสุข. แพทย์ศาสตร์. กรุงเทพฯ หน่วยแพทย์ศาสตร์
 ศึกษาและโครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท คณะแพทย์ศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักพิมพ์ คอมพิวเตอร์ ไซน์ แอนพรีนซ์, พฤษภาคม 2526.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. มิตีที่ 3 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เล่ม 1.
 กรุงเทพฯ : แผนกวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2520.
- ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
 2516.
- ชลารณ ทองเจริญ. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาตามการรับรู้ของ
ตนเองและผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2531. อัดสำเนา

- ชลากรณ์ ทองเจริญ. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาตามการรับรู้ของตน
เองและผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2531.
- เชียรศรี วิวิศศิริ. สื่อสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
 ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2527.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. การบริหารสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
 สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2526.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. "บทบาทและค่านิยมของผู้บริหารระดับสูงของไทยกับการพัฒนา
 องค์การ," เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.
- ธงชัย เจียมพุก. แนวโน้มของสื่อการศึกษาสำหรับการศึกษานอกโรงเรียนในปี
พุทธศักราช 2552. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2533. อัดสำเนา.
- นันทิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการสัมมนาเรื่อง แนวโน้มหลักสูตร
เทคโนโลยีทางการศึกษาและความต้องการหน่วยงาน. อัดสำเนา, 2524.
- นันทิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานการสัมมนาเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อ
การพัฒนา. อัดสำเนา, 2530.
- พงศ์ศิษฐ์ ไทยสีหราช. การสำรวจสถานการณ์ ความต้องการและปัญหาการใช้สื่อ
การสอนในโปรแกรมการฝึกอบรมของธนาคารในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
 ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์, 2530.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. คู่มือการจัดการประชุมปฏิบัติการ (ด้านการเรียนการสอน).
 หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. พระนคร : 2517.
- เรังลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. ประสานมิตร : ภาควิชาเทคโนโลยี
 ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 ตุลาคม 2529.

- วินัย จันทรหอม. บทบาทของครูที่สอนวิชาพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อุดลำนเา.
- วิวัฒน์ บุตรากาด. บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมตามการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อุดลำนเา.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. "บทบาทของการศึกษานอกระบบต่อการขยายตัวทางอุตสาหกรรม". กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2534.
- วีระพงษ์ รามางกูร และคนอื่น ๆ. "บนเส้นทางการศึกษานอกโรงเรียนสู่อนาคต," ใน รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน เล่ม 8. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2532.
- สนั่น แก้วบุ๋มวัด. "จะอย่างไรกับปัญหาความขัดแย้ง," วารสารการศึกษา. หน้า 5-6. มกราคม 2525.
- สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สุนทร โคตรบรรเทา. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สมาคมสตรีอุดมศึกษา, 2526.
- สุนทร สุนันท์ชัย. "การศึกษานอกโรงเรียนกับทิศทางในอนาคต," ใน 10 ปีการศึกษา นอกโรงเรียนกับการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน, กรุงเทพมหานคร, 2532.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. "ทิศทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต," วารสารวิทยาจารย์. 9 : 7-15 ; 9 กันยายน 2533.
- อุดม เขยแก้ววงศ์. การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2529.
- อุทัย หิรัญโท. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526.
- อุ้นตา นพคุณ. การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อุดลำนเา.

Association for Education Communications and Technology.

Guidelines for Certification of Media Specialists.

Washington, D.C. 1977. p.35.

Dale , Edgar. Audio - Visual Material of Instruction. Chicago :

University of Chicago Press, 1949.

Dale and Beach. Personnel The Management of people at Work. New

York : Macmillan Company, 1967.

Daniel J. levinson. "Role , Personality and Social Structure

in the Organization Setting," Selected Reading and

Projects in Social Psychology. New York : Random House

Inc., 1971.

French, Wendell L. and Cecil H. Bell, Organization Development.

New Delhi : Academic Inc., 1972.

