

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กล้า สมตระกูล. กรณีศึกษาเพื่อชีวิต: เครือข่ายการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไอดีเอสแคว้, 2535.
- กิตติยวดี บุญชื่อ. การเรียนรู้อย่างมีความสุข. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี, 2540.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การวางแผนด้านการศึกษาเพื่อนำพาประเทศไทยสู่ศตวรรษที่ 21. วารสารโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ 4(กรกฎาคม-กันยายน), 2540. หน้า 3.
- คณาพร คมสัน. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- จุฑารัตน์ วิบูลผล. ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กทม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชลาลัย กันมินทร์. ผลของพฤติกรรมนำตนเองและการวางแผนไ้เป็นกลุ่มต่อการทำแบบฝึกหัดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ชานุก บุญยสมิต. วิจัยหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์. บรรยายภาคองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลภาครัฐ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงกลาโหม มหาไไทย สาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพฯ, 2537.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. ศิลปะแห่งการมอบอำนาจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มาสเตอร์พรินติ้ง, 2542.
- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐบาล : การเมือง ค่านิยม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอสแคว้, 2530.
- ฐิฎา ไกรวัฒน์พงศ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาออกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

- ณรงค์ศักดิ์ โพธิ์อ่อง. การนำเสนอระบบการฝึกอบรมสำหรับหน่วยฝึกอบรมประชาชนประจำตำบลของคณะสงฆ์หนกลางในอุปถัมภ์ของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- दनัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- दनัย เทียนพุด. เอกสารหลักสูตรการฝึกอบรม กลยุทธ์การพัฒนาคน : โปรแกรมการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดีเอ็นทีคอนซัลแตนท์จำกัด, 2540.
- นันทกาญจน์ ชินประพัทธ์. การพัฒนาเทคนิคและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในกิจกรรมโครงการของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- นุรักษ์ ศิริมหาสาร. Portfolio กับการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บ็๊ค พอยท์, 2545.
- นุรักษ์ ศิริมหาสาร. แนวคิดทฤษฎีของแฟ้มผลงานครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บ็๊คพอยท์, 2545.
- ปภาวดี ประจักษ์สุนิติ. ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 1-6, พิมพ์ครั้งที่ 6 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประพันธ์ หาญว่าง. องค์การเรียนรู้ : แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในอนาคต. ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538
- ปิยวรรณ พันธุ์มงคล. ผลของการใช้โปรแกรมการกำกับตนเองที่มีต่อการมีวินัยในตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- พร้อมภักดี กัลยาศิลป์. ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาออกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. ประมวลบทความ นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- เพิ่ม กอมณี, ลักษณะ พิทักษ์สรยุทธ และ พรพรรณ วงษ์ศิลป์. คู่มือพัฒนาตนเองในการพัฒนาผู้บริหารโดยวิธีการ Coaching. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการ

พลเรือน, 2542.

ภัทราวดี มากมี. การวิเคราะห์สภาพและกระบวนการของการใช้แฟ้มสะสมงานเพื่อประเมินนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

ยุดา รักไทย. การฝึกปฏิบัติในงานจริง. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด, 2544.

รจนา คำนึ่งผล. ผลของการสอนโดยใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่มีต่อความสามารถในการเขียนความเรียงภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

รัตนา อุบลสิงห์ และ นทีทิพย์ สมเกียรติกุล. คู่มือการดำเนินงานด้านการพัฒนาข้าราชการพลเรือนของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542.

ลัดดาวัลย์ ชื่อดรง. การพัฒนาแบบประเมินแฟ้มสะสมงานการสอนของครูประถมศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนวัดหนองหมุ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ลาวธัญย์ ทองมนต์. การเปรียบเทียบลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองระหว่างครูนักวิจัยและครูที่ไม่เป็นครูนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

วนิดา ชูวงศ์, ชาญ สวัสดิ์สาลี และ อารีย์ สวัสดิ์สาลี. คู่มือพัฒนาตนเองในการพัฒนาผู้บริหารโดยวิธีการ Mentoring. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2542.

วัชรภา ชันสำอางค์. ผลของบรรยากาศการเรียนรู้ทางจิตวิทยาที่มีต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีด้านทฤษฎีสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาสารัตถศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

วิจิตร อวระกุล. การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

วิชัย เกษกุล. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเบดมินตันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนโดยใช้วิธีสัญญาการเรียนรู้และวิธีการเรียนตามปกติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542

วิชุนา ปาณปุ่นฉง. การนำเสนอรูปแบบเชิงแนวคิดศูนย์วิทยบริการสาธารณะสำหรับกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540

วิโรจน์ รอดเดิน. การนำเสนอรูปแบบแฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับนักเรียนประถม

- ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้: ที่มาและที่ไป. วารสารข้าราชการ 42(กันยายน-ตุลาคม 2540) : 16-47.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สิริลักษณ์ จิเจริญ. ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- สุนันทา สุวรรณศิลป์. การพัฒนาโมดูลวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อมศึกษาด้วยวิธีการเรียนแบบนำตนเองหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- สุภมาศ ทองใส. การศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบโรงเรียน ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สุภรัฐ ผ่องพันธุ์งาม. การพัฒนารูปแบบการจัดค่ายเยาวชนอนุรักษ์ธรรมชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุริน คล้ายรามัญ. การพัฒนากระบวนการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์และการเรียนรู้โดยการรับใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างความรู้ เจตคติและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- สุวรรณา ยะทะกร. ความคิดเห็นของครูสังคมศึกษาและนักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับการเรียนด้วยการนำตนเองในโรงเรียนผู้ใหญ่สายสามัญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ภาษาอังกฤษ

- Bennis, Warren & Blederman, Patricia Ward. Organizing Genius: The Secrets of Creative Collaboration. Addison-Wesley Publishing Company, 1997.
- Drucker, Peter F. Post Capitalist Society Oxford. Butter worth-Heineman Ltd., 1990.
- Garvin, D.A. Building A Learning Organization. Harvard Business Review . July–August, pp.78-91, 1993
- Gephart, M.A., Marsick, V.J., Buren, M.E.V., Spiro, M. and Senge, P.M. Learning Organization: Come Alive. Training & Development, 50(12),34-46, 1996.
- Griego, Orlando V., Geroy Gary D. & Wright, Philip C. Predictors of Learning Organizations: A Human Resource Development Practitioner Persopective. The Learning Organization, Vol.7 No.1, pp.5. 2000.
- Kim, D.H. The Link between Individual and Organization Learning. Sloan Management Review. Fall, p.43. 1993.
- Marquardt, M.J. Building The Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York: Mc Graw-Hill, 1996.
- Marquardt, M. & Reynolds, A.. The Global Learning Organization. New York: Irwin, 1994.
- Nevis, E.C., Dibella, AS.J. and Gould, J.M. Undertanding Organization as learning systems. Sloan Management Review, 36(2), 73-86, 1995.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. The Learning Company: A Stratege for Sustainable Development. Maidenhead: Mc Graw-Hill, 1991.
- Senge, Peter M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization New York: Doubleday / Currency.

ภาคผนวก ก

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายชื่อสถาบัน

สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายชื่อสถาบัน

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้แจก แบบสอบถาม (ฉบับ)	จำนวน แบบสอบถาม ที่ตอบ สมบูรณ์ (ฉบับ)	ร้อยละ แบบสอบถาม ที่ตอบ สมบูรณ์ (%)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	65	42	33	10.51
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	29	27	24	7.64
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	180	15	10	3.18
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	22	22	13	4.14
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	7	7	5	1.59
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	13	13	8	2.55
มหาวิทยาลัยมหิดล	142	43	39	12.42
มหาวิทยาลัยศิลปากร	15	3	3	0.96
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	18	15	13	4.14
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	97	64	44	14.01
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	16	16	6	1.91
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	21	21	19	6.05
มหาวิทยาลัยบูรพา	6	3	3	0.96
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	17	9	7	2.23
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	40	21	14	4.46
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	12	12	12	3.82
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	15	4	4	1.27
มหาวิทยาลัยนเรศวร	20	13	13	4.14
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	30	10	6	1.91
มหาวิทยาลัยแม่โจ้	4	3	3	0.96
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	2	2	2	0.64
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	53	25	23	7.32
มหาวิทยาลัยทักษิณ	7	4	4	1.27
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	22	6	6	1.91
รวมทั้งสิ้น	853	400	314	100%
คิดเป็นร้อยละ		100%	78.50%	

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหาการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา

1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์.ดร. อาชัญญา รัตนอุบล
หัวหน้าภาควิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อ.วิวัฒน์ชัย สุขทรัพย์
อาจารย์ประจำภาควิชาสัตตภัณฑ์ศึกษา
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รองศาสตราจารย์.ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. รองศาสตราจารย์.ดร. วีรวัฒน์ อุทัยรัตน์
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

1. ศาสตราจารย์อุ๋นตา นพคุณ
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์.ดร. วีรวัฒน์ อุทัยรัตน์
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.สรวงสุดา ปานสกุล
นักวิชาการฝ่ายหลักสูตรและการสอน
กรมประชาสัมพันธ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท
ข้าราชการบำนาญ
2. อ.วิวัฒน์ชัย สุขทรัพย์
อาจารย์ประจำภาควิชาสัตตศาสตร์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์.ดร.สาโรช ไสภีรักษ์
อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. ดร.พิมพ์ใจ ภิบาลสุข
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
5. คุณสถาพร จันทเรนทร์
หัวหน้าหน่วยสัตตศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

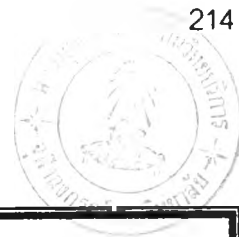
ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย	เชี่ยวชาญด้าน		
	เทคโนโลยี การศึกษา	การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	การเรียนรู้ ด้วยการนำ ตนเอง
1. อ. วัชรินทร์ จำปี เลขานุการกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ		✓	✓
2. ดร. ไพรัช ติศย์มาด นักวิชาการการศึกษา 8๖ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ		✓	
3. ดร. สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ			✓
4. ดร. วีรเทพ ปทุมเจริญวัฒนา ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย			✓
5. ดร. ประสิทธิ์ เชื้อวศรี หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา		✓	
6. อ. พรทิพย์ กล้ารบ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ			✓
7. ดร. ชัยยศ อิมสุวรรณ ผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ		✓	✓
8. ดร. สมศักดิ์ คอประสิทธิ์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ		✓	
9. รศ.ดร. บุญเลิศ ช่องสว่าง ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	✓	✓	✓
10. รศ. อมรมาศ คงธรรม สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	✓		✓

ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย	เชี่ยวชาญด้าน		
	เทคโนโลยีการศึกษา	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การเรียนรู้ด้วยตนเอง
11. รศ.ดร. สุพัตรา คุณากาญจน์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	✓		✓
12. อ.ดร. ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร		✓	✓
13. รศ.ดร. ทิพย์เกษร บุญจำเริญ สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	✓	✓	
14. อ.ดร. สันต์ศักดิ์ ทองรินทร์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	✓		
15. รศ. สมัครสมร แจ่มหล้า หัวหน้าศูนย์โสตทัศนศึกษา สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	✓		
16. ดร. คมศร วงษ์รักษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ			✓
17. ดร. ดิเรก วรรณเสีสร รองผู้อำนวยการโรงเรียน ร.ร.วัดประดู่ในทรงธรรม	✓		
18. อ. ทวีป อภิสิทธิ์ อดีตศึกษานิเทศก์ ระดับ 9		✓	✓
19. อ. สุวิษ บุดรสวรรณ หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	✓		
20. อ. กรแก้ว พรหมจรรย์ประวัตติ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ			✓

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย	เชี่ยวชาญด้าน		
	เทคโนโลยี การศึกษา	การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	การเรียนรู้ ด้วยการนำ ตนเอง
21. รศ.ดร. พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ ภาควิชาสารัตถะ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย		✓	
22. ดร. อรรถพร จินะวัฒน์ หัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการ- ศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กทม. เขต 1		✓	✓
23. ผศ. รูปร่างีย์ ธรรมเมธา รองผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	✓		
24. ดร. ไพฑูรย์ ศรีฟ้า ร.ร. เกาะสมุย อ.เกาะสมุย จ.สุราษฎร์ธานี	✓		
25. รศ.ดร. สมพงษ์ แดงคาด สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช	✓		

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิด
วิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 8 หน้า
3. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 สภาพ ความต้องการ และปัญหาการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
ของนักเทคโนโลยีการศึกษา

4. ความหมายที่ใช้ในแบบสอบถาม

หน่วยงาน หมายถึง ที่ซึ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในงานบริการทางวิชาการด้านเทคโนโลยีการศึกษา อาจมี
ชื่อเรียกต่าง ๆ กันไปในแต่ละสถาบัน ได้แก่ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
สถาบันวิทยบริการ ฝ่ายโสตทัศนศึกษา ฯลฯ

นักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา ครอบคลุมไปถึง
ฝ่ายบริหาร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ผู้อำนวยการหรือผู้ที่รับผิดชอบศูนย์เทคโนโลยีการ
ศึกษา ฝ่ายบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริการโสตทัศนอุปกรณ์ ฝ่ายผลิต ได้แก่ ช่างเทคนิค ช่างวาดเขียน
ช่างภาพ ผู้บันทึกเสียง ผู้ทำงานทางด้านคอมพิวเตอร์

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในของผู้
เรียน ผู้เรียนควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาค้น
คว้า จนกระทั่งการประเมินผลการเรียนรู้ และอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น จนบรรลุวัตถุประสงค์
ประสงค์ของการเรียนรู้

แฟ้มสะสมความรู้ หมายถึง แฟ้มที่รวมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ ผลงานและความสำเร็จของ
นักเทคโนโลยีการศึกษา

***หมายเหตุ การเรียนรู้ในแบบสอบถามนี้หมายถึงการเรียนรู้ในขณะที่ทำงานไม่ได้หมายถึง
การเรียนรู้ในชั้นเรียน***

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และกรอกข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี
 36 - 45 ปี สูงกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ม.6 / ปวช. อนุปริญญา / ปวส.
 ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต
 ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ฝ่ายบริหาร / หัวหน้า / รองหัวหน้า
 ฝ่ายวิชาการ / ส่งเสริม / เผยแพร่ / ค้นคว้า วิจัย พัฒนา / ฝึกอบรม / ให้คำปรึกษา
 ฝ่ายผลิต / ออกแบบ / จัดหาสื่อเพื่อการศึกษา
 ฝ่ายบริการ / บันทึก / ติดตั้ง / ควบคุมสื่อเพื่อการศึกษา
 ฝ่ายซ่อมบำรุง
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา

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

6. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 5,000 บาท 5,000 - 10,000 บาท
 10,001 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท
 มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 สภาพ ความต้องการ และปัญหาการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของนักเทคโนโลยีการศึกษา

1. หน่วยงานของท่านมีวิธีการแนะนำการทำงานให้กับบุคลากรอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> ให้เรียนรู้ด้วยตนเอง	<input type="checkbox"/> ให้ศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ
<input type="checkbox"/> หัวหน้าสอนงานแบบตัวต่อตัว	<input type="checkbox"/> ให้ติดตามเรียนรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์
<input type="checkbox"/> ให้ฝึกปฏิบัติขณะที่ทำงานจริง	<input type="checkbox"/> สอนงานโดยบุคลากรที่มีประสบการณ์
<input type="checkbox"/> จัดฝึกอบรม	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
2. ท่านเคยถูกสอนงานบ่อยหรือไม่

<input type="checkbox"/> ทุกวัน	<input type="checkbox"/> นาน ๆ ครั้ง
<input type="checkbox"/> ทุกครั้งที่ทำงานผิด	<input type="checkbox"/> เมื่อขอให้หัวหน้าสอน
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	
3. เวลาที่ท่านถูกสอนงาน ท่าน

<input type="checkbox"/> อยากถามคำถามแต่ไม่กล้า	<input type="checkbox"/> รู้สึกว่าตนเองรู้ดีกว่าหัวหน้า
<input type="checkbox"/> อยากลองทำให้ดู แต่กลัวทำผิด	<input type="checkbox"/> ไม่อยากให้หัวหน้าสอนอยากให้เป็นสอนมากกว่า
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	
4. เหตุการณ์ใดที่ท่านเคยประสบเกี่ยวกับการสอนงาน

<input type="checkbox"/> ผู้สอนงานอธิบายการทำงานแบบวกไปวนมา	<input type="checkbox"/> ผู้สอนงานใช้ภาษาเข้าใจยากจนไม่เข้าใจ
<input type="checkbox"/> ผู้สอนงานได้แต่พูดไม่เคยลองทำให้ดู	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานท่านตรงกับข้อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม	<input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานคอยแนะนำเมื่อมีปัญหา
<input type="checkbox"/> หัวหน้ามีความเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน	<input type="checkbox"/> ทุกคนมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน
<input type="checkbox"/> ทุกคนสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. ในการทำงานท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางเทคโนโลยีการศึกษาอย่างไรบ้าง
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> อบรม / สัมมนา	จำนวน.....ครั้ง / ปี
<input type="checkbox"/> ดูงาน / ทัศนศึกษา	จำนวน.....ครั้ง / ปี
<input type="checkbox"/> แต่งตำรา	จำนวน.....เรื่อง / ปี
<input type="checkbox"/> ทำวิจัยและเสนอผลงานวิจัย	จำนวน.....เรื่อง / ปี
<input type="checkbox"/> เขียนบทความ	จำนวน.....บทความ / ปี
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	

7. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่ได้รับให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานบ้างหรือไม่

ใช่ อย่างไร (โปรดระบุ).....

ไม่ใช่ เพราะเหตุใด.....

8. หน่วยงานของท่านมีสถานที่สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาได้เรียนรู้ในขณะทำงานใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง | <input type="checkbox"/> ห้องอ่านหนังสือ |
| <input type="checkbox"/> ห้องวิดีโอ | <input type="checkbox"/> ห้องฟังเทป |
| <input type="checkbox"/> ห้องประชุมเล็ก | <input type="checkbox"/> ห้องสมุด |
| <input type="checkbox"/> ห้องคอมพิวเตอร์ | <input type="checkbox"/> บอร์ดสำหรับแจ้งข่าวสาร |
| <input type="checkbox"/> อุทยานการศึกษา | <input type="checkbox"/> ที่สำหรับจัดนิทรรศการ |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

9. ท่านต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานหรือไม่

ต้องการ เพราะ.....

ไม่ต้องการ เพราะ.....

10. ท่านคิดว่าศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองในหน่วยงานควรมีบริการใดบ้าง

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> บริการหนังสือและสิ่งพิมพ์ต่างๆ | <input type="checkbox"/> บริการวารสาร/หนังสือพิมพ์ฉบับปัจจุบัน |
| <input type="checkbox"/> บริการวารสารฉบับล่วงหน้า | <input type="checkbox"/> บริการหนังสือพิมพ์ฉบับล่วงหน้าและบริการจุลสาร |
| <input type="checkbox"/> บริการอินเทอร์เน็ต | <input type="checkbox"/> บริการห้องสัมมนากลุ่มย่อย |
| <input type="checkbox"/> บริการห้อง Sound Lab | <input type="checkbox"/> บริการห้อง Distance learning |
| <input type="checkbox"/> บริการห้องประชุม/อบรม/สัมมนา | <input type="checkbox"/> บริการปรึกษาปัญหาด้านการเรียนรู้และการทำงาน |
| <input type="checkbox"/> บริการไลต์ทัศนวัสดุต่างๆ เช่น DVD, VCD, VDO, Cassette Tape, CD, วัสดุย่อยส่วน | |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

11. ท่านคิดว่างานแบบใดต่อไปนี้จะผลักดันให้ท่านต้องเรียนรู้ในขณะทำงานมากขึ้น

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> การมีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น | <input type="checkbox"/> งานยากที่ท้าทายความสามารถ |
| <input type="checkbox"/> ทำงานแทนหัวหน้า | <input type="checkbox"/> แลกเปลี่ยนงานกับคนอื่น |
| <input type="checkbox"/> ถูกย้ายไปยังแผนกอื่น | <input type="checkbox"/> สนใจตรงกับความสนใจของท่าน |
| <input type="checkbox"/> เข้าร่วมทำงานในโครงการพิเศษ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

12. ข้อใดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ผลักดันให้ท่านเรียนรู้ในขณะทำงาน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> การพิสูจน์ตนเอง | <input type="checkbox"/> การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ |
| <input type="checkbox"/> การเลื่อนตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> การยกย่องนับถือจากผู้อื่น |
| <input type="checkbox"/> ค่าชมเชยจากหัวหน้างาน | <input type="checkbox"/> การได้รับรางวัล |
| <input type="checkbox"/> เงินเดือนที่สูงขึ้น | <input type="checkbox"/> การยอมรับทางวิชาการ |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

13. ท่านเรียนรู้เรื่องต่างๆ ด้วยวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> เสนอโครงการกับหัวหน้างาน | <input type="checkbox"/> ผลิตชิ้นงาน |
| <input type="checkbox"/> ทักษะศึกษา / ดูงาน | <input type="checkbox"/> พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน |
| <input type="checkbox"/> ถามผู้เชี่ยวชาญ | <input type="checkbox"/> อ่านหนังสือ |
| <input type="checkbox"/> เข้าร่วมการฝึกอบรม | <input type="checkbox"/> ศึกษาจากสื่อสำเร็จรูป |
| <input type="checkbox"/> เรียนจากอินเทอร์เน็ต | <input type="checkbox"/> ศึกษาในสถาบันการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> ขอคำปรึกษาจากหัวหน้างาน | <input type="checkbox"/> นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

14. ท่านมักจะเรียนรู้จากสื่อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ซีดีรอม | <input type="checkbox"/> หนังสือ | <input type="checkbox"/> วีดิโอ |
| <input type="checkbox"/> เทป | <input type="checkbox"/> วารสาร | <input type="checkbox"/> อินเทอร์เน็ต |
| <input type="checkbox"/> โทรศัพท์ | <input type="checkbox"/> วิทยุ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

15. ในการเรียนรู้ขณะทำงานท่านเคยประสบเหตุการณ์ใดต่อไปนี้บ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ความรู้ที่เรียนไม่มีประโยชน์ต่อการทำงาน
- ตอบไม่ได้ว่าตนเองควรรู้อะไรบ้างหลังจากเรียนจบแล้ว
- ไม่สามารถวางแผนการเรียน
- แหล่งข้อมูลเพื่อใช้ค้นคว้ามักเกินไปจนสร้างความสับสน
- การเรียนไม่เป็นตามแผนที่วางไว้
- ไม่มั่นใจว่าตนเองเข้าใจเรื่องที่เรียนดีแล้ว
- ไม่สามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การทำงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

16. ในการเรียนรู้ขณะทำงานของท่านมักจะพบข้อขัดข้องเรื่องใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่มีที่ปรึกษา | <input type="checkbox"/> งบประมาณจำกัด |
| <input type="checkbox"/> แหล่งข้อมูลอยู่ไกล | <input type="checkbox"/> ไม่มีเวลา |

ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน เนื้อหายากเกินไปที่จะเรียน

17. เมื่อท่านมีปัญหาในการเรียนรู้ ท่านขอความช่วยเหลือจากใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ที่ปรึกษาที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อนร่วมงาน
 หัวหน้างาน ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน
 ผู้เชี่ยวชาญนอกหน่วยงาน ช่วยเหลือตัวเอง
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

18. บุคคลที่ท่านจะขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้มีลักษณะแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นตัวอย่างของผู้ไม่รู้
 ยึดแน่นแจ่มใส
 เป็นผู้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
 สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์
 เต็มใจถ่ายทอดความรู้
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

19. ท่านเคยบันทึกสิ่งที่ท่านเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ ใส่ไว้ในแฟ้มสะสมความรู้หรือไม่

- เคย เพราะ หน่วยงานกำหนดให้ทำ
 ทำจากความตั้งใจของตนเอง
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
 ไม่เคย เพราะ หน่วยงานไม่ได้กำหนดให้บันทึก
 ไม่รู้ว่าควรจะบันทึกอย่างไร
 ไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้จากการบันทึก
 ไม่มีเวลา
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

20. สิ่งใดที่ท่านคิดว่าควรบรรจุไว้ในแฟ้มสะสมความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา
 คุณสมบัติและประสบการณ์ ความรู้จากรายวิชาที่ท่านได้ลงเรียน
 ความรู้จากโครงการพิเศษที่ท่านมีส่วนร่วม ความรู้ที่ท่านได้จากกิจกรรมอาสาสมัคร
 ความรู้ที่ได้จากงานประจำวัน ผลงาน
 ความรู้จากการสัมมนา / อบรม / ดูงาน ที่ท่านได้เข้าร่วม
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

21. หน่วยงานของท่านจัดแหล่งวิทยาการสนับสนุนการเรียนรู้ของท่านด้วยวิธีการใดต่อไปนี้

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดให้มีห้องสมุดในหน่วยงาน
- จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning Center) ในหน่วยงาน
- จัดให้มีการรวบรวมข่าวสารการฝึกอบรมที่มีประโยชน์มาเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ
- จัดให้มีบอร์ดแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรทราบ
- จัดให้มีเอกสารเผยแพร่ความรู้ ข่าวสาร ภายในหน่วยงาน
- จัดให้มีสื่อที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองไว้บริการ
- สื่อที่จัดให้คือ ซีดีรอม คอมพิวเตอร์ / อินเทอร์เน็ต
- เทป ชุดการเรียนรู้
- หนังสือพิมพ์ วารสาร อื่นๆ

22. สถาบันของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้บริการอย่างไร ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ในขณะทำงานของท่าน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลทั่วโลก (Internet)
- มีระบบเครือข่ายอินทราเน็ตสื่อสารข้อมูลภายใน (Intranet)
- ให้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail)
- ใช้ระบบการประชุมทางไกล (Teleconference)
- จัดให้มีการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-Assisted Instruction:CAI)
- จัดให้มีการอบรมผ่านคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training)
- จัดให้มีระบบวิดีโอทัศน์ผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Video on Demand)
- จัดให้มีห้องสมุดที่มีบริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์ (Online Data Bases)
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

23. ข้อใดตรงกับสิ่งที่หน่วยงานของท่านจัดทำเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดประชุมนิเทศบุคลากรใหม่
- จัดประชุมประจำเดือนเพื่อให้บุคลากรได้แสดงผลงาน
- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบว่าทางหน่วยงานจัดสื่อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์
- จัดหลักสูตรฝึกอบรมหัวข้อ "การเรียนรู้ด้วยตนเอง"
- จัดฉายวิดีโอทัศน์ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เช่น อัตชีวประวัติคนดัง
- จัดประกวด "แผนกดีเด่นประจำปี"
- จัดประกวด "บุคลากรดีเด่นประจำปี"
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

-ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง-

ตารางแสดงขอบเขตการวิจัยและข้อคำถามในการศึกษารูปแบบการฝึกอบรม

ลำดับ	องค์ประกอบ/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม
1	นโยบายการฝึกอบรม	-ท่านคิดว่าการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง
2	คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม	- ท่านคิดว่าคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรมีบทบาทอย่างไรบ้าง
3	บรรยากาศทางวิชาการ	-ท่านคิดว่าหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการลักษณะใดบ้าง พร้อมระบุจำนวนครั้งที่ควรเข้าร่วมอย่างน้อยที่สุด / ปี (เช่น จัดให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง เป็นต้น)
4	บรรยากาศการทำงาน -บรรยากาศทางกายภาพ -บรรยากาศทางจิตภาพ	-ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานแบบใดที่หน่วยงานควรสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเสมอ บรรยากาศทางกายภาพ คือ..... บรรยากาศทางจิตภาพ คือ.....
5	แหล่งวิทยาการ (แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ใน) -สถานที่ตั้ง -การจัดพื้นที่ใช้สอย -การให้บริการ	- ท่านคิดว่าสถานที่ตั้งของศูนย์การเรียนรู้ ควรจัดตั้งอยู่บริเวณใดของหน่วยงาน - ท่านคิดว่าการจัดพื้นที่ใช้สอยของศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานควรเป็นอย่างไร (เช่น จัดให้มีชั้นหนังสือ บริเวณสำหรับจัดนิทรรศการ บริเวณสำหรับอ่านหนังสือ เป็นต้น) - ท่านคิดว่าศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานควรจัดบริการใดบ้าง (เช่น บริการหนังสือและสิ่งพิมพ์ต่างๆ บริการอินเทอร์เน็ต บริการปัญหาด้านการทำงาน เป็นต้น)

ลำดับ	องค์ประกอบ/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม
6	เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	- ท่านคิดว่าการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ของนักเทคโนโลยีการศึกษาหน่วยงานควรจัดให้มีเทคโนโลยีอะไร
7	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การที่จะผลักดันให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่เสมอ ท่านคิดว่าแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานควรเป็นอย่างไร
8	<p>กิจกรรมการฝึกอบรม</p> <p>กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้</p>	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ท่านคิดว่าหน่วยงานควรจัดกิจกรรมอะไรบ้าง (เช่น จัดให้บุคลากรส่งคำขวัญเข้าประกวด หัวข้อ "หน่วยงานกับการเรียนรู้" เป็นต้น)
	<p>กิจกรรม : นำเสนอโครงการเรียนรู้</p> <p>(Learning Project)</p> <p>-ละเอียดที่ควรระบุในโครงการ</p> <p>-รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p>	<p>- การกำหนดให้นักเทคโนโลยีการศึกษานำเสนอ "โครงการเรียนรู้" เพื่อนำเสนอต่อหัวหน้างาน ท่านคิดว่ารายละเอียดอะไรบ้าง ที่นักเทคโนโลยีการศึกษาคควรระบุไว้ในโครงการ (เช่น วิธีการเรียน การประเมินผลการเรียน เป็นต้น)</p> <p>- ท่านคิดว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองรูปแบบใด ที่นักเทคโนโลยีการศึกษาคควรนำเสนอในโครงการ (เช่น ฝึกงานจากผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน, เรียนจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน)</p>

ลำดับ	องค์ประกอบ/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม
	<p>กิจกรรม : จัดทำ "แฟ้มโครงการเรียนรู้" (Learning Project Portfolio)</p> <ul style="list-style-type: none"> -รูปแบบแฟ้มโครงการเรียนรู้ -ผลงานที่สะสมในแฟ้มโครงการเรียนรู้ -เวลาการประเมินแฟ้มโครงการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านคิดว่ารูปแบบแฟ้มโครงการเรียนรู้ควรมีรูปแบบใด - ผลงานจากการเรียนรู้ที่ควรเก็บรวบรวมในแฟ้มโครงการเรียนรู้คือผลงานแบบใด - ท่านคิดว่าควรกำหนดให้ประเมินแฟ้มโครงการเรียนรู้เมื่อใด
9	นักเทคโนโลยีการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านคิดว่าการพัฒนาโครงการเรียนรู้ของตนเอง ตลอดจนนำผลงานที่เกิดขึ้นจากโครงการสะสมไว้ในแฟ้มโครงการเรียนรู้ นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทอย่างไรบ้าง (เช่น วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ นำเสนอโครงการต่อหัวหน้างานเพื่อขอการพิจารณาอนุมัติ เป็นต้น) โปรดเรียงตามลำดับสิ่งที่ต้องทำ ก่อน-หลัง
10	<p>หัวหน้างาน</p> <p>บทบาทการมอบหมายงาน</p> <p>บทบาทการให้คำปรึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -ลักษณะผู้ให้คำปรึกษา -บทบาทการให้คำปรึกษา <p>บทบาทการเสริมแรง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมอบหมายงานแบบใดจึงจะผลักดันให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ในขณะทำงาน - ท่านคิดว่าหัวหน้างานที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะแบบใด - ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา ท่านคิดว่าหัวหน้างานต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง (เช่น กระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง เป็นต้น) - ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรเสริมแรงด้วยวิธีการใดกับนักเทคโนโลยีการศึกษา จึงจะกระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ในขณะทำงาน