Gross, Neal, Ward S. Mason, and Mc Alexander W. Eachern,

Exploration in Role Analysis. New York : John Wiley &

Son Inc., 1966.

Hare, Paul A. Handbook of Small Groups Research. New York :

The Free Press of Glencoe, 1962.

Roy Henderson. "Technologists as Trainer," Instructional

Innovater. (November/December 1984) : 18-19 ; November,

December, 1984.

Secord, Paul F. and Carl W. Backman, Social Psychology.

New York : McGraw-Hill Book Co., 1964.

Stoner, James A.F. Management. Englewood Cliff : Prentice-hall

Inc., 1978.

Tulving, Endel and Wayne. Donalson, Organization of Memory.

New York : Academic Inc., 1972.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
จดหมายขอความร่วมมือ และแบบสอบถาม

ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

6 ธันวาคม 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วยข้าพเจ้า นายเฉลย โพธิ์เพื่อนน้อย นิสิตระดับปริญญาโทชั้นโท ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทชั้นโท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทด้านต่าง ๆ ของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต อันได้แก่ บทบาทของที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม บทบาทของผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ บทบาทของผู้บริหารงานฝึกอบรม บทบาทของวิทยากรฝึกอบรม บทบาทของผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม บทบาทของผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม ในอีก 10 ปี ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ อยู่ภายใต้การควบคุมโดยมี อาจารย์ ดร. ชนิษฐา รุจิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษา และผศ. เรืองลักษณ์ ไรจนพันธุ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา ข้าพเจ้าทราบว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความรู้ ประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรม และงานด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการให้ข้อมูลเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ความร่วมมือและข้อมูลที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสรุปเป็นข้อมูลในการวางแผนการใช้บุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคตต่อไป

ข้าพเจ้าหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเฉลย โพธิ์เพื่อนน้อย)

ผู้วิจัย

(เอกสารประกอบการตอบแบบสอบถาม)

การเสนอรายละเอียดของแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต โดย สังเขป
ที่มา : (วิวัฒน์ บุตรอากาศ, 2532)

1. บทบาทที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม

1. อธิบายให้หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม
2. ชี้แจงนโยบายการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
3. อธิบายกระบวนการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
4. จัดเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานทราบล่วงหน้า
5. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
6. วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานที่จะฝึกอบรม
7. เลือกสรรเจ้าหน้าที่สำหรับการจัดการฝึกอบรม

2. บทบาทผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. จัดวางหลักสูตรฝึกอบรม
3. กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ก่อนการฝึกอบรม
4. กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
หลังการฝึกอบรม
5. เลือกวิธีการฝึกอบรม
6. เลือกสรรวิทยากร
7. จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม
8. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
9. คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

10. วิเคราะห์ผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการฝึกอบรม
11. ประสานงานการฝึกอบรมระหว่างแผนกต่าง ๆ

3. บทบาทผู้บริหารงานฝึกอบรม

1. วางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในการฝึกอบรม
2. อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. จัดทำรายงานสรุปการฝึกอบรม
4. วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม

4. บทบาทวิทยากรฝึกอบรม

1. เป็นผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้
2. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. บทบาทผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม

1. จัดทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม
2. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. พิจารณา/สังเกตกิจกรรมและดำเนินไปของการฝึกอบรม
4. กำหนดวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
5. ประเมินผลโครงการฝึกอบรม
6. นำเสนอผลการประเมินผลการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงาน
7. ติดตามและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติ
งานจริง

6. บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม

1. ประเมินความต้องการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
2. พัฒนาและกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรม
3. พัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม

4. วิจัยเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม
5. ติดตามผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
6. นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมของหน่วยงาน
7. เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสื่อการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภายในหน่วยงาน
8. ผลิตสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม
9. กำหนดเกณฑ์เพื่อการเลือกใช้สื่อเพื่อการฝึกอบรม
10. ตรวจสอบสภาพของสื่อการใช้
11. คัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการฝึกอบรม
12. จัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม
13. อำนวยความสะดวกในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
14. ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับสื่อแก่วิทยากร
15. จัดทำรายการสื่อของหน่วยฝึกอบรม
16. จัดระเบียบ/วิธีการยืมและบริการสื่อเพื่อการฝึกอบรม
17. ติดต่อขอบริการยืมสื่อเพื่อการฝึกอบรมจากภายนอก
18. จัดทำรายการเกี่ยวกับแหล่งสื่อเพื่อการฝึกอบรมภายนอก
19. พัฒนาวิธีการฝึกอบรม

แบบสอบถาม รอบที่ 1

เรื่องแนวนโยบายเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม
สำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับเรื่องแนวนโยบายเกี่ยวกับบทบาท
นักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรรมการศึกษานอก
โรงเรียน ปี พ.ศ. 2546

หมายเหตุ

1. แนวนโยบาย หมายถึง การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
ในอนาคต โดยใช้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในอดีตและปัจจุบันเป็นตัวกำหนดทำนายตาม
การคาดการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. บทบาท หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการงาน
โดยตรง และงานพิเศษที่ควรกระทำ หรือได้รับการคาดหวังจากบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้อง
ว่าควรกระทำในการปฏิบัติงาน
3. นักเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง บุคลากร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่าย
เทคโนโลยีทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และสถาบันการศึกษา
และพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
4. งานฝึกอบรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง งานฝึกอบรม
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค จำนวน 5 แห่ง และงานฝึกอบรมของสถาบัน
การศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องอีก 1 แห่ง ซึ่งได้รับการมอบหมายจากกรมการศึกษา
นอกโรงเรียนให้มีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร ของกรมการศึกษานอก
โรงเรียน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีหน้าที่และ
ความรับผิดชอบในการสำรวจ รวบรวมข้อมูลความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ศึกษา
และพัฒนารูปแบบวางแผนในการดำเนินการจัดงานพัฒนาและฝึกอบรมองค์กร มีการ
ติดตามประเมินผล สรุปรายงานผล
5. กรมการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของกระทรวง
ศึกษาธิการ ที่จัดกิจกรรมเพื่อการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
ที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน

1. ท่านมีความเห็นว่า ในอนาคตแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้านบทบาทที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม ควรจะมีอย่างไรบ้าง

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

2. ท่านมีความคิดเห็นว่า ในอนาคตแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้านบทบาทผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ ควรจะมีอย่างไรบ้าง

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

3. ท่านมีความคิดเห็นว่า ในอนาคตแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้านบทบาทผู้บริหารงานฝึกอบรม ควรจะมีอย่างไรบ้าง

1.

2.

3.

4.

4. ท่านมีความคิดเห็นว่า ในอนาคตแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ด้านบทบาทวิทยากรฝึกอบรม ควรจะมีอย่างไรบ้าง

1.

2.

3.

4.

5. ท่านมีความคิดเห็นว่า ในอนาคตแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน ด้านบทบาทผู้ประเมินผลการฝึกอบรม ควรจะมีอย่างไรบ้าง

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

6. ท่านมีความคิดเห็นว่า ในอนาคตแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน ด้านบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม ควรจะมีอย่างไรบ้าง

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

7. ท่านมีความคิดเห็นว่า การศึกษาริวิจัยเรื่องแนว โนมเกี่ยวกับบทบาทของ
นักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน
ในปี พ.ศ. 2546 ควรจะศึกษาในหัวข้ออะไรเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้วบ้าง

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

ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

25 ธันวาคม 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ครั้งที่ 2
เรียน

ด้วยข้าพเจ้า นายเฉลย โพธิ์เพื่อนน้อย นิสิตระดับปริญญาโท ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง "แนวโน้มนโยบายของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546" โดยท่านได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในรอบที่ 1 ไปแล้วนั้น