ลำดับ	องค์ประกอบ/ประเด็นที่ศึกษา	คำถาม
	ขั้นตอนการฝึกอบรม	<p>- ท่านคิดว่า การดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมของหน่วยงาน ที่กำหนดให้นักเทคโนโลยีการศึกษา "นำเสนอโครงการเรียนรู้" และนำผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้จากโครงการเรียนรู้มาผสมใน "เพิ่มโครงการเรียนรู้" ควรมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง โปรดเขียนแสดงลำดับขั้นตอน</p> <p>- จากลำดับขั้นตอนที่ท่านนำเสนอโปรดแสดงเป็น Flowchart</p>
	การประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง	<p>- การประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองมีวิธีการใดบ้าง</p> <p>-พฤติกรรมที่นักเทคโนโลยีการศึกษาแสดงออกเมื่อเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอะไรบ้าง</p> <p>เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....</p> <p>สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....</p> <p>สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....</p> <p>สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....</p> <p>สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....</p> <p>มีความภาคภูมิใจในตนเอง พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....</p> <p>-เมื่อนักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างไรกับหน่วยงาน</p>

แบบสอบถาม

เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

โดย นางสาว นุชจรี บุญเกต ภาควิชา ใตศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง

ปีการศึกษา 2546

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ในการฝึกอบรมในงานทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาจำเป็นต้องมีรูปแบบการฝึกอบรมที่เป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟายในการรวบรวมข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลรวม 3 รอบ

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และการแสดงความคิดเห็นของท่านและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบอีกครั้ง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามรอบที่ 1 จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามชุดนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ในคำถามแต่ละข้อผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษาจำนวน 314 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการแสดงความคิดเห็นสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. นักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งครอบคลุม ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือผู้ที่รับผิดชอบศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ นักโสตทัศนศึกษา และเจ้าหน้าที่บริการโสตทัศนอุปกรณ์ และฝ่ายผลิต ได้แก่ ช่างเขียน ช่างเทคนิค ผู้บันทึกเสียง ผู้ทำงานทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

2. หน่วยงาน หมายถึง ที่ซึ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาปฏิบัติงาน อาจมีชื่อเรียกต่างๆ กันไปในแต่ละสถาบัน ได้แก่ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา สถาบันวิทยบริการ ฝ่ายโสตทัศนศึกษา ฯลฯ

3. หัวหน้างาน หมายถึง นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารกลุ่มงานต่างๆ ที่อยู่ในหน่วยงาน เช่น หัวหน้าฝ่ายออกแบบสื่อ หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม หัวหน้าฝ่ายบริการ เป็นต้น ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจ หน้าที่ ความสำเร็จในการดูแลการทำงานในแต่ละฝ่ายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในของผู้เรียน ผู้เรียนควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเองตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ และอาจอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ลักษณะและความสามารถของผู้ที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเองจนประสบความสำเร็จ อันได้แก่ เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้ สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้ สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้ และ มีความภาคภูมิใจในตัวเอง

6. การฝึกอบรมในงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบในขณะทำงาน

7. รูปแบบการฝึกอบรมในงาน หมายถึง ขั้นตอนและองค์ประกอบของการพัฒนา

บุคลากรในขณะทำงาน

8. องค์ประกอบการฝึกอบรมในงาน หมายถึง ส่วนประกอบหรือหน่วยย่อยที่มีความสัมพันธ์กันที่ใช้ในการดำเนินงานฝึกอบรม

9. ขั้นตอนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานฝึกอบรมที่มีการกระทำกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

10. นโยบายการฝึกอบรม หมายถึง แนวทางการฝึกอบรมในงานที่หน่วยงานควรกำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบหลักในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา

11. คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม หมายถึง บุคคลหรือคณะบุคคลที่หน่วยงานแต่งตั้ง ให้รับผิดชอบในการดำเนินงานฝึกอบรม

12. บรรยากาศการทำงานทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบหน่วยงานที่กระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้

13. บรรยากาศการทำงานทางจิตภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยงานที่หน่วยงานควรสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้ นักเทคโนโลยีการศึกษามีความสุขในการทำงาน และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

14. บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่นักเทคโนโลยีการศึกษาถูกคาดหวังให้แสดงออกในการเข้าร่วมฝึกอบรม

15. บทบาทหัวหน้างาน หมายถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่หัวหน้างานถูกคาดหวังให้ปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ในขณะทำงาน

16. บรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของนักเทคโนโลยีการศึกษา

17. แหล่งวิทยาการ หมายถึง แหล่งความรู้ที่หน่วยงานควรจัดเตรียมและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

18. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง เทคโนโลยีที่หน่วยงานควรจัดให้มี เพื่อที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้ในขณะทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

19. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หน่วยงานควรกำหนดขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

.....

องค์ประกอบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบการฝึกอบรมในงาน หมายถึง ส่วนประกอบหรือหน่วยย่อยที่มีความสัมพันธ์กันที่ใช้ในการดำเนินงานฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจสภาพ ความต้องการ และปัญหา การฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอองค์ประกอบต่างๆ ไว้เพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบ 1 : นโยบายการฝึกอบรม

1. ท่านคิดว่า การฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 2 : คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม

2. ท่านคิดว่า คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควร มีบทบาทอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 3 : บรรยากาศทางวิชาการ

จากการสำรวจ นักเทคโนโลยีการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง ได้แก่ เข้าร่วมอบรม สัมมนา และดูงาน ทัศนศึกษา และหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการแล้ว นักเทคโนโลยีการศึกษามีโอกาสได้ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ (ร้อยละ 94.43) โดยการเป็นวิทยากรให้หน่วยงาน การนำความรู้มาปรับปรุงวิธีการผลิตชิ้นงาน

3. ท่านคิดว่าหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการลักษณะใดบ้าง พร้อมระบุจำนวนครั้งที่ควรเข้าร่วมอย่างน้อยที่สุด / ปี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 4 : บรรยากาศการทำงาน

4.1. ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานทางกายภาพแบบใดที่หน่วยงานควรสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

.....

.....

.....

.....

จากการสำรวจบรรยากาศการทำงานทางจิตภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม และหัวหน้ามีความเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน สำหรับบรรยากาศที่พบน้อยที่สุดในหน่วยงานคือ ทุกคนมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน

4.2 ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานทางจิตภาพแบบใดที่หน่วยงานควรสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และมีวิธีการสร้างให้เกิดบรรยากาศดังกล่าวอย่างไร

.....

.....

องค์ประกอบ 5 : แหล่งวิทยาการ

แหล่งวิทยาการ หมายถึง แหล่งความรู้ที่หน่วยงานควรจัดเตรียมและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

จากการสำรวจแหล่งวิทยาการที่หน่วยงานจัดไว้สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา คือ จัดให้มีบอร์ดแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรทราบ จัดให้มีสื่อที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ใ้บริการ สำหรับสถานที่ที่หน่วยงานจัดไว้บริการสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาได้เรียนรู้ขณะทำงาน คือ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิดีโอ

แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน (Learning Center)

จากการสำรวจพบว่ามี หน่วยงานร้อยละ 11.24 จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน และนักเทคโนโลยีการศึกษาเห็นด้วยว่า การจัดศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในขณะทำงานขึ้น นักเทคโนโลยีการศึกษาเห็นว่าบริการที่ศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานควรจะมีมากที่สุดคือ บริการโสตทัศนวัสดุต่างๆ บริการอินเทอร์เน็ต บริการหนังสือ ตามลำดับ

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

5.1 ท่านคิดว่าสถานที่ตั้งของศูนย์การเรียนรู้ ควรจัดตั้งอยู่บริเวณใดของหน่วยงาน

5.2 ท่านคิดว่าการจัดพื้นที่ใช้สอยของศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานควรเป็นอย่างไร (เช่น จัดให้มีชั้นหนังสือ บริเวณสำหรับจัดนิทรรศการ บริเวณสำหรับอ่านหนังสือ เป็นต้น)

5.3 ท่านคิดว่าศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานควรจัดบริการใดบ้าง (เช่น บริการหนังสือและสิ่งพิมพ์ต่างๆ บริการอินเทอร์เน็ต ปรึกษาปัญหาด้านการทำงาน เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 6 : เทคโนโลยี

จากการสำรวจเทคโนโลยีที่หน่วยงานจัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร ในการทำงานและการเรียนรู้ สิ่งที่พบมากที่สุดคือ ระบบอินเทอร์เน็ต รองลงมาคือ ระบบอินทราเน็ต

6. ท่านคิดว่าการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ของนักเทคโนโลยีการศึกษา หน่วยงานควรจัดให้มีเทคโนโลยีอะไร

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 7 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.การที่จะผลักดันให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่เสมอ ท่านคิดว่า แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 8 : กิจกรรมการฝึกอบรม

จากการศึกษาพบว่า กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นมากที่สุดเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในขณะทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา คือ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบว่าจะทางหน่วยงานจัดสื่อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ และจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

โปรดแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้

กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้

8.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ท่านคิดว่าหน่วยงานควรจัดกิจกรรมอะไรบ้าง (เช่น จัดให้บุคลากรส่งคำขวัญเข้าประกวด หัวข้อ “หน่วยงานกับการเรียนรู้” เป็นต้น)

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

กิจกรรม : นำเสนอ “โครงการเรียนรู้” (Learning Project)

8.2 การกำหนดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาพัฒนา “โครงการเรียนรู้” เพื่อนำเสนอต่อหัวหน้างานพิจารณาอนุมัติ ท่านคิดว่ารายละเอียดอะไรบ้าง ที่นักเทคโนโลยีการศึกษาควรระบุไว้ในโครงการ (เช่น หัวข้อที่ต้องการพัฒนาตนเอง วิธีการเรียน เป็นต้น)

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

8.3 ท่านคิดว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองรูปแบบใด ที่นักเทคโนโลยีการศึกษาควรนำเสนอในโครงการ (เช่น ฝึกงานจากผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน,เรียนจากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน)

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

กิจกรรม : จัดทำ "แฟ้มโครงการเรียนรู้" (Learning Project Portfolio)

8.4 ท่านคิดว่ารูปแบบแฟ้มโครงการเรียนรู้ควรมีรูปแบบใด (เช่น แฟ้มเอกสาร แฟ้มอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น)

.....

.....

.....

8.5 ผลงานจากการเรียนรู้ที่ควรเก็บรวบรวมในแฟ้มโครงการเรียนรู้คือผลงานแบบใด

.....

.....

.....

.....

.....

8.6 ท่านคิดว่าควรกำหนดให้ประเมินแฟ้มโครงการเรียนรู้เมื่อใด

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 9 : นักเทคโนโลยีการศึกษา

9. ท่านคิดว่าในการพัฒนาโครงการเรียนรู้ของตนเอง ตลอดจนนำผลงานที่เกิดขึ้นจากโครงการสะสมไว้ในแฟ้มโครงการเรียนรู้ นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทอย่างไรบ้าง (เช่น วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ นำเสนอโครงการต่อหัวหน้างานเพื่อขอการพิจารณาอนุมัติ เป็นต้น) โปรดเรียงตามลำดับสิ่งที่ต้องทำ ก่อน-หลัง

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ 9 : หัวหน้างาน

บทบาทการมอบหมายงาน

จากการสำรวจความคิดเห็น นักเทคโนโลยีการศึกษาเห็นว่า การมอบหมายงานที่ผลักดันให้เกิดการนำตนเอง คือ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น และ งานยากที่ทำหายความสามารถ

9.1 ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมอบหมายงานแบบใดจึงจะผลักดันให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ในขณะทำงาน

.....

.....

.....

.....

บทบาทการให้คำปรึกษา

จากการศึกษาพบว่า เมื่อนักเทคโนโลยีการศึกษามีปัญหาในการเรียนรู้ บุคคลที่จะขอความช่วยเหลือมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงาน สำหรับลักษณะของบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ บุคคลนั้นจะต้องสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และเต็มใจถ่ายทอดความรู้

9.2 ท่านคิดว่าหัวหน้างานที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะแบบใด

.....

.....

.....

.....

ปัญหาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเทคโนโลยีการศึกษาพบมากที่สุดคือ การเรียนไม่เป็นตามแผนที่วางไว้ (ร้อยละ 22.36) ไม่มั่นใจว่าตนเองเข้าใจเรื่องที่เรียนดีแล้ว (ร้อยละ 18.09) และอุปสรรคที่พบมากที่สุดของการเรียนรู้ในขณะทำงาน คือ งบประมาณจำกัด (ร้อยละ 28.60) ไม่มีเวลา (ร้อยละ 23.12) และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (ร้อยละ 21.92)

9.3 ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา ท่านคิดว่าหัวหน้างานต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง (เช่น กระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

บทบาทการเสริมแรง

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ผลักดันให้นักเทคโนโลยีการศึกษา เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และต้องการพิสูจน์ตนเอง

9.4 ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรเสริมแรงด้วยวิธีการใดกับนักเทคโนโลยีการศึกษา จึงจะกระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ในขณะทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ขั้นตอนการฝึกอบรม

10. ท่านคิดว่า การดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมของหน่วยงาน ที่กำหนดให้นักเทคโนโลยีการศึกษา "นำเสนอโครงการเรียนรู้" และนำผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้จากโครงการเรียนรู้มาสะสมใน "แฟ้มโครงการเรียนรู้" ควรมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง โปรดเขียนแสดงลำดับขั้นตอน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

จากลำดับขั้นตอนที่ท่านนำเสนอโปรดแสดงเป็น Flowchart



การประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

11.1 การประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองมีวิธีการใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

11.2 ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้ สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้ สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ท่านคิดว่าพฤติกรรมที่นักเทคโนโลยีการศึกษาแสดงออกเมื่อเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอะไรบ้าง

เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....

.....

.....

.....

สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....

.....

.....

.....

สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....

.....

.....

.....

สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรอบที่ 2

เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

โดย นางสาว นุชจรี บุญเกิด ภาควิชา โสวัตศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

คำอธิบายชี้แจง

(1) รายละเอียดที่จะเสนอพิจารณาต่อไปนี้เป็น องค์ประกอบและขั้นตอน ในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งได้จากการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 1

(2) ขอความกรุณาจากท่านได้แสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยเพียงใดกับข้อความเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฯ ในด้าน 1. นโยบายการฝึกอบรม 2. บทบาทคณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม 3. บรรยากาศทางวิชาการ 4.บรรยากาศการทำงาน 5. แหล่งวิทยากร 6 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 7. การประเมินผลปฏิบัติงาน 8. กิจกรรม:การนำเสนอโครงการเรียนรู้ (Learning Project) 9. กิจกรรม:การจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ 10.บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา 11.บทบาทหัวหน้างาน 12.วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมในงาน และ 12. ขั้นตอนการฝึกอบรมในงาน คำตอบของท่านจะนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการฝึกอบรมฯ ต่อไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์ในการพิจารณา

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

นโยบายการฝึกอบรม

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดว่า การฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรมในด้านการบริหาร บริการ และวิชาการอย่างไรบ้าง					
<u>นโยบายด้านการบริหาร</u>					
1.1 จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรม.....
1.2 จัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยี อย่างชัดเจน.....
1.3 กำหนดแนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานที่เน้นการใช้ความรู้ เพื่อวางเงื่อนไขให้นักเทคโนโลยี ต้องเรียนรู้มากขึ้น.....
1.4 พิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากการพัฒนาตนเองของบุคลากร การไปศึกษาเรียนรู้ของบุคลากรเป็นองค์ประกอบการพิจารณาด้วย.....
<u>นโยบายด้านการบริการ</u>					
1.5 จัดแหล่งวิทยากร มุมเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง.....
1.6 จัดเตรียมเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเรียนรู้และการสื่อสารภายในหน่วยงานให้เกิดขึ้นได้หลายช่องทาง สะดวกและต่อเนื่อง.....
<u>นโยบายด้านวิชาการ</u>					
1.7 ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย.....
1.8 สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เช่น การบอกเล่า การโต้เถียง การถกกันในเรื่องวิชาการ และแลกเปลี่ยนทัศนะ ฯลฯ.....
1.9 รมรงค์ ส่งเสริม จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานได้ริเริ่มสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และในส่วนอื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุนการใช้ชีวิตในหน่วยงาน.....
1.10 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนจัดทำ "แฟ้มผลงานวิชาชีพเทคโนโลยีการศึกษา"
1.11 จัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ให้กับนักเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง.....
1.12 สร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานหรือโครงการพัฒนาตนเอง.....
1.13 สร้างโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสาธารณชน.....

บทบาทคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. คณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยี ควรมีบทบาทอย่างไรบ้าง					
2.1 กำหนดแนวทางหรือกิจกรรม ที่หน่วยงานควรจะทำดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งจัดทำเป็นแผนงานเพื่อเสนอฝ่ายบริหาร.....
2.2 ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้นักเทคโนโลยี ทุกคน ทุกระดับ รับผิดชอบต่อ เข้าใจ และเห็นความสำคัญของการที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนานักเทคโนโลยี และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมที่หน่วยงานกำหนด.....
2.3 ส่งเสริมให้นักเทคโนโลยี เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยง่าย รวมถึงการจัดตั้งและดูแลศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน.....
2.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ให้กับนักเทคโนโลยี.....
2.5 ส่งเสริมให้นักเทคโนโลยี นำเสนอ "โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง" (Self-Learning Project).....
2.6 ส่งเสริมให้นักเทคโนโลยี จัดทำแฟ้มผลงานวิชาชีพ.....
2.7 ดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยี เพื่อรายงานต่อฝ่ายบริหาร.....

บรรยากาศทางวิชาการ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ลักษณะของกิจกรรมทางวิชาการที่หน่วยงานควรสนับสนุนให้นักเทคโนโลยีได้เข้าร่วม เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้นักเทคโนโลยี เกิดการนำตนเองในการเรียนรู้ คือ					
3.1 การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ครั้ง / ปี.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.2 การเข้าร่วม หรือเสนอผลงานในการประชุมระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 ครั้ง / ปี.....
3.3 การดูงาน/ทัศนศึกษา ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนภายในประเทศ อย่างน้อย 1 ครั้ง / ปี.....
3.4 การดูงาน/ทัศนศึกษาต่างประเทศ อย่างน้อย 1 ครั้ง / 5ปี.....
3.5 การเขียนบทความทางเทคโนโลยีการศึกษาเผยแพร่ อย่างน้อย 2 บทความ/ ปี
3.6 การจัดทำวารสารของหน่วยงาน อย่างน้อย 3 ฉบับ / ปี.....
3.7 การเข้าร่วมประชุมกับสมาคมวิชาชีพเทคโนโลยีการศึกษา อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
3.8 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research)เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และนำเสนอผลงานวิจัย 1 เรื่อง / ปี.....
3.9 การจัดโครงการฝึกอบรมและทำหน้าที่ยุทธศาสตร์ อย่างน้อย 1 โครงการ / ปี.....
3.10 การเข้าร่วมแสดงผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย 1 ครั้ง / ปี.....

บรรยากาศการทำงาน

บรรยากาศทางกายภาพ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.บรรยากาศทางกายภาพที่หน่วยงานควรจัดให้เกิดขึ้นเพื่อเอื้อให้นักเทคโนโลยี เกิด การนำตนเองในการเรียนรู้ คือ					
4.1 จัดให้มีอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ.....
4.2 จัดให้มีบอร์ดความรู้ทางวิชาการ และความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้อง.....
4.3 ติดคำขวัญกระตุ้นการเรียนรู้ได้ตามที่ต่างๆ รอบหน่วยงาน.....
4.4 จัดบอร์ดนำเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน หรือกิจ กรรมที่นักเทคโนโลยี ทำร่วมกัน.....
4.5 สร้างสภาพแวดล้อมรอบหน่วยงานให้เป็นอุทยานการศึกษา.....

บรรยากาศทางจิตภาพ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<p>5.บรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้นักเทคโนโลยี เกิดการนำตนเองในการเรียนรู้ ควรมีวิธีการสร้างให้เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง</p> <p>การสร้างบรรยากาศที่อิสระ</p> <p>5.1 ให้นักเทคโนโลยีมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม.....</p> <p>5.2 ให้นักเทคโนโลยีมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน.....</p> <p>5.3 นักเทคโนโลยีทุกคนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ทันที.....</p> <p>5.4 หัวหน้าสนับสนุนให้ทุกคนนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงาน.....</p>					
<p>การสร้างบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ</p> <p>5.5 หัวหน้างานมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความสนใจของนักเทคโนโลยี.....</p> <p>5.6 จัดให้รุ่นพี่สอนงานรุ่นน้อง.....</p> <p>5.7 จัดให้เพื่อนร่วมงานเป็นคู่ปรึกษาในการทำงาน.....</p>					
<p>การสร้างบรรยากาศแห่งความโปร่งใส</p> <p>5.8 หัวหน้างานมุ่งประเมินผลงานจากการปฏิบัติจริง.....</p> <p>5.9 เมื่อเกิดปัญหาใช้เวทีประชุมเพื่อการตัดสินใจ และกำหนดแนวทางแก้ไข.....</p> <p>5.10 ใช้กระบวนการปรึกษาหารือ และปฏิบัติกิจกรรมโดยมติของเสียงส่วนมาก..</p>					
<p>การสร้างบรรยากาศแห่งความอบอุ่น</p> <p>5.11 หัวหน้างานให้ความเป็นกันเองกับทุกคนในหน่วยงาน.....</p> <p>5.12 จัดกิจกรรมที่ให้นักเทคโนโลยี มีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น "Cleaning Day" "Sport Day" , กิจกรรมปีใหม่ เป็นต้น.....</p> <p>5.13 จัดกิจกรรมนำเสนอข้อมูลเชิงลึกที่เปิดเผยได้ของนักเทคโนโลยี เพื่อให้ทราบข่าวสารเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยสื่อต่างๆ เช่น จัดป้ายนิเทศเพื่อแสดงความยินดีเมื่อตำแหน่งสูงขึ้น.....</p>					
<p>การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ</p> <p>5.14 หัวหน้างานมอบหมายงานเป็นทีมเมื่อมีโอกาส.....</p> <p>5.15 หมุนเวียนให้คนทำงานในทีมได้ทำหน้าที่ที่หลากหลาย.....</p> <p>5.16 ให้นักเทคโนโลยีร่วมสร้างมาตรฐาน / เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน.....</p>					

แหล่งวิทยาการ (การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน)

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6.การจัดตั้งศูนย์การในหน่วยงาน ควรมีแนวทางในการจัดตั้งอย่างไร <u>วัตถุประสงค์</u> ที่ควรกำหนดขึ้นของการจัดศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน คือ					
6.1 เป็นแหล่งรวบรวมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษา.....
6.2 เป็นแหล่งสอนงาน อบรม และให้คำปรึกษากับนักเทคโนโลยี.....
6.3 เป็นแหล่งให้ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยีการศึกษา.....
6.4 เป็นแหล่งแจ้งข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน.....
6.5 เป็นศูนย์กลางให้นักเทคโนโลยีมาพบปะ พูดคุย สังสรรค์กัน.....
6.6 เป็นแหล่งให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีการศึกษาแก่บุคคลทั่วไป.....
<u>สถานที่ตั้งของศูนย์การเรียนรู้</u>					
6.7 ควรจัดเป็นห้องแยกต่างหาก มีสัดส่วนที่ชัดเจน.....
6.8 ควรเป็นจุดศูนย์กลางของหน่วยงาน ทุกฝ่ายสามารถเข้ามาใช้อย่างสะดวก....
6.9 ถ้าสถานที่ไม่อำนวยอาจจัดเป็นมุมในสถานที่ทำงาน.....
6.10 ควรเป็นที่รโหฐาน.....
<u>การจัดพื้นที่ใช้สอยของศูนย์การเรียนรู้</u>					
6.11 บริเวณสำหรับหนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ.....
6.12 บริเวณสำหรับแสดงหนังสือใหม่.....
6.13 บริเวณสำหรับจัดนิทรรศการ.....
6.14 ห้องประชุมกลุ่มย่อย.....
6.15 บริเวณพักผ่อนสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น มุมกาแฟ.....
6.16 บริเวณสำหรับค้นคว้าข้อมูลทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต.....
6.17 บริเวณสำหรับจัดแสดงผลงานนักเทคโนโลยี.....
6.18 บอร์ดสำหรับแจ้งข่าวสารในหน่วยงาน.....
6.19 บริเวณสำหรับศึกษาสื่อโสตทัศน เช่น คอมพิวเตอร์ วิทยุ โทรทัศน์.....
6.20 บริเวณสำหรับอ่านหนังสือ / วารสาร / หนังสือพิมพ์.....
6.21 คูหาสำหรับศึกษาค้นคว้ารายบุคคล.....
6.22 เคาร์เตอร์สำหรับติดต่อ.....
6.23 การจัดพื้นที่ใช้สอยสะดวกและเพียงพอกับนักเทคโนโลยี.....

รายละเอียด					
	5	4	3	2	1
การบริการของศูนย์การเรียนรู้					
6.24 บริการหนังสือ/สิ่งพิมพ์/วารสารทางเทคโนโลยี/งานวิจัย.....
6.25 บริการสื่อโสตทัศนที่นักเทคโนโลยีสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง.....
สื่อโสตทัศนที่ควรจัดไว้ในศูนย์ คือ					
1 คอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ต.....
2 ทีวี/เคเบิลทีวี.....
3 CD / VCD / DVD.....
4 วิทยุ.....
6.26 บริการห้องประชุมกลุ่มย่อย.....
6.27 บริการเครื่องถ่ายภาพเอกสาร สำหรับสำเนาสิ่งพิมพ์.....
6.28 บริการเครื่องพิมพ์สำหรับพิมพ์ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์.....
6.29 บริการรายชื่อของสื่อโสตทัศนที่ทางศูนย์จัดเตรียมไว้ให้ เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกกับนักเทคโนโลยี.....
6.30 บริการรายชื่อวิทยากร / ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ที่สามารถศึกษาหาความรู้ ได้จากไกลตัวมากที่สุดไปจนกระทั่งใกล้ที่สุด.....
6.31 บริการเพิ่มข้อมูลที่บรรจุสถาบันฝึกอบรม และหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็น ประโยชน์.....
6.32 บริการเพิ่มข่าวที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษา.....
6.33 บริการสาธิตการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี รวมถึงสาธิตการแก้ปัญหาในการ ทำงาน.....
6.34 จัดนิทรรศการแสดงผลความรู้ที่เป็นประโยชน์.....
6.35 บริการปรึกษาปัญหาด้านการทำงานแบบออนไลน์.....
6.36 บริการความรู้ด้านเทคโนโลยีการศึกษาแก่ผู้สนใจทั่วไป (คลินิกเทคโนโลยี)...
6.37 บริการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานตามตารางที่กำหนด.....
6.38 ควรสืบเปลี่ยนนักเทคโนโลยีให้ทำหน้าที่บริการในศูนย์การเรียนรู้.....
6.39 การจัดเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานด้าน เทคโนโลยีการศึกษา (Networking Resource Center).....

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.เทคโนโลยีที่หน่วยงานควรจัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักเทคโนโลยี ในการทำงานและการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ					
7.1 มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลทั่วโลก.....
7.2 มีระบบอินเทอร์เน็ตสื่อสารข้อมูลภายใน.....
7.3 ใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารกันระหว่างคนในหน่วยงาน.....
7.4 ใช้ระบบประชุมทางไกล.....
7.5 การให้มีการอบรมผ่านคอมพิวเตอร์.....
7.6 จัดให้มีวีดิทัศน์ผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์.....
7.7 จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ที่บริการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์.....
7.8 มีระบบเสียงตามสายแจ้งข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน.....

กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. กิจกรรมที่หน่วยงานควรจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ให้กับนักเทคโนโลยี คือ					
8.1 จัดฉายวีดิทัศน์ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้นักเทคโนโลยี ที่สนใจได้ชมในช่วงเวลากลางวัน เช่น ชีวิตประวัติบุคคลสำคัญที่ประสบความสำเร็จ.....
8.2 ให้นักเทคโนโลยี แต่งคำขวัญหรือเรียงความเข้าประกวดที่เกี่ยวกับการเรียนรู้และหน่วยงาน เช่น พัฒนาตน พัฒนางาน พัฒนาองค์กรด้วยการเรียนรู้.....
8.3 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบว่า ศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงานได้จัดสื่อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับนักเทคโนโลยี ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การติดประกาศด้วยโปสเตอร์.....
8.4 จัดทัศนศึกษา ดูงาน และกำหนดให้นำเสนอต่อเพื่อนร่วมงานหลังจากกลับมา
8.5 จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเทคโนโลยี.....
8.6 จัดฝึกอบรมให้กับนักเทคโนโลยี หัวข้อ "องค์การเพื่อการเรียนรู้".....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.7 จัดประกวด "แผนกดีเด่น" ประจำปี โดยพิจารณาจากการสร้างสรรค์ผลงานที่ก่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน.....
8.8 จัดประกวด "นักเทคโนโลยีการศึกษาดีเด่น" ประจำปี โดยพิจารณาจากการพัฒนาตนเอง การสร้างสรรค์งาน และการสร้างชื่อเสียงกับหน่วยงาน.....
8.9 จัดกิจกรรมให้นักเทคโนโลยีฯ แสดงความสามารถเป็นระยะๆ ในแผนงานประจำปี เช่น การประกวดสื่อ ประกวดภาพถ่าย
8.10 จัดกิจกรรมเข้าร่วมในโอกาสพิเศษที่มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมในปฏิทินอยู่แล้ว เช่น งานแสดงสื่อการศึกษาในโอกาสครบรอบวันเกิดภาควิชา การประกวดภาพถ่ายในโอกาสครบรอบวันก่อตั้งคณะ หรือจัดนิทรรศการในโอกาสครบรอบวันสถาปนามหาวิทยาลัย เป็นต้น.....
8.11 จัดทำเอกสาร,จดหมายข่าว นำเสนอความเคลื่อนไหวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และมีคำคมกระตุ้นใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....
8.12 จัดกิจกรรมวิชาการร่วมกับต้นสังกัดทุกปี.....
8.13 จัดเวทีสำหรับนำเสนอผลงานนักเทคโนโลยีฯ ในหน่วยงาน เช่น การจัดสัมมนา จัดนิทรรศการ จัดป้ายนิเทศ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น.....
8.16 จัดตารางประจำเดือนเพื่อให้นักเทคโนโลยีฯ ได้พบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดหัวข้อการพูดคุย ซึ่งอาจจะมีทั้งการสรุปรายงาน การแก้ปัญหา
8.17 จัดกิจกรรมแนะนำหนังสือที่นักเทคโนโลยีฯ ควรอ่าน
8.18 นำเทคนิคการบริหารเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ในหน่วยงาน เช่น กิจกรรม 5ส TQM ISO เป็นต้น.....

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระตุ้นให้นักเทคโนโลยี เกิดการนำตนเองในการเรียนรู้ คือ					
9.1 มีการประเมินอย่างต่อเนื่องทุกภาคการศึกษา.....
9.2 ตั้งคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากทุกฝ่ายเป็นผู้สร้างเกณฑ์ประเมิน
9.3 กำหนดให้การพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเป็นเกณฑ์ข้อหนึ่งของการประเมิน....
9.4 เป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งตัวนักเทคโนโลยีเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ให้บริการ.....
9.5 มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....
9.6 มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรกลับให้นักเทคโนโลยี รับทราบเพื่อปรับปรุง.....
9.7 จัดให้มีการประเมินจากภายนอก.....
9.8 การประเมินจากพัฒนาการของผลงาน.....
9.9 การประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริง.....

กิจกรรมการนำเสนอ "โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง" (Learning Project) เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยี ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวกำหนดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาแนะนำเสนอโครงการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดจนนำความรู้ที่ได้ไปขยายผลต่อหน่วยงานให้ปรากฏเป็นรูปธรรม

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ท่านคิดว่าบทบาทนักเทคโนโลยี ในนำเสนอ "โครงการเรียนรู้" คือ					
10.1 การเข้าร่วมปฐมนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเสนอโครงการ กำหนดการและกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานจัดขึ้น.....
10.2 การพัฒนาโครงการ					
1) การวิเคราะห์ความต้องการของตนเองและหน่วยงาน.....
2) การวางแผนโครงการ.....
3) การเขียนโครงการ.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10.3 นำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ.....
10.4 ดำเนินงานตามโครงการและรายงานความก้าวหน้าต่อหัวหน้างานเป็นระยะ
10.5 ประเมินโครงการ.....
10.6 นำเสนอผลงานต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน.....
10.7 ทำแฟ้มผลงานวิชาชีพเทคโนโลยีการศึกษา.....