ขณะนี้การวิจัยได้ดำเนินการมาถึงรอบที่ 2 ซึ่งเป็นการคาดการณ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 24 คน จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพยายามอย่างยิ่งที่จะคงรูปภาษาและขณะเดียวกันก็ได้ลดความซ้ำซ้อนของข้อความลงด้วย เพื่อความเที่ยงตรงของการวิจัย ช่วงระยะเวลาที่ห่างกันไม่มากนักดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านโปรดคืนแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ ภายในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2536 เพื่อที่จะได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ข้าพเจ้าหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเฉลย โพธิ์เพื่อนน้อย)
ผู้วิจัย

แบบสอบถาม รอบที่ 2

เรื่องแนวนโยบายเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม
สำหรับกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ท่าน
ต้องการ โดยพิจารณาความหมายจากเลขประจำช่องต่าง ๆ ดังนี้
ช่องหมายเลข 1 หมายความว่า ข้อความมีโอกาสนั้นเป็นไปได้น้อยที่สุด
ช่องหมายเลข 2 หมายความว่า ข้อความมีโอกาสนั้นเป็นไปได้น้อย
ช่องหมายเลข 3 หมายความว่า ข้อความมีโอกาสนั้นเป็นไปได้ปานกลาง
ช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ข้อความมีโอกาสนั้นเป็นไปได้มาก
ช่องหมายเลข 5 หมายความว่า ข้อความมีโอกาสนั้นเป็นไปได้มากที่สุด

ตัวอย่าง

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
0 นโยบายเกี่ยวกับงานฝึกอบรมสำหรับการ ศึกษานอกโรงเรียน ปี พ.ศ.2546 "นโยบายด้านงานฝึกอบรมสำหรับการจัด การศึกษานอกโรงเรียนของกระทรวง ศึกษาธิการ ในปี พ.ศ.2546 จะกำหนดใน เรื่องต่าง ๆ ดังนี้"					
00 - ส่งเสริมให้องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมในการวางแผน โครงการฝึกอบรม สำหรับการศึกษานอกโรงเรียน.....			✓		
000 - ส่งเสริมให้องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการ ฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน..		✓			

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
1. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความต่อไปนี้ เพียงใด"					
1.1 อธิบายให้หัวหน้าหน่วยต่าง ๆ เป็นความสำคัญของการฝึกอบรม.....					
1.2 ชี้แจงนโยบายการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ.....					
1.3 อธิบายกระบวนการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ.....					
1.4 จัดเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบล่วงหน้า.....					
1.5 หาความจำเป็นในการฝึกอบรม.....					
1.6 วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่จะฝึกอบรม.....					
1.7 เลือกสรรเจ้าหน้าที่สำหรับจัดการฝึกอบรม.....					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
2. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความต่อไปนี้ เพียงใด"					
2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม....					
2.2 จัดวางหลักสูตรการฝึกอบรม.....					
2.3 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม.....					
2.4 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม.....					
2.5 เลือกวิธีการฝึกอบรม.....					
2.6 เลือกสรรวิทยากร.....					
2.7 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม....					
2.8 กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....					
2.9 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
2.10 วิเคราะห์ผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการฝึกอบรม					
2.11 ประสานงานการฝึกอบรมระหว่างแผนกต่าง ๆ.....					
2.12 ให้คำแนะนำเชิงวิชาการเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรมทุกระดับ.....					
2.13 วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ/วิธีการฝึกอบรม...					
3. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้บริหารงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้าน ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการ ศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความ ต่อไปนี้ เพียงใด"					
3.1 วางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในการ ฝึกอบรม.....					
3.2 อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม.....					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
3.3 จัดทำรายงานสรุปการฝึกอบรม.....					
3.4 วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม.					
4. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านวิทยาการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้าน ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการ ศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความ ต่อไปนี้ เพียงใด"					
4.1 เป็นผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิด การเรียนรู้.....					
4.2 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
5. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความต่อไปนี้ เพียงใด"					
5.1 จัดทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม.					
5.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....					
5.3 พิจารณา/สังเกตกิจกรรมและการดำเนินไปของการฝึกอบรม.....					
5.4 กำหนดวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....					
5.5 ประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....					
5.6 นำเสนอผลการประเมินผลการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงาน.....					
5.7 ติดตามและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
จริง.....					
6. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความต่อไปนี้ เพียงใด" 6.1 ประเมินความต้องการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม..... 6.2 พิจารณาและกำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรม..... 6.3 พัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม..... 6.4 วิจัยเกี่ยวกับสื่อเพื่อการฝึกอบรม..... 6.5 ติดตามผลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม..... 6.6 นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมของหน่วยงาน..... 6.7 เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสื่อ					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภายใน หน่วยงาน.....					
6.8 ผลิตสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม.....					
6.9 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกใช้สื่อเพื่อการ ฝึกอบรม.....					
6.10 ตรวจสอบสภาพของสื่อก่อนใช้.....					
6.11 คัดเลือกสื่อที่มีคุณค่าและคุณภาพเหมาะสม กับการฝึกอบรม.....					
6.12 จัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม....					
6.13 อำนวยความสะดวกในการใช้สื่อประกอบ การฝึกอบรม.....					
6.14 ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับสื่อแก่ วิทยากร.....					
6.15 จัดทำรายการสื่อของหน่วยฝึกอบรม....					
6.16 จัดระเบียบ/วิธีการยืมและบริการ สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....					
6.17 ติดต่อขอบริการยืมสื่อเพื่อการฝึกอบรม จากภายนอก.....					
6.18 จัดทำรายการเกี่ยวกับแหล่งสื่อการ ฝึกอบรม ภายนอก.....					
6.19 พัฒนาวิธีการฝึกอบรม.....					

ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1.

2.

3.

4.

จบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

มกราคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ที่ท่าน ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามที่ผ่านมา แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะ เป็นรอบสุดท้ายของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดความสอดคล้อง ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านมาในรอบที่ 2 โดยได้ระบุคำมีมาตรฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ พร้อมทั้ง ได้ระบุตำแหน่งการตอบคำถามของท่านแต่ละข้อด้วยสัญลักษณ์และความหมายดังต่อไปนี้

- * หมายถึง คำมีมาตรฐานในการตอบคำถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- _____ หมายถึง คำพิสัยระหว่างควอไทล์ในการตอบคำถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- หมายถึง ตำแหน่งในการตอบคำถามของตัวท่านเอง

จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามรอบนี้ เพื่อที่จะให้ท่าน ได้ทบทวนคำตอบของท่านเอง โดยเฉพาะ ในข้อที่คำตอบของท่านมีตำแหน่งการตอบอยู่นอกคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ ซึ่งท่านสามารถจะเปลี่ยนแปลงคำตอบของท่านในการตอบครั้งนี้ได้โดยท่าน เขียนเครื่องหมาย ลงในช่องหมายเลข 1-5 ช่องใดช่องหนึ่งตามที่ท่านต้องการ โดยพัฒนาความหมายจากเลขประจำช่องต่าง ๆ ดังนี้

- ช่องหมายเลข 1 หมายความว่า ข้อความนี้มีโอกาสเป็นไปได้น้อยที่สุด
- ช่องหมายเลข 2 หมายความว่า ข้อความนี้มีโอกาสเป็นไปได้น้อย
- ช่องหมายเลข 3 หมายความว่า ข้อความนี้มีโอกาสเป็นไปได้ปานกลาง
- ช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ข้อความนี้มีโอกาสเป็นไปได้มาก
- ช่องหมายเลข 5 หมายความว่า ข้อความนี้มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด

อนึ่ง ถ้าข้อใดท่านตอบหรือกา ✓ อยู่นอกเครื่องหมาย _____ โปรดแสดง
เหตุผลประกอบการตอบคำถามในข้อนั้น ๆ ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเจสย โพธิ์เผื่อนน้อย)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม รอบที่ 3

เรื่องแนวนโยบายเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม
สำหรับการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2546

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
1. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้าน ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม สำหรับการ ศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความ ต่อไปนี้ เพียงใด"					
1.1 อธิบายให้หัวหน้าหน่วยต่าง ๆ เป็นความ สำคัญของการฝึกอบรม.....				*	
1.2 ชี้แจงนโยบายการฝึกอบรมแก่หัวหน้า หน่วยงานต่าง ๆ.....				*	
1.3 อธิบายกระบวนการฝึกอบรมแก่หัวหน้า หน่วยงานต่าง ๆ.....				*	
1.4 จัดเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้บุคลากร ในหน่วยงานได้ทราบล่วงหน้า.....				*	

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
1.5 หาความจำเป็นในการฝึกอบรม.....				*	
1.6 วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่จะฝึกอบรม.....				*	
1.7 เลือกสรรเจ้าหน้าที่สำหรับจัดการฝึกอบรม.....				*	
2. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน					
"ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความต่อไปนี้ เพียงใด"					
2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม....				*	
2.2 จัดวางหลักสูตรการฝึกอบรม.....				*	
2.3 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรม.....				*	
2.4 กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม.....				*	

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
2.5 เลือกวิธีการฝึกอบรม.....				*	
2.6 เลือกสรรวิทยากร.....				*	
2.7 จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม.....				*	
2.8 กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....				*	
2.9 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....				*	
2.10 วิเคราะห์ผู้ผ่านเกณฑ์เข้ารับการฝึกอบรม.....				*	
2.11 ประสานงานการฝึกอบรมระหว่างแผนก ต่าง ๆ.....				*	
2.12 ให้คำแนะนำเชิงวิชาการเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการ ฝึกอบรมทุกระดับ.....				*	
2.13 วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ/วิธีการฝึกอบรม...				*	
3. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทาง การศึกษา ด้านผู้บริหารงานฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษาเอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้าน ผู้บริหารงานฝึกอบรม สำหรับกรมการ ศึกษาเอกโรงเรียนจะเป็นไปตามข้อความ ต่อไปนี้ เพียงใด"					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
3.1 วางแผนงบประมาณที่ต้องใช้ในการ ฝึกอบรม.....				*	
3.2 อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม.....				*	
3.3 จัดทำรายงานสรุปการฝึกอบรม.....				*	
3.4 วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม.....				*	
4. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทาง การศึกษา ด้านวิทยากรฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้าน วิทยากรฝึกอบรม สำหรับกรมการ ศึกษานอกโรงเรียนจะ เป็นไปตามข้อความ ต่อไปนี้ เพียงใด"					
4.1 เป็นผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิด การเรียนรู้.....				*	
4.2 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....				*	

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
5. แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน "ท่านมีความเห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน จะเป็นไปตามข้อความต่อไปนี้ เพียงใด"					
5.1 จัดทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....				*	
5.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....				*	
5.3 พิจารณา/สังเกตกิจกรรมและการดำเนินไปของการฝึกอบรม.....				*	
5.4 กำหนดวิธีการประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....				*	
5.5 ประเมินผลโครงการฝึกอบรม.....				*	
5.6 นำเสนอผลการประเมินผลการฝึกอบรมแก่หัวหน้าหน่วยงาน.....				*	
5.7 ติดตามและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน					