รายละเอียดของโครงการเรียนรู้

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. เมื่อกำหนดให้นักเทคโนโลยีฯ นำเสนอโครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต่อหัวหน้างาน ท่านคิดว่ารายละเอียดที่ควรระบุไว้ในโครงการ คือ					
11.1 หัวเรื่องที่ จะพัฒนาตนเอง.....
11.2 ความสำคัญและเหตุผลของการพัฒนา.....
11.3 เป้าหมายของการพัฒนา.....
11.5 ช่วงเวลาดำเนินการ.....
11.6 ตารางแสดงแผนการเรียนรู้					
รายละเอียดของแผนการเรียนรู้ควรประกอบไปด้วย					
1) วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้.....
2) วิธีการเรียนรู้.....
3) แหล่งข้อมูลความรู้.....
4) ระยะเวลาที่คาดว่าจะสำเร็จ.....
5) วิธีการประเมินผลการเรียนรู้.....
6) เกณฑ์การประเมินผล.....
11.7 สิ่งที่ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุน.....
11.8 แผนการนำความรู้ไปขยายผลต่อหน่วยงาน.....
11.9 ประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ.....

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12.รูปแบบการเรียนรู้ที่นักเทคโนโลยี ควรนำเสนอในโครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองคือ					
12.1 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน.....
12.3 การทัศนศึกษา ดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ.....
12.5 การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองในศูนย์การเรียนรู้.....
12.6 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....
12.7 การศึกษาคกรณีตัวอย่าง.....
12.8 การศึกษาจากเอกสาร.....
12.9 การพัฒนาโครงการขึ้นมาใหม่เพื่อเสนอ.....
12.10 การเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้น.....
12.11 การฝึกทำงานในสภาพฝึกงานจริง
12.12 การระดมสมอง เช่น การประชุมโต๊ะกลม.....
12.13 การผลิตชิ้นงานโดยใช้แนวคิดใหม่เข้ามาใช้.....
12.14 การเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต / e-learning

แฟ้มผลงานโครงการเรียนรู้ (Project Portfolio)

การจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมหนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ สามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้ สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้ และมีความภาคภูมิใจในตนเอง) ขอให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแฟ้มโครงการเรียนรู้ในประเด็นต่อไปนี้

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13. รูปแบบแฟ้มโครงการเรียนรู้ ควรจะมีรูปแบบใด					
13.1 แฟ้มเอกสาร.....
13.2 แฟ้มอิเล็กทรอนิกส์.....
13.3 ให้อิสระนักเทคโนโลยี ในการเลือกทำ.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. ผลงานจากการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ควรเก็บรวบรวมในแฟ้มโครงการเรียนรู้ คือ					
14.1 สรุปรายงานการฝึกอบรม / ประชุม / สัมมนาที่ได้เข้าร่วม.....
14.2 ชิ้นงานที่พัฒนาขึ้นมาใหม่.....
14.3 สรุปรายงานการศึกษาดูงานที่ได้เข้าร่วม.....
14.4 วุฒิปัตร์จากการได้รับรางวัลเกียรติยศ.....
14.5 รายงานการประเมินผลการเป็นวิทยากร.....
14.6 ผลงานวิจัย.....
14.7 รายงานสรุปผลการดำเนินงานในโครงการ หรืองานในหน้าที่รับผิดชอบ.....
14.8 สำเนาหน้าปกหนังสือที่นักเทคโนโลยีฯ ได้แปลหรือเขียนขึ้น.....
14.9 สำเนาบทความทางวิชาการที่นักเทคโนโลยีฯ ได้เขียนขึ้น.....
15. หน่วยงานควรกำหนดให้ประเมินแฟ้มผลงานวิชาชีพเมื่อใด					
15.1 ทุกภาคการศึกษา.....
15.2 ทุกปีงบประมาณ.....

บทบาทหัวหน้างาน

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บทบาทการมอบหมายงาน					
16. เทคนิคการมอบหมายงานเพื่อกระตุ้นให้นักเทคโนโลยีฯ เกิดการนำตนเองในการเรียนรู้ขณะทำงาน คือ					
16.1 มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความสนใจของแต่ละคน.....
16.2 มอบหมายงานที่เป็นภารกิจโดยตรงของบุคคลนั้น.....
16.3 มอบหมายงานที่เพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น.....
16.4 มอบหมายงานโดยกำหนดมาตรฐานของงานให้นักเทคโนโลยีฯ รับผิดชอบ.....
16.5 มอบหมายงานให้นักเทคโนโลยีฯ ทำเป็นคณะหรือเป็นทีม.....
16.6 มอบหมายงานยากสำหรับนักเทคโนโลยีฯ ที่ชอบความท้าทาย.....
16.7 มอบหมายให้รับผิดชอบงานแทนหัวหน้างานเมื่อมีโอกาส.....
16.8 มอบหมายงานที่สำคัญเมื่อนักเทคโนโลยีฯ ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา.....
16.9 มอบหมายให้นักเทคโนโลยีฯ เข้าร่วมโครงการพิเศษ เช่น ร่วมในคณะวิจัย มอบหมายให้เขียนบทความ เป็นต้น.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16.10 ให้นักเทคโนโลยีฯมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
16.11 มอบให้สร้างสรรค์งานใหม่ที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน.....
16.12 มอบหมายงานจากความสมัครใจหรือชั้นอาสา.....
16.13 มอบหมายงานพร้อมสนับสนุนด้านงบประมาณ.....
16.14 ให้อิสระในการเลือกวิธีทำงานและความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่.....
16.15 ถ้ามอบหมายงานใหม่และยากนักเทคโนโลยีฯควรมีที่เลี้ยงในระยะแรก.....
16.16 หลังมอบหมายงานกำหนดให้รายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ.....
บทบาทผู้ให้คำปรึกษา					
17. <u>ลักษณะผู้ให้คำปรึกษา</u> ด้านการนำตนเองในการเรียนรู้ที่ดี คือ					
17.1 เป็นกันเองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง.....
17.2 เต็มใจให้ความช่วยเหลือ และถ่ายทอดความรู้.....
17.3 ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง.....
17.4 มีความรู้กว้างขวางในขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ.....
17.5 ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง.....
17.6 มีความพร้อมเรื่องเวลาในการให้คำปรึกษา.....
17.7 มีทักษะการให้คำปรึกษา (เป็นผู้ฟังที่ดี รู้จักใช้คำถามรู้จักตีความอย่างมีศิลปะ)
17.8 สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมได้.....
17.9 เปิดเผยและโปร่งใสในการทำงาน.....
11.10 สามารถให้คำแนะนำที่ปฏิบัติได้.....
11.12 มีทักษะ-ความรู้เกี่ยวกับการนำตนเองในการเรียนรู้.....
18. <u>บทบาทของการให้คำปรึกษา</u> ที่จะผลักดันให้นักเทคโนโลยีฯ สามารถนำตนเองได้					
ประสบผลสำเร็จ หัวหน้างานต้องแสดงบทบาทดังต่อไปนี้					
18.1 กระตุ้นให้นักเทคโนโลยีฯ มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ โดยชี้ให้เห็นว่าวิทยาการมีพัฒนาการ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อเป็นผู้ใฝ่รู้.....
18.2 แนะนำขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....
18.3 แทรกแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในขณะที่ให้คำปรึกษาหรือสอนงาน.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18.4 แนะนำให้นักเทคโนโลยี เห็นข้อดีข้อจำกัดของตนเอง.....
18.5 แนะนำวิธีการวางแผนการเรียนรู้.....
18.6 แนะนำรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละคน.....
18.7 แนะนำแหล่งข้อมูลสำหรับศึกษาค้นคว้า.....
18.8 แนะนำผู้รู้ท่านอื่นที่นักเทคโนโลยี สามารถขอความช่วยเหลือได้.....
18.9 แนะนำหนังสือให้อ่าน พร้อมติดตามผลและอธิบายเพิ่มเติม.....
18.10 ให้คำแนะนำบริหารจัดการเรื่องเวลา.....
18.11 กระตุ้นการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยสอบถามความคืบหน้าเป็นระยะๆ..
18.12 แนะนำวิธีประเมินผลการเรียนรู้.....
18.13 แนะนำวิธีการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน หรือเผยแพร่แก่ผู้อื่น
บทบาทการเสริมแรง					
19 วิธีการที่หัวหน้างานใช้เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นให้นักเทคโนโลยี นำตนเองในการเรียนรู้จนประสบความสำเร็จ คือ					
19.1 มอบหมายงานที่เกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่
19.2 นำผลงานเผยแพร่ต่อสาธารณะ.....
19.3 ให้คำชมเชยในหมู่เพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดี.....
19.4 เลื่อนตำแหน่งปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น.....
19.5 มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้รับผิดชอบ.....
19.6 ให้สิทธิในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ.....
19.7 ประกาศเกียรติคุณ ให้วุฒิมัธยมในโอกาสพิเศษ.....
19.8 สอบถามความก้าวหน้า ติดตามผลอย่างกัลยาณมิตร.....
19.9 มอบรางวัล ของขวัญ เงินค่าตอบแทน.....
19.10 มอบความดีความชอบประจำปี.....
19.11 เพิ่มสวัสดิการการทำงาน.....
19.12 จัดกิจกรรมแข่งขันทักษะด้านเทคโนโลยี.....
19.13 จัดโครงการหรือสร้างงานที่นักเทคโนโลยีต้องใช้องค์ความรู้สมัยใหม่อยู่เสมอ.

การประเมินผลการฝึกอบรม

ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ความสามารถของนักเทคโนโลยี ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจนประสบความสำเร็จ อันประกอบด้วย 1.เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ 2.สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้ 3.สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเรียนรู้ 4.สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้ 5.สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้ และ 6.มีความภาคภูมิใจในตนเอง

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20.วิธีการประเมินผลว่านักเทคโนโลยี ได้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
20.1 หัวหน้างานสังเกตจากการร่วมปฏิบัติงานประจำวัน.....
20.2 พิจารณาจากแฟ้มผลงานวิชาชีพเทคโนโลยีการศึกษา.....
20.3 พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของโครงการ "พัฒนาตน พัฒนางาน" ที่นักเทคโนโลยีนำเสนอ.....
20.4 พิจารณาจากผลของการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน.....
สัญญาณที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่านักเทคโนโลยี เป็นผู้ที่มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ					
1) นักเทคโนโลยี สามารถแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง.....
2) นักเทคโนโลยี จะนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน.....
3) นักเทคโนโลยี จะสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้.....
4) นักเทคโนโลยี ทุกคนก้าวหน้าในอาชีพ.....
5) บรรยากาศการพูดคุยทางวิชาการระหว่างนักเทคโนโลยี จะสูงขึ้น.....
6) การส่งนักเทคโนโลยี ไปฝึกอบรมภายนอกจะลดบทบาทความจำเป็นลง.....
7) หน่วยงานจะกลายเป็นแหล่งข้อมูลวิชาการ ได้รับการยอมรับในวงวิชาชีพ.....
8) หน่วยงานจะสร้างผลงานปรากฏอย่างต่อเนื่อง.....
9) สภาพปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเป็นประจำในหน่วยงานจะลดลง เช่น งานค้างคั่ง.....
10) หน่วยงานจะพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

เกณฑ์การสังเกตทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning Skill)

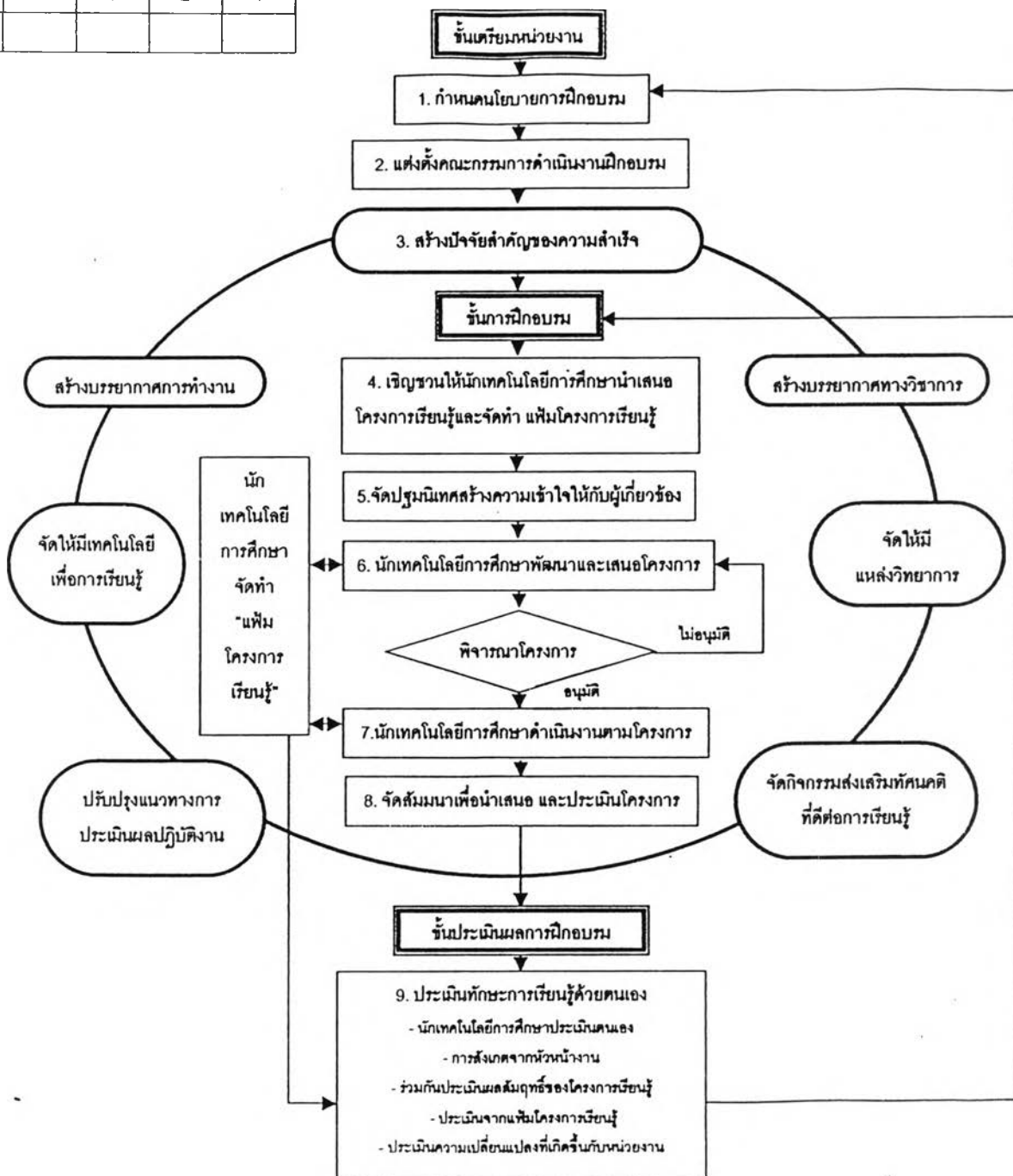
รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21. พฤติกรรมที่แสดงออกของนักเทคโนโลยี ที่มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ เต็มใจร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้					
21.1 เริ่มพูดถึงความต้องการในการเรียนรู้เพราะเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้.....
21.2 รับผิดชอบต่อตนเอง.....
21.3 ร่วมกิจกรรมทั้งในและนอกหน่วยงานเป็นอย่างดี.....
21.4 เรียนรู้ได้โดยไม่ต้องอยู่ใต้การควบคุม.....
21.5 พร้อมที่จะจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้.....
<u>สามารถวิเคราะห์ความต้องการของตนเองในการเรียนรู้</u>					
21.6 รู้ระดับความสำคัญของงาน.....
21.7 รู้ว่างานที่ทำยากหรือง่ายสำหรับตนเอง.....
21.8 รู้จักแหล่งข้อมูลที่ต้องการและใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลนั้นได้.....
21.9 จัดสรรเวลาการทำงานเหมาะสม.....
<u>สามารถกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการเรียนรู้</u>					
21.10 กำหนดเป้าหมายย่อยเพื่อบรรลุเป้าหมายหลัก.....
21.11 รู้ว่าการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยความสามารถและแหล่ง ข้อมูลอะไร.....
<u>สามารถประเมินตนเองในการเรียนรู้</u>					
21.12 รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง.....
21.13 รู้ว่าตนเองชอบหรือไม่ชอบอะไร.....
21.14 เลือกสิ่งที่จะทำตามความสามารถและความชอบ.....
21.15 ตั้งมาตรฐานที่เหมาะสมเพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเอง.....
21.16 เลือกเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินตนเองในการเรียนรู้ได้.....
<u>สามารถแก้ปัญหาในการเรียนรู้</u>					
21.17 ยอมรับว่ามีปัญหา.....
21.18 คิดถึงวิธีแก้ปัญหาได้หลายวิธี.....
21.19 เลือกวิธีแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับตนเองและสถานการณ์.....
21.20 รู้แหล่งขอความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา.....