รายการ	ความเห็น : ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5
การฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภายใน หน่วยงาน.....					*
6.8 ผลิตสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรม.....					*
6.9 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกใช้สื่อเพื่อการ ฝึกอบรม.....					*
6.10 ตรวจสอบสภาพของสื่อก่อนใช้.....					*
6.11 คัดเลือกสื่อที่มีคุณค่าและคุณภาพเหมาะสม กับการฝึกอบรม.....					*
6.12 จัดซื้อสื่อที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม....				*	
6.13 อำนวยความสะดวกในการใช้สื่อประกอบ การฝึกอบรม.....					*
6.14 ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับสื่อแก่ วิทยากร.....					*
6.15 จัดทำรายการสื่อของหน่วยฝึกอบรม....					*
6.16 จัดระเบียบ/วิธีการยืมและบริการ สื่อเพื่อการฝึกอบรม.....				*	
6.17 ติดต่อขอบริการยืมสื่อเพื่อการฝึกอบรม จากภายนอก.....				*	
6.18 จัดทำรายการเกี่ยวกับแหล่งสื่อการ ฝึกอบรม ภายนอก.....				*	
6.19 พัฒนาวิธีการฝึกอบรม.....				*	

ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1.

2.

3.

4.

จบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อคณะผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามปลายเปิด

1. ดร.กษมา วรวรณ ฒ อัยธยา
2. อ. โกศล ชูช่วย
3. อ. จริญญา พิชิตกุล
4. อ. จิระพงศ์ ผลนาถ
5. อ.ดร.ชัยณรงค์ สุวรรณสาร
6. นายทองปลิว ช่มชื่น
7. ดร.ทองอยู่ แก้วไทรยะ
8. อ.ธงชัย เจริญพุก
9. นายนิพัทธ์ สัตตัตตณชจร
10. อ.บุญส่ง คูวารากุล
11. ดร.บุญสม นาวานุเคราะห์
12. อ.ดร.ปรีชาบุช จรรย์วิทยานนท์
13. อ.พิพัฒน์ ศิวยพรพราหมณ์
14. นายร่วมมิตร คำผา
15. อ.รอบ รักษาพราหมณ์
16. นายวิรัตน์ รักษาแก้ว
17. อ.วีระ ศรีขาว
18. อ.สงัด สันตะพันธ์
19. ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์
20. นายสัณชัย รอบรู้
21. อ.สิน รองโสภา
22. ดร.สุนทร โคตรบรรเทา
23. อ.สมาลย์ กุศลสารทูล
24. อ.สุรศักดิ์ นาคใหญ่

รายชื่อคณะผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและหัวหน้างานเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร
 1. อาจารย์สุรศักดิ์ นาคใหญ่
หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง
 2. นายนิพัทธ์ ลัตตรัตน์ขจร
หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ
 3. นายร่วมมิตร คำผา
หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 4. นายวิรัตน์ รักษาแก้ว
หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้
 5. นายสัณชัย รอบรู้
หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก
 6. อาจารย์จิระพงศ์ ผลนาค
หัวหน้างานเทคโนโลยีทางการศึกษาสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคต่าง ๆ และผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร
 1. อาจารย์ ดร.ปรียานุช จริยวิทยานนท์
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง
 2. อาจารย์สุมาลย์ กุศลสารทูล
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ
 3. อาจารย์สังัด สันตะพันธ์
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. อาจารย์รอบ รักษาพรหมณ์
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้
 5. อาจารย์สิน ร่องโสภา
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก
 6. อาจารย์ ดร.ชัยณรงค์ สุวรรณสาร
ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร
3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน
1. อ.จรรยา พิษิตกุล
กองส่งเสริมปฏิบัติการ
 2. อ.บุญสม นาวานเคราะห์
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก
 3. อ.พิพัฒน์ ศิวยายพรหมณ์
นักวิชาการ 9 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
 4. อ.วีระ ศรีขาว
ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยโสธร
 5. อ.ธงชัย เจียมพุก
ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร
 6. อ.บุญส่ง คุวรากุล
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี
4. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียน
1. ดร.กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา
ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ
 2. ดร.ทองอยู่ แก้วไทรยะ
อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

3. นายทอทวี ชมชื่น
หัวหน้าภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ดร.สุนทร โคตรบรรเทา
หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
5. ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์
กองแผนงาน
6. ดร.โกศล ชูช่วย
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งชาติ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายเฉลย โพธิ์เพื่อนน้อย
เกิดวันที่	15 มิถุนายน พุทธศักราช 2504
สถานที่เกิด	อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	119/4 ถนนเพชรแก้ว ตำบลท่าพี่เลี้ยง อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุพรรณบุรี ตำบลศาลาขาว อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่ง	อาจารย์ 1 ระดับ 4
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2521 ม.ศ. 3	โรงเรียนแม่พระประจักษ์ จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2523 ม.ศ. 5	โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2525 ป.กศ.สูง	(ศิลปศึกษา) วิทยาลัยครูนครปฐม
พ.ศ. 2528 คบ.	(ศิลปศึกษา) วิทยาลัยครูนครปฐม
พ.ศ. 2536 กศ.ม.	(เทคโนโลยีทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม
 สำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พุทธศักราช 2546

บทคัดย่อ
 ของ
 เจลย โพธิ์เพื่อนน้อย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
 ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีทางการศึกษา
 มีนาคม 2537

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรมสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในปี พ.ศ.2546 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จากหน่วยงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนและผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งสังกัดในกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าโดยรวมแล้วผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าบทบาททั้ง 6 ด้านของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในงานฝึกอบรม มีความเป็นไปได้มากในทุกบทบาทโดยบทบาทที่พบว่ามีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุดเมื่อเทียบกับบทบาทอื่น ในแต่ละกลุ่มมีดังต่อไปนี้

1. กลุ่มบทบาทด้านที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรมพบว่า การจัดการเผยแพร่โครงการฝึกอบรมให้บุคลากรทราบล่วงหน้า มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด
2. กลุ่มบทบาทด้านผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ในงานฝึกอบรมนั้นพบว่า การเลือกวิธีการฝึกอบรม การให้คำแนะนำเชิงวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการฝึกอบรมมีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด
3. บทบาทด้านผู้บริหารงานฝึกอบรมพบว่า การวางแผนงบประมาณมีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด
4. บทบาทด้านวิทยากรฝึกอบรมพบว่า บทบาททั้งสองคือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการเป็นผู้นำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้มีความ
5. กลุ่มบทบาทด้านผู้ประเมินผลโครงการฝึกอบรม การพิจารณาสังเกตกิจกรรมและการดำเนินไปของการฝึกอบรมและการประเมินผลโครงการฝึกอบรม มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด
6. บทบาทผู้เชี่ยวชาญสื่อการฝึกอบรม การพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการฝึกอบรมการตรวจสอบสภาพของสื่อก่อนใช้ในการฝึกอบรม การพิจารณากำหนดประเภทของสื่อเพื่อการฝึกอบรม มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากกว่าบทบาทด้านอื่น ๆ

ROLES OF EDUCATIONAL TECHNOLOGISTS IN TRAINING FOR
NON-FORMAL EDUCATION DEPARTMENT IN THE YEAR 2546 B.E.

AN ABSTRACT

BY

CHALUEY PHOPERNNOI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Technology
at Srinakarinwirot University

March 1994

The purpose of this study was to investigate the trend of educational technologist's role in training of Non Formal Educational Department in the year 2546 B.E. The Delphi technique was used to collect data from 24 experts who worked in the department of Non Formal Education.

It was found that in general all experts agreed that there was a high tendency for educational technologists to perform all the roles in training. In each role the tasks that educational technologist was expected to perform the most were as follows:

1. To make an announcement of the training person with in the organization was the task expected to be performed the most for the role of consultant.
2. To select training methods, to provide academic consultation for personels in training, and to conduct research concerning the methods of training were the tasks expected to be performed the most for the role of learning.
3. To make buget planning, was the task expected to be performed the most for the role of consultant.
4. To provide suitable learning experience for the trainees and to lead for the trainees were the tasks expected to be performed the most for the role of training administrator.
5. To monitor the planned activities of training program and to evaluate the training person were the tasks expected to be performed the most for the role of program evaluator.
6. To develop training media, to conduct formative evaluate of the training media, to select approach training media were the tasks expected to be performed more the role of training media specialist than other subroles.