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มีความภาคภูมิใจในตนเอง					
21.21 มีจุดเด่นที่ตัวเองรับรู้และสังคมยอมรับ.....
21.22 เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง และกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม.....
21.23 มีความวิตกกังวลน้อย.....
21.24 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น.....
21.25 ทำงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ.....
21.26 ได้พัฒนาตนเองขึ้นเรื่อยๆ ตามมาตรฐานที่ตัวเองตั้งขึ้น.....
22. การดำเนินงานฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควร ดำเนินการจนเท่าใดจึงกำหนดให้มีการประเมินผล					
22.1 หนึ่งภาคการศึกษา.....
22.3 หนึ่งปีงบประมาณ.....

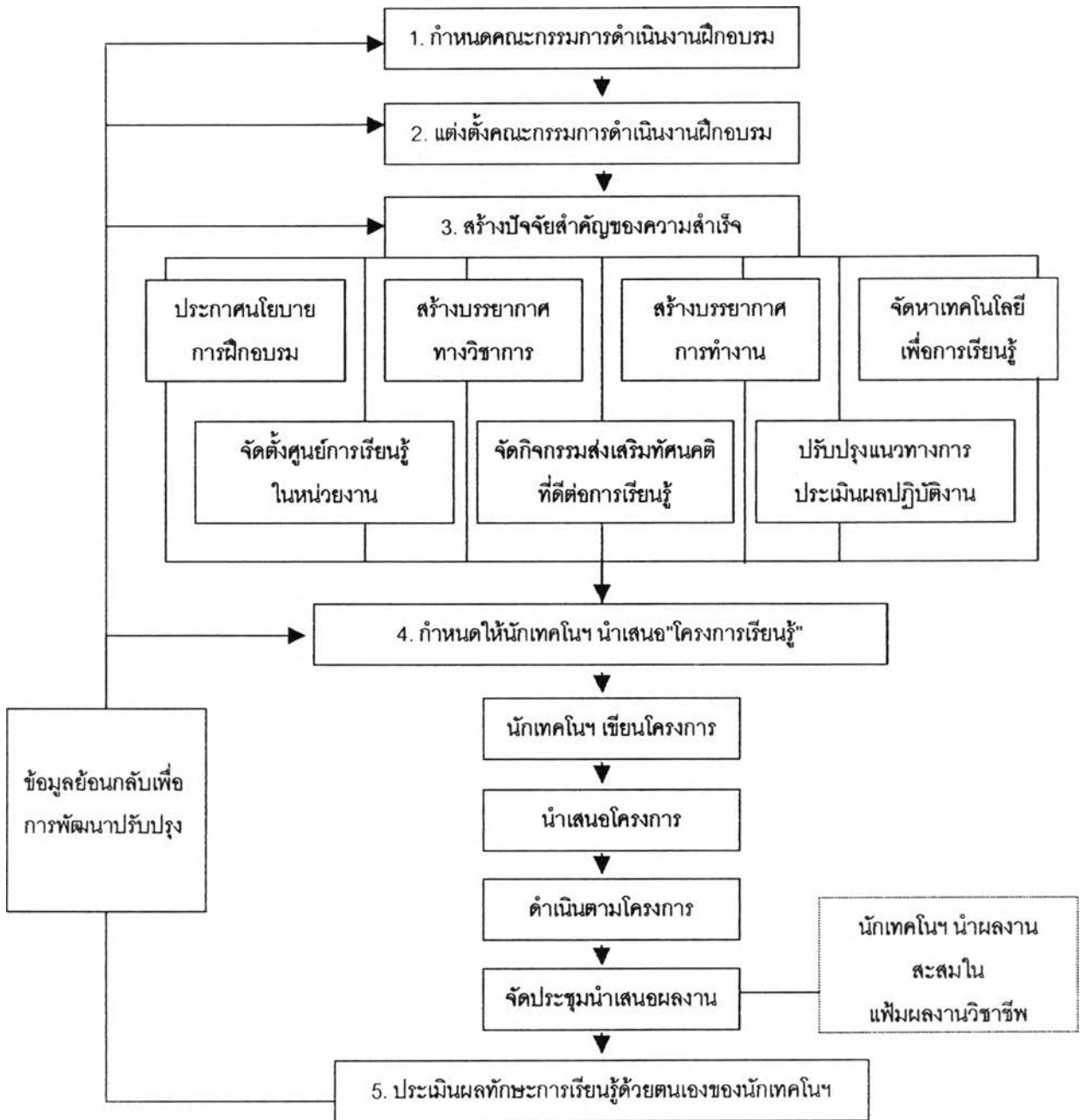
ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

รูปแบบที่ 1

ระดับความคิดเห็น				
5	4	3	2	1



รูปแบบที่ 2



รูปแบบที่ 2

ระดับความคิดเห็น				
5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

แบบประเมินต้นแบบชิ้นงานวิจัย

คำชี้แจง

1. แบบประเมินชุดนี้เป็นแบบประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรับรองรูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ต้นแบบชิ้นงานวิจัยนี้ เรียกว่า "รูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา" ผู้วิจัยใคร่ขอให้ท่านพิจารณารับรองรูปแบบ ก่อนที่จะนำเสนอรูปแบบสำหรับการวิจัยครั้งนี้ต่อไป
2. แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดของต้นแบบชิ้นงานวิจัย
 - ส่วนที่ 2 ข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. ระดับคะแนนที่กำหนดในแบบประเมิน มีความหมายดังนี้
 - 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
 - 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับ มาก
 - 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
 - 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับ น้อย
 - 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 เมื่อท่านได้พิจารณารูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาแล้วท่านมีความคิดเห็นประการใด โปรดเขียน ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ตอนที่ 1 บทนำ					
1.1 หลักการและเหตุผล.....
1.2 ความสำคัญของรูปแบบ.....
1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพ ความต้องการและปัญหาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา.....
ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมในงาน					
2.1) รายละเอียดขององค์ประกอบการฝึกอบรมในงาน					
นโยบายการฝึกอบรม.....
คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม.....
กิจกรรมการฝึกอบรม.....
นักเทคโนโลยีการศึกษา.....
หัวหน้างาน.....
บรรยากาศทางวิชาการ.....
บรรยากาศการทำงาน.....
แหล่งวิทยาการ.....
เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้.....
การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....
ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา
รูปแบบย่อย : บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาและหัวหน้างาน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.2) รายละเอียดขั้นตอนการฝึกอบรม					
ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายการฝึกอบรม.....					
ขั้นที่ 2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม.....					
ขั้นที่ 3 สร้างปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ.....					
ขั้นที่ 4 เชิญชวนให้นักเทคโนโลยีฯ นำเสนอ "โครงการเรียนรู้" และ จัดทำ "แฟ้มโครงการเรียนรู้".....					
ขั้นที่ 5 จัดปฐมนิเทศสร้างความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง.....					
ขั้นที่ 6 นักเทคโนโลยีฯ พัฒนาและเสนอโครงการ.....					
ขั้นที่ 7 นักเทคโนโลยีฯ ดำเนินงานตามโครงการพร้อมนำผลงานสะสมในแฟ้ม โครงการเรียนรู้.....					
ขั้นที่ 8 จัดสัมมนาเพื่อนำเสนอและประเมินโครงการ.....					
ขั้นที่ 9 ประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....					
ตอนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้					
3.1 เงื่อนไขการนำไปใช้.....					
3.2 วิธีการนำไปใช้.....					
3.3 การประเมินผลรูปแบบ.....					

ส่วนที่ 3 เมื่อท่านได้ศึกษารายละเอียดของรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาจนครบถ้วนแล้ว โดยภาพรวมท่านเห็นว่า

- ดีมาก
 ดี
 พอใช้
 ต้องปรับปรุง

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเสนอ.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)

ภาคผนวก ง

ตารางวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Knowles 1975		สร้าง บรรยากาศ การเรียนรู้	วางแผนร่วม กัน	ศึกษาความ ต้องการ	กำหนดวัตถุประสงค์	ออกแบบวิธี การเรียนรู้		ดำเนินการ	ประเมินผล		
Treffinger 1995	ประเมินพฤติ กรรมก่อนการ เรียน				กำหนดวัตถุประสงค์	กำหนดขั้นการ เรียนการสอน		นำขั้นการเรียน การสอนไปใช้	ประเมินผล		
Knowles 1976				วิเคราะห์ความ ต้องการ	กำหนดจุดมุ่ง หมาย	วางแผนการ เรียน	การหาแหล่ง วิทยาการ		ประเมินผล		
Thomson 1992		สร้าง บรรยากาศ การเรียนรู้		วินิจฉัยความ ต้องการของผู้ เรียน	กำหนดวัตถุประสงค์			เลือกใช้ยุทธวิธี การเรียนรู้	ประเมินผล		
Whitehead								1.รับรู้สิ่งแปลก ใหม่ 2.ตรึงตรอง ครุ่นคิด 3.ซาบซึ้งสร้าง สรรค์			
Garlaer, Ely	ประเมินพฤติ กรรมเบื้องต้น			กำหนดเนื้อหา	กำหนดวัตถุประสงค์	กำหนด กลยุทธ์		ปฏิบัติตามกล ยุทธ์	ประเมินผล	วิเคราะห์ข้อ มูลย้อนกลับ	

Glasser	ประเมินก่อน สอน				กำหนดวัตถุประสงค์			จัดกระบวนการ เรียนการสอน	ประเมินผล	ข้อมูลป้อน กลับ	
สมบัติ 2541				กำหนดความต้องการ	กำหนดจุดมุ่ง หมาย		หาแหล่งวิทยา การ	เลือกวิธีเรียน และกิจกรรม	ประเมินผล		
สุรกุล เจนอบรม 2532				ทำความเข้าใจ ตนเอง	กำหนดโครงการที่จะเรียน		สร้างห้องสมุด ตนเอง	เลือกเรียนสิ่งที่ สนใจ			
				ทำบันทึกสวน ตัว			หาแหล่งข้อมูล ในชุมชน	เรียนรู้จาก การปฏิบัติ			
							หาเพื่อนร่วม เรียน				
โกวิท ประवालพฤกษ์ 2541				ตระหนักใน ปัญหาและ ความจำเป็น		วิเคราะห์ วิจารณ์		ลงมือปฏิบัติ	ประเมินผล	ปรับปรุงอยู่ เสมอ	ชื่อชมในผล งาน
						สร้างทางเลือก					
						เลือกทางเลือก					
						กำหนดชั้น ตอนงาน					
สุทธิรัตน์ รุจิเกียรติกำจร 2541				กำหนดความ ต้องการ	กำหนดเป้า หมายการ เรียน			เลือกกิจกรรม	ประเมิน ด้วยตนเอง		
								ปฏิสัมพันธ์			

สุกัญญา นิมานันท์ 2536			วิเคราะห์ความ ต้องการ	กำหนดวัตถุประสงค์	กำหนดแหล่งเรียนรู้		ดำเนินการ เรียนตามโครง การ	ประเมินผล การเรียน		
					กำหนดข้อมูล					
					กำหนดตัวปงชี้					
สรุป	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้		ประเมินตนเอง และวิเคราะห์ ความต้องการ จำเป็นในการ เรียนรู้	ตั้งเป้าหมาย การเรียนรู้	วางแผนการ เรียนรู้	แสวงหาแหล่ง วิทยาการ	ดำเนินการ เรียน	ประเมินผลการเรียนรู้และวิเคราะห์ข้อมูลป้อน กลับเพื่อปรับปรุงการเรียน		

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Colin Griffin (1983)	สัญญาการเรียนรู้	โครงการเรียนรู้	บทเรียนสำเร็จรูป	non-traditional ฝึกอบรม	การเรียนรู้จากประสบการณ์						
David Bound (1982)	สัญญาการเรียนรู้	วางแผนการทำงานโดยผู้เรียน						การทำงานตัวต่อตัว	เรียนแบบร่วมมือกันประเมิน	ระบบสนับสนุนจากเพื่อน	
Lindsay Miller (1993)			ระบบเปิด			ตลาดสรรพสินค้า	ระบบปิด				คอมพิวเตอร์
สุทธิรัตน์ รุจิเกียรติกำจร (2536)	สัญญาการเรียนรู้		บทเรียนแบบโปรแกรม								คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
			บทเรียนแบบ PSI								
สรุป	สัญญาการเรียนรู้	โครงการเรียนรู้	บทเรียนสำเร็จรูป	ฝึกอบรม	เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	ดูงานทัศนศึกษา	เรียนในสถานศึกษา	การเรียนแบบร่วมมือ			คอมพิวเตอร์

กระบวนการฝึกอบรมในงาน

दन्य तेहनपुड 2537	ฝ่ายบริหารรับ รองการฝึก อบรม	พิจารณาผู้เกี่ยวข้อง ห้อง	จัดทำทักษะที่ต้อง พัฒนา	กำหนด โปรแกรมการฝึก	กำหนดที่เลี้ยง	จัดทำคู่มือ	จัดทำระบบการรายงานผลงาน			
การฝึกปฏิบัติ ในงานจริง Gary R sisson	เตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกหัดพนักงาน			เปิดชั้นเรียน	นำเสนอเนื้อหาสาระ	ฝึกทักษะและประเมินผล การฝึกอบรม	ทบทวนสาระสำคัญ			
การสอนงาน อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง 2544	ขั้นเตรียมความพร้อม				ขั้นสอน					
	กำหนด เวลา	เครื่องมือ วัสดุ	เครื่องอำนวยความสะดวก	สถานที่	เตรียมตัวผู้เรียน	สอนการปฏิบัติงาน	ฝึกฝน	ติดตามผล		
การสอนแนะ เพิ่ม กอบมณี และคณะ 2542	การเตรียมการ					ขั้นสอน				
	กำหนด เป้า หมาย	กำหนด ขั้นตอน	กำหนด กิจกรรม	กำหนด แผนการ สอน	ข้อสอน	สร้างบรรยากาศ	เสนอเนื้อหา	ปฏิบัติ	วิพากษ์วิจารณ์	ติดตามผล
การให้คำ ปรึกษา วนิดา ชูวงษ์ และคณะ 2542	กำหนด เป็น นโยบาย	จัดทำ แผนโครง การ	ประชา สัมพันธ์ รับสมัคร	ตั้งคณะ กรรมการ	เสนอรายชื่อ Mentor Mentee	ชี้แจงโครงการ	ฝึกอบรมและ พัฒนา Mentor	Mentor และ Mentreeเริ่ม กระบวนการ Mentoring	ติดตามประเมินผลโครงการ	
การสอนงาน	ขั้นเตรียมความพร้อม				ขั้นสอน				การสอนงาน	

ขอบเขต การวิจัย	แนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุน
บทบาทของหัวหน้างาน แหล่งวิทยาการ (Resources) แหล่งวิทยาการ	<p>1. Rylatt&Lohan,1995 ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ทักษะและความเชื่อมั่นของผู้สอน -โอกาสในการเข้าถึงแหล่งวิทยาการ ผู้เรียนจะต้องมีแหล่งวิทยาการ ที่สามารถช่วยในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จได้ เช่น ชุมชน สถาบัน ห้องสมุด ซีดี-รอม อินเทอร์เน็ต
แหล่งวิทยาการ	<p>2. Rymell&Newsom (1981) องค์กรควรจะพัฒนาหรือขยายแหล่งวิทยาการที่มีอยู่เพื่อพนักงาน และฝึกอบรมพนักงานของผู้อำนวยความสะดวก เพื่อคอยช่วยเหลือในเรื่องของสารสนเทศ อุปกรณ์ต่างๆ และให้บริการแก่ผู้เรียน</p>
แหล่งวิทยาการ	<p>3. Candy(1991) และ Durr et al (1996) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น แหล่งวิทยาการ หรือ แหล่งทรัพยากร (Resources) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งกระทำได้โดย การจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง</p>
แหล่งวิทยาการ	<p>4. Gulielmino&Gulielmino (1988) ได้เสนอว่า องค์กรควรจัดเตรียมทรัพยากรเหล่านี้ไว้สำหรับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของพนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต -มีการรวบรวมชื่อเรื่อง (topic) ของโสตทัศนูปกรณ์ที่เป็นประโยชน์ เช่น วีดีโอ เพื่อให้พนักงานเปิดหาเรื่องที่น่าสนใจ -การมีหนังสือมีประโยชน์ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และโปรแกรมซอฟต์แวร์ที่เป็นประโยชน์ เช่น โปรแกรม Computer Base Training -มีแฟ้มข้อมูลกลางที่บรรจุรายชื่อสถาบันฝึกอบรม หรือหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์
คณะกรรมการ แหล่งวิทยาการ	<ul style="list-style-type: none"> -มีหน่วยงานรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา -จัดสภาพแวดล้อมขององค์กรที่จะอำนวยความสะดวก เช่น องค์กรมีห้องอ่านหนังสือ ห้องสำหรับดูวีดีโอ ห้องสำหรับฟังเทป และควรมีการจัดห้องประชุมสัมมนาขนาดเล็กไว้หลายห้อง
กิจกรรมการฝึก อบรม แหล่งวิทยาการ	<p>5. Candy (1991) กล่าวว่า สำหรับการพัฒนาขีดความสามารถของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองพบว่า มีกิจกรรมหลากหลายที่จะส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างน้อยควรจะมี 3 มิติ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ขีดความสามารถ (Competency) เช่น ทักษะการเลือกรับสารสนเทศ การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลา
กิจกรรมการฝึก อบรม	<ul style="list-style-type: none"> -แหล่งวิทยาการ (Resources) -ความชอบธรรม (Rights) คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน คือ ขอบเขตที่เป็นข้อจำกัดความสามารถของบุคคลที่ต้องนำตนเองในการเรียนรู้
นโยบายการฝึก อบรม	<p>6. Gulielmino&Gulielmino (1994) ได้เสนอกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ อาจกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรเพื่อเป็นที่ทราบทั่วกัน หรือมีการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจน เช่น จัดหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ทุกระดับก่อนที่จะเริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังควรมีการอธิบายวิธีการให้ทรัพยากรการเรียนรู้ต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้

<p>การประชาสัมพันธ์ แหล่งวิทยากร</p> <p>เทคโนโลยี (การสื่อสาร)</p> <p>นโยบายการฝึก อบรม</p>	<p>-การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร (Internal Promotion) จัดให้มีการเข้าเดือนให้พนักงานในองค์กร ทราบว่า องค์กรได้มีการจัดสรรสื่อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ โดยอาจมีการจัดประชาสัมพันธ์บ่อยๆ ผ่านทาง โปสเตอร์หรือสารสัมพันธ์ภายในองค์กร (Newsletter)</p> <p>-สนับสนุนให้มีการเข้าถึง (Access) และ download สารสนเทศได้อย่างกว้างขวางและสะดวก เช่น เป็นสมาชิกอินเทอร์เน็ต</p> <p>-พยายามเชื่อมโยงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับระเบียบต่างๆ ขององค์กร เช่น มีการกำหนดว่า ให้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน</p>
<p>แหล่งวิทยากร</p> <p>แหล่งวิทยากร</p> <p>นโยบายการฝึก อบรม</p>	<p>7. ธนาคารไทยพาณิชย์ (วรนาถ แสงจันทร์,2540) ได้นำเทคโนโลยีมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การ ส่งพื้นฐานความรู้ (Knowledge-Based) ของสำนักงานใหญ่ ผ่านสื่อ วีดีโอเทป ซีดี-รอม ส่งไปให้แก่แต่ละ สาขา มีการนำอินเทอร์เน็ตมาใช้</p> <p>มุมมองการเรียนรู้เปลี่ยนไป โดยทางธนาคารไทยพาณิชย์ ได้พยายามเปลี่ยนมติดการเรียนรู้จากการ ฝึกอบรมในห้องเรียน เป็นการสร้างเครื่องมือรูปแบบใหม่ ซึ่งอาจเป็นซีดี-รอม หรือ ดิสเก็ตต์ เป็น โปรแกรมถามตอบที่ทางธนาคารคิดและสร้างคำถามขึ้นมาเอง สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งที่บ้านและที่ ทำงาน ทั้งที่อยู่ใกล้และไกล เป็น open learning ไม่ใช่การมอบหมายให้เรียนรู้(Assignment) ถ้า พนักงานต้องการความก้าวหน้าก็สามารถสอบในข้อสอบที่มีอยู่</p> <p>ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สามารถวิเคราะห์ถึง ปัจจัยที่ทางธนาคารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ดังต่อไปนี้ (วรนาถ แสงจันทร์,2540)</p> <p>-วิสัยทัศน์ (Vision) ประกาศที่จะนำธนาคารไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้นโยบาย พันธกิจ กลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ต้องรองรับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุกระดับได้รับโอกาสใน การเรียนรู้ มีผลผลักดันให้พนักงานทุกระดับมีความกระตือรือร้นและดำเนินกิจกรรมต่างๆ</p> <p>-บรรยากาศในองค์กร มีศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center)</p>
<p>แหล่งวิทยากร</p> <p>แหล่งวิทยากร</p> <p>แหล่งวิทยากร</p> <p>การสื่อสาร</p> <p>แหล่งวิทยากร</p>	<p>-แหล่งวิทยากร (Resources) มีห้องสมุด วีดีโอเทป Intranet</p> <p>8. ดาเวรต์น์ ศรีวงษ์ดล (2540) กล่าวว่า การปรับระบบการเรียนรู้ของคนในสังคมให้เป็นระบบการ เรียนรู้ตลอดชีวิต จึงควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ</p> <p>-องค์ประกอบด้านฮาร์ดแวร์(hardware) เช่น ระบบคมนาคมสื่อสาร ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบห้อง สมุด ส่งเสริมให้มีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา หนังสือ วีดีทัศน์ เทป</p> <p>-ด้านซอฟต์แวร์ (software) ตัวข้อมูล ข่าวสาร เนื้อหาสาระวิชาการ เอกสาร โปรแกรม คอมพิวเตอร์</p>
<p>นักเทคโนโลยีการ ศึกษา</p> <p>กิจกรรมการฝึก อบรม</p>	<p>-และด้านสังคม (peopleware) คือต้องสร้างทัศนคติของคนให้รักที่จะเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศทางวิชาการ และชุมชนวิชาการในสถานศึกษา การสัมมนาทางวิชาการ กำหนดให้สถานวิทย์ และโทรทัศน์ จัดรายการการศึกษาแก่ประชาชน ให้สถานศึกษายอมรับผลการเรียนรู้ที่เกิดจากนอกระบบ หรือการเรียนรู้โดยตนเอง โดยจัดมาตรฐานการทดสอบที่เหมาะสม ส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มเติม ให้ทุก คนมีโอกาสเท่าเทียมกัน</p>
<p>นักเทคโนโลยีการ ศึกษา</p>	<p>9. แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง Carl Rogers, Abraham H., Maslow, Jerome H. Bruner (อ้างถึงใน สุขุมาศ ทองใส 2536)</p> <p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p>

<p>กิจกรรม บรรยากาศ</p> <p>บรรยากาศ</p>	<p>-การยอมรับตนเอง (self acceptance) มีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง</p> <p>-แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation)</p> <p>-การวางแผน (หาความจำเป็นของการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งความรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง การประเมินการเรียนรู้ของตนเอง)</p> <p>-ความพร้อม (สุขภาพ ทักษะพื้นฐาน)</p> <p>-บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ควรมีลักษณะอบอุ่น มีความรัก สนใจ และยอมรับในตัวของผู้เรียน คอยดูแลการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน</p> <p>10 Comb (1976 อ้างถึงใน North Central Regional Educational Laboratory 2001) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่มีประสิทธิภาพว่า บรรยากาศควรจะเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้</p>
<p>กิจกรรมการฝึก อบรม</p> <p>หัวหน้างาน</p>	<p>11. กิตติยาดี บุญชื่อ (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการ (process) ดังนั้นการที่จะพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณสมบัติเป็นผู้ฝึกฝนในการเรียนรู้ จึงจำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรเรียนรู้วิธีการที่จะช่วยให้เขาสามารถเป็นผู้ที่จะแสวงหาความรู้ หรือเรียนรู้ด้วยวิธีการของตนเองได้ (learning how to learn)</p> <p>12. Smith (1982) การเรียนรู้วิธีเรียนรู้เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็น การเรียนรู้วิธีเรียนรู้นั้นเกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้และทักษะการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์การเรียนรู้ใดๆ ก็ตาม ถ้าต้องการมีทักษะการเรียนรู้ ซึ่ง Mumford (1988) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้วิธีเรียนรู้ว่าเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ช่วยเหลือบุคคลให้รู้ถึงขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ และอุปสรรคในการเรียนรู้ -การช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง -การช่วยเหลือบุคคลในการใช้วิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด -การช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจถึงโอกาสในการเรียนรู้ที่นอกเหนือการทำงาน
<p>นักเทคโนโลยีการศึกษา</p>	<p>13. การเรียนรู้วิธีเรียนรู้ มีแนวคิดที่เป็นองค์ประกอบย่อย 3 ประการคือ (Smith 1982)</p> <ul style="list-style-type: none"> -ความต้องการของผู้เรียน (learner needs) -รูปแบบการเรียนรู้ (learning style)
<p>กิจกรรมทางวิชาการ</p>	<p>-การฝึกอบรม (training) คือ การจัดกิจกรรม หรือการสอนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้</p>
<p>กิจกรรมการฝึก อบรม</p>	<p>14. วิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (action learning)</p> <p>กรอบแนวคิดพื้นฐานเรื่อง action learning มีลักษณะดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ -เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น -เป็นการเรียนรู้โดยให้ผู้ร่วมงานวิจารณ์และแนะนำ -เป็นการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ -เป็นการเรียนรู้โดยการทบทวนร่วมกับผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ได้นำไปปฏิบัติว่าได้รับความรู้จากการเรียนรู้ <p>ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่</p>
<p>กิจกรรมการฝึก อบรม</p>	<p>15. บัณฑิต เพ็ชรประพันธ์กุล (2540) กล่าวว่า การได้ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือนๆ กัน หรือร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะได้เกิดการเรียนรู้</p>

<p>แหล่งวิทยาการ การประเมินผล</p> <p>นโยบาย, การ ประเมินผล</p> <p>โครงสร้าง เทคโนโลยี (การสื่อสาร)</p> <p>บรรยากาศในการ เรียนรู้</p>	<p>16. คุณลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>ระดับบุคคล</p> <p>-พนักงานทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีแหล่งทรัพยากรและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่พร้อมเพียงเพื่อสมาชิกทุกระดับ มีแนวทางที่เหมาะสม มีระบบย้อนกลับของข้อมูล พนักงานได้รับการ กระตุ้นให้รับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง</p> <p>ระดับองค์กร</p> <p>-มีแผนงานและการประเมินผล</p> <p>-มีโครงสร้างที่เหมาะสม โครงสร้างยืดหยุ่น เพื่อให้โอกาสแก่ทุกคนมีความก้าวหน้าในงาน</p> <p>-มีการให้ข่าวสารข้อมูล (information) โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นฐานข้อมูลภายใน องค์กร ช่วยให้ทุกคนเข้าใจทิศทางขององค์กร นำเทคโนโลยีเหมาะสมช่วยในกระบวนการเรียนรู้กับแต่ละ บุคคลและสถานการณ์</p> <p>-มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้</p>
<p>เทคโนโลยี</p>	<p>17. ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กรและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ</p> <p>การสร้างและถ่ายโอนความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ ความรู้จากการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคล การแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งนี้อาจใช้สิ่งต่างๆ เข้าช่วย การสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย ใช้บอร์ดข่าวสาร เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารระยะไกล และแลกเปลี่ยนข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ ในการสร้างระบบเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น</p>
<p>บรรยากาศ</p> <p>หัวหน้างาน</p> <p>แหล่งวิทยาการ</p> <p>เทคโนโลยี</p> <p>บรรยากาศ</p> <p>คณะกรรมการ</p> <p>กิจกรรม</p> <p>บรรยากาศ</p> <p>กิจกรรมส่งเสริม ทัศนคติที่ดี</p> <p>ต่อการเรียนรู้</p> <p>กิจกรรม</p> <p>นโยบายการฝึก อบรม,</p>	<p>18. สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ 2540 ได้เสนอวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ดังนี้</p> <p>ระดับองค์กร</p> <p>-สนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้</p> <p>-จัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดการเรียนรู้</p> <p>-แสวงหาแหล่งความรู้ต่างๆ (แหล่งบุคคลและวัสดุ)</p> <p>-เทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้</p> <p>-สัสดภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและวิชาการที่เอื้อต่อการเรียน</p> <p>-ตั้งหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง</p> <p>-หาวิธีการที่จะสอดแทรกกระบวนการเรียนรู้เข้ากับกระบวนการทำงาน</p> <p>-สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความสุขสนุกกับการทำงาน</p> <p>-มีข้อมูลข่าวสารกระตุ้นให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้</p> <p>ระดับบุคคล</p> <p>-มีการวางแผนการเรียนรู้</p> <p>-เรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้</p> <p>-มีลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>19. วิจิตร อวาทะกุล (2537) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนในองค์กรกลายเป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ เพราะคิดว่าผลตอบแทนจากการเรียนรู้ของตนคุ้มค่ากับการเสีย เวลาเรียน หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ แรงจูงใจของการเรียนรู้ที่พบในองค์กรมี ดังนี้</p>

หัวหน้างาน	<p>-การให้รางวัลเมื่อแก้ปัญหาได้</p> <p>-การมอบหมายงานที่สำคัญเมื่อผ่านการอบรม</p> <p>-การปรับเงินเดือนเมื่อสำเร็จการศึกษา</p>
กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติ	<p>20. กิตยวดี บุญชื่อ (2540) การที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น จะต้องหาวิธีการปลูกฝังทัศนคติให้รักที่จะเรียนรู้ เห็นว่าการเรียนรู้มีคุณค่าแก่ชีวิต สร้างแรงจูงใจให้คนต้องการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ โดยวิธีการหลากหลาย วิธีการหนึ่งคือ การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และสนุกกับการเรียนรู้</p> <p>21. สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้</p>
บทบาทหัวหน้างาน	<p>ระดับบุคคล</p> <p>-สร้างโอกาสและบรรยากาศให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถทำได้โดยใช้การเรียนรู้แบบ informal learning มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ ส่งเสริม cross-training ให้พนักงานมีความสามารถ และมีความรู้ในการทำงานที่หลากหลาย ขยายหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาทักษะในการทำงาน</p> <p>-การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</p>
กิจกรรมทางวิชาการ	<p>-มีการจัดทำ individual development plan โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน โดยที่จะสะท้อนผ่านการทำกิจกรรมและใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรมที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์</p>
การประเมินผลกิจกรรมเทคโนโลยี	<p>-ให้ผลตอบแทนโดยไม่จำเป็นจะต้องเป็นตัวเงินเสมอไป</p> <p>22. Senge 1990 กล่าวว่า นอกจากวัฒนธรรมของการเปิดกว้างแล้ว บรรยากาศขององค์กรก็ควรเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายใต้การอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น โดยผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีการจัดหาเวลาที่จะให้คนในองค์กรได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งจัดหาเวลาของผู้บริหารให้มีโอกาสร่วมเรียนรู้และเป็นผู้นำการเรียนรู้ในองค์กรด้วย</p>
กิจกรรมสร้างบรรยากาศ (จิตวิทยา)	<p>-ส่งเสริมให้มีการพูดคุยสนทนา การซักถาม เป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล และทีม</p> <p>-บรรยากาศในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่เปิดเผยม และจริงใจต่อกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน รวมถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่ในการที่จะแสดงความคิดเห็นการประชุม</p> <p>23. สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ 2540 ได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังนี้</p>
นโยบายการฝึกอบรม	<p>-มสธ. ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>-การพัฒนาบุคลากรนี้จัดแบ่งตามระยะเวลา 2 ประเภท คือ</p> <p>1. ระยะเวลาก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ เป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ เช่น การจัดปฐมนิเทศ ซึ่ง มสธ. ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ปีละ 1 ครั้ง</p> <p>2. ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่</p> <p>-การศึกษา</p> <p>-การฝึกอบรม</p> <p>ก. การฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ของ มสธ.</p> <p>ข. การส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>-การดูงาน</p>

<p>กิจกรรมทางวิชาการ</p> <p>แหล่งวิทยาการ</p> <p>แหล่งวิทยาการ</p> <p>แหล่งวิทยาการ</p>	<p>-การประชุมทางวิชาการ</p> <p>-การพัฒนาและส่งเสริมวิชาการ ส่งเสริมการแต่งตำรา วิจัยวิชาการ</p> <p>ปัจจัยที่เอื้อและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้</p> <p>ปัจจัยภายในระดับบุคคล</p> <p>-สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ มีโลกทัศน์ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปคิดปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มพูนโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้บุคคลได้รับการสนับสนุนในด้านการทำวิจัย</p> <p>-บุคลากรของ มสธ. สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย แหล่งความรู้ที่เป็นแหล่งบุคคล ได้แก่ คณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญประจำสาขาวิชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการได้มีโอกาสพบปะกับบุคคลเหล่านี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้น</p> <p>-การให้บริการห้องสมุด และสื่อการศึกษา โดยมีสำนักที่ให้บริการห้องสมุด และสื่อการศึกษาแก่บุคลากร โดยให้บริการทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโสตทัศน์</p> <p>-การให้บริการวิชาการผ่านสื่อวิทยุ กระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์</p> <p>-การใช้บริการ internet เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีที่สุด</p> <p>-ปัจจัยจูงใจ</p> <p>ก. ค่าตอบแทน</p> <p>ข. สวัสดิการต่างๆ</p>
<p>บรรยากาศ (กายภาพ) แหล่งวิทยาการ</p> <p>กิจกรรม นักเทคโนโลยีการศึกษา เทคโนโลยี จัดกิจกรรม บรรยากาศการทำงาน</p>	<p>-แหล่งความรู้ทางวิชาการ โดยมีการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุทยานการศึกษา มสธ. มีองค์ประกอบที่เอื้อต่อการที่บุคลากรจะพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง กล่าวคือ องค์ประกอบด้าน hardware ได้แก่ แหล่งข้อมูลเอกสารต่างๆ องค์ประกอบด้าน software ได้แก่ ตัวข้อมูล ข่าวสาร วิชาการ และองค์ประกอบด้าน peopleware ได้แก่บุคลากรที่มีความพร้อมในการเรียน สามารถที่จะวางแผนจัดการการเรียนรู้ของตนเองได้เป็นอย่างดี</p> <p>นอกจากนี้ มสธ. ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้พบปะพูดคุยสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การจัดประเพณีขึ้นปีใหม่ เป็นต้น</p> <p>ปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาทิเช่น ความพร้อมของบุคลากร ความพร้อมของเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยและเป็นแรงจูงใจ</p> <p>ทำให้ทุกคนได้ตื่นตัวและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้</p>
<p>แหล่งวิทยาการ</p> <p>กิจกรรมทางวิชาการ</p> <p>การประเมินผล</p>	<p>สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ 2540 ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ มสธ. ให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาในระดับบุคคล ระดับองค์กร และการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร</p> <p>การพัฒนาการเรียนรู้ในระดับบุคคล</p> <p>-ทักษะพื้นฐาน แนวคิดจัดหาสื่อมาคอยสนับสนุน</p> <p>-การส่งเสริมให้บุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร</p> <p>ก. การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ข. ควรมีการถ่ายโอนการเรียนรู้</p>

<p>การปฏิบัติงาน การเสริมแรง , บทบาทหัวหน้า งาน หัวหน้างาน(การ เสริมแรง) สร้างบรรยากาศ</p>	<p>-ให้แรงจูงใจแก่บุคลากร คือ การที่ผู้บริหารให้คำชมเชย และรับฟังงานที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขใจ เกิดความพึงพอใจ เป็นการกระตุ้นกำลังใจที่จะให้บุคลากรเกิดความอยากรู้ แสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ มากขึ้น</p> <p>-การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อการทำงานแต่ละคน</p> <p>-การให้มีโอกาสของความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน</p> <p>-การได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาโดยการได้รับคำปรึกษาหารือ</p> <p>-การสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน</p>
<p>คณะกรรมการ</p>	<p>การพัฒนาการเรียนรู้ในระดับองค์กร</p> <p>-มสธ. ควร มีหน่วยงานกลางที่จะทำหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง โดยมีการจัดการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งออกจากองค์กร</p>
<p>นโยบาย</p>	<p>-มสธ. ควร มีนโยบายที่เด่นชัดในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมาย จัดสรรงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความอยากรู้ที่จะเรียนรู้ เช่น</p>
<p>กิจกรรม</p>	<p>1. ให้บุคลากรส่งคำขวัญเข้าประกวด ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้เป็นสื่อช่วยกระตุ้นและสร้างความสนใจให้บุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกัน และยังเป็นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี เช่น "พัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ด้วยการเรียนรู้"</p>
<p>การเสริมแรง</p>	<p>2. ให้รางวัลการเรียนรู้แก่หน่วยงานดีเด่น</p>
<p>นโยบาย</p>	<p>3. จัดสรรเวลาให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน มสธ. ด้วยตนเอง</p>
<p>นโยบาย</p>	<p>4. ให้บุคลากรมีโอกาสโยกย้ายสลับหรือหมุนเวียนการทำงานในสายงานต่างๆ เพื่อจะได้มีโอกาสและเรียนรู้ระบบงาน</p>
<p>กิจกรรม</p>	<p>-เสนอข่างสารในเชิงกระตุ้น</p>
<p>แหล่งวิทยาการ</p>	<p>การที่จะทำให้นักบุคลากรเรียนด้วยการนำตนเองได้ นักทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่อำนวยความสะดวก โดยการให้ข้อมูลข่าวสารในเชิงกระตุ้นที่จะให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตใจที่ใฝ่รู้ ทั้งด้านการฟัง การดู การถามและการอ่าน เช่น</p>
<p>กิจกรรม</p>	<p>1. จัดเตรียมสื่อ</p> <p>2. กิจกรรม บุคคลบางคนจะเรียนรู้ได้ดีจากการเลียนแบบ จุดนี้ที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถคิดกิจกรรมต่างๆ ได้ เช่น การฉายภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ให้บุคคลที่สนใจได้ชมในช่วงเวลากลางวัน โดยเฉพาะวีดิทัศน์ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง การศึกษาชีวประวัติของบุคคล</p>
<p>บทบาทหัวหน้า ศูนย์ กิจกรรม</p>	<p>Rylatt&Lohan,1995 องค์กรต้องให้โอกาสหรือสร้างบรรยากาศ หรือกระบวนการที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมให้บุคคลเกิดการขึ้นนำตนเอง ดังนั้นต้องพิจารณาองค์ประกอบ</p> <p>1.การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้สอน</p> <p>2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>3.การพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>
	<p>วรนาถ แสงจันทร์ (2540) เสนอว่าหากต้องการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร ผู้สอนหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องสร้างสิ่งที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือบุคคลทั้งหลาย ด้วยการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้</p>

<p>บรรยากาศ นโยบาย,ความ ต้องการ</p> <p>การเสริมแรง</p> <p>การประเมิน</p> <p>กิจกรรม</p> <p>แหล่งวิทยาการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.กำหนดเวลาและสถานที่ที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 2.กำหนดว่าเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติคืออะไร 3.กำหนดว่าวิธีการอะไรที่จะใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม 4.การจัดการกับแรงจูงใจที่มีระดับมากและน้อย 5.วิธีที่จะประเมินความสำเร็จได้อย่างไร 6.กำหนดว่าทำอะไรเมื่อผู้เรียนไม่เข้าใจบางสิ่งบางอย่าง 7.กำหนดวิธีที่ผู้เรียนจะสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากร 8.กำหนดวิธีที่เขาจะสามารถรู้ว่า เมื่อใดควรจะสิ้นสุดหรือมีการเปลี่ยนแปลงโปรแกรม หรือเมื่อใดต้องเลือกเป้าหมายใหม่
<p>หัวหน้างาน</p> <p>กิจกรรมการฝึกอบรม</p> <p>นโยบาย ความต้องการจำเป็นขององค์กร</p> <p>นโยบาย การประเมินผล</p> <p>กิจกรรม, บทบาท หัวหน้างาน</p>	<p>Rylatt&Lohan,1995 กล่าวว่าการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง นั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ โดยสิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จมีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ทักษะและความเชื่อมั่นของผู้สอน 2.โอกาสในการเข้าถึงแหล่งวิทยาการ ผู้เรียนจะต้องมีแหล่งวิทยาการที่สามารถช่วยการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จได้ เช่น ชุมชน สถาบัน ห้องสมุดต่างๆ ส่งเสริมให้ผลิตแหล่งความรู้ด้วยตนเอง เช่น วีดีโอเขียนบทความ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ต เช่น Internet เป็นสิ่งที่สำคัญมากในยุคปัจจุบัน 3.รวบรวมแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ต้องมีการส่งเสริมให้ โครงการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-planned learning project) เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม รวมทั้งควรมีหัวข้อเกี่ยวกับแนวความคิดของการเรียนรู้ด้วยตนเองในโปรแกรมการฝึกอบรม 4.วัฒนธรรม และข้อผูกพันกับองค์กร 5.ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร(The bottom line) องค์กรต้องพิจารณาว่า องค์กรกำลังทำอะไร สิ่งที่จะทำให้องค์กรดำรงอยู่ต่อไปได้คืออะไร อะไรเป็นผลผลิตขององค์กร จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรคืออะไร และใช้เป็นข้อมูลในการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร 6.การเปรียบเทียบงบประมาณ 7.การประเมินผล การประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประเมินได้จากขีดความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ประเมินต้องไม่ค้ำใจว่า ผู้เรียนจะได้รับความรู้มาอย่างไรแต่จะต้องคำนึงถึงทักษะหรือขีดความสามารถที่เขามีอยู่ 8.การช่วยผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นจะช่วยเปลี่ยนแปลงความคิดด้านการเรียนรู้จากเดิมที่ว่า การเรียนรู้ต้องอาศัยการเข้าห้องเรียน นอกจากนั้นยังช่วยขยายความสามารถในการเรียนให้เพิ่มขึ้น โดยถ้าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ต่ำ ผู้เชี่ยวชาญก็จะต้องเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
<p>หน่วยงาน สนับสนุนการเรียนรู้</p>	<p>Durr et al.(1996) กล่าวว่า สำหรับพนักงานที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะต้องมีโอกาสในการพัฒนาและบริหารโครงการส่งเสริม การเรียนรู้ (learning project) ของตนเอง และองค์กรควรจะช่วยผู้เรียนในการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ การตัดสินใจถึงวิธี(How) และเมื่อไร(When) ที่จะเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ การรู้แหล่งวิทยาการ (Resources) ที่เหมาะสม ในการจะทำการสิ่งนี้องค์กรต้องเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการที่จะเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จ</p>
<p>หน่วยงาน สนับสนุนการเรียนรู้</p>	<p>การดำเนินการของธนาคารไทยพาณิชย์ อ้างถึงใน วรรณถ แสงจันทร์ (2540) ฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นฝ่ายที่มีการเปลี่ยนแปลงชื่อจากเดิม คือ ฝ่ายฝึกอบรมและมีการเปลี่ยน</p>

<p>ผู้ ความต้องการจำเป็นของพนักงาน</p>	<p>แปลงรูปแบบการบริหารงานดังต่อไปนี้ ฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้เป็นหน่วยงานกลางที่ต้องรับนโยบายการพัฒนาบุคลากรจากฝ่ายจัดการและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการหาความต้องการของพนักงานที่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการทำงาน จากนั้นฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้จะต้องกระจายภารกิจไปยังคณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อดูความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตรว่าหลักสูตรใดควรอบรมหรือพัฒนาปรับปรุง และดำเนินการจัดฝึกอบรมตามขั้นตอน โดยพนักงานฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้จะต้องติดต่อสถานที่ วิทยากร ผู้เข้าอบรม จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนรายงานประเมินผลการฝึกอบรมต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อ เป็นประโยชน์และแนวทางการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป</p>
<p>นโยบาย</p>	<p>นอกจากนี้ธนาคารยังประกาศว่า มีการนำปรัชญาการบริหารงานแนวองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่ไปกับการถ่ายทอด "ความรู้สู่คน" และนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรของธนาคารให้เป็น "สถาบันที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและอยู่อย่างมั่นคง" อันถือเป็นพันธกิจของของธนาคาร</p> <p>ปัจจัยที่เชื้อและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้</p> <p>การที่จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้น ธนาคารฯ จะเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนและจัดระบบการบริหารให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์พอสสุப்புปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ดังนี้</p>
<p>นโยบาย กิจกรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสรรหา (Recruitment) 2. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่เตรียมความพร้อมทักษะในตำแหน่งงาน 3. การกำกับดูแล (Supervision) เป็นระบบที่มีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ สอนงานและคอยกระตุ้นให้พนักงานใฝ่การเรียนรู้และรักษาความก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป
<p>นโยบาย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. การหมุนเวียนปรับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียน เกิดความรู้พื้นฐานในธุรกิจกว้างขึ้น เป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น
<p>สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. การสร้างบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ในการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ นั้น เช่น การคิดโปสเตอร์เพื่อประกาศว่า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้บริหาร ดร. โอฟาร์ ไชยประวัติ กรรมการผู้จัดการใหญ่ถ่ายทอดความคิดไปสู่พนักงาน โดยผ่านสื่อที่เป็นสารสัมพันธ์ "ไทยพาณิชย์เรียนรู้"
<p>แหล่งวิทยากร การให้ข้อมูลย้อนกลับ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. เทคโนโลยี (Technology) การนำเทคโนโลยีมาส่งเสริมการเรียนรู้ <p>สิ่งที่ทำได้ในขณะนี้คือ การส่งพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ของสำนักงานใหญ่ผ่านสื่อ วิดีโอเทป ซีดี-รอม ส่งไปให้แต่ละสาขา มีการนำ Intranet ซึ่งเป็นรูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลภายในองค์กร (ปัจจุบันสามารถใช้ Intranet เชื่อมโยงหลายในอาคารสำนักงานใหญ่ มีการสร้าง Honepage ของ Learning Center ที่จะให้ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวหนังสือ ภาพ เสียง สามารถรับฟังเสียงผู้บริหารพูดได้โดยตรง มีโปรแกรมที่สามารถ download จาก Intranet ได้ นอกจากจะเชื่อมโยง และกระจายความรู้ไปสู่สาขาทั่วประเทศแล้ว องค์กรยังต้องการให้เกิดการย้อนกลับของข้อมูล (feedback) เพื่อให้เกิดการตระหนักหรืออย่างรวดเร็ว</p>
<p>กิจกรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. ทีมสู่สาขา (Team to Branch) เป็นโปรแกรมหนึ่งที่จัดขึ้น เพื่อให้พนักงานจากสำนักงานใหญ่ไปกระตุ้นพนักงานสาขาให้เกิดการเรียนรู้



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว นุชจรี บุญเกต เกิดเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2521 สำเร็จการศึกษา
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อปี
การศึกษา 2544 และปีเดียวกันนี้ก็ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
โสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย