

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริม  
การรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

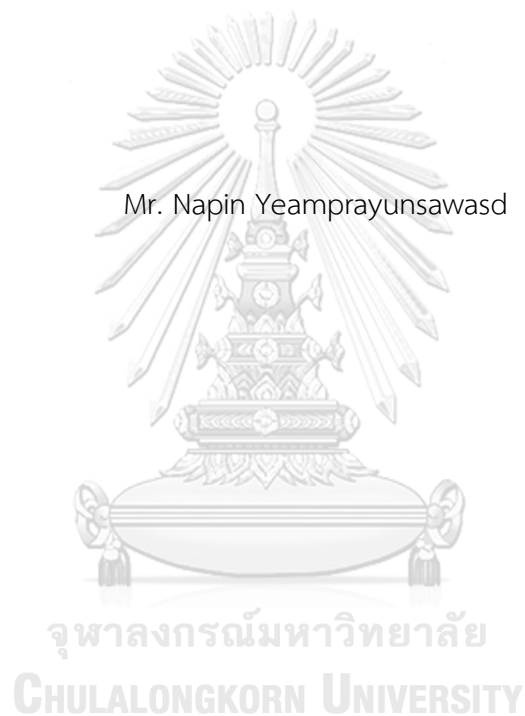
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A CLOUD-BASED TRAINING MODEL WITH  
CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE MEDIA LITERACY OF  
PUBLIC RELATION OFFICERS IN NON-PROFIT ORGANIZATION

Mr. Napin Yeamprayunsawasd



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Educational Technology and  
Communications

Department of Educational Technology and Communications

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา  
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่  
ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

โดย

นายณรินทร์ แยมประยูรสวัสดิ์

สาขาวิชา

เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข ตันตระกูลโรจน์

---

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธีรวดี ถังคุบุตร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข ตันตระกูลโรจน์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

นภินทร์ แยมประยูรสวัสดิ์ : การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร (DEVELOPMENT OF A CLOUD-BASED TRAINING MODEL WITH CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE MEDIA LITERACY OF PUBLIC RELATION OFFICERS IN NON-PROFIT ORGANIZATION) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.พรสุข ตันตระรุ่งโรจน์, 210 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินรูปแบบฯ แผนการจัดการฝึกอบรม แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ แบบประเมินผลงาน แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสอบถามความคิดเห็นการฝึกอบรมด้วยรูปแบบฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 2) ผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนคลาวด์ 4) กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา 5) การประเมินผล
- ขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา แบ่งได้เป็น 3 ระยะประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการฝึกอบรม 2) ขั้นการฝึกอบรม 3) ขั้นตอนติดตามผลการฝึกอบรม
- ผลการทดลองใช้การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรพบว่าคะแนนเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรเมื่อฝึกอบรมด้วยรูปแบบฯ สูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาควิชา เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ปีการศึกษา 2560

# # 5783334327 : MAJOR EDUCATIONAL TECHNOLOGY AND COMMUNICATIONS

KEYWORDS: MEDIA LITERACY / CASE-BASED LEARNING / CLOUD BASED TRAINING

NAPIN YEAMPRAAYUNSAWASD: DEVELOPMENT OF A CLOUD-BASED TRAINING MODEL WITH CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE MEDIA LITERACY OF PUBLIC RELATION OFFICERS IN NON-PROFIT ORGANIZATION. ADVISOR: ASST. PROF. PORNSOOK TANTRARUNGROJ, Ph.D., 210 pp.

The purpose of this research were (1) to develop the cloud-based training model with case-based learning to enhance media literacy, (2) to try out a cloud-based training model with case-based learning to enhance media literacy, and (3) to propose a cloud-based training model with case-based learning to enhance media literacy. The samples for model experiment were 30 public relation officers in non-profit organization. The research instruments consisted of an expert interview form, a model evaluation form, training plan, pre and posttest on media literacy and trainee's satisfaction questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results of this research were as follows:

1. The model comprised of 5 components as follows: 1) The objectives of training 2) Participants and trainers 3) Information and communication technology on cloud 4) Training process with case studies 5) Evaluation.

2. The learning activities can be divided into the three phases as follows: 1) Pre-training 2) Training 3) Follow-up.

3. The research results indicated that the media literacy posttest scores were higher than pretest scores at the statistically significant level of .05.

Department: Educational Technology    Student's Signature .....

  and Communications        Advisor's Signature .....

Field of Study: Educational Technology

  and Communications

Academic Year: 2017

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสะดวก การช่วยเหลือ แนะนำดูแล เอาใจใส่เป็นอย่างดี และเสียสละเวลาอันมีค่าจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข ตันตระกูลโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ความรู้ ชี้แนะแนวทางในการดำเนินงาน และแรงบันดาลใจที่เป็นแรงผลักดันให้ข้าพเจ้าตลอดระยะเวลาการศึกษา ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธีรวดี ถังคุบุตร ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลำเจียก กรรมการภายนอกสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดคำแนะนำ ตลอดจนพิจารณาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณสภาการศึกษาและคุณกรรณทอง เพ็ชรวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักสารนิเทศและสื่อสารองค์กร สภาการศึกษา ที่เมตตา และสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยให้ได้รับโอกาสศึกษาต่อปริญญาโทจนสำเร็จการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ทุกท่านที่สภาการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ตั้งใจในการทดลองทุกครั้งจนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จขึ้นมาได้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ในโอกาสต่างๆ โดยตลอดมา

ขอขอบคุณพี่ๆเพื่อนๆ น้องๆ ETC ทุกท่าน และน้องๆ รุ่น ETC Chula'57 ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และภรรยา ทั้งสามท่านที่คอยเป็นแรงผลักดัน เป็นกำลังใจ ให้ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษาได้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามในการวิจัย .....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	9
คำอธิบายกรอบแนวคิด.....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
ตอนที่ 1 การฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training) .....	13
1.1 ความหมายของการฝึกอบรม .....	13
1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม.....	15
1.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม .....	16
1.4 ประเภทของการฝึกอบรม .....	17

1.5	วิธีและเทคนิคของการฝึกอบรม .....	20
1.6	ความหมายของการฝึกอบรมออนไลน์.....	22
1.7	ความสำคัญของการฝึกอบรมออนไลน์ .....	24
1.8	ข้อดีและข้อจำกัดของการฝึกอบรมออนไลน์.....	26
1.9	องค์ประกอบและขั้นตอนของการฝึกอบรมออนไลน์ .....	28
1.10	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
ตอนที่ 2 การเรียนรู้บนคลาวด์ (Cloud Computing Learning).....		30
2.1	ความหมายของคลาวด์ (Cloud Computing).....	31
2.2	คุณสมบัติของคลาวด์ (Cloud Computing).....	32
2.3	ประเภทของคลาวด์ (Cloud Computing).....	33
2.4	รูปแบบการให้บริการของคลาวด์ (Cloud Computing).....	33
2.5	ประโยชน์ของคลาวด์ (Cloud Computing) ในการเรียนการสอน.....	34
2.6	แนวทางในการนำคลาวด์มาใช้ในการเรียนการสอน .....	35
2.7	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้บนคลาวด์ .....	38
ตอนที่ 3 การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-based Learning).....		39
3.1	ความหมายของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา.....	39
3.2	คุณลักษณะและประเภทของกรณีศึกษา .....	41
3.3	องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา .....	43
3.4	ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา.....	43
3.5	ข้อดีและข้อจำกัดของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา.....	47
3.6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา.....	48
ตอนที่ 4 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) .....		49
4.1	ความหมายของการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy).....	50



4.2 ความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อ .....	52
4.3 องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อ .....	58
4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้เท่าทันสื่อ.....	64
ตอนที่ 5 องค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization).....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทัน สื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร.....	73
ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการ รู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร.....	76
ระยะที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทัน สื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร.....	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร .....	91
ตอนที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการ รู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร.....	100
ตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทัน สื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร.....	109
บทที่ 5 ผลการวิจัย.....	112
ตอนที่ 1 บทนำ.....	113
ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร.....	119
ตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทัน สื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปใช้ปฏิบัติ .....	128
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	130

สรุปผลการวิจัย.....	130
อภิปรายผลการวิจัย.....	134
ข้อเสนอแนะ.....	143
รายการอ้างอิง.....	146
ภาคผนวก.....	156
ภาคผนวก ก.....	157
รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	157
ภาคผนวก ข.....	161
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	161
ภาคผนวก ค.....	201
ตัวอย่างเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์.....	201
ภาคผนวก ง.....	205
ตัวอย่างผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	205
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	210

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการฝึกอบรมออนไลน์.....	29
ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อ .....	62
ตารางที่ 3.1 กระบวนการ ขั้นตอน และผลลัพธ์ในการพัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ฯ....	77
ตารางที่ 3.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือฝึกอบรมบนคลาวด์ฯ .....	79
ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแผนจัดการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	80
ตารางที่ 3.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลงาน.....	82
ตารางที่ 3.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสังเกตพฤติกรรม .....	84
ตารางที่ 3.6 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรม.....	85
ตารางที่ 4.1 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	98
ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง.....	101
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม และหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง.....	102
ตารางที่ 4.4 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อใน 4 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อน และหลังฝึกอบรม .....	103
ตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	104
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบ การฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร .....	105
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรมบน คลาวด์ (Google Classroom).....	107
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการประเมินรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน .....	109

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร .....	9
แผนภาพที่ 4.1 (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริม การรู้เท่าทัน สื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร .....	92
แผนภาพที่ 5.1 รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริม การรู้เท่าทันสื่อ สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร .....	121



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกวันนี้สื่อในปัจจุบันถือว่ามีอิทธิพลและผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในสังคมเป็นอย่างมาก ยิ่งทั้งนี้ “สื่อ” ยังถือเป็นกระจกสะท้อนสภาพของสังคม เปรียบเสมือนเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างค่านิยม เจตคติ การรับรู้ของประชาชนในสังคม และมียังผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ของชาติ สื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารออกมาในลักษณะใด สภาพสังคมย่อมแสดงออกมาในลักษณะนั้นเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2556) ในยุคที่สังคมเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารอันมากมายที่เผยแพร่ผ่านสื่อในหลากหลายรูปแบบทั้ง สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสมัยใหม่หรือสื่อสังคมออนไลน์ อีกทั้งเทคโนโลยีในปัจจุบันได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ข้อมูลข่าวสารอันมากมาย ล้วนแพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทุกที่ได้ตลอดเวลา ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่มีการเผยแพร่นั้น อาจจะมีทั้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง ทั้งข้อมูลข่าวสารในเชิงบวกและเชิงลบ แต่สื่อส่วนใหญ่มักจะนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อมูลเท็จ ไม่เป็นความจริง มีการบิดเบือนของข้อมูล ไม่มีความน่าเชื่อถือ หรือข้อมูลข่าวสารที่ผนวกความคิดเห็นของสื่อเข้าไปด้วย ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องนั้น อาจทำให้ผู้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด จนไปถึงเกิดความคิดที่ผิดได้

การรู้เท่าทันสื่อ คือสิ่งที่จะช่วยให้ประชาชนที่บริโภคและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีภูมิคุ้มกันและปกป้องจากอิทธิพลทางลบของสื่อ และช่วยให้รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างชาญฉลาด สามารถพิจารณาว่าสิ่งที่พบไม่เหมาะสม รวมถึงสามารถใช้ประโยชน์จากเนื้อหาสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการรู้เท่าทันสื่อ ก็ถือว่าเป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตของประชาชนในยุคปัจจุบัน ที่จำเป็นจะต้องสามารถตีความ เข้าใจ ประเมินสื่อในรูปแบบต่าง และต้องเรียนรู้วิธีการในการเข้าถึง การประเมิน การวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์สื่อ เพื่อให้สามารถตัดสินใจเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง (เทอดศักดิ์ ไม้เท้าทอง, 2557) ซึ่งผู้รับสารจะต้องเลือกและประเมินเนื้อหาของสื่อก่อนที่จะนำไปใช้สร้างสรรค์สิ่งอื่นๆต่อไปให้เกิดประโยชน์ และประชาชนพึงต้องมีทักษะนี้ไว้เพื่อการดำรงชีพภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษนี้ บุคคลที่มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ นั้นจะมีทางเลือกมากขึ้นในการบริโภคและการใช้ชีวิตประจำวัน เนื่องจากสามารถจัดการกับสื่อและสารต่างๆ ที่เข้ามาหาได้สามารถวิเคราะห์แยกแยะได้ว่า สื่อนั้นดีหรือไม่ ข้อมูลในสื่อ นั้นเป็นจริงหรือเท็จ มีความเหมาะสม น่าเชื่อถือหรือไม่ นอกจากนั้น

การรู้เท่าทันสื่อ คือการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสื่อในสังคม รวมทั้งทักษะที่สำคัญในการ สอบถามหาข้อมูลและแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของประชาชนที่เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย (Center for Media Literacy, 2003; Potter, 2014)

“การรู้เท่าทันสื่อ” กลายมาเป็นประเด็นสำคัญที่หลายๆประเทศต่างให้ความสนใจ โดย เริ่มต้นเมื่อครั้งแรกในศตวรรษที่ 17 ณ ประเทศเยอรมนี จากการประชุมระดับโลกว่าด้วยการรู้เท่าทัน สื่อของ UNESCO ณ กรุง Grundwald สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ส่งผลให้นานาประเทศต่างให้ ความสนใจและตื่นตัวที่จะศึกษาและพัฒนาเพื่อสร้างความรู้เท่าทันสื่อ เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส สก๊อต แลนด์ ออสเตรเลีย นอร์เวย์ แคนาดา ฟินแลนด์ และสวีเดน ได้มีการกำหนดเรื่องการรู้เท่าทันสื่อเป็น หลักสูตรการศึกษาของประเทศ (UNESCO, 2010) การรู้เท่าทันสื่อจะเน้นความสำคัญไปที่การ พัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด (Bergsma, 2004) โดยการสอนทักษะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียน สามารถตีความและประเมินสื่อและเนื้อหาที่ได้รับ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคของการ สร้างสรรค์และควบคุมเนื้อหาสื่อ ก็จะเข้าใจได้ดีและรู้ว่าสื่อดึงดูดความสนใจได้อย่างไรและรู้ถึงผล กระทบของเนื้อหาว่ามีผลต่อพฤติกรรมได้อย่างไร Jones (2005) อธิบายว่า การรู้เท่าทันสื่อ เป็น ความสามารถในการนำทักษะการคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์และกลั่นกรองสื่อทุกรูปแบบ และ การรู้เท่าทันสื่อยังช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความคิด วิเคราะห์ที่จะมีความเข้าใจในสื่อที่เผยแพร่อยู่ในปัจจุบัน การคิดวิเคราะห์นั้นเป็นการคิดที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ปรากฏ โดยใช้ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ในการพิจารณาหลักฐานและข้อมูลที่นำเชื่อถือได้มา สนับสนุน (นุชนาด ชุกลิน, 2552) ดังนั้นถือได้ว่าการคิดวิเคราะห์นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการ รู้เท่าทันสื่อ

องค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการโดยมิได้ แสวงหากำไร ที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคม องค์กรเหล่านี้มีลักษณะเฉพาะพิเศษ แตกต่างจากองค์กร อื่นๆ เป็นองค์กรที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล จึงต้องอาศัยเงินงบประมาณจากการ บริจาคของประชาชน องค์กรทางธุรกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ ในสังคม (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2553) หน้าที่ ขององค์กรไม่แสวงหากำไร ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของภาคสังคมและมีบทบาทเป็นอย่างสูงต่อ การพัฒนาประเทศ เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริการสังคม ให้ความช่วยเหลือและบริการที่ทางภาครัฐ และภาคเอกชนไม่สามารถเป็นผู้ให้บริการได้อย่างทั่วถึง กระจายความสนับสนุนในโครงการที่ ประชาชนผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมจากภาครัฐหรือเอกชนทั่วไป ช่วยเหลือ ภาครัฐเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ และยังมีบทบาทในการช่วยภาครัฐต่อการลด

ความเหลื่อมล้ำในประเทศและสร้างการพัฒนาอย่างทั่วถึงให้กับประเทศในระยะยาว (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2557)

องค์กรไม่แสวงหากำไรล้วนแล้วแต่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ได้มุ่งแสวงหาผลตอบแทนทางธุรกิจ และต้องอาศัยการสนับสนุนทางการเงินจากประชาชนผู้มีจิตศรัทธา เพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยองค์กรเหล่านี้จะมีเป้าหมายและบริการแก่สังคมที่แตกต่างกันไป จึงจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ แนวทางการแก้ไขปัญหาและวิธีการดำเนินความช่วยเหลือ และจากที่ได้กล่าวแล้วว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรเหล่านี้มักจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ต้องอาศัยเงินบริจาคจากประชาชนหรือกลุ่มองค์กรต่างๆ องค์กรสาธารณกุศลจึงต้องมีการณรงค์หาทุนการดำเนินงานขององค์กร โดยการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อจะได้ให้การสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553) ดังนั้นองค์กรไม่แสวงหากำไรจึงจำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดให้ประชาชนมีความสนใจและมีส่วนร่วมสนับสนุนในกิจกรรมขององค์กร โดยองค์กรไม่แสวงหากำไรจะอยู่ในรูปแบบของ สมาคม มูลนิธิและ องค์กร หรือสถาบันศาสนาต่างๆ การได้มาซึ่งเงินบริจาคขององค์กรไม่แสวงหากำไรทำได้ด้วยวิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กร โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อรณรงค์หารายได้ ด้วยการใช้สื่อในรูปแบบต่างๆ กันไป เช่น การใช้สื่อบุคคล การเผยแพร่กระจายข่าวสารผ่านสื่อมวลชน การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ขององค์กรเอง รวมถึงสื่อออนไลน์ ด้วยการใช้สื่อที่ตรงกับประชาชนนี้เอง ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการทำการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรไม่แสวงหากำไรคือ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เพราะการประชาสัมพันธ์ขององค์กรหรือหน่วยงานใดจะประสบผลสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของนักประชาสัมพันธ์ จึงจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องมีนักประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

การประชาสัมพันธ์ คือ การติดต่อสื่อสารจากองค์กรไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้องรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและประชมติจากสาธารณชนที่มีต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเชื่อถือ ภาพลักษณ์ ความรู้ และแก้ไขข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2553) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรต้องให้ความสนใจต่อการทำความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชนโดยผ่านสื่อต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สาธารณชนมีทัศนคติ ความเชื่อหรือมุมมองที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างราบรื่นในระยะยาวขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการทำการประชาสัมพันธ์องค์กร คือ นักประชาสัมพันธ์ เพราะการประชาสัมพันธ์ขององค์กรหรือหน่วยงานใดจะประสบผลสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของนักประชาสัมพันธ์ จึงจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องมีนักประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้บทบาทของนักประชาสัมพันธ์คือการสื่อสารกับทั้งภายในและภายนอกองค์กร และด้วยทักษะความสามารถพื้นฐานของนักประชาสัมพันธ์แล้ว การสื่อสารจึงเป็นหน้าที่หลักของนักประชาสัมพันธ์ การใช้สื่อของนักประชาสัมพันธ์ก็มีอยู่หลากหลายเช่นกัน แต่การสื่อสารนั้น อาจจะเป็นทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบได้ ซึ่งในกรณีที่เป็นการสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร แต่ถ้าการสื่อสารนั้นเป็นแง่ลบก็จะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่เสียหายต่อองค์กร และในปัจจุบันสื่อประชาสัมพันธ์มีอยู่หลากหลาย ทั้งการใช้ สื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์ รวมทั้งสื่อออนไลน์ ซึ่งเป็นที่นิยมอยู่ทุกวันนี้ ซึ่งการประชาสัมพันธ์ที่ได้มาซึ่งภาพลักษณ์ในเชิงลบ อันเนื่องมาด้วยปัจจัยหลายประการ ประการที่สำคัญคือเกิดมาจากตัวผู้ทำการประชาสัมพันธ์เอง ซึ่งมาจากหลายเหตุผล เช่น การขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การขาดทักษะในการใช้สื่อ การขาดทักษะด้านการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับนักประชาสัมพันธ์นั้น การรู้เท่าทันสื่อก็เพื่อที่จะกระตุ้นจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ ต่อสังคม และความหมายของ “รู้เท่าทันสื่อ” ในบริบทของนักประชาสัมพันธ์นั้น หมายถึง การรู้จักสื่อ หรือการทำความเข้าใจสื่อ เช่น การรู้จักสื่อแต่ละประเภท การรู้จักธรรมชาติและคุณลักษณะพิเศษของสื่อ การรู้จักยุทธศาสตร์การสื่อสารของสื่อ การรู้จักเนื้อหาสาระที่สื่อนำเสนอ และการนำเสนอสื่อไปสู่สาธารณชน

การรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นคุณลักษณะที่พึงมีและเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของนักประชาสัมพันธ์ ดังที่สมาคมสื่อสารมวลชนศึกษาและวิจัยแห่งออสเตรเลีย (The Journalism Education and Research Association of Australia, 2010) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่นักประชาสัมพันธ์พึงมี หนึ่งในคุณลักษณะนั้นคือ การรู้เท่าทันสื่อ เพื่อที่นักประชาสัมพันธ์จะสามารถเลือกรับสื่อและใช้สื่อที่เหมาะสม พร้อมทั้งยังเข้าใจถึงสื่อและส่งต่อสื่อมีคุณภาพเพื่อส่งต่อไปยังผู้รับได้ และที่ผ่านมามีหลายองค์กรภาครัฐได้มีการจัดการฝึกอบรมด้านการรู้เท่าทันสื่อกับสื่อสารมวลชน เช่น กระทรวงวัฒนธรรม ได้มีการอบรมหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดการกระตุ้นให้สื่อมวลชนได้ตระหนักถึงผลกระทบด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดจากการทำหน้าที่ของสื่อในบางสื่อ และการเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณและกฎหมายสื่อมวลชนบนพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพสื่อมวลชนเพิ่มขึ้น รวมทั้งเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสื่อคุณธรรมที่จะส่งผลให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมต่อไปในอนาคต และ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2556) ได้จัดโครงการพัฒนาเนื้อหาการรู้เท่าทันสื่อวิทยุ-โทรทัศน์ : ประโยชน์และการนำไปใช้ใน ระดับอุดมศึกษา โดยผู้เข้าร่วมโครงการเป็นนักศึกษาด้านสื่อสารมวลชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่นักศึกษาเหล่านี้เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วประกอบวิชาชีพในสาขาสื่อสารมวลชน จะได้เกิดตระหนัก



ถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพด้านสื่อสารมวลชน เข้าใจและยอมรับสิทธิของแหล่งข่าว ไม่ละเมิด ควบคู่ไปกับการทำหน้าที่เป็นสื่อมวลชนที่ดี ก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อสังคม

การพัฒนา “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดและถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนด้านอื่น ๆ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรให้ไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากร จะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เนื่องด้วยสังคมโลกกำลังเผชิญกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนส่งผลถึงวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของทุกคนในสังคม ดังนั้น การพัฒนาคนให้มีศักยภาพและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง จะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากสังคมหรือองค์กรใดมีคนที่มีศักยภาพสูงย่อมได้เปรียบในการที่จะช่วยกันขับเคลื่อนสังคมหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาและการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติของคนในสังคมให้ดีขึ้น ในขณะที่การฝึกอบรมช่วยยกระดับมาตรฐานฝีมือของกำลังแรงงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาด ผลิตแรงงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือออกสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนฝีมือและเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ (สุมาลี ปิตยานนท์ และ คณะ, 2538)

การฝึกอบรม (Training) จึงถือเป็นเครื่องมือการพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมพัฒนา “คน” ในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมยังถือเป็นกิจกรรมการเรียนเฉพาะอย่างเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การฝึกอบรมอาจจัดเป็นหลักสูตรที่ได้กำหนดมาตรฐานของแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์กร เป็นรายบุคคล รายกลุ่มหรือทั้งองค์กร การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบโดยมุ่งให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ชูชัย สมितिไกร , 2554; วิจิตร อวาทกุล, 2540)

ระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันส่วนใหญ่เริ่มมีการปรับรูปแบบของการอบรมไปให้ทันสมัยกับยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การฝึกอบรมผ่านระบบ E- Learning การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ ทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนั้นไม่จำเป็นต้องละทิ้งภาระงานเพื่อเข้ามาฝึกอบรม บางครั้งเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรก็มาจากหน่วยงานหรือสาขาที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัด หรือบางครั้งเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรมีความจำเป็นต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ทั้งในกรุงเทพฯ ต่างจังหวัดหรือในต่างประเทศก็ยังสามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ การ

ฝึกอบรมในรูปแบบนี้ มีความเป็นอิสระในเรื่องของเวลา สถานที่ และลดเรื่องค่าใช้จ่ายขององค์กรในด้านของผู้เรียนและผู้สอน เช่น ค่าวิทยากร ค่าอาหาร และค่าที่พักในการฝึกอบรม ซึ่งทำให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพเต็มที่

ประเทศไทยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้อย่างแพร่หลาย และเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยการนำระบบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร รวมทั้งการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานและต่างหน่วยงาน ตลอดจนการติดต่อระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่าเราสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ประโยชน์ได้เกือบทุกกิจกรรม

จากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ.2554-2563 ของประเทศไทย กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2554) ได้มีการระบุถึงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิจรรย์ญาณและรู้เท่าทัน และการพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล โดยมีสาระสำคัญคือ มีกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) อย่างมีประสิทธิภาพ ในปริมาณเพียงพอที่จะรองรับการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจฐานบริการและฐานความคิดสร้างสรรค์ ทั้งบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และบุคลากรในทุกสาขาอาชีพ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554)

การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้มีการวิเคราะห์จากปัญหาหรือสถานการณ์ที่เป็นกรณีตัวอย่าง เป็นการนำเสนอปัญหาที่แท้จริง เพื่อจัดหาสถานการณ์ให้กับผู้เรียนตามเป้าหมาย ช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้ฝึกการวิเคราะห์แยกแยะปัญหาจากเรื่องที่น่ามาเป็นกรณีศึกษา โดยทำความเข้าใจในกรณีตัวอย่าง หาข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และสรุปอ้างอิงอย่างมีเหตุผลได้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ก็เป็นหนึ่งในทักษะที่พัฒนาด้วยการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา เพราะเมื่อผู้เรียนพบปัญหา ซึ่งกรณีศึกษาเป็นการจำลองสภาพที่เหมือนจริง หรือนำเสนอปัญหาที่จริง เพื่อจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เกิดการคิดวิเคราะห์ (Geoff, 1992) และเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น (ทิศนา แคมมณี, 2557)

การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา เป็นกระบวนการสอนที่เหมาะสมจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ ได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ จากเรื่องราวในสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งมีปัญหาความขัดแย้งอยู่ โดยผู้สอนนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้

ศึกษาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในการหาแนวทางแก้ปัญหา จะช่วยให้ผู้เรียน มีความเข้าใจพื้นฐานของปัญหาและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้น ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับใช้ เครื่องมือและองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มีทักษะ (นิธิตา วิวัฒน์พาณิชย์, 2558)

ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่า จากปัญหาและความสำคัญ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อให้กับกลุ่มนักประชาสัมพันธ์ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ทั้งเป็นผู้รับสื่อหรือผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารจากสื่อและผู้ผลิตสื่อ ซึ่งจะเป็ประโยชน์และมีความสำคัญทั้งกับองค์กรและภาคสังคมเพราะถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญในการนำเสนอสื่อที่มีคุณภาพออกไปสู่คนทุกกลุ่มในสังคม เพื่อถือเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานหรือองค์กร โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ เทคโนโลยีคลาวด์ เข้ามาช่วยในการพัฒนาบุคลากร เพราะในปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้มีความก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วจนเข้ามามีบทบาทในการทำงานเป็นอย่างมาก

### คำถามในการวิจัย

1. รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร มีองค์ประกอบและขั้นตอนอย่างไร
2. รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรนั้น ส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของนักประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร หรือไม่อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. เพื่อศึกษาผลของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

## สมมติฐานในการวิจัย

เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่ผ่านการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร จะมีผลการรู้เท่าทันสื่อก่อนการทดลองและหลังการทดลองแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีบนคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

1.2 ประชากรที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีบนคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 5 คน

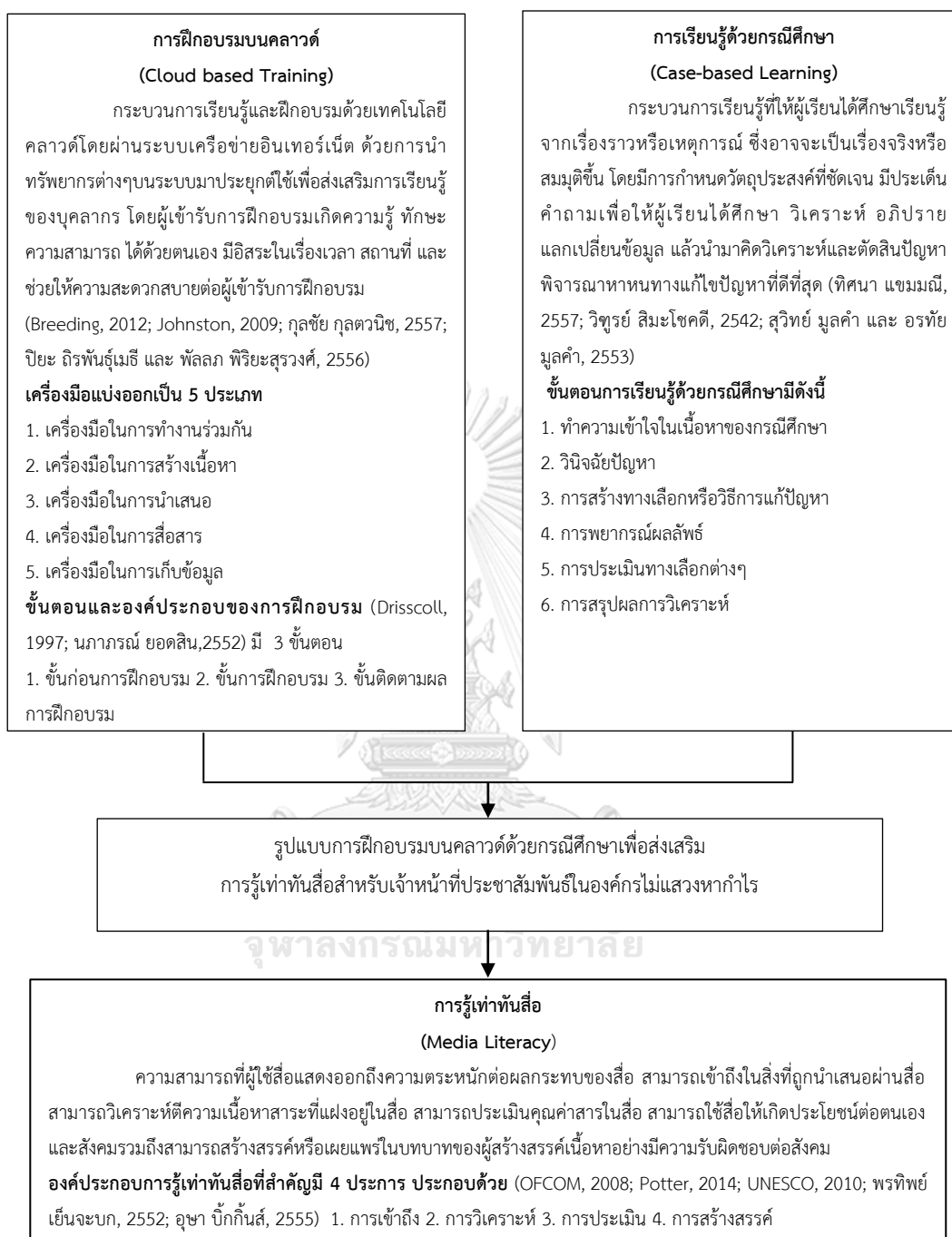
2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสภากาชาดไทย จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในวิจัยประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม คือ การรู้เท่าทันสื่อ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



**แผนภาพที่ 1.1** กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

## คำอธิบายกรอบแนวคิด

### การฝึกอบรมบนคลาวด์ (Cloud based Training )

กระบวนการเรียนรู้และฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) โดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยการนำทรัพยากรต่างๆบนระบบมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ได้ด้วยตนเอง มีอิสระในเรื่องเวลา สถานที่ และช่วยให้ความสะดวกสบายต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Johnston, 2009; Marshall, 2012; กุลชัย กุลตวนิช, 2557; ปิยะ ธิรพันธุ์เมธี และ พัลลภ พิริยะสุวรรณต์, 2556)

### การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-based Learning)

กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้จากเรื่องราวหรือเหตุการณ์ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือสมมุติขึ้น โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูล แล้วนำมาคิดวิเคราะห์และตัดสินใจปัญหา พิจารณาทหาหนทางแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด (ทศนา แคมมณี, 2557; วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2542; สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ, 2553)

### การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

ความสามารถที่ผู้ใช้สื่อแสดงออกถึงความตระหนักต่อผลกระทบของสื่อ สามารถเข้าถึงในสิ่งที่ถูกนำเสนอผ่านสื่อ สามารถวิเคราะห์ตีความเนื้อหาสาระที่แฝงอยู่ในสื่อ สามารถประเมินคุณค่าสารในสื่อ สามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมรวมถึงสามารถสร้างสรรค์หรือเผยแพร่ในบทบาทของผู้สร้างสรรค์เนื้อหาอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรประกอบการรู้เท่าทันสื่อที่สำคัญมี 4 ประการ ประกอบด้วย (OFCOM, 2008; Potter, 2014; UNESCO, 2010; พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552; อุษา บิ๊กกินส์, 2555)

1. การเข้าถึง คือการได้รับสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างเต็มที่และรวดเร็ว สามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ มีการแสวงหาข่าวสารได้จากสื่อหลายประเภทและไม่ถูกจำกัดอยู่กับสื่อประเภทใดประเภทหนึ่งมากเกินไป ความสามารถในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งทำความเข้าใจความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิเคราะห์ คือการตีความเนื้อหาสื่อ ตามองค์ประกอบและรูปแบบที่สื่อแต่ละประเภทนำเสนอ ว่าสิ่งที่สื่อนำเสนอส่งผลกระทบต่อ สังคม การเมือง หรือเศรษฐกิจโดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมและประสบการณ์ในการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้น ที่อาจมาจากการวิเคราะห์ถึงวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายของสื่อ จุดยืนของสื่อ บริบทต่างๆ ของสื่อที่ส่งผลกระทบต่อ

การนำเสนอของสื่อ โดยผู้รับสารสามารถใช้วิธีการของการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ การแตกองค์ประกอบย่อยต่างๆ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเหตุและผล

3. การประเมิน เป็นผลมาจากการวิเคราะห์สื่อที่ผ่านมา ทำให้สามารถที่จะประเมินค่าคุณภาพของเนื้อหาสารที่ถูกส่งออกมาได้ว่ามีคุณค่าทางใจ อารมณ์ ความรู้สึก ศิลธรรม จรรยาบรรณ สังคม วัฒนธรรม หรือประเพณี ต่อผู้รับมากน้อยเพียงใด สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับในด้านใดได้บ้าง

4. การสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้เข้าฝึกอบรมในการสร้างสรรค์หรือสื่อสารเนื้อหาภายหลังจากการวิเคราะห์ วางแผน ค้นคว้าข้อมูลเนื้อหาประกอบกรเขียนบรรยายความคิด ใช้คำหรือสร้างภาพ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การฝึกอบรมบนคลาวด์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้และฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) โดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยการใช้ทรัพยากรต่างๆ บนระบบมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ได้ด้วยตนเอง มีอิสระในเรื่องเวลา สถานที่ และช่วยให้ความสะดวกสบายต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้กรณีหรือเรื่องราวต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือสมมุติขึ้นจากความเป็นจริง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูล การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยวิธีหลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่หรือเสริมสร้างความรู้ให้กว้างขวางและนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

3. การรู้เท่าทันสื่อ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้เกิดความคิด ทักษะหรือความสามารถในการเลือกรับสื่อ ความสามารถในการวิเคราะห์เนื้อหาของสื่ออย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สามารถนำสื่อที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีทักษะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. การเข้าถึง 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมิน 4. การสร้างสรรค์

4. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลที่ดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์และรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับสาธารณชน รวมถึงทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างองค์กรและสาธารณชน ด้วยวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สาธารณชนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องต่อองค์กร

**5. องค์กรไม่แสวงหากำไร** หมายถึง องค์กรที่ดำเนินงานโดยมิหวังผลตอบแทนทางธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคมและส่วนรวม เป็นองค์กรที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล จึงต้องอาศัยเงินงบประมาณจากการบริจาคของประชาชน องค์กรทางธุรกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ ในสังคม

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร มีทักษะการเรียนรู้เท่าทันสื่อเพิ่มมากขึ้น





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training)

ตอนที่ 2 การเรียนรู้บนคลาวด์ (Cloud Computing Learning)

ตอนที่ 3 การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-based Learning)

ตอนที่ 4 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

ตอนที่ 5 องค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization)

#### ตอนที่ 1 การฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training)

##### 1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นหนึ่งในหลายวิธีการ ในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ให้ได้รับ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อจะ ช่วยปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ดังเช่นที่นักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Betcherman (1992) การฝึกอบรมเป็นการวางแผนและการปรับเปลี่ยนระบบของ พฤติกรรมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมและโปรแกรมที่ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมบรรลุถึง ระดับของความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Blanchard and Thacker (2010) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบในลักษณะต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทศนคติ สำหรับใช้ในการทำงาน ซึ่ง คล้ายกับ (Noe, 2010) ที่นิยามความหมายของการฝึกอบรม ว่าหมายถึง โครงการที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสร้างสมรรถนะให้แก่บุคลากร สมรรถนะดังกล่าว คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรม ที่มีความจำเป็นและความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

วิจิตร อวาทกุล (2540) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง “กระบวนการเพิ่ม ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล หรือกระบวนการส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล

ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่ส่งผลโดยตรงไปสู่ผลงานขององค์กรหรือสถาบัน”

สมคิด บางโม (2551) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม (Training) คือ “กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้”

ชูชัย สมितिไกร (2554) การฝึกอบรม (training) ถือเป็นเครื่องมือการพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมยังถือเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การฝึกอบรมอาจจัดเป็นหลักสูตรที่ได้กำหนดมาตรฐานของแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์กร เป็นรายบุคคล รายกลุ่มหรือทั้งองค์กร การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบโดยมุ่งให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ชัยวัฒน์ จิวพานิชย์ (2550) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

มณฑียร รัตนศิริวงศ์วุฒิ (2552) การฝึกอบรม คือกระบวนการการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude)

เจิดจันทร์ พลดงนอก (2555) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า คือ กระบวนการที่เสริมสร้างสมรรถภาพบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนแรงจูงใจเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

สุริวิภา ขุนทอง (2554) การฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดุสิต ชาวเหลือง (2554) การฝึกอบรม คือ กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รวมทั้ง

ทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ในการสร้างและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของ องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานต่างๆ ที่จะบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยแก้ปัญหาการดำเนินงาน เพื่อช่วยให้ องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญหลายประการดังนี้

สมคิด บางโม (2551) อธิบายความสำคัญที่องค์กรต่างๆจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กรอย่างมาก การ ฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายงานด้านต่างๆออกไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องผลิต บุคลากรที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านี้
3. เมื่อรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรให้ครบทุกด้านเป็นอย่างดี และต้อง ฝึกอบรมให้รู้จักวิธีการทำงานขององค์กร ถึงแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้ว เพราะสภาพและ รูปแบบการทำงานในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน
4. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความรวดเร็วไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมให้ บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เพราะถ้าบุคลากรมีความล้าหลัง จะทำให้องค์กรล้าหลังตามไปด้วย
5. บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอาจจะทำให้เกิดความเฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่มี ความกระตือรือร้น การฝึกอบรมเป็นอีกหนึ่งหนทางที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับการรับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม การโยกย้ายตำแหน่ง หรือ ทดแทนบุคลากรที่เกษียณหรือลาออกไป

ชัยธวัช ทักษาศาสตร์ (2544) กล่าวว่า ความสำคัญที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมมีดังนี้

1. การฝึกอบรมมีความจำเป็นมากเมื่อหน่วยงานขยายขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น การ บริหารงานต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้าช่วย จึงทำให้เกิดความจำเป็นที่ต้องทำการฝึกอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เมื่อตั้งหน่วยราชการใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะแตกต่างจากลักษณะเดิม ไม่สามารถโอนย้ายข้าราชการจากหน่วยงานอื่นมาได้ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมข้าราชการขึ้น

3. การฝึกอบรมข้าราชการต้องจัดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอุดมการณ์ หรือนโยบาย ของรัฐบาล เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจถึงอุดมการณ์ หรือนโยบายใหม่และเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิม ที่อาจจะ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

4. การฝึกอบรมเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน วิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสมัย ข้าราชการจึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของโลกอยู่เสมอ

จากความสำคัญของการฝึกอบรมนั้นมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของบุคคล เพื่อความเป็นเอกภาพและความมั่นคงขององค์กร

### 1.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (2540) กล่าวว่าประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมที่เห็นเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์กันมาช้านานนั้นมีดังนี้

1. สอนความต้องการของคน (Meeting Manpower Needs)
2. ลดเวลาการเรียนรู้ (Reduce Learning Time )
3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance )
4. ลดการสิ้นเปลือง (Reduce Wastage)
5. ลดการขาดงาน (Less Absenteeism)
6. ลดอุบัติเหตุ (Fewer Accidents)
7. ลดการลาออก (Reduce Labor Turnover)
8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรม (Benefits to Employee) เช่นมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น มีความมั่นใจในการทำงานภาคภูมิใจ รักงานมากขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น

ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอยู่หลากหลาย แต่ที่สำคัญที่สุดคือเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ หรือทักษะให้มากขึ้น เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาไปได้ดียิ่งขึ้น

#### 1.4 ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้ อุทัย หิรัญโต (2531) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation) มีวัตถุประสงค์ต้องการ ให้ผู้ทำงานใหม่เป็นคนทำงานที่มีประโยชน์ในระยะเวลาอันสั้นที่สุดการฝึกอบรมปฐมนิเทศจึงมักใช้ เวลาไม่มากนักในการให้ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำสถิติและ หน้าที่สวัสดิการที่จะได้รับตลอดจนนโยบายขององค์กรว่ามีอย่างไร

2. การฝึกอบรมการทำงาน (On the Job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียก ได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค และการฝึกอบรมการสอนงาน (Job Instruction Training) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การสอนและให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริงๆ แก่เจ้าหน้าที่ชั้นเสมียนพนักงานการฝึกอบรมการทำงานนี้นิยมใช้กันมากในวงการ ธุรกิจ เพราะเป็นการฝึกอบรมที่สอนให้คนงานท างานได้จริงๆ โดยการฝึกอบรมกันในโรงงาน จึงมี การเรียกการฝึกอบรมประเภทนี้ว่าเป็น Shop Training

3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Training) โดยทั่วไปการบริหารงานในหน่วยราชการ และองค์กรธุรกิจเอกชนจะแบ่งแยกระดับการท างานออกเป็น 3 ระดับ คือ การบริหารงานระดับสุดยอด การบริหารระดับกลางและการบริหารระดับต้น เจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการมอบหมายงานควบคุมงาน และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญๆ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา จะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการ (Needs) ของผู้รับการฝึกอบรมและขององค์กรนั้นๆ ซึ่งโดยหลักการแล้วถือว่า ผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือความรอบรู้งาน ความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ ความชำนาญในการนำคน หรือ การใช้ภาวะผู้นำความชำนาญในด้านการวางแผน ความชำนาญในด้านการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารหรือเรียกว่า การพัฒนานักบริหาร นัก บริหาร นักบริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็น ผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญๆ หรืออีกนัยหนึ่ง นักบริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น และเป็นบุคคลที่มีวินิจฉัยชี้ขาดปัญหา ทั้งที่เป็น ปัญหา นโยบาย และปัญหาทางปฏิบัติ เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามวินิจฉัย สั่งการนั้นๆ

วิจิตร อาวะกุล (2540) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้หลายประเภทดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-Entry Training) กล่าวคือ ใน การศึกษาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน มหาวิทยาลัย ซึ่ง จัดการศึกษาจัดหลักสูตรให้สนอง ความ ต้องการของตลาด เช่นการแพทย์ วิศวกร นักบิน นักเคมี เศรษฐกร ฯลฯ การศึกษาประเภทนี้ ไม่ได้ สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปในเชิง วิชาการทฤษฎีหลักการเทคนิคส่วนการทำงาน วิธีปฏิบัติดำเนินงานในโรงงาน สถาบันในชีวิตจริงนั้น เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอาเองอย่างไรก็ตาม การสอบ คัดเลือกผู้เข้าทำงานในหน่วยงาน มักสอบได้เฉพาะเนื้อหาวิชาการที่เรียนมาจากมหาวิทยาลัย แต่ วิธีการทำงานอื่นมักสอบไม่ใคร่ได้ ตัวนักเรียนเองก็ไม่มีประสบการณ์ด้านนี้ การศึกษาในวิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย ในระยะก่อนการทำงาน จึงเป็นการศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้างๆ ทั่วๆไป การ อบรมนี้เรียกว่า การอบรมก่อนการทำงาน (Pre-Service Training)

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) กล่าวคือ การอบรมปฐมนิเทศเป็นการอบรม ให้แก่ บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรก ยังไม่รู้อะไรเกี่ยวกับหน่วยงาน เป็น การแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ได้ทราบเกี่ยวกับ นโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎระเบียบ ความ เป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพการจ้าง เป็นการขจัดข้อสงสัยต่างๆ ความลังเลของผู้ปฏิบัติงานใหม่นอกจากนั้นการปฐมนิเทศยังจะช่วยให้พนักงานใหม่ ได้รู้จักคุ้นกับ หน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดีขึ้น การ ปฐมนิเทศจะทำให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวความเป็นไปขององค์การด้วยความรวดเร็วภายในระยะเวลา อันสั้น เป็นการหล่อหลอมทัศนคติที่ถูกต้องขององค์กร

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) กล่าวคือ บุคลากรที่เข้ารับการ ฝึกอบรมก่อนเข้าประจำการ (Pre-Service Training) จากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย จากคณะ สาขาวิชาต่างๆ เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานเป็นหลัก หรือทฤษฎีที่ใช้กับงานกว้างๆ หลายอย่างเช่น ผู้ ที่จบทางวิทยาศาสตร์(เคมี) ผู้ที่จะใช้วิชาเคมีทำงานในโรงงานน้ำอัดลม กับผู้ที่จบเคมีที่จะไปทำงาน กับโรงงานผงซักฟอก หรือผู้ที่จบเคมีทำงานกับโรงงานปุ๋ย จะได้ไม่เสียเวลาศึกษาด้วยตนเอง เกิดการ ผิดพลาดและไม่ค่อยได้ผล ย่อมต้องรับการอบรมก่อนการทำงานที่แตกต่างกันฉะนั้น พนักงานที่แม้ จะได้ศึกษาทางวิชาการแขนงต่างๆมาจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยแล้ว ก่อนให้ปฏิบัติงานต้องมีการ อบรมก่อนส่งตัวเข้าทำงาน หรือส่งตัวลงปฏิบัติงานในท้องที่เฉพาะเรื่องเฉพาะแห่งไปเช่นนี้ เราเรียกว่า เป็นการอบรมก่อนเข้าทำงาน ก่อนดำรงตำแหน่ง เช่น ก่อนไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ก่อนไปดำรง ตำแหน่งนายอำเภอ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องของงาน ลักษณะของงาน วิธีปฏิบัติที่ ถูกต้อง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ เป็นการอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ไป

ปฏิบัติงานที่หน่วยใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องหรืองานที่จะต้องไปปฏิบัติในขั้นต้น จะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งเสียเวลาสิ้นเปลือง และอาจเกิดผลเสียหายแก่งานด้วย

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-Service Training, On-The - Job Training) กล่าวคือ การจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ งานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ต้องลาออกไปเรียน ไม่ก่อให้เกิดการเสียหายแก่งานของหน่วยงานนั้นในขณะรับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการ จัดขึ้นเอง เช่นการอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ที่หน่วยงาน ต่างๆจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลระหว่างการปฏิบัติการ ทั้งสิ้น นอกจากนี้การเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อตำรามาอ่านศึกษาด้วยตนเอง ได้สนทนากับ ผู้ทรงคุณวุฒิ ก็จัดว่าเป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการด้วย เป็นการเติมความรู้ เพิ่มความรู้ใหม่ ให้กับผู้ที่กำลังปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการสามารถทำได้ทุกระดับและทุกวิชาที่มีความ จำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมหลายวิธีที่สามารถใช้ให้เหมาะสมกับระดับประเภทของ วิชาและบุคคลที่เข้าฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเฉพาะสาขาวิชา (Specific Training) กล่าวคือ เป็นการ อบรมเทคนิค ปลิกย่อย เป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง เช่นการ อบรมเทคนิค การตรวจการติดเชื้อในรัง ไข่ การตรวจตัวอ่อน การปรับโมดูล ฯลฯ ซึ่งเป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ที่จัดทำเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) กล่าวคือ เป็นการอบรมรายการพิเศษ ที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์การทั้ง 5 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น เช่นการอบรมอาสาสมัคร บรรเทาสาธารณภัย อบรมลูกเสือชาวบ้าน อบรมอาสาภาค อบรมหน่วยบรรเทาทุกข์ การอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม หรือการอบรมให้บริการแก่คนภายนอกหน่วยงาน เป็นการร่วมมือในการจัดอบรมระหว่างหน่วยงานในสังคมชุมชน

ประเภทของการฝึกอบรมประกอบด้วย การฝึกอบรมก่อนทำงาน การอบรม ปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ การฝึกอบรม เฉพาะเรื่องเฉพาะสาขาวิชา และ การอบรมพิเศษ ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเภทของการฝึกอบรมมาใช้ คือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-Service Training, On-The - Job Training) ซึ่งมีความหมายว่า เป็นการจัดการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ งานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ เป็นการเสริมความรู้ หรือทักษะ เพื่อนำมาช่วยพัฒนาในงานที่ทำอยู่

## 1.5 วิธีและเทคนิคของการฝึกอบรม

วิธีและเทคนิคของการฝึกอบรมมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540) อธิบายว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรม ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวร ตามวัตถุประสงค์ของการอบรม โดยการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรม

ดังนั้นเทคนิคการสอนแต่ละอย่างย่อมจะเหมาะสมกับบางวิชา กับบางกลุ่ม บางระดับ อายุ การศึกษา ช่วงระยะเวลา ฯลฯ ฉะนั้น ผู้สอนจึงต้องเลือกใช้เพื่อให้เกิดผลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้มิใช่ว่าเคยใช้เคยสอนอย่างไร ได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ยังใช้วิธีเดิมหรือไม่ใช้วิธีใหม่ๆบ้างเลย เทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมที่ใช้กันทั่วไปมีมากมายแต่ที่นิยมปฏิบัติกันมีดังนี้

1. การบรรยายหรือการสอน (Lecture) เป็นการสอนโดยอาศัยหลักความแตกต่างของความรู้โดยผู้บรรยายมีความรู้สูงกว่าผู้เข้ารับการบรรยาย ผู้อบรมมีความรู้้น้อย ผู้สอนถ่ายทอดให้ผู้รับการอบรมทางเดียว มีลักษณะการสอนบอกเล่า ทางวิชาการ สื่อสารทางเดียวเพื่อสร้าง เปลี่ยนแปลงความรู้สึนึกคิด ความเชื่อเพื่อให้เกิดการยอมรับเรื่องราว หลักการทฤษฎีโดยใช้การจูงใจ ความจริง เหตุผล หลักทฤษฎีและวิธีการต่างๆโดยจะต้องมีเอกสารประกอบคำบรรยาย ตำรา การค้นคว้า การใช้ห้องสมุดด้วยจึงจะได้ผล

2. การประชุม (Meeting) การประชุมเป็นวิธีหนึ่งของการฝึกอบรมในหน่วยธุรกิจ ขนาดเล็ก มักใช้การประชุมเป็นการอบรมเช่น ร้านจำหน่ายสินค้าอาหาร เครื่องดื่ม ฯลฯ มักจะใช้วิธีการประชุมเจ้าหน้าที่พนักงาน มีวิธีการทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีอะไรก็มาพูด มาบอก ชี้แจง ทำความเข้าใจ ในการประชุม ผู้จัดการมักเป็นประธานที่ประชุม หรือการอบรมนั้นๆ เรื่องราวนโยบาย ใหม่ๆ ก็จะมาพูดในที่ประชุม บางคนมีข้อเสนอแนะดีๆ ก็จะรับมาปฏิบัติสรุปเป็นมติที่ประชุมที่ทุกคน ต้องปฏิบัติแม้บางคนไม่เห็นด้วย ไม่เชื่อ แต่ก็ต้องปฏิบัติตาม เพราะมติที่ประชุมบังคับให้เขาต้อง ปฏิบัติตาม และเขามีส่วนรับรู้และเข้าประชุมด้วยนอกจากนั้น เพื่อให้การฝึกอบรมโดยใช้การประชุม ได้ผลดียิ่งขึ้น ผู้บริหารอาจใช้บทบาททางการบริหารเข้าช่วยงานฝึกอบรมเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยอาจ ใช้กฎระเบียบ เกณฑ์ต่างๆ บังคับ รวมทั้งการให้รางวัลสำหรับผู้ทำงานได้ผลดีและลงโทษผู้ฝ่าฝืน หรือ กระทำผิดระเบียบกฎเกณฑ์



3. การนำอภิปราย (Leading Discussion) เป็นเทคนิคการอบรมเพื่อให้ความรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม สามารถแสดงความคิดเห็นเสรีข้อยุติเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ตามวัตถุประสงค์และกรอบที่กำหนด โดยมีผู้นำอภิปราย ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีการอภิปรายมักใช้กันกับกลุ่มที่มี ความรู้ และประสบการณ์จำนวน 20 คน ไม่เกิน 25 คน ข้อมูลข่าวสารจะมาจากผู้นำอภิปราย และ ส่วนมาก ภาควิชาปฏิบัติและประสบการณ์จะมาจากผู้อภิปราย ผลจากอภิปรายมักไม่มีการลงคะแนนเสียง แต่มี ลักษณะสรุปข้อเสนอนั้นๆ จดบันทึก รวมทั้งเก็บรักษาความทรงจำจากถ้อยคำ และการ อภิปราย ในกลุ่มไว้เพื่อพัฒนาตนเอง การอภิปรายจึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกันหรือจาก ประสบการณ์โดยเฉพาะของผู้อื่น มาเป็นสิ่งพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ตนทำ ผู้นำการประชุมจึง ต้องมีความสามารถในการที่จะทำไม่ให้เกิดการขัดแย้ง และสามารถดึงประสบการณ์จากผู้เข้าร่วม ประชุมมาให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (Panel Discussion) การอภิปรายที่มีผู้ อภิปราย ระหว่าง 3 - 4 คน รวมทั้งผู้นำอภิปรายคอยสรุปและเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคน ให้ผู้ฟัง เข้าใจดีขึ้น โดยวิทยากรจะออกความเห็นในหัวข้อเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความเห็นคนละทัศนะของแต่ละคนไป

5. การอภิปรายแบบซิมโปเซียม (Symposium) การอภิปรายแบบนี้คล้ายกับการ อภิปราย หมู่ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน วิธีการคือทุกคนพูดเรื่องเดียวกันแต่แบ่งกันพูดคนละตอน เช่น ถ้าพูด เรื่องอ้อย คนที่หนึ่งอาจพูดเรื่องพันธุ์อ้อย คนที่สองพูดเรื่องการปลูก คนที่สามพูดเรื่องการ เก็บเกี่ยว เป็นต้น โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) เป็นผู้คอยเชื่อมโยงและประสานเรื่อง ให้ ผู้ฟังเข้าใจ ดีขึ้น

6. การฝึกอบรมแบบอื่นๆ เช่น การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือมีความรอบรู้ใน สาขา ต่างๆ (Conference) การประชุมทางวิชาการ (Institute) การประชุมระดับผู้นำหัวหน้า (Convention) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมซินดิเคต (Syndicate) การสัมมนา (Seminar) การตั้งเป็นคณะทำงาน (Working Group) การตั้งเป็นคณะกรรมกร (Colloquy) การศึกษาจากกรณี (Case Study) การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion) การระดมความคิด (Brain Storming) ฯลฯ

การฝึกอบรมนั้นมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลในองค์กร มีวิธีและเทคนิคการฝึกอบรมที่ หลาก ช่วยส่งเสริมการบริหารงานและการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ดังเช่นที่กล่าวไว้ในข้างต้นแล้ว และในปัจจุบันแนวโน้มของ

เทคโนโลยี ทำให้การฝึกอบรมปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม การฝึกอบรมออนไลน์จึงได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการฝึกอบรมในปัจจุบัน

### 1.6 ความหมายของการฝึกอบรมออนไลน์

การฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training) เป็นระบบหนึ่งของบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ นิยมนำมาใช้อย่างมากในปัจจุบัน โดยการฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training) มีความหมายที่คล้ายกับคำอื่นอยู่หลายคำ เช่น การฝึกอบรมบนเว็บ (Web-Based Training) การฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต (Internet-Based Training)

Khan (1997) อธิบายของการฝึกอบรมผ่านเว็บว่าเป็นการใช้โปรแกรมไฮเปอร์มีเดียในการฝึกอบรม โดยการใช้คุณลักษณะและทรัพยากรของเว็บ มาออกแบบสภาพแวดล้อมอย่างมีนัยในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความหมาย

Conrad and TrainingLinks (2000) ให้ความหมายของการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์เป็นการบูรณาการการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติและความสามารถ เพื่อนำผู้เรียนไปสู่ระดับความสามารถที่กำหนดของความเชี่ยวชาญของสมรรถนะที่กำหนดไว้

Kilby (2001) อธิบายว่า การฝึกอบรมออนไลน์เป็นวิธีการเรียนรู้ทางไกลรูปแบบใหม่ ที่ส่งผ่านข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือผ่านระบบเวปไซด์ เวิลด์ ไวด์ เว็บ อินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต การฝึกอบรมบนเว็บนำเสนอข้อมูลที่สดและทันสมัย โครงสร้างของการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนรู้แต่ละเนื้อหาด้วยตนเอง

Noe (2010) กล่าวว่าอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวาง สำหรับการรับและการส่งข้อมูลที่รวดเร็ว ฉับไว ราคาไม่แพง และเป็นช่องทางสำหรับการค้นหาและรวบรวมทรัพยากร เช่น ซอฟต์แวร์และรายงานจำนวนมาก เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต จำเป็นจะต้องมีคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อโดยตรงกับระบบเครือข่ายหรือโมเด็มหน่วยงานต่างๆ นิยมให้บริการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต พนักงานสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้จัดการที่อยู่ไกลได้ไม่ว่าอยู่ห่างไกลกันคนละซีกโลก ด้วยการส่งข้อความหรือเอกสาร และสามารถเข้าถึงห้องที่ได้รับการออกแบบเอาไว้สำหรับการพูดคุยในหัวข้อต่างๆ ด้วยกลุ่มของข้อมูลข่าวสาร บอร์ดประกาศ กลุ่มสนทนา และบทความจำนวนมากบนอินเทอร์เน็ต สามารถอ่าน โพสต์ข้อความส่งข้อความกลับไป อินเทอร์เน็ตยังประกอบไปด้วยเว็บ อีเมล ที่ระบุตัวตนของแต่ละบุคคลหรือแต่ละองค์กร และยังมี ข้อความ รูปภาพ เสียง แม้แต่วิดีโอ ดังนั้นในการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรต่างๆ สามารถนำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเหล่านี้มาใช้ในรูปแบบของการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมออนไลน์ ถ้ากล่าวถึงการสอน หรือการถ่ายทอดเนื้อหาผ่านการฝึกอบรม

ผ่านอินเทอร์เน็ตหรือเว็บ จะรวมถึง การฝึกอบรมออนไลน์การเรียนทางไกล ห้องเรียนเสมือนและการฝึกอบรมจำลองสถานการณ์ซึ่งการเรียนออนไลน์มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการได้แก่

1) การเรียนออนไลน์เป็นการรวมเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถนำส่งข้อมูลและการสอนไปยังปลายทางแลกเปลี่ยนและปรับปรุงให้ทันสมัยได้ในทันที

2) การเรียนออนไลน์เป็นการส่งข้อมูลไปยังผู้รับการฝึกอบรมด้วยการใช้คอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต

3) เน้นการแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่เกินขอบเขตการฝึกอบรมแบบปกติด้วยการรวมการส่งผ่านข้อมูลและเครื่องมือเพื่อเพิ่มศักยภาพ

กิดานันท์ มลิทอง (2548) ให้นิยามของการฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายว่าเป็น การฝึกอบรมในลักษณะสื่อหลายมิติ (Hypermedia) เต็มรูปแบบ คือ การใช้สื่อประสมโดยมีการเชื่อมโยงหลายมิติ (Hyperlink) ซึ่งการใช้สื่อหลายมิติที่มีลักษณะเป็นกรอบความคิดแบบใยแมงมุม (Web Framework) ที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับวิธีที่มนุษย์จัดระบบความคิดภายในจิตใจ ผู้รับการฝึกอบรมสามารถจัดลำดับความคิดที่เชื่อมโยง สามารถอ่านและสืบค้นเนื้อหาหลากหลายรูปแบบในลักษณะสื่อประสมได้สะดวกรวดเร็ว ไม่ต้องเรียงตามลำดับเนื้อหาเหมือนการเรียนจากหนังสือ มีความยืดหยุ่นในการฝึกอบรม รวมถึงการใช้คุณลักษณะของเครือข่ายภายนอก โดยมีการใช้กระดานสนทนา การสนทนาสดและไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ด้วย

ธนพล ลิ้มอรุณ (2554) การฝึกอบรมออนไลน์ คือ การฝึกอบรมที่อาศัยประโยชน์จากคุณสมบัติของอินเทอร์เน็ตส่งผ่านการฝึกอบรมไปสู่ผู้อบรม สร้างสภาพแวดล้อมในการอบรมในรูปแบบของไฮเปอร์มีเดีย โดยผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้อบรมกับบทเรียน ผู้อบรมกับวิทยากร และผู้อบรมด้วยกันเอง มีอิสระในด้านเวลา สถานที่ โดยเนื้อหาของการฝึกอบรมออนไลน์จะมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยตลอดเวลา

ชัชวาล คำมะโนชาติ (2558) ให้นิยามของการฝึกอบรมออนไลน์ไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการฝึกอบรมโดยผ่านระบบเครือข่ายเพื่อให้สามารถฝึกอบรมได้โดยไม่จำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ และเพื่อสนับสนุนปฏิริยาสองทางระหว่างผู้รับการฝึกอบรมกับผู้ฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเอง ด้วยการผสมผสานการฝึกอบรมผ่านจอภาพและฝึกอบรมผ่านเครือข่าย โดยระบบถ่ายทอดสดการฝึกอบรมในระบบดิจิทัลหรือระบบบนาลอก ต่างเวลาหรือพร้อมกัน และตามสายหรือไร้สาย

รสมาลิน วรรณवास (2552) กล่าวถึงการฝึกอบรมออนไลน์ว่าเป็น การบริหารจัดการเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะ และความสามารถต่างๆ ถ่ายโยงความรู้ไปสู่ที่ใดที่หนึ่ง ผ่านระบบเครือข่าย

หรือเวปไซต์โต้ตอบ โดยการจัดการนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ประโยชน์ในการจัดสภาพแวดล้อมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีประโยชน์ในการช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย สะดวกต่อการเข้าฝึกอบรม มีการติดต่อสื่อสารและแหล่งข้อมูลที่มามากมาย

จากความหมายที่กล่าวไว้ในข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมออนไลน์ คือ การฝึกอบรมที่ประโยชน์ของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลากร โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ได้ด้วยตนเอง มีอิสระในเรื่องเวลา สถานที่ และช่วยให้ความสะดวกสบายต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

### 1.7 ความสำคัญของการฝึกอบรมออนไลน์

ความสำคัญของการฝึกอบรมออนไลน์ คือ การประยุกต์อินเทอร์เน็ตในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (Zaidan, 2007) และ (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2545)

1. กิจกรรมบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ช่วยเปิดโลกกว้างให้กับผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอนบนเครือข่ายมีผลให้ผู้เรียนมีการรับรู้เกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรมมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการที่เครือข่ายการศึกษา เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ตอนุญาตให้ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้คนทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันทันทีหรือไม่ทันทีก็ตามและยังอนุญาตให้ผู้เรียนสามารถสืบค้นหรือเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศจากทั่วโลกได้ โดยที่ไม่จำเป็นต้องมาจกแหล่งเดียวกันเสมอไป

2. สามารถจัดหาแหล่งความรู้ใหม่ สารสนเทศ ทรัพยากรต่างๆ มากมายมหาศาลแก่ผู้เรียนในลักษณะที่สื่อประเภทอื่นๆ ไม่สามารถทำได้ไม่ว่าผู้เรียนจะต้องการค้นหาข้อมูลในลักษณะใด เช่น การค้นหาหนังสือ หรืออ่านบทความจากห้องสมุดออนไลน์ การเข้าไปอ่านหนังสือนิตยสารต่างๆ วารสาร ตำรา วารสาร งานวิจัย หรือเอกสารทางวิชาการบนเครือข่าย สามารถใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการนำมาซึ่งข้อมูลที่ต้องการได้อย่างง่ายดายแต่ในการรับข้อมูลข่าวสารจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตต้องเลือกเว็บไซต์ที่มีความน่าเชื่อถือด้วย

3. การจัดกิจกรรมบนเครือข่ายมีผลต่อทักษะการคิดอย่างมีระบบ (High-order Thinking Skills) โดยเฉพาะทักษะการวิเคราะห์สืบค้น (Inquiry-based Analytical Skills) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การวิเคราะห์ข้อมูลการแก้ปัญหา และการคิดอย่างอิสระ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล อาจเป็นเพราะธรรมชาติของเครือข่ายซึ่งเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการคิดเชิงวิเคราะห์อยู่เสมอ เพื่อแยกแยะว่าข้อมูลสารสนเทศใดเป็นข้อมูลที่มีสารประโยชน์และข้อมูลสารสนเทศใดเป็นข้อมูลที่ไร้ประโยชน์

4. สนับสนุนการสื่อสารและการร่วมมือกันของผู้เรียนรวมห้องหรือผู้เรียนต่างห้องบนเครือข่ายด้วยกัน เช่น ในการที่ห้องเรียนหนึ่งต้องการที่จะเตรียมข้อมูลเพื่อส่งไปให้อีกห้องเรียนหนึ่งนั้น ผู้เรียนในห้องแรกจะต้องช่วยกันตัดสินใจที่ละขั้นตอน ในวิธีการที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและการเตรียมข้อมูลอย่างไรเพื่อส่งข้อมูลค่านี้ไปให้ผู้เรียนอีกห้องหนึ่งโดยผู้เรียนต่างห้องสามารถเข้าใจโดยง่าย นอกจากนี้ผู้เรียนที่ใช้บริการข้อมูลเครือข่ายก็จะต้องทำงานร่วมกันกับบรรณารักษ์หรือครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์การสืบค้นข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

5. สนับสนุนกระบวนการสหสาขาวิชาการ (Interdisciplinary Approach) กล่าวคือ ในการนำเครือข่ายมาใช้เชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น นักการศึกษาสามารถที่จะบูรณาการการเรียนการสอนในวิชาต่างๆ อาทิเช่น คณิตศาสตร์ ภูมิศาสตร์ สังคม ภาษา วิทยาศาสตร์ เข้าด้วยกันได้อย่างเกี่ยวเนื่องและมีความหมาย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ ตัวอย่างของโครงการสำรวจพระอาทิตย์เที่ยงวัน (Noon Observation Project) นักเรียนที่ร่วมโครงการนี้ นอกจากจะได้เรียนวิชาคณิตศาสตร์ในบริบทที่มีความหมายแล้ว ยังได้ความเข้าใจในภูมิศาสตร์ของโลก และได้เรียนรู้ความสำคัญของการวัดจากประสบการณ์จริง ได้คุณค่าของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม และได้ฝึกการเขียนรายงานด้วย

6. ช่วยขยายขอบเขตของห้องเรียนออกไป เพราะผู้เรียนสามารถใช้เครือข่ายในการสำรวจปัญหาต่างๆ ของผู้เรียนที่มีความสนใจในการเรียนเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ผู้เรียนสามารถสำรวจปัญหาที่พบเห็นในชุมชนของตนได้ไม่ว่าจะเป็นปัญหามลภาวะทางน้ำ อากาศ ฝุ่น ขยะ ซึ่งเป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องและมีความหมายกับตนมากกว่าการเรียนในห้องปกตินอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้ใช้เครือข่ายในการเรียนของตน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งอาจมีความคิดเห็นแตกต่างกับตนได้จะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะมองปัญหานั้นๆ ในหลายแง่มุม

7. การที่เครือข่ายอินเทอร์เน็ต อนุญาตให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่ให้คำปรึกษา และการที่ผู้เรียนมีความอิสระในการเลือกศึกษาสิ่งที่ตนสนใจนั้น ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. ผลพลอยได้จากการที่ผู้เรียนทำโครงการบนเครือข่ายต่างๆ บนคอมพิวเตอร์ไปด้วยในตัว เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ เป็นต้น

นอกจากนี้ วิชชุดา รัตนเพียร (2545) กล่าวถึงความสำคัญของชุดฝึกอบรมออนไลน์ ดังนี้

1. ช่วยให้การฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องถูกจำกัดด้วยเรื่องเวลาและสถานที่
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสไตร่ตรอง และวิเคราะห์เกี่ยวกับเนื้อหาบทเรียนได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญของผู้เรียนรายบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

3. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนได้มีโอกาสใกล้ชิดกันมากขึ้น ผู้สอนมีเวลาให้ความสนใจกับ ผู้เรียนแต่ละคนมากขึ้น เนื่องจากบทเรียนบนเว็บทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้แล้วส่วนหนึ่ง ดังนั้นเวลาที่เหลือของผู้สอนจึงสามารถสละให้กับกิจกรรม ควบคุมการเรียนของผู้เรียนแต่ละคนได้ รวมทั้งคอยให้ความช่วยเหลือกับผู้เรียน

4. ผู้เรียนและผู้สอนสามารถติดต่อสื่อสารได้ด้วยความสะดวก ทั้งที่ประสานเวลาและไม่ ประสานเวลา

5. ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับเนื้อหาบทเรียน ได้ อย่างอิสระ

6. สามารถจัดกิจกรรมฝึกอบรมได้หลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนการสอนและเรียนแบบร่วมมือ

7. ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนของตนเองได้ การควบคุมการเรียนนี้รวมถึง ความสามารถ ในการเลือกเรียนเนื้อหา การควบคุมความก้าวหน้าของการเรียนของตนเอง การเลือก กิจกรรมการ เรียน การแสดงความคิดเห็นของตนเองและสถานที่เรียน

จากความสำคัญของการฝึกอบรมออนไลน์ ผู้วิจัยได้นำประโยชน์ของการฝึกอบรมออนไลน์มา ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เพราะเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรมซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานซึ่งโดยปกติจะมีงาน ประจำที่ได้รับมอบหมาย การไปฝึกอบรมในรูปแบบการฟังบรรยายหรือการเข้าร่วมการอบรมนอก สถานที่ ทำให้เสียเวลาในการทำงานประจำไป ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีทั้งในตัวบุคคลและองค์กร การ ฝึกอบรมออนไลน์จึงเป็นส่วนช่วยให้ดีขึ้นกว่าเดิม

### 1.8 ข้อดีและข้อจำกัดของการฝึกอบรมออนไลน์

การฝึกอบรมออนไลน์นั้นมีข้อดีและข้อจำกัดอยู่มากมาย (กิดานันท์ มลิทอง, 2543) อธิบายไว้ดังนี้

#### ข้อดีของการฝึกอบรมออนไลน์

1. ขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกหนทุกแห่งจากห้องเรียนปกติไปยังบ้านและ ที่ทำงานทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง

2. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนรอบโลกในสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ร่วมมือกันได้มีโอกาส ใน สถานศึกษาต่าง ๆ ที่ร่วมมือกันได้มีโอกาสได้เรียนรู้พร้อมกัน

3. ผู้เรียนควบคุมการเรียนตามความสามารถและความต้องการของตนเอง
4. การสื่อสารโดยใช้อีเมล กระดานข่าว การพูดคุยสด ฯลฯ ทำให้การเรียนรู้มีชีวิตชีวาขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันในห้องเรียน
5. กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการสื่อสารในสังคม และก่อให้เกิดการเรียนแบบร่วมมือซึ่งสามารถขยายขอบเขตจากห้องเรียนหนึ่งไปยังห้องเรียนอื่น ๆ ได้โดยการเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ต
6. การเรียนด้วยสื่อหลายมิติทำให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหาได้ตามความสะดวกโดยไม่ต้องเรียงลำดับ
7. การสอนบนเว็บเป็นวิธีการที่ตีเยี่ยมในการให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์ของสถานการณ์จำลอง เพราะสามารถใช้กราฟิก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ภาพสามมิติในลักษณะที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงได้
8. ข้อมูลของหลักสูตรและเนื้อหาวิชาสามารถหาได้ง่าย
9. เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนพบกับผู้สอนเพื่อปรึกษาหรือถามปัญหาในเวลาเดียวกันและผู้เรียนเรียนจากเนื้อหาในเว็บเพจและติดต่อผู้สอนทางอีเมล

#### ข้อจำกัดของการฝึกอบรมออนไลน์

1. การศึกษาทางไกลทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้เรียนคนอื่น ๆ อาจไม่พบหน้ากันเลย วิธีการนี้อาจทำให้ผู้เรียนรู้สึกอึดอัดและไม่สะดวกในการเรียน
  2. เพื่อให้ประโยชน์ในการสอนมากขึ้น ผู้สอนต้องใช้เวลาในการเตรียมเนื้อหา การใช้โปรแกรมและคอมพิวเตอร์ และในส่วนของผู้เรียนก็จำเป็นต้องเรียนรู้การใช้โปรแกรมและคอมพิวเตอร์
  3. การถามและตอบปัญหาบางครั้งไม่เกิดขึ้นในทันที อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ได้
  4. ผู้สอนไม่สามารถควบคุมการเรียนได้เหมือนชั้นเรียนปกติ
  5. ผู้เรียนต้องรู้จักควบคุมตัวเองในการเรียนได้อย่างดีจึงจะประสบความสำเร็จในการเรียนได้
- การฝึกอบรมออนไลน์มีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ซึ่งก่อนจะทำการฝึกอบรมออนไลน์นั้น ผู้ดำเนินการควรควบคุมข้อจำกัดให้ได้ เช่น ความไม่พร้อมของอุปกรณ์ การขาดทักษะคอมพิวเตอร์ของบุคลากร ซึ่งถ้าผู้ดำเนินการทำได้ จะทำให้การฝึกอบรมออนไลน์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## 1.9 องค์ประกอบและขั้นตอนของการฝึกอบรมออนไลน์

กิดานันท์ มลิทอง (2543) กล่าวว่า องค์ประกอบในการฝึกอบรมออนไลน์มีหลายอย่างโดยอาจใช้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมดในการสอนก็ได้ได้แก่

1. ข้อความหลายมิติ (hypertext) เป็นการเสนอเนื้อหาตัวอักษร ภาพกราฟิกอย่างง่าย ๆ และเสียงในลักษณะไม่เรียงลำดับกันเป็นเส้นตรงในสภาพแวดล้อมของเว็บนี้การใช้ข้อความหลายมิติ จะให้ผู้ใช้คลิกส่วนที่เป็น “จุดเชื่อมโยงหลายมิติ” โดยอาจเป็นภาพหรือข้อความสีขีดเส้นใต้เพื่อเข้าถึง แฟ้มที่เชื่อมโยงกับจุดเชื่อมโยงหลายมิตินั้น แฟ้มนี้อาจอยู่ในเอกสารเดียวกันหรือเชื่อมโยงกับเอกสาร อื่นที่อยู่ในที่ห่างไกล การใช้เว็บเพจที่บรรจุข้อความหลายมิติจะช่วยให้ผู้เรียนที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะปานกลางสามารถบรรจุลงเนื้อหาได้ง่ายเนื่องจากไม่ต้องใช้โปรแกรมอื่นๆ ร่วมด้วย

2. สื่อหลายมิติ (hypermedia) ซึ่งเป็นพัฒนาการของข้อความหลายมิติเป็นวิธีการในการรวบรวมและเสนอข้อความ ภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว และเสียง การใช้สื่อหลายมิติในเว็บเพจบางครั้งอาจทำให้ผู้เรียนที่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะปานกลางไม่สามารถใช้งานได้สะดวกเนื่องจากอาจมีภาพกราฟิกที่มีขนาดใหญ่มีภาพเคลื่อนไหวและเสียงที่ต้องใช้โปรแกรมช่วย ผู้เรียนควรมีคอมพิวเตอร์ที่มีหน่วยความจำสูงและการประมวลผลเร็ว เท่านั้น

3. การสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer –Assisted Instruction: CAI) และการอบรมใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน (Computer –Based Training: CBT) หรือที่เรียกรวมกันโดยทั่วไปว่า “คอมพิวเตอร์ช่วยสอน” ซึ่งเป็นรูปแบบพื้นฐานสำคัญอย่างหนึ่งของการสอนบนเว็บ ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วการสอนใช้คอมพิวเตอร์ช่วยจะมีกิจกรรมที่เสนอในเวลาจริงเพื่อให้ผู้เรียนสามารถมีการโต้ตอบกับโปรแกรมบทเรียน กิจกรรมอาจอยู่ในลักษณะของคำถาม การทดสอบ เกม การทบทวน

4. การสื่อสารผ่านคอมพิวเตอร์ (Computer –Mediated Communication: CMC) เป็นวิธีการที่ข้อมูลหรือข้อความถูกส่งหรือได้รับทางคอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ตจะทำให้สามารถใช้สมรรถนะทางด้านนี้ได้อย่างหลากหลายเพื่อจุดประสงค์ด้านการเรียนการสอน เช่น การใช้อีเมลและการประชุมทางไกลที่ผู้เรียนและผู้สอนสามารถสื่อสารกันได้ทันที รวมถึงการสื่อสารกันระหว่างผู้เรียนกันเองด้วยการสื่อสารผ่านคอมพิวเตอร์สามารถทำได้ในลักษณะประสานและไม่ประสานเวลา ถ้าเป็นในลักษณะประสานเวลา ผู้เรียนทั้งหมดจะลงบันทึกเปิดเข้าไปยังเว็บไซต์เดียวกันและในเวลาเดียวกันเพื่อรับและตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารหรือบทเรียน โดยการใช้โปรแกรม Chat หรือ MOO เพื่อพิมพ์ข้อความโต้ตอบกัน หากเป็นลักษณะไม่ประสานเวลา ข้อมูลหรือบทเรียนจะถูกส่งไปยังเครื่องบริการเพื่อให้ผู้เรียนเข้ามาเปิดอ่านและตอบกลับเมื่อใดก็ได้ในเวลาที่เหมาะสมโดยการใช้อีเมล นอกจากนี้ยังมีการใช้การสื่อสารผ่านคอมพิวเตอร์เพื่อกิจกรรมการเรียนอื่น ๆ เช่น การตอบสนองต่อ



เว็บไซต์ที่ผู้เรียนสร้างขึ้น หรือการให้คำแนะนำต่อผลของการจำลอง หรือกิจกรรมการฝึกอบรมใช้เว็บเป็นฐานและในบางโปรแกรมยังสามารถให้ผู้สอนเข้าดูการลงบันทึกเปิดการเข้าเรียนของผู้เรียนว่าได้เข้าไปยังแฟ้มหรือเว็บไซต์ใดบ้าง เพื่อสามารถรวบรวมข้อมูลการเข้าเรียนและการศึกษาบทเรียนของแต่ละคนได้

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงขั้นตอนและแนวปฏิบัติในการจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (Driscoll, 2002; ฌมน จีรังสุวรรณ, 2554; ธนพล ลีมอรุณ, 2554; พรรณพิมล เพียรรุ่งโรจน์, 2547)

1. ขั้นก่อนการฝึกอบรม คือขั้นตอนของการปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่อาจจัดในเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือจัดก่อนในห้องฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรม ทั้งยังเป็นโอกาสที่จะแนะนำวิธีการเรียนรู้ ให้ทดลองใช้เครื่องมือ หรือกิจกรรม และวางแผนการเรียนรู้กับกลุ่มสมาชิกของตนเอง รวมทั้งเป็นขั้นที่ทำให้การทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม

2. ขั้นฝึกอบรม คือ ขั้นตอนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าอบรมผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่จัดเตรียมไว้ เช่น การเรียนรู้เนื้อหาสาระที่เป็นหลักทฤษฎี ทั้งจากบทความ หรือวีดิทัศน์ การทำแบบทดสอบหรือแบบฝึกหัด การแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนผ่านเครื่องมือบนเครือข่าย การส่งงานให้แก่ผู้สอน เป็นต้น

3. ขั้นติดตามผลการฝึกอบรม คือ ขั้นตอนที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมวัดและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม โดยมีการทดสอบความรู้ ทักษะ และประเมินการดำเนินการฝึกอบรมโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขั้นตอนการฝึกอบรมออนไลน์โดยนำเสนอในรูปแบบตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการฝึกอบรมออนไลน์ (ตารางที่ 2.1) ดังนี้

**ตารางที่ 2.1** ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการฝึกอบรมออนไลน์

ขั้นตอนจัดการฝึกอบรมออนไลน์	Driscoll (2002)	พรรณพิมล เพียรรุ่งโรจน์ (2547)	ธนพล ลีมอรุณ (2554)	ฌมน จีรังสุวรรณ (2554)	ผู้วิจัย
1. ขั้นก่อนการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓
2. ขั้นฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓
3. ขั้นติดตามผลการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางสังเคราะห์สามารถสรุปขั้นตอนการฝึกอบรมออนไลน์ได้ดังนี้

- 1) ขั้นก่อนการฝึกอบรม
- 2) ขั้นฝึกอบรม
- 3) ขั้นติดตามผลการฝึกอบรม

### 1.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Put, Wagemansb, and Jaspersa (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่องการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของผู้ช่วยผู้ตัดสินในการตัดสินลูกล้าหน้า พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1. การฝึกอบรมผ่านเว็บ 2. รูปแบบของการฝึกอบรม โดยผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บที่พัฒนาขึ้นดังกล่าวพบว่า หลังการฝึกอบรมผู้ช่วยผู้ตัดสินมีการตัดสินลูกล้าหน้าได้สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเว็บมีผลการตัดสินดีกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้ไม่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเว็บ

Micarelli and Sciarone (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่องระบบการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อการเขียนจดหมายธุรกิจ พบว่าหลังจากการฝึกอบรมการเขียนจดหมายธุรกิจผ่านเว็บ การแก้ไขและการส่งกลับจดหมายมีน้อยกว่าก่อนการฝึกอบรม

พรรณพิมล เพ็ชรรุ่งโรจน์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนประถมศึกษาควรมีการจัดการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

นิษฐา พุฒิมานรติกุล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา โดย ผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนทักษะการเรียนรู้เป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และกลุ่มตัวอย่างร่วมมือกันทำงานเป็นทีมในระดับมาก

### ตอนที่ 2 การเรียนรู้บนคลาวด์ (Cloud Computing Learning)

Cloud Computing หรือ เทคโนโลยีคลาวด์ คือ วิธีการประมวลผลที่อิงกับความต้องการของผู้ใช้ โดยผู้ใช้สามารถระบุความต้องการไปยังซอฟต์แวร์ของระบบ Cloud Computing จากนั้นซอฟต์แวร์จะร้องขอให้ระบบจัดสรรทรัพยากรและบริการให้ตรงกับความต้องการผู้ใช้ ทั้งนี้ระบบสามารถเพิ่มและลดจำนวนของทรัพยากร รวมถึงเสนอบริการให้พอเหมาะกับความต้องการของผู้ใช้ได้ตลอดเวลา โดยที่ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องทราบเลยว่าการทำงานหรือเหตุการณ์เบื้องหลังเป็นเช่นไร โดยเทคโนโลยีคลาวด์เป็นแนวคิดการใช้งานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้วิธีดึงพลังและสมรรถนะ

จากคอมพิวเตอร์หลายๆ เครื่องจากต่างสถานที่ให้มาทำงานสอดประสานกันเพื่อช่วยขับเคลื่อนการบริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีคลาวด์เริ่มได้รับความนิยมในการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น รูปแบบของคลาวด์ที่ถูกสถาบันหรือองค์กรต่างๆนำมาใช้ในการเรียนรู้มากที่สุดนั้นคือในลักษณะ Software as a Service (SaaS) เป็นรูปแบบการให้บริการโปรแกรมประยุกต์บนโครงสร้างของคลาวด์ซึ่งใช้บริการจากเครื่องมือบนคลาวด์สาธารณะมาช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน วิธีการเรียนรู้เช่นนี้เราสามารถเรียกได้ว่าการเรียนแบบมีคลาวด์เป็นฐาน (Cloud based Learning) (Aaron & Roche, 2012; กุลชัย กุลตวนิช, 2557)

## 2.1 ความหมายของคลาวด์ (Cloud Computing)

ราชบัณฑิตยสถาน โดยคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้บัญญัติศัพท์ "Cloud Computing" ไว้ว่าคือ "การคำนวณแบบคลาวด์" และให้ความหมายไว้อีกว่า "การประมวลผลแบบแบ่งปันทรัพยากรผ่านเครือข่าย" หรือนิยมเรียกว่ารูปแบบระบบแบบกลุ่มเมฆ มีนักวิชาการ สถาบัน องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ให้ความหมายของคลาวด์ (Cloud Computing) หรือรูปแบบระบบแบบกลุ่มเมฆ ไว้ดังนี้

Dikaiakos, Katsaros, and Mehra (2009) กล่าวไว้ว่า Cloud Computing เป็นรูปแบบบริการใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ ร่วมกันกับผู้อื่น เช่น เครือข่าย เครื่องเซิร์ฟเวอร์ เครื่องบันทึกข้อมูลระบบซอฟต์แวร์ และบริการอื่นที่เกี่ยวข้องผ่านเครือข่ายตามความต้องการของผู้ใช้ การบริการคลาวด์ (Cloud) ที่ให้ผู้ใช้เข้าถึงทรัพยากรตามความจำเป็นได้ตลอดเวลา

กุลชัย กุลตวนิช (2557) ให้ความหมายของคำว่า คลาวด์ (Cloud) ว่าหมายถึงเทคโนโลยีที่ใช้ทรัพยากรจากการแบ่งปันบนระบบเครือข่ายในการประมวลผลหรือให้บริการต่างๆ ตั้งแต่โครงสร้างระบบไปจนถึงโปรแกรมประยุกต์ โดยผู้ใช้งานสามารถเลือกที่จะกำหนดความต้องการในการใช้บริการได้ตามความเหมาะสมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

โชคดี เลี้ยวพานิช (2554) อธิบายความหมายของ คลาวด์ (Cloud) ว่าหมายถึง การประมวลผลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขนาดใหญ่ โดยจะเป็นการบริการผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม

ปิยะ ธิรพันธุ์เมธี และ พัลลภ พิริยะสุวรรณค์ (2556) อธิบายถึง ระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) หมายถึง บริการทางระบบเครือข่ายที่รวบรวมทรัพยากรที่จำเป็นไว้ด้วยกันและมีการทำงานที่สอดประสานกันโดยเป็นการให้บริการตั้งแต่ระดับโครงสร้างพื้นฐานไปจนถึงระดับ

บริการด้านโปรแกรมประยุกต์มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของการประมวลผลได้ตามความต้องการของผู้ใช้บริการในแต่ละเหตุการณ์รวมถึงยังมีระบบการคิดค่าใช้จ่ายตามการใช้งานที่แท้จริง

Cloud หรือ คลาวด์ มีคำที่ใช้เรียกอยู่มากมาย ดังที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายในภาษาไทยไว้ในข้างต้น เช่น การคำนวณแบบคลาวด์ การประมวลผลแบบแบ่งปันทรัพยากรผ่านเครือข่าย รูปแบบระบบแบบกลุ่มเมฆ ระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ เป็นต้น และคำที่ใช้ในภาษาต่างประเทศ เช่น Cloud Computing, Cloud Service, Cloud Technology เป็นต้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ คือ “Cloud Computing Technology” หรือ “เทคโนโลยีบนคลาวด์” เพื่ออธิบายถึงเทคโนโลยีการแบ่งปันทรัพยากรบนเครือข่าย

## 2.2 คุณสมบัติของคลาวด์ (Cloud Computing)

Mell and Grance (2011) ได้อธิบายคุณสมบัติที่สำคัญของคลาวด์โดยเป็นมาตรฐานสากลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. บริการด้วยตัวเองเมื่อต้องการ (On-demand self-service) ผู้ใช้สามารถระบุความต้องการ และขอใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ เช่น เครื่องเซิร์ฟเวอร์ และระบบบันทึกข้อมูลที่เป็นเครือข่ายด้วยตนเองได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้ให้บริการ
2. เข้าถึงทรัพยากรคอมพิวเตอร์ได้ในวงกว้างผ่านเครือข่าย (Broad network access) ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ถูกจัดสรรให้ผู้ใช้ใช้งานผ่านเครือข่าย ด้วยกลไกที่เป็นมาตรฐานผู้ใช้งานได้ด้วยอุปกรณ์หลากหลายชนิด (เช่น เครื่องโทรศัพท์พกพา เครื่องแล็ปท็อปคอมพิวเตอร์ และเครื่องพีดีเอ (Personal Digital Assistant, PDA))
3. ทรัพยากรถูกรวบรวมจากที่ต่าง ๆ (Resource pooling) ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ที่จัดสรรให้กลุ่มผู้ใช้นั้น อาจมาจากศูนย์คอมพิวเตอร์หลายๆ แห่ง ผู้ใช้แต่ละรายใช้ทรัพยากรที่ถูกจัดสรรให้โดยไม่รบกวนกันและกัน ทรัพยากรชุดเดียวกัน แต่บริการหลาย ๆ คนได้โดยไม่รบกวนกัน เรียกว่า Multi-tenant model ซึ่งต่างกับ Multi-instance ในกรณีหลัง เป็นการบริการด้วยทรัพยากรหลายชุด ผู้ใช้แต่ละรายจะมีหนึ่งชุดเป็นของตนเอง ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ ทั้งที่เป็นกายภาพ(Physical) และที่เป็นเสมือนกายภาพ (Virtual: การจัดสรรอุปกรณ์จากกองกลาง ที่ผู้ใช้รู้สึกเสมือนหนึ่งว่าเป็นอุปกรณ์ที่ใช้แต่ผู้เดียว ทางเทคนิคเรียกว่า Virtualization) ที่นำมาจัดสรรให้ผู้นั้น ไม่จำเป็นต้องอยู่ที่เดียวกัน อาจมาจากศูนย์คอมพิวเตอร์หลาย ๆ แห่ง หรือจากหลาย ๆ ประเทศได้ ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องรู้ว่า ตนกำลังใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์จากสถานที่ใดในโลก ผู้ใช้สนใจเพียงว่า ได้ใช้

ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ ตามขนาด และประสิทธิภาพที่ต้องการ แต่ผู้ใช้อาจขอสิทธิที่จะเลือกตำแหน่ง ศูนย์คอมพิวเตอร์ที่ตนต้องการใช้ได้

4. มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้รวดเร็ว (Rapid elasticity) การบริการคลาวด์ต้องสามารถเพิ่ม และลดขนาดอุปกรณ์ที่ให้บริการลูกค้าตามความต้องการ และสามารถจัดสรรโดยอัตโนมัติได้ ในสายตาของผู้ใช้ ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ที่นำมาให้บริการ มีขนาดไม่จำกัด ผู้ใช้สามารถสั่งให้เพิ่มหรือลดได้ตลอดเวลาตามความต้องการ

5. การบริการที่วัดได้ (Measured service) ระบบที่ให้บริการแบบคลาวด์ต้องวัดปริมาณการใช้ตามชนิดของบริการได้ (เช่น บริการบันทึกข้อมูล บริการประมวลผล ฯลฯ) ตามความเป็นจริงต้องสามารถติดตามและควบคุมการใช้ทรัพยากรทุก ๆ วินาที เพื่อความโปร่งใส ระบบบริการต้องสามารถรายงานผลการใช้แก่ทั้งผู้รับบริการ และผู้ให้บริการ อย่างถูกต้อง และตรงไปตรงมา

### 2.3 ประเภทของคลาวด์ (Cloud Computing)

Johnston (2009) ได้แบ่งประเภทของ (Cloud Computing) โดยแบ่งตามลักษณะการให้บริการเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆสาธารณะ (Public Cloud หรือ External Cloud) เป็นการให้บริการสำหรับผู้ทั่วไปโดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้ใช้บริการชำระค่าบริการตามปริมาณการใช้งานที่เกิดขึ้นจริง

2. ระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆส่วนตัว (Private Cloud หรือ Internal Cloud) เป็นระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆที่ติดตั้งบนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในหน่วยงาน (Private Network) ผู้ใช้บริการต้องเป็นบุคลากรหรือผู้ที่ผู้ดูแลระบบเครือข่ายยอมให้เข้าใช้งาน

3. ระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆแบบผสม (Hybrid Cloud) เป็นการประมวลผลแบบกลุ่มเมฆที่เชื่อมโยงหรือผสมกันระหว่างระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆสาธารณะและระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆส่วนตัวเพื่อช่วยให้ประสิทธิภาพในการประมวลผลในบางช่วงเวลาสูงขึ้นแต่ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมภายในองค์กรเช่นเดิม

### 2.4 รูปแบบการให้บริการของคลาวด์ (Cloud Computing)

การให้บริการของ Cloud Computing หรือ ระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆไม่ว่าจะด้วยบริบทของภาคองค์กรรัฐหรือเอกชน สถาบันการศึกษา สามารถแบ่งรูปแบบการให้บริการออกเป็น 3 รูปแบบได้ดังนี้ (Johnston, 2009; กุลชัย กุลตวนิช, 2557; โชคดี เลียวพานิช, 2554; ปิยะ ธิรพันธุ์ เมธี และ พัลลภ พิริยะสุวรรณค์, 2556)

1. การให้บริการซอฟต์แวร์ (Software as a Service : SaaS) เป็นการให้บริการซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมประยุกต์ที่พร้อมใช้งานโดยทำการประมวลผลที่เครื่องของผู้ให้บริการ สามารถใช้งานผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยไม่จำเป็นต้องติดตั้งซอฟต์แวร์ดังกล่าวบนเครื่องของผู้ใช้บริการ ซึ่งทำให้ผู้ใช้บริการไม่จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาโปรแกรมดังกล่าว ตัวอย่างของผู้ให้บริการแบบ SaaS ได้แก่ Microsoft 365, Google Docs และ Force.Com เป็นต้น

2. การให้บริการแพลตฟอร์ม (Platform as a Service : PaaS) เป็นการให้บริการประมวลผลซึ่งประกอบด้วยระบบปฏิบัติการและชุดคำสั่งที่สนับสนุนการพัฒนาโปรแกรมในรูปแบบของเว็บแอปพลิเคชัน ผู้ใช้บริการสามารถปรับขนาดการใช้ทรัพยากรที่ต้องการได้อย่างอัตโนมัติตามการเติบโตของการใช้ชุดคำสั่ง เช่น ขนาดของหน่วยความจำขนาดของพื้นที่จัดเก็บข้อมูล ตัวอย่างของผู้ให้บริการแบบ PaaS เช่น Google Apps Engine, Microsoft Azure Service Platform เป็นต้น

3. การให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure as a Service : IaaS) เป็นการให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน เช่น หน่วยประมวลผลหน่วยความจำ พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล โดยทรัพยากรเหล่านี้จะอยู่บนระบบเสมือนที่สามารถเข้าถึงได้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผู้ใช้บริการสามารถกำหนดขนาดของทรัพยากรได้ตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป การบริการดังกล่าวมีประโยชน์ในการประมวลผลที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก แต่เป็นการใช้เพียงบางช่วงเวลาไม่ได้ทำเป็นประจำตัวอย่างของผู้ให้บริการแบบ SaaS เช่น Amazon's EC2, GoGrid และ Right Scale เป็นต้น

การเลือกรูปแบบของการให้บริการคลาวด์มาใช้ขึ้นอยู่กับผู้ดำเนินการ ซึ่งต้องคำนึงถึงในหลายๆด้าน เช่น ความพร้อมของผู้ดำเนินการในด้านการเขียนโปรแกรม ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการให้บริการของคลาวด์แบบการให้บริการซอฟต์แวร์ (Software as a Service : SaaS) ซึ่งผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ขั้นสูงในการเขียนโปรแกรม สามารถนำข้อมูล เนื้อหา มาใช้ดำเนินการได้ทันที

## 2.5 ประโยชน์ของคลาวด์ (Cloud Computing) ในการเรียนการสอน

Shimaa and Mona (2011) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของ Cloud Computing ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การสำรองและเข้าถึงข้อมูลเป็นไปได้สะดวก ไม่ต้องใช้อุปกรณ์ในการสำรองข้อมูล ผู้เรียนสามารถเก็บข้อมูลไว้ใน Cloud Computing ของตนเองได้ตามต้องการ
2. ไม่ต้องมีความกังวลเกี่ยวกับการสูญหายของข้อมูลบนอุปกรณ์ที่พบปัญหา เนื่องด้วยข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ทำงานอยู่บนระบบ Cloud Computing

3. ช่วยให้ผู้ใช้เรียนสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ และจากอุปกรณ์ใดก็ได้ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไว้ เพื่อเข้าไปยังระบบ Cloud Computing
4. มีความยืดหยุ่นต่อการจัดสรรงบประมาณระบบโครงสร้างเทคโนโลยีการศึกษาท่ามกลางความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
5. เพิ่มความปลอดภัยในการจารกรรมข้อมูลของผู้บุกรุกที่ไม่ประสงค์ดี เพื่อขโมยข้อมูลจากตัวอุปกรณ์ เนื่องจากไม่ทราบสถานที่ว่าติดตั้งอุปกรณ์ไว้ที่ใด
6. สามารถผลิตสำเนาหรือเปลี่ยนแปลงระบบบนเครื่องแม่ข่ายได้ด้วยวิธีที่สะดวก โดยไม่ต้องคำนึงถึงความเสียหายต่ออุปกรณ์
7. เป็นแหล่งรวมในการเก็บรักษาข้อมูลโดยไม่ต้องยึดติดกับข้อมูลในอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องใดเครื่องหนึ่ง
8. การควบคุมดูแลและติดตามการใช้งานเป็นไปได้โดยสะดวกขึ้นกว่าการดูแลอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่แยกกันตามเครือข่ายจำนวนมาก โดยสามารถปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัยได้บนระบบ Cloud Computing ได้ทันที

## 2.6 แนวทางในการนำคลาวด์มาใช้ในการเรียนการสอน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอแนะการนำเทคโนโลยีคลาวด์มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและการอำนวยความสะดวก โดยแบ่งประเภทของคลาวด์ดังนี้

Aaron and Roche (2012) ได้จำแนกเครื่องมือบนเทคโนโลยีคลาวด์ตามประเภทของการใช้งานไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. เครื่องมือในการจัดเก็บเอกสาร (File Storage) เป็นลักษณะการใช้งานในยุคแรกของคลาวด์ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายเนื่องจากในยุคปัจจุบันบุคคลมีการใช้งานบนคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์มากกว่า 1 เครื่อง และเชื่อมต่อมาจากต่างสถานที่กัน จึงทำให้การจัดเก็บเอกสารต่างๆ ต้องมีศูนย์กลางในการจัดเก็บไว้บนระบบเครือข่ายเพื่อความสะดวกในการเข้าถึงเอกสาร เครื่องมือในลักษณะนี้ เช่น ADrive, Amazon, Cloud Drive, Box.Net, Dropbox, Google Docs, Mozy, Windows, Live SkyDrive, ZumoDrive เป็นต้น
2. เครื่องมือในการเชื่อมโยงเอกสาร (File Synchronization) เป็นเครื่องมือในส่วนขยายของเครื่องมือจัดเก็บไฟล์ โดยไฟล์ที่สร้างขึ้นหรือจัดเก็บบนคลาวด์นั้นจะถูกดาวน์โหลดไปสู่เครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องอื่นโดยอัตโนมัติ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปดาวน์โหลดเอกสารจากเว็บไซต์ที่จัดเก็บ

และเมื่อไฟล์ถูกแก้ไขจากเครื่องใดเครื่องหนึ่งก็จะถูกปรับปรุงให้เหมือนกันไปยังเครื่องอื่นด้วย โดยเครื่องมือมักจะมีลักษณะเป็น Plug-in บนเครื่องคอมพิวเตอร์ เช่น Google Cloud Connect

3. เครื่องมือในการสร้างเอกสาร (Document Creation) เป็นเครื่องมือในการสร้างเอกสารเพื่อการทำงาน เช่น เอกสารพิมพ์ สื่อนำเสนอ แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นต้น โดยมักจะมีบริการในลักษณะเป็นชุดเครื่องมือ (Suite) โดยผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องติดตั้งโปรแกรมลงไปบนเครื่องส่วนบุคคล เครื่องมือในลักษณะนี้ เช่น Zoho, Google Docs, Open Office, Office 365 เป็นต้น

4. เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน (Collaboration) เป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยสมาชิกในกลุ่มสามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการทำงานผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น อีเมล คอมเมนต์ แชทรวม เป็นต้น รวมถึงสามารถแบ่งปันและแก้ไข เอกสาร ข้อมูล สื่อนำเสนอต่างๆ ร่วมกันได้

Marshall (2012) ได้จำแนกประเภทการให้บริการคลาวด์ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

1. เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools) การให้บริการในลักษณะนี้มักถูกใช้ในการร่วมกันพัฒนาเนื้อหาหรือภาระงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น Google Document ที่มีทั้งเครื่องมือในการสร้างสรรค์ชิ้นงานและมีปฏิทินกิจกรรมที่สามารถแจ้งกำหนดการในการเรียนการสอนได้ เป็นต้น

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) ในการเรียนการสอนส่วนใหญ่ ผู้สอนมักเริ่มต้นด้วยการเก็บข้อมูล เช่น การทดสอบก่อนเรียน หรือข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะเรียนตัวอย่างเช่น Survey Monkey, Poll Everywhere เป็นต้น

3. เครื่องมือในการสร้างเนื้อหา (Content Creation Tools) ในบางช่วงของการเรียนการสอน ผู้สอนอาจจำเป็นต้องมีการนำเสนอข้อมูลเนื้อหาด้วยการสาธิตขั้นตอน ซึ่งจำเป็นต้องบันทึกเป็นภาพเคลื่อนไหวหรือจับภาพหน้าจอ ตัวอย่างเครื่องมือที่จะช่วยผู้สอนสร้างเนื้อหาได้ เช่น Camtasia Studio, Cam Studio เป็นต้น นอกจากนี้ ตัวอย่างเครื่องมือในการร่วมกันสร้างเนื้อหาระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เช่น Wiki เป็นต้น

4. เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ผู้เรียนสามารถนำเสนอรูปภาพประกอบบทเรียนหรือผลงานของตนเองได้โดยรวบรวมเป็นอัลบั้ม ตัวอย่างเครื่องมือในการนำเสนอ เช่น Flickr Youtube เป็นต้น



5. เครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารในการเรียนการสอนระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ตัวอย่างเช่น Facebook Twitter Skype เป็นต้น

Google (2018) ได้อธิบายการให้บริการของ Google Classroom ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกด้านการศึกษาถูกออกมาเพื่อให้ผู้สอนมีเวลาที่ติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนมากขึ้นในขณะเดียวกันผู้เรียนก็มีเวลาค้นหาข้อมูลเพื่อการเรียนรู้มากขึ้นด้วยเช่นกัน ความสามารถหลัก ๆ ของ Google Classroom มีดังนี้ สร้างและเก็บข้อมูลการเรียนรู้โดยใช้ Google Docs , Drive, Sheet และ Gmail โดยผู้สอนสามารถตรวจสอบข้อมูลการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาพร้อมให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนได้ตลอดเวลา เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ช่วยให้สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนได้ตลอดเวลาแม้จะไม่ได้อยู่ในโรงเรียน สามารถจัดหมวดหมู่โฟลเดอร์เก็บข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนและผู้เรียนแต่ละคนก็สามารใช้ข้อมูลได้อย่างง่ายดาย สามารถสรุปแนวทางและประโยชน์ต่อการใช้งาน Google Classroom ได้ดังนี้

1. ผู้สอนสามารถสร้างห้องเรียนออนไลน์ของรายวิชาใดๆ ก็ได้
2. ผู้สอน สามารถเพิ่มรายชื่อผู้เรียนจากบัญชีของกูเกิลเข้ามาอยู่ในห้องเรียน
3. ผู้สอนสามารถส่งรหัสผ่านให้ผู้เรียนนำไปกรอกเพื่อเข้าห้องเรียนได้ หรือสามารถใช้วิธีการส่งข้อความ เชิญเข้าห้องเรียนผ่านทางอีเมลล์ของผู้เรียนได้
4. ผู้สอนสามารถส่งงานให้ผู้เรียนดำเนินการได้พร้อมกำหนดระยะเวลาให้ส่งงานได้
5. ผู้เรียนสามารถเข้ามาทำงานที่ผู้สอนมอบหมายได้ทาง Google docs และส่งกลับไปยังผู้สอนได้ทันที
6. ผู้สอนสามารถตรวจสอบผู้เรียนที่ส่งงานตรงและไม่ตรงเวลา พร้อมให้คะแนนได้ทันที
7. ผู้สอนสามารถส่งงานของผู้เรียนกลับไปพร้อมให้ข้อเสนอแนะ และสามารถให้ผู้เรียนแก้ไขพร้อมส่งกลับ มาได้อีก

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเภทการให้บริการคลาวด์ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 5 ประเภท ของ Breeding (2012) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools), 2) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools), 3) เครื่องมือในการสร้างเนื้อหา (Content Creation Tools), 4) เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) และ 5) เครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ Google Classroom ซึ่งเครื่องมือเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก

ขึ้น บริการนี้เป็นส่วนหนึ่งของบริการ Google Apps for Education ซึ่งเป็นบริการที่ Google ได้ร่วมมือกับสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อเข้าไปจัดให้บริการ อีเมล ปฏิทิน และเอกสารบนเว็บฟรี สำหรับการเรียนรู้แบบทำงานร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลา

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้บนคลาวด์

Lin, Wen, Jou, and Wu (2014) ศึกษาสภาพแวดล้อมของการเรียนโดยใช้คลาวด์เป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการสะท้อนคิดของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคือ นักศึกษาจำนวน 70 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองจะใช้ google drive ในการบันทึกการเรียนและการสะท้อนคิดของผู้เรียน หลังการเรียนในชั้นผู้เรียนจะสามารถติดต่อกับเพื่อนหรือผู้สอนผ่านทาง google plus และใช้ google site ในการนำเสนอผลงาน กลุ่มควบคุม จะใช้กระดาษอภิปรายเมื่อจบการเรียนในชั้นเรียน และใช้โปรแกรม Microsoft word ในการนำเสนอผลงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการเรียนโดยใช้คลาวด์เป็นฐานช่วยพัฒนาความสามารถในการสะท้อนคิดของนักเรียน และส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียน

วาฤทธิ์ กันแก้ว และ ณมน จีรังสุวรรณ (2558) การออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีคลาวด์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีคลาวด์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา 2) ประเมินการออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีคลาวด์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลจากการวิจัยพบว่าผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีคลาวด์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้ ออกแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 แสดงว่ารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีคลาวด์ที่ออกแบบขึ้นสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาได้

Huang (2016) ศึกษาปัจจัยที่จูงใจให้ผู้เรียนใช้บริการคลาวด์ (Cloud services) อย่างต่อเนื่อง การทดลองขั้นแรกแบ่งกลุ่มผู้เรียนกลุ่มละประมาณ 3-4 คน ขั้นแรกอภิปรายในหัวข้อแอนิเมชัน และใช้ google doc ในการเขียนอธิบายการทำงานของแอนิเมชัน การศึกษาพบว่า ทักษะที่มีต่อการใช้บริการคลาวด์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การมีตัวตนในสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญโดยตรงต่อการใช้บริการคลาวด์ การใช้บริการคลาวด์สิ่งที่สำคัญที่สุดคือที่ผู้เรียนรู้สึกว่าสามารถใช้งานได้ง่ายมากกว่ากับรับทราบแค่ประโยชน์ของบริการคลาวด์เท่านั้น

กุลชัย กุลตวนิช (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบการเรียนบนห้องเรียนเสมือนแบบคลาวด์ตามแนวคิดการเรียนรู้คอนเนคติวิสม์เพื่อส่งเสริมการรู้สารสนเทศและการรับรู้ความสามารถ

ของตนเองด้านการรู้สารสนเทศสำหรับนิสิตนักศึกษาปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง คือ นิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เรียนในรายวิชา การผลิตสื่อและสิ่งพิมพ์ทางการศึกษา จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้น มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) ห้องเรียนเสมือน (2) เครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้แบบคลาวด์ (3) บทบาทผู้สอน (4) หน่วยความรู้ และ (5) การวัดและประเมินผล โดยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การรวบรวม (2) การผสมผสาน (3) การประยุกต์ใช้ และ (4) การแบ่งปัน ผลการทดลองใช้ระบบการเรียนรู้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรู้สารสนเทศและการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรู้สารสนเทศหลังทดลองของตัวอย่างตัวอย่างกลุ่มทดลองสูงกว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ตอนที่ 3 การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-based Learning)

#### 3.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเป็นวิธีการสอนประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายและได้รับความนิยมมาก เพื่อมุ่งเน้นถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านต่างๆ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาไว้ ดังนี้

Shulman (1992) กล่าวว่า กรณีศึกษาเป็นเรื่องราว เรื่องเล่า หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น กรณีศึกษานั้นเป็นได้ทั้งในลักษณะของเอกสารที่บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือเหตุการณ์ที่แต่งขึ้น

Jonassen and Hernandez-Serrano (2002) กล่าวถึง กรณีศึกษาว่ามีคุณลักษณะและแบบแผนผังสำคัญต่อการรวบรวมและอธิบายถึงประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหา ผู้เรียนจะนำความรู้จากประสบการณ์กรณีศึกษาในอดีตมาประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาใหม่ได้

IBS Center for Management Research (2012) กล่าวไว้ว่า วิธีการสอนด้วยกรณีศึกษาที่ใช้ในการจัดการการศึกษาค่อนข้างแตกต่างจากวิธีการสอนส่วนใหญ่สอนที่ใช้ในโรงเรียนและระดับอุดมศึกษา ซึ่งแตกต่างจากวิธีการสอนแบบบรรยายตามวิธีดั้งเดิมที่การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในห้องเรียนมีน้อยมาก วิธีการสอนด้วยกรณีศึกษาเป็นวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะต้องการการมีส่วนร่วมและการที่จะต้องมีส่วนร่วมจากผู้เรียนในห้องเรียนด้วย ซึ่งสำหรับผู้เรียนที่ได้รับการเรียนการสอนเฉพาะกับวิธีการสอนในรูปแบบดั้งเดิม จะเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้ของพวกเขา

Seel (2012) อธิบายการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาไว้ว่า เป็นแนวคิดการเรียนการสอนที่มีวิธีการทำงาน ปัญหา และการระบุรูปแบบ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาถูกเน้นไปยังกรณี ซึ่งจากมุมมองที่แตกต่างกันจะก่อให้เกิดความแตกต่างและการแก้ไขปัญหา และการ

เรียนรู้ด้วยกรณีศึกษานั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์และการเลือกลำดับความสำคัญของการตัดสินใจ

ทิตินา แชมมณี (2557) ให้นิยามของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา หมายถึง “กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยให้ผู้เรียนศึกษาเรื่องที่สมมติขึ้นจากความเป็นจริงและตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์”

ชูชัย สมितिไกร (2554) กล่าวถึง กรณีศึกษา ว่าเป็น การบรรยายถึงสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในลักษณะของงานเขียน เทปบันทึกเสียง หรือวีดิทัศน์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาและอภิปราย ภายใต้คำแนะนำของวิทยากร

สมคิด บางโม (2551) อธิบายความหมายของกรณีศึกษา (Case Study) ว่าเป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ ที่ใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด เพื่อที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและนำข้อมูลเหล่านั้นมาคิดวิเคราะห์และตัดสินใจปัญหา มาพิจารณาหาหนทางแก้ไข ปัญหา

สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ (2553) ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา ว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้กรณีหรือเรื่องราวต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือสมมติขึ้นจากความเป็นจริง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูล การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยวิธีหลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่หรือเสริมสร้างความรู้ให้กว้างขวางและนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ กล่าวว่าการสอนแบบกรณีศึกษา หมายถึง การสอนที่มีการนำเสนอสถานการณ์หรือปัญหา หรือใช้กรณี หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง หรืออาจจะเกิดขึ้นได้ในชีวิตจริงมาดัดแปลงเพื่อเป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ และมีการฝึกให้ผู้เรียนได้ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาอย่างแท้จริง และฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้นๆ ผู้เรียนมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนการร่วมกันตัดสินใจ

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ (2545) จากความหมายของการสอนแบบกรณีศึกษา สรุปได้ว่า การสอนแบบกรณีศึกษา หมายถึงกระบวนการสอนที่ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา หรือสถานการณ์ ตัวอย่าง หรือเรื่องราวที่เกิดจากสถานการณ์ที่เป็นเรื่องจริงหรือเรื่องที่สมมติขึ้น ซึ่งมีปัญหาความขัดแย้งอยู่ โดยนำเสนอในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

การหาแนวทางแก้ปัญหา จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจพื้นฐานของปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

จากความหมายของกรณีศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กรณีศึกษาคือ กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้กรณีหรือเรื่องราวต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือสมมติขึ้นจากความเป้นจริง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูล การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นการศึกษาให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยวิธีหลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่หรือเสริมสร้างความรู้ให้กว้างขวางและนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

### 3.2 คุณลักษณะและประเภทของกรณีศึกษา

Mason, Mayer, and Ezell (1982) และ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2534) ได้อธิบายถึงจุดมุ่งหมาย และลักษณะการใช้กรณีศึกษาไว้ ดังนี้

1. จุดเน้นของการใช้กรณีศึกษาไม่ใช่ทฤษฎีหรือหลักการที่เป็นนามธรรม แต่เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและหลักการต่างๆ กับปัญหาทั้งหลายที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้น
2. เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อหาข้อตกลงว่า สิ่งใดสามารถปฏิบัติได้

สิ่งที่สำคัญของการใช้กรณีศึกษาต่างๆ อาจกล่าวได้ว่า คือ การสอนให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่มีรูปแบบตายตัวได้ โดยการแก้ปัญหาของผู้เรียนคิดขึ้นมา อาจจะไม่ได้กระทบสภาพปัญหานั้นเลย

Davies (1981) ได้แบ่งประเภทของกรณีศึกษาไว้ 9 ประการดังนี้

1. The background case เป็นกรณีศึกษาที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นการให้ข่าวสาร ข้อมูลความจริงแก่ผู้เรียนในสถานการณ์เฉพาะที่ผู้เขียนต้องการ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถรับข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับสถานการณ์จริงได้โดยง่าย การใช้ background case จึงเหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วมากกว่า
2. The Exercise case เป็นกรณีศึกษาที่คล้ายกับ background case แต่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเทคนิคต่างๆ จากกรณีศึกษาที่เขียนขึ้นจากสถานการณ์ที่เป็นความจริงมากกว่าการเป็นแบบฝึกหัดทางวิชาการ
3. The situation case เป็นกรณีศึกษาที่เขียนขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เผชิญกับสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามที่คุณเขียนต้องการ ไม่ว่าจะเป็เหตุการณ์ของความสำเร็หรือความล้มเหลว

4. The complex case เป็นประเภทหนึ่งของ situation case แต่เหตุการณ์และข้อมูลที่เขียนในกรณีตัวอย่างแบบนี้มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากกว่า ข้อมูลที่ให้จะเป็นเพียงผิวเผินซึ่งดูเหมือนไม่มีความสัมพันธ์กัน และอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความไขว้เขวได้ ถึงแม้ในความเป็นจริงแล้วข้อมูลจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันก็ตาม

5. The decision case กรณีศึกษาแบบนี้มีความแตกต่างจากกรณีศึกษาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งหมด เพราะกรณีศึกษาแบบ decision case ผู้เรียนจะต้องวิเคราะห์เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลที่กำหนดให้ในกรณีตัวอย่าง และฝึกการตัดสินใจว่าจะทำอะไรในเหตุการณ์นั้นๆ แล้วเขียนแผนปฏิบัติการ (action plan) ขึ้น

6. The in-tray case เป็นกรณีศึกษาที่เขียนขึ้นโดยมีพื้นฐานมาจากเอกสารต่างๆ ที่เข้ามาสู่โต๊ะกร้า หรือโต๊ะแครงของผู้เขียนกรณีศึกษา กรณีศึกษานี้จะให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนและผู้เรียนจะถูกจำกัดเวลาในการศึกษาเพื่อตัดสินใจดำเนินการในแต่ละเรื่องที่กำหนดให้

7. The critical incident case กรณีศึกษาแบบนี้ผู้เรียนจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นข้อๆ ซึ่งไม่ครบสมบูรณ์ ข้อมูลอื่นๆ จะให้ติดต่อเมื่อผู้เรียนได้มีการถามเพิ่มเติม จนกว่าข้อมูลที่เพิ่มให้เพียงพอแก่การเข้าใจของผู้เรียนในการแก้ปัญหากรณีตัวอย่างนั้น critical incident case นี้เหมาะสำหรับการฝึกให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการถามคำถามที่ถูกต้อง

8. The sequential case เทคนิคของการใช้กรณีศึกษาแบบนี้ คือ การหยุดเรื่องหรือสถานการณ์ที่จุดวิกฤติ (critical point) ของกรณีศึกษา แล้วให้ผู้เรียนทำนายผลของเหตุการณ์นั้นๆ ในขณะที่หยุดเรื่องนั้นไว้ ต่อจากนั้นจึงให้ผู้เรียนทราบเรื่องราวต่อไป แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลของการคาดการณ์หรือทำนายไว้ล่วงหน้ากับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงของกรณีศึกษานั้น

9. The role play case เป็นการศึกษาโดยการให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงบทบาทสมมติ ตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในกรณีศึกษา จะทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และความรู้สึกโดยตรงจากเหตุการณ์นั้นในกรณีศึกษา

คุณลักษณะที่สำคัญของกรณีศึกษา คือการสร้างเหตุการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่มีรูปแบบตายตัว เพื่อหาวิธีการหรือประยุกต์ใช้ทฤษฎีและหลักการต่างๆ มาใช้เพื่อการแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งกรณีศึกษามีหลายประเภทแต่การนำกรณีศึกษาแบบใดมาใช้ต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมในการนำกรณีศึกษาใช้ประกอบด้วย ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำลักษณะและประเภทของกรณีศึกษาที่มาใช้ คือ The decision case เพราะเป็นกรณีศึกษาประเภทที่ผู้เรียนจะต้องวิเคราะห์เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ จากข้อมูลที่กำหนดให้ในกรณีตัวอย่าง และฝึกการตัดสินใจว่าจะทำอะไรในเหตุการณ์นั้นๆ

### 3.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

ทศนา แคมมณี (2557) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ผู้สอนและผู้เรียนนำเสนอกรณี
2. ผู้เรียนศึกษากรณีตัวอย่าง
3. ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ
4. ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ
5. ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหของผู้เรียน และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ
6. ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ (2553) อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยกรณีศึกษา มีดังนี้

1. เรื่องหรือกรณีที่จะศึกษา
2. ประเด็นคำถาม
3. คำตอบที่หลากหลาย
4. การอภิปรายเกี่ยวกับสถานการณ์ ปัญหา มุมมองและวิธีการแก้ปัญหา

### 3.4 ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

ทศนา แคมมณี (2557) กล่าวถึง ขั้นตอนของการสอน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการนำกรณีศึกษามาใช้ในการสอน ดังนี้

1. การเตรียมการ ก่อนการสอน ผู้สอนจำเป็นต้องเตรียมกรณีศึกษาให้พร้อม กรณีศึกษาที่เหมาะสมจะต้องมีสาระซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ มีลักษณะใกล้เคียงกับ ความเป็นจริง กรณีที่นำมาใช้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่มีสถานการณ์ปัญหาขัดแย้ง ผู้สอนอาจใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบกรณีศึกษา (Case-based learning) ตั้งประเด็นคำถามที่ทำทนายให้ผู้เรียนคิดก็ได้ ผู้สอนอาจนำเรื่องจริงมาเขียนเป็นกรณีศึกษา หรืออาจใช้ เรื่องจากหนังสือพิมพ์ ข่าว และเหตุการณ์รวมทั้งจากสื่อต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ เป็นต้น เมื่อได้กรณีที่ต้องการแล้วผู้สอนจะต้องเตรียมประเด็นคำถามสำหรับการอภิปรายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่ต้องการ

2. การนำเสนอกรณีศึกษา ผู้สอนอาจเป็นผู้นำเสนอกรณี หรืออาจใช้เรื่องจริงจาก ผู้เรียนเป็น กรณีศึกษาก็ได้ (แต่ครูต้องมีความชำนาญในการวิเคราะห์กรณี และตั้งประเด็นคำถามได้ เร็ว) วิธีการนำเสนอทำได้หลายวิธี เช่น การพิมพ์เป็นข้อมูลมาให้ผู้เรียนอ่าน การเล่ากรณีศึกษาให้ฟัง หรือนำเสนอ โดยใช้สื่อ เช่น สไลด์ วิดิทัศน์ ภาพยนตร์ หรืออาจให้ผู้เรียนแสดงเป็นละครหรือบทบาท สมมติก็ได้

3. การศึกษากรณีศึกษาและการอภิปราย ผู้สอนควรแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยและให้ เวลาอย่าง เพียงพอในการศึกษากรณีศึกษา และคิดหาคำตอบ ไม่ควรให้ผู้เรียนตอบประเด็นคำถาม ทันที ผู้เรียน แต่ละคนควรมีคำตอบของตนเตรียมไว้ก่อน แล้วจึงร่วมกันอภิปรายเป็นกลุ่ม และ นำเสนอผลการ อภิปรายระหว่างกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนกัน ผู้สอนพึงตระหนักว่าการสอนโดยใช้ กรณีศึกษานี้มีได้มุ่ง ที่ความถูกต้องของคำตอบ คำถามสำหรับการอภิปรายนี้ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด อย่างชัดเจนแน่นอน แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและเหตุผลที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมี ความคิดที่กว้างขึ้น ด้วยเหตุนี้การอภิปรายจึงควรมุ่งความสนใจไปที่เหตุผลหรือที่มาที่ผู้เรียนใช้ในการ แก้ปัญหาเป็นสำคัญ

สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ (2553) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา ว่า กรณีศึกษาหรือกรณีตัวอย่างควรมีสาระ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ อาจเป็นกรณีที่เกิดขึ้นจริงหรือใกล้เคียงความเป็นจริง ซึ่งในกรณีนั้นมีสถานการณ์ปัญหาความขัดแย้งอยู่ เช่น ปัญหา สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งอาจนำมาจากแหล่งข้อมูล เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิดิทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือนำเสนอด้วยสื่อดังกล่าว และการจัดการเรียนรู้โดยกรณีศึกษามีขั้นตอน สำคัญดังนี้

1. ชี้นำเสนอกรณีศึกษา เป็นขั้นที่ผู้สอนเสนอกรณีศึกษาและประเด็นคำถาม สำหรับผู้เรียนอภิปราย ซึ่งผู้สอนได้เตรียมไว้

วิธีการนำเสนอสามารถทำได้หลายวิธี เช่น พิมพ์เอกสารแจกให้อ่าน เล่ากรรตีตัวอย่าง ให้ฟัง หรือนำเสนอโดยใช้สื่อ เช่น วิดิทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

ผู้สอนอาจใช้กรณีตัวอย่างที่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงก็ได้ แต่กรณีนี้ผู้สอนต้องมีความ ขำนาญในการวิเคราะห์ตัวอย่าง และตั้งประเด็นคำถามสำหรับการค้นหาคำตอบและการอภิปรายได้ รวดเร็ว

2. ขั้นการศึกษากรณีศึกษาหรือกรณีตัวอย่างและการอภิปราย

2.1 แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยตามความเหมาะสม



2.2 ให้ผู้เรียนศึกษากรณีศึกษาหรือกรณีตัวอย่าง โดยให้เวลาในการศึกษาอย่างเพียงพอ ให้สมาชิกหาคำตอบตามประเด็นคำถามที่ครูกำหนดไว้ ผู้เรียนแต่ละคนควรมีคำตอบตามประเด็นคำถามเตรียมไว้เพื่ออภิปราย

2.3 สมาชิกกลุ่มร่วมกันอภิปรายตามประเด็นคำถามเพื่อให้ได้ข้อสรุปของกลุ่มย่อย

2.4 นำเสนอผลการอภิปรายระหว่างกลุ่มเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

อนึ่ง การจัดการเรียนรู้โดยกรณีศึกษา หรือกรณีตัวอย่างนี้มีได้มุ่งที่คำตอบใดคำตอบหนึ่ง คำถามสำหรับการอภิปรายนี้จึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดอย่างชัดเจนแน่นอน แต่ต้องการให้ผู้เรียนเห็นคำตอบและเหตุผลที่หลากหลายซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดที่กว้างขวางขึ้น ดังนั้นการอภิปรายจึงควรมุ่งประเด็นไปที่เหตุผลหรือที่มาของความคิดที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ

### 3. ชั้นสรุปผลการเรียนรู้

3.1 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายคำตอบ ปัญหา มุมมอง และวิธีแก้ปัญหาของผู้เรียนและสรุปสาระสำคัญหรือข้อคิดที่ได้จากการเรียนรู้

3.2 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การทำแบบทดสอบ การตรวจผลงาน การสังเกตการณ์เข้าร่วมกิจกรรมของผู้เรียน เป็นต้น

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542) กล่าวถึงขั้นตอนในการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดทักษะ 9 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ ทักษะด้านการวิเคราะห์ ทักษะด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการตัดสินใจ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านสังคม ทักษะด้านการวิเคราะห์ตนเองและทักษะด้านทัศนคติ

#### 1. ทำความเข้าใจในเนื้อหาของกรณีศึกษา (Understanding the case situation)

- 1.1 อ่านแล้วทำความเข้าใจกับเนื้อหาในกรณีศึกษา
- 1.2 เก็บสาระสำคัญหรือจับประเด็นหลักๆให้ได้
- 1.3 เขียนความสัมพันธ์หรือแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆ ในเชิงบรรยายสั้นๆ
- 1.4 ประเมินความสัมพันธ์และประเด็นต่างๆ

1.5 ข้อมูล สถิติหรือสารสนเทศใน “กรณีศึกษา” ไม่จำเป็นต้องครบถ้วนถูกต้องหรือตรงประเด็นก็ได้ จึงต้องคาดเดาอย่างมีเหตุผลหรือสร้างขึ้นเองจากข้อมูลที่มีในกรณีศึกษา

## 2. วินิจฉัยปัญหา (Diagnosing Problems)

2.1 ปัญหา คือ “ความแตกต่าง” ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นหรือต้องการให้เป็น

2.2 ระบุปัญหาต่างๆ ให้ได้ (จากกรณีศึกษา)

2.3 ระบุข้อผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2.4 พิจารณาความสัมพันธ์ของปัญหาต่างๆ

2.5 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่างๆ

## 3. การสร้างทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหา (Generating Alternative Solutions)

3.1 เรียนรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาหลายๆ วิธีล่วงหน้า

3.2 สร้างหลายๆ ทางเลือกหรือหลายๆ วิธีสำหรับการแก้ปัญหา

3.3 จัดลำดับความสำคัญของวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ที่สร้างขึ้น

3.4 พิจารณาถึงทางเลือกที่เป็นกลยุทธ์หลักๆ ก่อน

3.5 พิจารณาทางเลือกที่เป็นเชิงปฏิบัติการสำหรับทางเลือกที่เป็นกลยุทธ์

3.6 พิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบโดยอาศัยขั้นตอนที่ 4, 5 และ 6

## 4. การพยากรณ์ผลลัพธ์ (Predicting Outcomes)

4.1 พิจารณาแต่ละทางเลือก (วิธีการแก้ปัญหา) โดยพยากรณ์ถึงผลลัพธ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นสำหรับแต่ละทางเลือกเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

4.2 ต้องพยายามพยากรณ์ถึงผลลัพธ์สำคัญๆ ของแต่ละทางเลือกให้ได้มากที่สุด

4.3 ต้องระวังว่าทางเลือกที่จะใช้แก้ปัญหาจะไม่สร้างปัญหาลูกโซ่ต่อไป

4.4 ต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วย

## 5. การประเมินทางเลือกต่างๆ (Evaluating Alternatives)

5.1 พิจารณาถึงผลดีผลเสียของทางเลือกต่างๆ

5.2 เปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

5.3 ประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาที่พิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมที่สุด

## 6. การสรุปผลการวิเคราะห์ (Rounding out the Analysis)

6.1 สรุปผลการวิเคราะห์เชื่อมโยงเข้ากับปัญหาของกรณีศึกษา โดยพิจารณาบททวนขั้นตอนที่ 4, 5 และ 6 อย่างรอบคอบ

## 7. การนำเสนอ (Communication the Results)

7.1 เตรียมตัวเพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์และการสื่อสารทำความเข้าใจแก่ผู้ฟังและอาจารย์ผู้กำกับการใช้กรณีเพื่อการศึกษาอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพทั้งรูปแบบรายงานหน้าชั้นเรียนและพิมพ์เป็นเล่ม

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในเรียนได้ทั่วไป อาจพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและจุดประสงค์ที่ผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์

### 3.5 ข้อดีและข้อจำกัดของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

ทิตินา แคมมณี (2557) กล่าวถึง ข้อดีและข้อจำกัดของการสอนแบบกรณีศึกษาดังนี้

ข้อดีของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

1. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ การคิดแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น
2. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงและได้ฝึกแก้ปัญหา โดยไม่ต้องเสี่ยงกับผลที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะแก้ปัญหาเมื่อเผชิญปัญหานั้นใน สถานการณ์จริง
3. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนสูง ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้จากกันและกัน
4. เป็นวิธีสอนที่ให้ผลดีมากสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่มีความรู้และประสบการณ์หลากหลายสาขา

ข้อจำกัดของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

1. หากกลุ่มผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน การเรียนรู้อาจไม่กว้างเท่าที่ควร เพราะผู้เรียนมักมีมุมมองคล้ายกัน

2. แม้ปัญหาและสถานการณ์จะใกล้เคียงกับความเป็นจริง แต่ก็ไม่ได้เกิดขึ้นจริงๆ กับผู้เรียน ความคิดในการแก้ปัญหาจึงมักเป็นไปตามเหตุผลที่ถูกที่ควร ซึ่งอาจไม่ตรงกับการปฏิบัติจริงได้

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาจะช่วยให้ผู้สอนมีแนวทางในการสอนเพื่อให้การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมาก เพราะตัวอย่างในกรณีศึกษา จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีศึกษานั้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีศึกษาที่นำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาของผู้เชี่ยวชาญ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยความหมายและนำหลักการมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ โดยขั้นตอนก็จะประกอบไปด้วย 1) ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา 2) ผู้เรียนศึกษากรณีศึกษา 3) ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ 4) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ 5) ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้เรียน และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาของ (ทิตนา เขมมณี, 2557) มาใช้ในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมมา

### 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

Choi and Lee (2009) ได้ออกแบบและพัฒนาการเรียนด้วยกรณีศึกษา เพื่อยกระดับโครงสร้างและความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยมีขั้นตอนการเรียนกรณีศึกษาผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด 5 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1-3 ผู้เรียนจะต้องศึกษากรณีศึกษาที่ให้ไว้แล้วตอบคำถามที่ตั้งไว้ จากนั้นนำคำตอบไปอภิปรายร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ ขั้นตอนที่ 4-5 ให้ผู้เรียนได้ศึกษาข้อมูลอีกครั้งแล้วอภิปรายร่วมกับสมาชิกในกลุ่มจนสุดท้ายให้แต่ละกลุ่มรายงานคำตอบผลการอภิปรายในชั้นเรียน ผลวิจัยพบว่า การเรียนด้วยกรณีศึกษาเพื่อการแก้ปัญหาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเรื่องการแก้ปัญหาของนักเรียนได้ และยังสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

ดนูชา สลิวส์ (2555) ได้ทำการศึกษาผลของการเรียนด้วยกรณีศึกษาบนเว็บไซต์เทคนิคการตั้งคำถามและการคิดสะท้อนที่มีต่อการคิดวิจารณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตัวแปรที่ศึกษา คือ เทคนิคการตั้งคำถาม 2 แบบ ได้แก่การตั้งคำถามแบบโสเครตีส และแบบ 5W1H และวิธีการคิดสะท้อน 2 แบบ ได้แก่ วิธีการคิดสะท้อนแบบการเล่าเรื่องด้วยดิจิทัล และวิธีการคิดสะท้อนแบบความเรียง กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า 1. นักศึกษาที่เรียนด้วยกรณีศึกษาบนเว็บไซต์เทคนิคการตั้งคำถามต่างกัน มีการคิดวิจารณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. นักศึกษาที่เรียนด้วยกรณีศึกษาบนเว็บไซต์วิธีการคิดสะท้อนต่างกัน มีการคิดวิจารณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. นักศึกษา

ที่เรียนด้วยกรณีศึกษาบนเว็บที่ใช้เทคนิคการตั้งคำถามและการคิดสะท้อนต่างกัน มีพัฒนาการของการคิดวิจารณ์ญาณสูงขึ้นในทุกครั้งของการประเมิน

นิตยา โสริกุล (2547) ได้ทำการศึกษาผลการใช้การสอนแนะในการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาบนเว็บที่มีต่อการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีรูปแบบการคิดต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) จำนวน 160 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ซึ่งได้เรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่มีการสอนแนะ และ จำนวน 40 คน และบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่ไม่มีการสอนแนะ จำนวน 40 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. นักเรียนที่เรียนจากบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่มีการสอนแนะและบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่ไม่มีการสอนแนะมีคะแนนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2. นักเรียนที่มีรูปแบบการคิดต่างกันเมื่อเรียนด้วยบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่มีการสอนแนะต่างกันมีคะแนนการแก้ปัญหานักเรียนที่มีรูปแบบการคิดแบบฟิลด์ อินดิเพนเดนซ์ (FI) เมื่อเรียนด้วยกรณีศึกษาบนเว็บมีคะแนนการแก้ปัญหาสูงกว่าคะแนนการแก้ปัญหานักเรียน ที่มีรูปแบบการคิดแบบฟิลด์ ดิเพนเดนซ์ (FD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. นักเรียนที่มีรูปแบบการคิดต่างกันเมื่อเรียนด้วยบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่มีการสอนแนะต่างกันมีคะแนนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่นักเรียนที่มีรูปแบบการคิดแบบฟิลด์ ดิเพนเดนซ์ (FD) เมื่อเรียนด้วยบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่มีการสอนแนะและมีคะแนนการแก้ปัญหาสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่ไม่มีการสอนแนะ และนักเรียนที่มีรูปแบบการคิดแบบฟิลด์ อินดิเพนเดนซ์ (FI) เมื่อเรียนด้วยบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่ไม่มีการสอนแนะและมีคะแนนการแก้ปัญหาสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนกรณีศึกษาบนเว็บที่มีการสอนแนะ

#### ตอนที่ 4 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

การรู้เท่าทันสื่อ เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริโภคสื่ออย่างชาญฉลาดของผู้บริโภคสื่อ เพราะหากบุคคลใดขาดการรู้เท่าทันสื่อย่อมตกเป็นเหยื่อของข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นการที่บุคคลในสังคมจะสามารถรู้เท่าทันสื่อได้ย่อมต้องอาศัยทักษะในการเข้าถึง ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการประเมินเนื้อหาสาร ทักษะการสร้างสรรค์ และทักษะการมีส่วนร่วม รวมทั้งยังต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ล้วน ส่งผลต่อการรู้เท่าทันสื่อ (พนา ทองมีอาคม, 2557; พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552; สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2556; อุษา บิ๊กกินส์, 2555)

#### 4.1 ความหมายของการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy)

นักวิชาการ สถาบัน และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ไว้ดังนี้

UNESCO (2010) การรู้เท่าทันสื่อ คือ “ความสามารถในการวิเคราะห์ วิเคราะห์ และประเมินค่าสื่อ ความสามารถในการเข้าถึงสื่อ นำเสนอสื่อในแบบฉบับของตนเอง และผลิตสื่อเพื่อสื่อสาร ได้หลายรูปแบบ นอกจากนี้ การรู้เท่าทันสื่อยังหมายรวมถึงกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์วิจารณ์และสร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อ”

European Commission (2007) ให้ความหมายของการรู้เท่าทันสื่อ ว่าเป็นความสามารถในการเข้าถึง เข้าใจ วิเคราะห์ประเมิน และสร้างสื่อต่างๆ

Center for Media Literacy (2003) ได้ให้ความหมายของ การรู้เท่าทันสื่อ ไว้ว่า เป็นกรอบสำหรับการประเมิน การวิเคราะห์ การประเมินผลและการสร้างสื่อ ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านการคิดวิเคราะห์และทักษะที่จำเป็นในชีวิตด้านการผลิตสำหรับศตวรรษที่ 21 และนอกจากนี้ยังเป็นความสามารถในการสื่อสารต่อสื่อทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็สื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์

OFCOM (2008) ได้นิยามคำว่า การรู้เท่าทันสื่อว่าคือ ความสามารถในการใช้สื่อ ความเข้าใจในสื่อ และการสร้างสื่อและสื่อสารในหลากหลายบริบท และการรู้เท่าทันสื่อยังช่วยให้คนที่มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการสื่อสารรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ และยังช่วยผู้คนในการจัดการเนื้อหาของสื่อและการสื่อสาร และการป้องกันตัวเองและครอบครัวของพวกเขาจากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อเหล่านี้ด้วย

Patricia (1993) ได้นิยามความหมายไว้ว่า “การรู้เท่าทันสื่อ คือ ความสามารถในการเข้าถึง การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสื่อในรูปแบบที่หลากหลาย”

The National Leadership Conference on Media Literacy (1992) อธิบายความหมายของการรู้เท่าทันสื่อว่าคือ เป็นความสามารถของประชาชนที่จะเข้าถึง วิเคราะห์ และผลิตข้อมูลเพื่อผลลัพธ์โดยเฉพาะ

Adams and Hamm (2001) ให้คำจำกัดความของการรู้เท่าทันสื่อไว้ว่า ความสามารถในการสร้างความหมายส่วนบุคคลจากสัญลักษณ์และคำพูดที่ใช้กันอยู่ในทุกวันตั้งแต่ในโทรทัศน์ โฆษณา ภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล มันเป็นมากกว่าการที่ผู้เรียนเพียงแค่ออกรหัสข้อมูล แต่ผู้เรียนต้องเป็นนักคิดที่สำคัญที่สามารถเข้าใจและผลิตในวัฒนธรรมของสื่อที่หมุนเวียนอยู่รอบๆตัวพวกเขา

Hobbs (2007) อธิบายถึงความหมายของการรู้เท่าทันสื่อ ว่าเป็น ความสามารถในการเข้าถึง การวิเคราะห์ การประเมินผล และการสื่อสารข้อความในหลากหลายรูปแบบ

Potter (2014) อธิบายความหมายของการรู้เท่าทันสื่อว่าเป็น ความเข้าใจลักษณะรูปแบบของสื่อ และความสามารถในการอธิบายความหมายของสิ่งที่เราพบในสื่อได้ เราจะสามารถเข้าใจลักษณะ รูปแบบของสื่อและสามารถอธิบายความหมายของข้อมูลข่าวสารหรือเนื้อหาของสื่อได้ จากฐานความรู้ ที่เรามี ซึ่งฐานความรู้นั้นต้องการเครื่องมือและวัตถุดิบในการสะสมเพิ่มพูน เครื่องมือคือ ทักษะ ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ของเราเอง เพื่อให้การอ่านสื่อให้ออก และวัตถุดิบคือ ข้อมูล ข่าวสารจากสื่อและโลกความจริง คนที่มีทักษะความสามารถในการอ่านออกเขียนได้สูง จะสามารถ เรียนรู้และทำความเข้าใจสื่อได้ดี ทำให้มีระดับการอ่านสื่อออกได้สูงตามไปด้วย คนเหล่านั้นจะ สามารถเข้าใจเนื้อหาของสื่อได้ดี และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้นว่าจะเลือกเชื่อหรือไม่เชื่อเนื้อหาจากสื่อ เหล่านั้นได้มากน้อยเพียงใด ไปจนกระทั่งมีความสามารถในการใช้สื่อเพื่อความสัมพันธ์ผลตาม วัตถุประสงค์ของตนเองได้

พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) ให้ความหมายของ “การรู้เท่าทันสื่อ” ว่าเป็น การอ่านสื่อให้ ออกเพื่อพัฒนาทักษะในการเข้าถึงสื่อ การวิเคราะห์สื่อ การตีความเนื้อหาของสื่อ การประเมินค่าและ เข้าใจผลกระทบของสื่อ รวมถึงความสามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการ พัฒนาศักยภาพ ทางความคิด เพื่อเป็นการป้องกันตัวเองจากผลกระทบในด้านลบจากสื่อได้เป็นอย่างดี และการขับเคลื่อนกระบวนการนี้มีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งต่อเยาวชนซึ่งใช้ชีวิตประจำวันในการ เปิดรับสื่อมวลชนประเภทต่างๆ รวมถึงสื่อใหม่อย่างอินเทอร์เน็ตเป็นระยะเวลาที่มากกว่ากิจกรรม ประจำวันอื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้นทางหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญต่อการผลักดัน กระบวนการเรียนรู้การรู้เท่าทันสื่อให้ถึงเยาวชนในทุกภาคส่วนมากยิ่งขึ้น

พนา ทองมีอาคม (2557) ได้นิยามคำว่า การรู้เท่าทันสื่อ Media literacy ไว้ว่า “ความสามารถในการเข้าถึงสื่อ มีความเข้าใจ และสามารถประเมินเนื้อหาและตัวสื่อได้ในเชิงวิพากษ์ และสามารถสื่อสารด้วยสื่อได้ในบริบทต่างๆ

พื้นฐานของคำนิยาม ประกอบด้วย

1. มีการเข้าถึงสื่อและเนื้อหาของสื่อ (Access to media and media content)
2. มีความเข้าใจอย่างวิพากษ์ มีความสามารถที่จะถอดรหัสความหมายที่อยู่ในเนื้อหาสื่อ ตระหนักว่าสื่อทำงานอย่างไร (Understanding and critical approach, Ability to decipher media messages, Awareness of how the media works)

3. มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสารและผลิตสื่อ (Creativity, Communication and production skills)

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (2556) ได้อธิบายความหมายของการรู้เท่าทันสื่อ ว่าเป็น ทักษะ หรือความสามารถในการ ใช้สื่ออย่างรู้ตัว และ ใช้สื่ออย่างตื่นตัว โดยคำว่า การใช้สื่ออย่างรู้ตัวสามารถอธิบายหรือขยายความได้ว่า

- สามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ

- สามารถโต้ตอบกับมันได้อย่างมีสติและรู้ตัว

- สามารถตั้งคำถามว่าสื่อถูกสร้างขึ้นได้อย่างไร เช่น ใครเป็นเจ้าของสื่อ ใครผลิต และผลิตภายใต้ข้อจำกัดใด ควรเชื่อหรือไม่ หรือมีค่านิยมความเชื่ออะไรที่แฝงมากับสื่อ นั้น พวกที่ผลิตสื่อหวังผลอะไรจากเรา

มูลนิธิอินเทอร์เน็ตร่วมพัฒนาไทย (2555) อธิบายความหมายของการรู้เท่าทันสื่อ คือ ความสามารถป้องกันตนเองจากการถูกจูงใจจากเนื้อหาของสื่อ การสามารถวิเคราะห์เนื้อหาของสื่ออย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สามารถควบคุมการตีความเนื้อหาของสื่อที่ดู ฟัง หรือมีปฏิสัมพันธ์ด้วย แทนที่จะให้ความหมายของสื่อเป็นไปตามเจตนาของผู้ผลิตมาควบคุม หรือการที่ไม่หลงเชื่อเนื้อหาที่ได้อ่าน ได้ยิน ได้ฟัง แต่สามารถคิด วิเคราะห์ สงสัย และรู้จักตั้งคำถาม ว่าจริงหรือไม่จริง ใครเป็นผู้ให้ข้อมูล เขาต้องการสื่อสารอะไร มีจุดมุ่งหมายแอบแฝงหรือไม่ ต้องการสื่อสารกับใคร ผู้ใดได้ประโยชน์ ฯลฯ

จากนิยามและความหมายในข้างต้น สรุปได้ว่า การรู้เท่าทันสื่อ คือ ความสามารถที่ผู้ใช้สื่อ แสดงออกถึงความตระหนักต่อผลกระทบของสื่อ สามารถเข้าถึงในสิ่งที่ถูกนำเสนอผ่านสื่อ สามารถวิเคราะห์ตีความเนื้อหาสาระที่แฝงอยู่ในสื่อ สามารถประเมินคุณค่าสารในสื่อ สามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมรวมถึงสามารถสร้างสรรค์หรือเผยแพร่ในบทบาทของผู้สร้างสรรค์ เนื้อหาอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เกิดความคิด ทักษะหรือความสามารถ ในการรับ เลือก เข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์หรือผลิตสื่อ องค์ประกอบ การรู้เท่าทันสื่อที่สำคัญ คือ การเข้าถึง การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์

#### 4.2 ความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อ

ความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อคือเรียนรู้ในการใช้สื่อ ผู้ใช้ต้องเข้าใจว่าสื่อมีบทบาทหน้าที่อย่างไร และนำมาช่วยในการสร้างภาพลักษณ์ได้อย่างไร ในการที่จะมีส่วนร่วมกับการบวนการขัดเกลาทางสังคม เพื่อนำไปสู่ความเป็นประชาธิปไตย และทำให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม โดยการมี



การกำหนดขอบเขตในสังคมให้เท่าเทียมกันแต่ละกลุ่มตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ผลิตสื่อและผู้บริโภค ควรมีมาตรการสำคัญในการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการสร้างสรรค์สื่อและผลิตสื่อ และพัฒนาสังคมส่วนรวมให้มีความรับผิดชอบ อูซา บีกกินส์ (2555)

Masterman (2003) ได้ประมวลเหตุผลสำคัญในความสำเร็จของการรู้เท่าทันสื่อไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. เนื่องจากประมาณการบริโภคสื่อของผู้คนในยุคปัจจุบันมีอย่างสูงมาก
2. ข่าวสารจากสื่ออื่นไม่ได้เพียงแต่ “แจ้งเพื่อทราบ” เท่านั้น หากแต่ยังสามารถที่จะหล่อหลอมอุดมการณ์และบั่นแ่่งจิตสำนึกของผู้รับสารอีกด้วย
3. การบริหารจัดการและกระบวนการสร้างข้อมูลข่าวสารมีพัฒนาการที่เจริญเติบโตและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นทุกที จนกระทั่งผู้รับสารไม่อาจรับมือได้
4. สื่อมวลชนเกิดมาพร้อมกับระบอบประชาธิปไตยและเป็นหลักการสำคัญสำหรับระบบการปกครอง แต่สื่อมวลชนทำหน้าที่เป็นหลักประกันที่ดีหรือเปล่า และลักษณะไม่เป็นประชาธิปไตยของสื่ออาจทำได้อย่างซ่อนเร้น แบนเนี่ยนและไร้ร่องรอย
5. วัฒนธรรมการสื่อสารด้วยภาพคือการให้ความเชื่อถือในภาพ แต่ภาพที่ปรากฏในสื่อเกิดจาก “การประกอบสร้าง” เพื่อนำไปสู่ความหมายหนึ่งๆตามความประสงค์ของผู้สร้าง
6. ขอบเขตข่าวสารของโลกขยายออกไปอย่างกว้างขวางทั้งในระดับชาติและระดับโลก ทำให้เกิดความสามารถของผู้รับสารที่จะตรวจสอบด้วยประสบการณ์ตรงนี้ แต่ในเวลาเดียวกัน ในด้านเศรษฐกิจกลับมีการกระจุกตัวของความเป็นเจ้าของมากขึ้น และข่าวสารได้เข้าไปมีบทบาทพัวพันกับเรื่องเศรษฐกิจและการเมืองอย่างแยกไม่ออก ดังนั้นผู้รับสารจะเปิดรับเพียง “ผลผลิตปลายทาง” เท่านั้นไม่ได้ แต่จะต้องมองย้อนขึ้นไปถึงต้นทางของการผลิตข่าวสารนั้นด้วย
7. ในอนาคตเด็กๆ ของเราจะต้องมีชีวิตอยู่ในสังคมข่าวสารที่สลับซับซ้อนและแตกแยกกระจัดกระจายมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงควรเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียนที่ต้องเตรียมเด็กของเราให้มีความสามารถที่จะใช้การสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้ได้อย่างดีในอนาคต

นรินทร์ ศิริไทย (2547) ให้เหตุผลสำคัญที่ทำให้เราต้องตื่นตัวกับการสร้างการรู้เท่าทันสื่อ คือ

1. สื่อมวลชนมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิดของคน เพราะโดยสภาพการณ์ของโลกปัจจุบัน จะพบว่า สื่อมวลชนมีความเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของผู้คน เนื่องจากสื่อมวลชนเป็นแหล่งข้อมูลที่ทำให้เราทราบถึงความเปลี่ยนแปลงและความเป็นไปในทุกมุม

โลก ผู้รับสารจะได้รับรู้ทั้งข่าวสาร ความรู้ ความบันเทิงและความคิดเห็น อีกทั้งสื่อมวลชนยังสนองต่อความต้องการและความสนใจของบุคคล ช่วยให้ผู้รับสารเป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์

2. พัฒนาการของเทคโนโลยีและธุรกิจด้านสื่อสารมวลชนมีผลทำให้สื่อมวลชนมีพลังและความสามารถในการเข้าถึงผู้รับสารได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ดังนั้นผลกระทบของสื่อจึงเกิดขึ้นในวงกว้างตามไปด้วย

3. วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงของคนยุคปัจจุบัน ทำให้มีแนวโน้มว่า เด็กและเยาวชนจะใช้เวลากับสื่อมวลชนมากกว่าเวลาที่ใช้ศึกษาในชั้นเรียน และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

4. เรามักไม่ค่อยสังเกตเห็นว่าปัจจุบันนี้ สื่อมวลชนมีส่วนทำให้คนเกิดความเฉยชา เพราะการที่เราใช้เวลากับสื่อมากขึ้น จะส่งผลให้เราเหลือเวลาสำหรับกิจกรรมอื่นน้อยลงในขณะที่ข่าวสารที่เราได้รับจากสื่อในปริมาณมากขนาดนั้น แม้ว่าจะช่วยให้เรามีความรอบรู้ เข้าใจถึงปัญหาต่างๆ ได้แนวคิดมากมายเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหา ทว่าหลังอาหารเย็น หลังการฟังวิทยุหรือหลังดูโทรทัศน์รายการโปรด และหลังการอ่านหนังสือพิมพ์ประจำวันหรือนิตยสาร วารสารอื่นๆ แล้ว เราก็ล้าจนแทบไม่อยากจะเริ่มต้นทำอะไร หรือไม่ก็ถึงเวลานอนพอดี

5. สื่อมวลชนมีเทคนิควิธีการเฉพาะในการสร้างพลังอำนาจเพื่อโน้มน้าวใจผู้รับสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรม โดยการอาศัยกลยุทธ์การเข้ายวนอารมณ์ ทั้งโดยภาพและเสียงที่เข้าถึงอารมณ์ของผู้รับสาร ดังเช่น กรณีที่ชัดเจนของอิทธิพลของสื่อโฆษณาต่อพฤติกรรมการบริโภคของผู้รับสาร เป็นต้น

6. อาจกล่าวได้ว่า เป็นผลกระทบในแง่ลบโดยตรงที่เกิดจากคนทำสื่อ เพราะแม้ว่าโดยทฤษฎีแล้ว นักสื่อสารมวลชนหรือสื่อมวลชนจะต้องมีความเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด แต่ในฐานะของปุถุชนธรรมดาคนทำสื่อย่อมต้องมีทัศนคติและค่านิยมส่วนตัว ซึ่งจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตามทัศนคติเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดผ่านเนื้อหาของสารมาสู่ผู้รับสาร

พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) กล่าวว่า “การรู้เท่าทันสื่อ Media Literacy” เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ดังได้ระบุไว้ในยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านสื่อสารมวลชนขององค์การยูเนสโก (UNESCO) ซึ่งอยู่ในกรอบแนวคิดเรื่อง “การส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงออกและการเสริมสร้างสมรรถนะในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและความรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน” โดยมีหลักการหนึ่งระบุไว้ว่าด้วย “การยกระดับการรู้เท่าทันสื่อให้สูงขึ้น” ส่งผลให้ประเทศสมาชิกนานาประเทศขององค์การยูเนสโกได้ขานรับหลักการนี้และนำไปขับเคลื่อนในประเทศของตน

Media Literacy เป็นคำศัพท์วิชาการด้านการสื่อสารมวลชน ที่เกิดขึ้นในประเทศแคนาดา และใช้แพร่หลายกันในประเทศสหรัฐอเมริกา บางประเทศในยุโรป และญี่ปุ่น เป็นคำเดียวกันกับคำว่า

Media Studies (ใช้ในอังกฤษ) Media Education (ใช้ในอังกฤษและฝรั่งเศส) และ Media Literacy (ใช้ในสหรัฐอเมริกา)

สำหรับประเทศไทยนั้น ได้มีการขับเคลื่อนกระบวนการรู้เท่าทันสื่อมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปีและยังต้องการการขับเคลื่อนต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนของชาติ ทั้งนี้เราจะต้องเข้าใจให้ได้เสียก่อนว่า “ทำไมเราจะต้องมีการเรียนรู้เท่าทันสื่อ”

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (2556) กล่าวไว้ว่า หัวใจสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อ ว่า ผู้คนส่วนใหญ่รับสื่อโดยไม่เคยคิดหรือตั้งถามว่า สื่ออะไร มีบทบาทอย่างไร การที่จะเท่าทันสื่อได้ ต้องตระหนักและเข้าใจเรื่องหลักๆ เกี่ยวกับสื่อ ดังนี้

1. สื่อทั้งหลายล้วนแต่ถูกประกอบสร้างขึ้น ซึ่งไม่ได้สะท้อนความจริงของโลกแบบเรียบง่ายตรงไปตรงมา ด้วยเทคนิค กลวิธีบางอย่าง เช่น มุมกล้อง สี เสียง หรือการตัดต่อ
2. สื่อสร้างภาพความเป็นจริง ซึ่งสื่อสร้างขึ้น ตีความ สรุปลง และสร้างให้ เราเห็นภาพดังกล่าว ดังนั้นสื่อจึงเป็นแหล่งสร้างภาพความเป็นจริง (ที่อาจไม่จริงเสมอไป)
3. เราสามารถต่อรองกับสื่อ ซึ่งขึ้นกับความต้องการส่วนตัว ความพึงพอใจตามเชื้อชาติ เพศ วัฒนธรรม จุดยืนทางศีลธรรม และปัจจัยอื่นๆ ที่แต่ละคนอาจเข้าใจ ตีความหมาย หรือมีการโต้ตอบต่อสื่อสารต่างกันไป
4. สื่อมีนัยทางการค้าแอบแฝงอยู่ การผลิตสื่อส่วนหนึ่งเพื่อธุรกิจและกำไร เราจึงควรพิจารณาถึงอิทธิพลทางการค้าที่มีในสื่อ และพิจารณาว่าการนำเสนอและเผยแพร่ออกไป เพื่อต้องการให้เลือกซื้อสินค้าหรือบริการใช่หรือไม่
5. สื่อมีนัยทางอุดมการณ์และค่านิยม สื่อทุกสื่อล้วนนำเสนอวิถีการดำเนินชีวิตและคุณค่าบางอย่าง เช่น สื่อทางธุรกิจก็มักจะถ่ายทอดค่านิยม ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้เราเห็นว่าสินค้าหรือบริการนั้นเป็นเรื่องที่น่านิยมความขาวใสเป็นค่านิยมของความสวยเท่านั้น ฯลฯ
6. สื่อมีนัยทางสังคมและการเมือง สื่อมีอิทธิพลสูงมากในทางการเมืองและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น โทรทัศน์มีอิทธิพลต่อการเลือกตั้ง การตระหนักถึงสิทธิของพลเมือง
7. รูปแบบและเนื้อหาของสื่อมีความแตกต่างตามแบบฉบับของตัวเอง การใช้สื่อต่างประเภทเพื่อสื่อสารเรื่องเดียวกัน ความหมายที่ออกมา นั้นย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละสื่อ หรือแม้แต่สื่อประเภทเดียวกันยังมีรูปแบบการนำเสนอที่แตกต่างกันได้

8. สื่อแต่ละประเภทมีรูปแบบทางสุนทรียภาพเฉพาะตัว การรู้เท่าทันสื่อมิได้หมายความว่าเพียงการดูความหมายของสาร และนัยต่างๆ ที่อยู่ในสังคมและวัฒนธรรมของเรา แต่ยังหมายถึงการรู้จักชื่นชมกับสุนทรียภาพต่างๆ ในสื่อด้วย

คล้ายคลึงกับแนวคิดของ (พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552) ที่อธิบายความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อไว้ดังนี้

### 1. สื่อทั้งหมดถูกประกอบสร้างขึ้น

หลักการนี้เป็นหลักการสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อ เราต้องเข้าใจว่าสื่อไม่ใช่กระจกเงาสสะท้อนเรื่องราวของโลกอย่างตรงไปตรงมา แต่สื่อทุกสื่อล้วนแต่ถูกมนุษย์สร้างขึ้นมา โดยมีการผสมผสานทัศนคติและค่านิยมของผู้สร้างลงไปด้วย ไม่ว่าจะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ทำให้สื่อที่มีความสมจริงมากที่สุดท่ามกลางเรื่องราวหรือเหตุการณ์จำนวนมากมายมหาศาลที่เกิดขึ้นแต่ละวัน สื่อก็จะเลือกนำเสนอเฉพาะเหตุการณ์บางเหตุการณ์และในบางแง่มุม ตลอดจนวิธีการที่สื่อคิดว่าสมควรนำเสนอ เช่น สื่ออาจเลือกข้างเพื่อนำเสนอประเด็นทางการเมืองของพรรคใดพรรคหนึ่ง สื่อเลือกเสนอเพลงเฉพาะค่ายเพลงใหญ่ที่มีผลประโยชน์ทางธุรกิจร่วมกัน สื่ออาจจะนำเสนอโทรศัพท์มือถือบางยี่ห้อ สินค้าบางตัว จนทำให้เกิดความสนใจขึ้นในกลุ่มวัยรุ่น และทำให้เป็นยุควัตถุนิยมได้ในเวลาอันรวดเร็ว

### 2. สื่อสร้างภาพความจริง

สิ่งที่เราคิดและรู้สึกเกี่ยวกับโลกส่วนมากมักมาจากการที่เราเรียนรู้ผ่านสื่อ เนื้อหาในสื่อโดยปกติจะเป็นส่วนผสมของข้อมูล ค่านิยม และโลกทัศน์ที่ถูกจัดลำดับ กำหนดความสำคัญก่อนหลัง และเน้นย้ำโดยสื่อ แต่เรากลับยอมรับโดยปกติว่านั่นคือสิ่งที่ เป็นธรรมชาติ เช่น เราพอใจที่จะรู้จักประเทศเราว่ามีเหตุการณ์วุ่นวายทางการเมือง เพราะสื่อทำให้เรารู้สึกว่าเป็นเรื่องสำคัญ ควรค่าแก่การรับรู้ แต่เรากลับไม่เคียดร้อนที่เราไม่ได้รับทราบเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ นิสัยใจคอของคนชาติอื่น หรือศิลปวัฒนธรรมของชาติอื่นได้ ดังนั้นสื่อจึงมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อการกล่อมเกลาคความรู้สึกเกี่ยวกับความจริงและค่านิยมทางสังคมของเรา การรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นตัวกระตุ้นให้เราอยากตั้งคำถามกับความจริงที่สื่อต้องการนำเสนอ

### 3. สื่อมักจะสร้างความหมายและใช้เนื้อหาในเชิงการค้า

สื่อมวลชนเกือบทั้งหมดมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลกำไร ผู้ชมจะถูกกำหนดให้เป็น “กลุ่มเป้าหมาย” เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีกำลังซื้อสินค้าหรือบริการ บางครั้งผู้ชมเองก็ตกอยู่ในฐานะสินค้าที่ถูกขายให้ผู้โฆษณา เจือปนไขทางธุรกิจจะเป็นตัวกำหนดว่าเนื้อเรื่องใดที่ควรนำมาสร้าง มีเทคนิคการนำเสนอและช่องทางการเผยแพร่ควรเป็นอย่างไรบ้าง ดังจะเห็นได้ว่ารายการละครที่เป็นที่

นิยมของคนจำนวนมากจะออกอากาศในช่วงหัวค่ำที่เป็นช่วงที่มีคนดูมากที่สุดเกือบทุกช่องและเกือบทุกวัน ในขณะที่รายการเกี่ยวกับความรู้หรือศิลปวัฒนธรรมที่มีผู้สนใจจำนวนจำกัด จะมีเพียง 2-3 รายการและจะถูกจัดให้ออกอากาศในช่วงดึก เป็นต้น เงื่อนไขทางธุรกิจเหล่านี้มีอิทธิพลกับสื่อที่อยู่ในระบบการค้าเสรีทั่วไป การรู้เท่าทันสื่อจึงทำให้เราได้คิดพิจารณาถึงประเด็นเรื่องกระบวนการผลิตและองค์กรที่เป็นเจ้าของสื่อด้วย ไม่ใช่สนใจเพียงแค่นเนื้อหาของสื่อเท่านั้น

#### 4. สื่อทุกชนิดมีเนื้อหาสะท้อนค่านิยม

สื่อทุกชนิดนำเสนอให้เห็นถึงค่านิยมและวิถีชีวิตในรูปแบบต่างๆ สื่อจะชี้้นำโดยอาจแสดงออกอย่างชัดเจน หรือไม่ก็แสดงโดยนัยว่าธรรมชาติของโลกและสังคมที่เราควรยอมรับเป็นอย่างไร เช่น วิถีเศรษฐกิจพอเพียง ศิลปะการดำเนินชีวิตที่ดี ค่านิยมแบบบริโภคนิยมวัตถุนิยม ทุนนิยม ชาตินิยม การแสดงออกถึงสิทธิของสตรี อย่างเช่น การที่หนังสือพิมพ์วิพากษ์วิจารณ์ผู้ที่เรียกร้องให้ผู้หญิงกับผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในการใช้นามสกุลหลังการสมรสเป็นการชี้นำที่หนังสือพิมพ์แสดงออกอย่างชัดเจนว่าความไม่เท่าเทียมกันทางเพศเป็นเรื่องปกติที่สังคมควรยอมรับ หรือตัวอย่างเนื้อหาในละครไทยที่พระเอกเป็นคนมีฐานะดีอยู่บ้านใหญ่โตและมีกลุ่มคนรับใช้ที่โดนเจ้านายดูว่าได้ตามอารมณ์ เป็นการสื่อโดยนัยว่าความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชนชั้นในสังคมที่ยังมีอยู่

#### 5. สื่อมีนัยทางสังคมและการเมือง

สื่อมีอิทธิพลอย่างใหญ่หลวงในทางการเมืองและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเนื้อหาของสื่อทุกประเภทสามารถส่งผลต่อการเลือกตั้งผู้นำของประเทศ จากการนำเสนอภาพลักษณ์ต่างๆ สื่อสะท้อนภาพความขัดแย้งแนวคิดทางการเมืองได้อย่างชัดเจน สื่อให้ความรู้ลึกกว่าประเด็นใดเป็นประเด็นที่สำคัญของชาติและประเด็นร่วมของโลกต้องเป็นประเด็นที่สำคัญของผู้รับสื่อเหล่านั้นๆ ด้วย และมักจะถูกชี้นำทางความคิดตลอดเวลา จนกระทั่งผู้ชมเห็นดีเห็นงามตามกันจนกลายเป็นกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นเหมือนกันในที่สุด เช่น ช่วงภาวะการแบ่งฝ่ายแนวคิดออกเป็นสื่อเหลืองและสื่อแดง จนมีคำกล่าวที่ว่า สื่อเลือกข้างและแต่ละข้างก็ใช้สื่อเพื่อประโยชน์ในการโน้มน้าวใจในฝ่ายของตน ในขณะที่บางเวลาสื่อจะสะท้อนให้เห็นว่า การฟื้นฟูสภาวะเศรษฐกิจถดถอยของประเทศเป็นเรื่องสำคัญจนทำให้ภาพสังคมบิดเบือนไปจากความจริงที่ควรจะเป็น

#### 6. สื่อแต่ละสื่อมีรูปแบบ แบบแผน และสุนทรียภาพเป็นของตัวเอง

สื่อแต่ละสื่อมีวิธีการเฉพาะตัวในการสร้างความเป็นจริง สื่อต่างชนิดกันอาจรายงานเหตุการณ์ในเรื่องเดียวกันได้ แต่จะสร้างภาพความประทับใจและลักษณะเนื้อหาสาระที่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งเป็นผลจากลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของสื่อแต่ละประเภทตัวอย่างเช่น นวนิยายสร้างสรรค์ความเป็นจริงด้วยตัวอักษรล้วน ๆ ภาพยนตร์มีเสียงและภาพเคลื่อนไหว วิทยูเป็นสื่อที่มีแต่เสียงที่ต้องใช้

จินตนาการตามเสียงไป สื่ออินเทอร์เน็ตสามารถทำให้เกิดเครือข่ายการสื่อสารได้ง่าย อย่างไรก็ตาม นอกจากคุณสมบัติที่ทำให้สื่อแตกต่างกันแล้ว แม้แต่สื่อประเภทเดียวกันก็ยังมีรูปแบบการนำเสนอที่แตกต่างกันและมีสุนทรียภาพที่เป็นแบบฉบับของตัวเองที่แตกต่างกันออกไปอีกด้วย

7. การรู้เท่าทันสื่อเป็นพลังอำนาจ ที่นำมาสู่การคิดสร้างสรรค์ที่มากขึ้นและเพิ่มพูนความสามารถในการสื่อสารการศึกษาเรื่องการรู้เท่าทันสื่อมิได้มุ่งหวังเพียงเพื่อให้สามารถวิเคราะห์วิจารณ์สื่อได้เท่านั้น แต่ยังมีมุ่งให้นำข้อวิเคราะห์นั้นมาใช้เพื่อเป็นทางป้องกันตนเองได้ นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้เราสามารถตระหนักถึงสิทธิในการสื่อสารของเรา และสามารถสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการเพิ่มอำนาจให้แก่ประชาชนและสร้างความเข้มแข็งให้โครงสร้างทางประชาธิปไตยของสังคม

สรุปได้ว่านอกจากความสำคัญจากการรู้เท่าทันสื่อเพื่อตนเองแล้ว ประชาชนทั่วไปที่มีการรู้เท่าทันสื่อยังสามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้อีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการใช้สื่อเพื่อทำกิจกรรมทางสังคม หรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือเพื่อส่งเสริมสิทธิประชาชนพลเมือง ตลอดจนใช้สื่อเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

#### 4.3 องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อ

Scheibe and Rogow (2012) อธิบายองค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อไว้ดังนี้

1. การเข้าถึง (Access) มีการเข้าถึงทางกายภาพเพื่อสื่อเทคโนโลยีและเนื้อหาที่มีคุณภาพสูง และรู้จักวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ
2. การเข้าใจ (Understanding) มีความเข้าใจในพื้นฐานของข้อความสื่ออย่างชัดเจน การตระหนัก (Awareness) มีการจดบันทึกการปรากฏตัวของสื่อข้อความ และบทบาทในชีวิตหนึ่งของพวกเขา
3. การวิเคราะห์ (Analysis) มีการถอดรหัสข้อความสื่อเพื่อจะคิดวิเคราะห์และเป็นอิสระต่อพวกเขา
4. การประเมินผล (Evaluation) ทำให้ทราบข้อมูล, คำตัดสินการให้เหตุผลเกี่ยวกับคุณค่าหรือประโยชน์ของสื่อเพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะ
5. การสร้าง (Creation) การสร้างข้อความสื่อเพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะอย่างมีการใช้รูปแบบสื่อที่หลากหลาย
6. การสะท้อนกลับ (Reflection) ใคร่ครวญว่าประสบการณ์ส่วนบุคคลและค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิตส่วนหนึ่งในข้อความของสื่อ การประเมินอย่างเต็มรูปแบบของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากหนึ่งช่องทางเลือกการผลิตเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น

7. การมีส่วนร่วม (Participation) การเริ่มต้นหรือการเข้าร่วมในกิจกรรมการทำงานร่วมกันที่มีการใช้งานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีแบบมีการโต้ตอบ

8. การกระทำ (Action) การทำตามขั้นตอนที่สื่อความหมายที่จะกระทำในข้อมูลเชิงลึกของคนเกี่ยวกับข้อความสื่อ

พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อการที่จะเท่าทันสื่อได้นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ เรียงลำดับ คือ

#### 1. การเข้าถึง (Access) การเข้าถึงสื่อ

คือการได้รับสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างเต็มที่และรวดเร็วสามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ มีการแสวงหาข่าวสารได้จากสื่อหลายประเภทและไม่ถูกจำกัดอยู่กับสื่อประเภทใดประเภทหนึ่งมากเกินไป ความสามารถในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งทำความเข้าใจความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

- อ่านเนื้อหาจากสื่ออื่นๆ และทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้
- จดจำและเข้าใจความหมายของคำศัพท์ สัญลักษณ์ และเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสาร
- พัฒนากลยุทธ์ เพื่อหาตำแหน่งที่มาของข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่หลากหลาย
- เลือกกรองข้อมูลประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

#### 2. การวิเคราะห์ (Analyze)

คือการตีความเนื้อหาสื่อตามองค์ประกอบและรูปแบบที่สื่อแต่ละประเภทนำเสนอ ว่าสิ่งที่สื่อนำเสนอส่งผลกระทบอะไรบ้างต่อสังคม การเมือง หรือเศรษฐกิจโดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมและประสบการณ์ในการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้น ที่อาจมาจากการวิเคราะห์ถึงวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายของสื่อ (กลุ่มผู้เปิดรับสื่อ) จุดยืนของสื่อ บริบทต่างๆ ของสื่อที่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานของสื่อ โดยอาจใช้วิธีการของการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การแตกองค์ประกอบย่อยต่างๆ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเหตุและผลความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบรูปแบบการใช้สื่อ โครงสร้างและลำดับการเรียงเนื้อหาสื่อ ซึ่งสามารถใช้แนวคิดจากศาสตร์ต่างๆ ได้แก่ ศิลปะ วรรณกรรม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาบริบทที่ต้องการสื่อ ตัวอย่างเช่น

- ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อทำนายผลที่จะเกิด

- ตีความเนื้อหา โดยใช้หลักการวิเคราะห์พื้นฐาน เช่น วิเคราะห์ วัตถุประสงค์ ผู้รับสาร ความคิดเห็น รูปแบบที่กำหนด ประเภทรายการ บุคลิก พล็อต แนวคิดรวม อารมณ์ ภาพที่เห็น และ เนื้อหา
- ใช้ยุทธวิธีซึ่งรวมถึงการเปรียบเทียบ/หาความแตกต่าง ข้อเท็จจริง/ความเห็นเหตุ/ผล การลำดับความสำคัญ/การเรียง
- ใช้ความรู้เกี่ยวกับบริบททางประวัติศาสตร์ การเมือง เศรษฐกิจ ซึ่งเป็นที่มาของการสร้างสรรค์และตีความหมาย

### 3. การประเมินค่าสื่อ (Evaluate) การประเมินค่าของสื่อ

เป็นผลมาจากการวิเคราะห์สื่อที่ผ่านมา ทำให้สามารถที่จะประเมินค่าคุณภาพของเนื้อหาสารที่ถูกส่งออกมาได้ว่ามีคุณค่าต่อผู้รับมากน้อยเพียงใดสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับในด้านใดได้บ้าง คุณค่าที่เกิดขึ้นเป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นทางใจ อารมณ์ ความรู้สึกหรือมีคุณค่าทางศีลธรรม จรรยาบรรณ สังคม วัฒนธรรมหรือประเพณีอย่างไรบ้าง สิ่งที่น่าเสนาอมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งหรือไม่ อย่างไร ในขณะที่เดียวกันการประเมินค่าที่เกิดขึ้นอาจเป็นการประเมินคุณภาพของสื่อว่า การนำเสนอของสื่อนั้นมีกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพหรือไม่เมื่อเปรียบกับสื่อประเภทเดียวกัน ความสามารถในการประเมินเนื้อหา โดยสร้างความเกี่ยวข้องของเนื้อหา กับประสบการณ์พร้อมเสนอความเห็นในแง่มุมของความหลากหลายคุณภาพ และความเกี่ยวข้อง กับเนื้อหาโดยใช้วิธีดังนี้

- ชื่นชอบและเกิดความพึงพอใจในการตีความหมายสื่อ จากประเภทรายการและรูปแบบที่หลากหลาย
- สนองตอบโดยการพิมพ์หรือพูดถึงความซับซ้อนที่หลากหลายและเนื้อหาสื่อ
- ประเมินคุณภาพของเนื้อหา จากเนื้อหาสื่อและรูปแบบ
- ตัดสินให้คุณค่าของเนื้อหา โดยพิจารณาจากหลักจริยธรรม ศาสนา และหลักประชาธิปไตย

### 4. การสร้างสรรค์ (Create)

การรู้เท่าทันสื่อ รวมถึงการพัฒนาทักษะการสร้างสื่อในแบบฉบับของตนเองขึ้นมาเมื่อผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ วิจาร์ณ ประเมินค่าสื่อได้อย่างถ่องแท้แล้ว ทุกคนจะต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ผลิตที่จะต้องวางแผน เขียนบท ค้นคว้าข้อมูลเนื้อหาประกอบตามเทคโนโลยีของสื่อหรือรูปแบบองค์ประกอบของสื่อแต่ละประเภท เพื่อที่จะสามารถสื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์การสื่อสารที่ตนได้วางไว้ การพัฒนาทักษะนี้จึงเป็นบทสรุปที่ทำให้ครบกระบวนการรู้เท่าทันสื่อได้สมบูรณ์ที่สุด



ความสามารถในการสร้างสรรค์ (หรือสื่อสาร) เนื้อหา โดยการเขียนบรรยายความคิดใช้ คำศัพท์ เสียงและ/หรือสร้างภาพให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย และต้องสามารถใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่หลากหลายของการสื่อสารเพื่อสร้างสรรค์ ตัดต่อ และเผยแพร่เนื้อหา ดังกล่าว

- ใช้ประโยชน์จากขั้นตอนการระดมสมอง วางแผน เรียบเรียง และแก้ไข
- ใช้ภาษาเขียนและภาษาพูดอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดตามหลักของภาษาศาสตร์
- สร้างสรรค์และเลือกภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้
- ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการวางโครงสร้างของเนื้อหา



ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อ

ผู้วิจัย /ปีการศึกษา	ความหมาย	องค์ประกอบ
อุษา บิ๊กกินส์ (2555)	วิธีการในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์การสื่อข้อความในหลายๆรูปแบบ	1.การเข้าถึง 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมินค่าสื่อ 4. การสร้างสรรค์
พนา ทองมีอาคม (2557)	ความสามารถในการเข้าถึงสื่อ มีความเข้าใจ และสามารถประเมินเนื้อหา และตัวสื่อได้ในเชิงวิพากษ์ และสามารถสื่อสารได้ในบริบทต่างๆ	1.มีการเข้าถึงสื่อ 2.มีความเข้าใจอย่างวิพากษ์ 3. มีความสร้างสรรค์
พรทิพย์ เย็นจะบก (2552)	การอ่านสื่อให้ออกเพื่อพัฒนาทักษะในการเข้าถึง การวิเคราะห์ การตีความเนื้อหา การประเมินค่าและเข้าใจผลกระทบของสื่อ และสามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ได้	1.การเข้าถึง 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมินค่าสื่อ 4. การสร้างสรรค์
สำนักงานคณะกรรมการ กิจการกระจาย เสียงกิจการ โทรทัศน์และ กิจการ โทรคมนาคม แห่งชาติ (2556)	การมีทักษะ หรือความสามารถในการ "ใช้สื่ออย่างรู้ตัว" และ "ใช้สื่ออย่างตื่นตัว"	1. สามารถตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ 2. สามารถโต้ตอบกับมันได้อย่างมีสติและรู้ตัว 3. สามารถตั้งคำถามว่าสื่อถูกสร้างขึ้นได้อย่างไร 4. สามารถเข้าถึงสื่อที่หลากหลายและมีคุณภาพ 5. สามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์
UNESCO (2010)	การเข้าใจและใช้สื่อสารมวลชนทั้งจากวิธีการที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม รวมทั้งความเข้าใจและทราบถึงข้อมูลของสื่อ เทคนิควิธีการที่ใช้และผลกระทบจากสื่อ	1. การอ่าน 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมินสื่อ 4. การผลิตสื่อ

จากการศึกษาองค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหลายข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อ ได้แก่

- 1) การเข้าถึง 2) การวิเคราะห์ 3) การประเมินค่าสื่อ 4) การสร้างสรรค์

นอกจากนี้ พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบของแนวคิดหลักของการรู้เท่าทันสื่อจำเป็นต้องศึกษาโดยมีประเด็นรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้ประกอบการสื่อ (Media Agencies) ผู้ประกอบการสื่อ หมายถึง เจ้าของผู้ประกอบการที่มีอยู่หลายระดับด้วยกัน อาจเป็นระดับองค์กร สถาบัน หน่วยงานราชการ หรือบริษัทเอกชนที่เป็นเจ้าของสื่อ หรืออาจหมายถึง เจ้าของคอลัมน์ ผู้อำนวยการผลิตภาพยนตร์ เจ้าของรายการวิทยุ เจ้าของรายการโทรทัศน์ตลอดจนผู้อุปถัมภ์รายการที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย กำหนดแนวเนื้อหาและรูปแบบรายการในการสร้างสื่อต่าง ๆ

2. ประเภทของสื่อ (Media Categories) สื่อมีอยู่หลากหลายประเภท ในที่นี้สื่อ หมายถึง สื่อมวลชนประเภทวิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร และอินเทอร์เน็ต ที่จำแนกตามลักษณะเฉพาะของสื่อ และในสื่อแต่ละประเภทเรายังจำแนกตามประเภท รูปแบบ และเนื้อหาที่สื่อนำเสนอ เช่น ในหนังสือพิมพ์แต่ละฉบับประกอบด้วยหลายคอลัมน์ เช่น ข่าว บทความ นิยาย รายการโทรทัศน์ก็ประกอบด้วยรายการหลายรูปแบบในช่วงเวลาต่างๆ เป็นรายการละคร เกมโชว์ ข่าว เป็นต้น

3. เทคโนโลยีของสื่อ (Media Technologies) เทคโนโลยีของสื่อ หมายถึง องค์ประกอบเชิงวิทยาศาสตร์ที่ใช้สร้างสื่อต่างๆ ขึ้น เป็นเครื่องมือประกอบการพิมพ์ การสร้างภาพ การบันทึกภาพ เสียงข้อความ กราฟิก อาจจะเป็นเทคโนโลยีง่ายๆ หรือมีความสลับซับซ้อนด้วยระบบเครื่องจักรกลดิจิทัล คลื่นแสงคลื่นเสียงในระบบต่างๆ ประกอบกับศิลปะแขนงต่างๆ ที่นำมาใช้อย่างลงตัวในกระบวนการ ผลิตสื่อทุกประเภท

4. ภาษาของสื่อ (Media Languages) สื่อแต่ละประเภทมีภาษาของตนเอง ผู้เปิดรับสื่อเป็นผู้ตีความสิ่งที่สื่อนำเสนอ สื่อที่ใช้แต่เสียงอย่างเดียว อย่างวิทยุกระจายเสียงใช้ภาษาพูดเป็นหลัก แต่สื่อสิ่งพิมพ์จะใช้ภาษาเขียนเป็นหลัก ในขณะเดียวกันสิ่งที่ประกอบอยู่ในสื่อต่างๆ สามารถเป็นสัญลักษณ์ที่สื่อความหมายได้โครงสร้างการเล่าเรื่อง การดำเนินเรื่องของภาพยนตร์ต่างๆ ใช้การตัดต่อภาพสื่อความหมายได้ด้วยเช่นกันละครอาจสื่อความดี ความชั่ว ผ่านตัวละครต่างๆ ได้สิ่งที่สื่อด้วยภาษาใช้การสร้างรหัสเพื่อสื่อความหมาย แต่ผู้รับสารจะเป็นผู้ถอดรหัสและตีความออกมาตามประสบการณ์และความรู้ของตนเอง

5. ผู้เปิดรับสื่อ (Media Audiences) ผู้เปิดรับสื่อ หมายถึง กลุ่มเป้าหมายของสื่อ ที่อาจเป็นผู้ชมรายการโทรทัศน์ ผู้ฟัง รายการวิทยุ ผู้อ่านหนังสือพิมพ์ กลุ่มเป้าหมายของสื่อแต่ละประเภทแตกต่างกันด้วยเพศ วัย การศึกษา ประสบการณ์ ความชอบ ความสนใจ ทักษะสติ ประเพณี วัฒนธรรม

ซึ่งความหลากหลายเหล่านี้จะส่งผลให้การตีความ การรับรู้ และการเข้าใจภาษาของสื่อ เนื้อหาของสื่อ แตกต่างกันไปด้วย ในขณะที่เดียวกันสื่อแต่ละประเภทจะมีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะของตน แต่ไม่สามารถควบคุมผู้เปิดรับคนอื่นๆ ได้ การตีความของผู้เปิดรับสื่อจึงส่งผลกระทบต่อในวงกว้างได้

6. การนำเสนอของสื่อ (Media Representations) การนำเสนอของสื่อ หมายรวมถึง การนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบต่างๆ ของสื่อ ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของผู้เปิดรับเป็นอย่างยิ่ง การนำเสนอข่าวใหญ่ในหน้าหนึ่งย่อมหมายถึงข่าวที่มีองค์ประกอบที่สำคัญกว่าข่าวเล็กๆ ในหน้าใน การนำเสนอของละครช่วงหลังข่าวกับละครช่วงเช้าวันอาทิตย์ทำให้เห็นคุณค่าความยิ่งใหญ่ของละครแตกต่างกันไป เทคนิคการนำเสนอเนื้อหาต่างๆ สามารถทำให้ผู้รับเชื่อในสิ่งที่อาจถูกหลอกลวงไปในทางที่ผิดได้ หรือ เทคนิคการสร้างภาพจำลองเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ต่าง ๆ ทำให้คนดูมีส่วนร่วมรับรู้ในอดีตของชาติตนได้ ทั้งนี้เป็นเพราะคำที่ว่า “สื่อทั้งหมดถูกประกอบสร้างขึ้น”

#### 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้เท่าทันสื่อ

วิสาลักษณ์ สิทธิขุนทด (2551) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ทำการศึกษาระดับการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดปัจจัยในการวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อไว้ 6 ตัวแปร คือ การรู้เท่าทันสื่อ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการอ่าน ปัจจัยด้านฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการเปิดรับสื่อของนักเรียน และนำเสนอสร้างแบบวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อ และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้เท่าทันสื่อ

เอื้อจิต วิโรจน์ไตรรัตน์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ระดับการรู้เท่าทันสื่อของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย ทำการวัดการรู้เท่าทันสื่อโดยกำหนดกรอบแนวการวัดเป็น 4 ระดับ คือระดับการตระหนัก ความเข้าใจ การวิเคราะห์ตีความ และการประเมินตัดสิน โดยทำการวัดใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสื่อ แนวคิดเกี่ยวกับสาร และแนวคิดเกี่ยวกับผู้รับสื่อ นำมาสร้างเครื่องมือวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ และการรับสื่อของผู้ตอบ จำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 2 สื่อมวลชนคืออะไร จำนวน 19 ข้อ ส่วนที่ 3 มีอะไรในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ จำนวน 15 ข้อ และส่วนที่ 4 เมื่อ มาซาเล็กกับอำพล ไททานิค (อีกครั้ง) มีสทิน:พระอภัยมณี-ผีเสื้อสมุทร จำนวน 26 ข้อ โดยส่วนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ(check list) ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก

กวิสรา ทองดี (2558) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาในระดับการรู้เท่าทันสื่อโดยใช้ชุดฝึกอบรมแบบผสมผสานความจริง เรื่อง การรู้เท่าทันสื่อโฆษณาสำหรับเด็กและเยาวชน ทำการวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปลาย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามและสำรวจ ความต้องการชุดฝึกอบรมแบบผสมผสานความจริง เรื่อง “การรู้เท่าทันสื่อโฆษณา” สำหรับเด็กและเยาวชน 2) สื่อชุดฝึกอบรมแบบผสมผสานความจริง เรื่อง “การรู้เท่าทันสื่อโฆษณา” สำหรับเด็กและเยาวชน 3) แบบประเมินหาคุณภาพของชุดฝึกอบรม แบบผสมผสานความจริง เรื่อง การรู้เท่าทันสื่อโฆษณา สำหรับเด็กและเยาวชน 4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน 5) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

### ตอนที่ 5 องค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization)

มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้รวบรวมความหมายขององค์กรไม่แสวงหากำไรไว้ดังนี้

Lohmann (2007) อธิบายความหมายขององค์กรไม่แสวงหากำไร ไว้ว่า เป็นองค์กรที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่นโดยที่ได้รับการยกเว้นภาษี ด้านการบริการองค์กร โดยที่องค์กรไม่แสวงหากำไรมีลักษณะผสมผสานกันอย่างดีระหว่างองค์กรธุรกิจและองค์กรราชการ และ Lohmann ยังให้ความสำคัญเห็นต่อองค์กรไม่แสวงหากำไรว่าเป็นองค์กรแบบ “Hybrid” คือการทำงานมีความยืดหยุ่นคล่องตัวภายใต้การบริหารของคณะกรรมการที่เป็นอาสาสมัครและผู้จัดการมืออาชีพ

Luckert (2005) ได้อธิบายไว้ว่า องค์กรไม่แสวงหากำไรก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือรัฐบาล และให้ความดูแลช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ มีอาสาสมัครเป็นของตนเอง โดยเป็นองค์กรอีกภาคส่วนหนึ่งที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล

McNamara (2007) ให้ความหมายว่า องค์กรไม่แสวงหากำไร หมายถึงองค์กรที่บุคคลใดก็ตามสามารถก่อตั้งขึ้นได้ ภายใต้ความร่วมมือของกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นเหมือนกัน หากมีเพียงเท่านี้ องค์กรนี้ก็จะสามารถเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ไม่เป็นทางการ ถ้าจะทำให้ถูกกฎหมายและมีความเป็นทางการขึ้นมาก็ให้ดำเนินการตามระเบียบของรัฐนั้นๆ เช่น ในเรื่องการทำเรื่องยกเว้นภาษี การระดมทุน เป็นต้น

พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิดา ศรมณี (2526) อธิบายความหมายขององค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organizations of Service Organizations) หมายถึง องค์กรที่ดำเนินงานโดยมิได้หวังผลกำไรจากการดำเนินงาน อาจจะเป็นองค์กรทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือด้าน

อื่นๆ ก็ได้ ทั้งนี้ต้องมีวัตถุประสงค์ในการบริการสังคมหรือชุมชน โดยมีได้หวังผลตอบแทน เช่น มูลนิธิต่าง ๆ เป็นต้น

วิรัช ลภีรัตนกุล (2553) กล่าวถึงองค์กรไม่แสวงหากำไร ว่าเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการโดยมิได้แสวงหากำไร ที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคม องค์กรเหล่านี้มีลักษณะเฉพาะพิเศษ องค์กรสาธารณกุศล แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ เป็นองค์กรที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล จึงต้องอาศัยเงินงบประมาณจากการบริจาคของประชาชน องค์กรทางธุรกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ ในสังคม

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) ได้จัดประเภทขององค์กรที่ไม่แสวงหากำไรไว้ดังนี้

1) องค์กรสังคมสงเคราะห์ของเอกชน หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามแนวคิดมนุษยธรรม จัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลที่เป็นอิสระจากหน่วยงานราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์และสาธารณกุศล เช่น สภากาชาดไทย, มูลนิธิราชประชานุเคราะห์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ เป็นต้น

2) สมาคมอาปนกิจสงเคราะห์หมายถึง สมาคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการอาปนกิจสงเคราะห์ การอาปนกิจสงเคราะห์ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนตกลงกันเพื่อทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ตกลงร่วมกันนั้น ซึ่งถึงแก่ความตายและมีได้ประสงค์จะหากำไรเพื่อแบ่งปันกัน

3) สมาคมการค้า หมายถึง สถาบันนิติบุคคลตามกฎหมายซึ่งผู้ประกอบการวิสาหกิจจัดตั้งขึ้นเพื่อทำการส่งเสริม การประกอบวิสาหกิจ อันมิใช่เป็นการหากำไรหรือรายได้มาแบ่งกัน โดยบุคคลซึ่งประกอบวิสาหกิจทางการค้า อุตสาหกรรมหรือการเงิน และบุคคลซึ่งประกอบธุรกิจอื่นในทางเศรษฐกิจที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์จะกำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ไม่รวมถึงการประกอบวิสาหกิจทางการเกษตร

4) หอการค้า หมายถึงสถาบันที่บุคคลหลายคนจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการค้าการบริการการประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินหรือเศรษฐกิจ อันมิใช่เป็นการหากำไรหรือรายได้มาแบ่งปันกัน

5) สมาคมนายจ้าง หมายถึง สมาคมของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกันสมาคมนายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ก็ได้

6) สหภาพแรงงาน หมายถึง สมาคมกรรมกรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยที่สมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวเท่านั้นกับผู้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานและต้องเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สหภาพแรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ก็ได้

7) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรตัวแทนของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยกำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจได้เพียงสหภาพแรงงานเดียวเท่านั้น และลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงแห่งเดียว

8) องค์กรศาสนา หมายถึง องค์กรฯ ที่ดำเนินการด้านการเผยแพร่และพิธีกรรมทางศาสนา การดูแลสถานที่ที่เป็นที่เคารพบูชา สถานที่ในการทำสมาธิหรือการปฏิบัติกิจทางศาสนาของทุกศาสนา เช่น โบสถ์คริสต์สุเหร่า วัดรวมถึงลัทธิและนิกายต่าง ๆ

9) พรรคการเมือง หมายถึง กลุ่มที่ดำเนินกิจกรรมทางการเมือง เช่น สนับสนุนการเลือกผู้สมัคร เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงการหาทุนของกิจกรรมการเมือง

10) องค์กรต่างประเทศ หมายถึง องค์กรเอกชนต่างประเทศที่เข้ามาดำเนินการช่วยเหลือทั้งหน่วยงาน และประชาชนในประเทศไทย เช่น องค์กรหมู่บ้านเด็กโสสะสากล (SOS), องค์กรกองทุนสัตว์ป่าโลกสากล (WWF), SHARE เป็นต้น

11) องค์กรด้านการศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่ดำเนินงานด้านการศึกษาในทุกระดับที่ไม่แสวงหากำไร โรงเรียนที่มีการเรียนการสอนแบบพิเศษสำหรับคนพิการ รวมทั้งโรงเรียนสอนศาสนา และมหาวิทยาลัยเอกชนที่ดำเนินงานด้านการเรียนการสอนโดยไม่แสวงหากำไร

12) องค์กรด้านสุขภาพ หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินงานด้านสุขภาพ ประกอบด้วยกิจกรรมด้านการแพทย์ การวินิจฉัยและการรักษาของโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลเฉพาะทางสำหรับผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

จากข้อมูลบัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย พ.ศ. 2549 – 2551 ของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553) กล่าวว่า องค์กรไม่แสวงหากำไรมีบทบาทสำคัญในการช่วยสนับสนุน การพัฒนาสังคมและประเทศในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาประเทศ และหน้าที่ขององค์กรไม่แสวงหากำไรถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของภาคสังคมและมีบทบาทเป็นอย่างสูงต่อการพัฒนาประเทศ เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริการ

สังคม ให้ความช่วยเหลือและบริการที่ทางภาครัฐและภาคเอกชนไม่สามารถเป็นผู้ให้บริการได้อย่างทั่วถึง กระจายความสนับสนุนในโครงการที่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมจากภาครัฐหรือเอกชนทั่วไป ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ และยังมีบทบาทในการช่วยภาครัฐต่อการลดความเหลื่อมล้ำในประเทศและสร้างการพัฒนาอย่างทั่วถึงให้กับประเทศในระยะยาว





### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ระยะที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

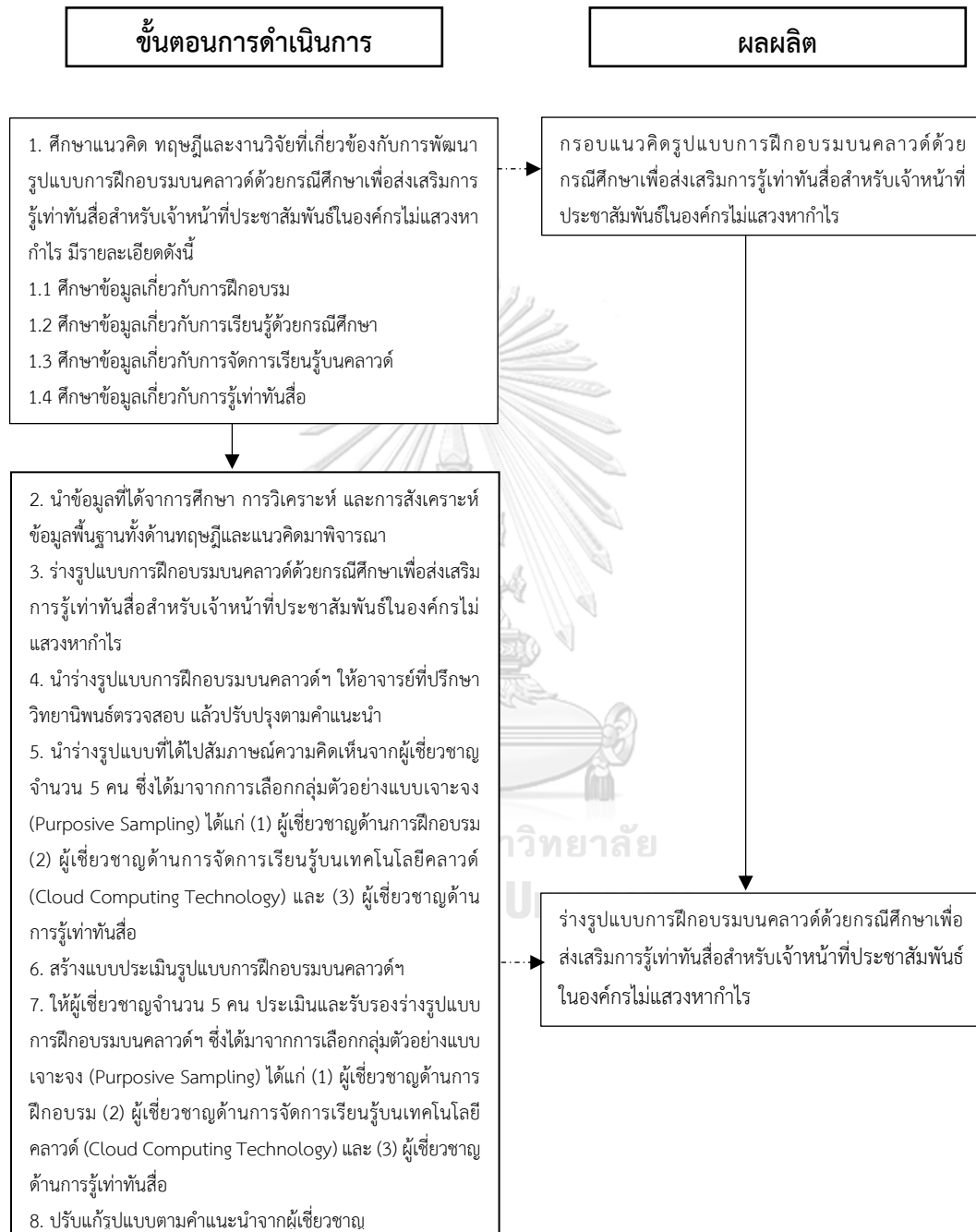
แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะเป็นแผนภาพดังนี้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## การวิจัยระยะที่ 1

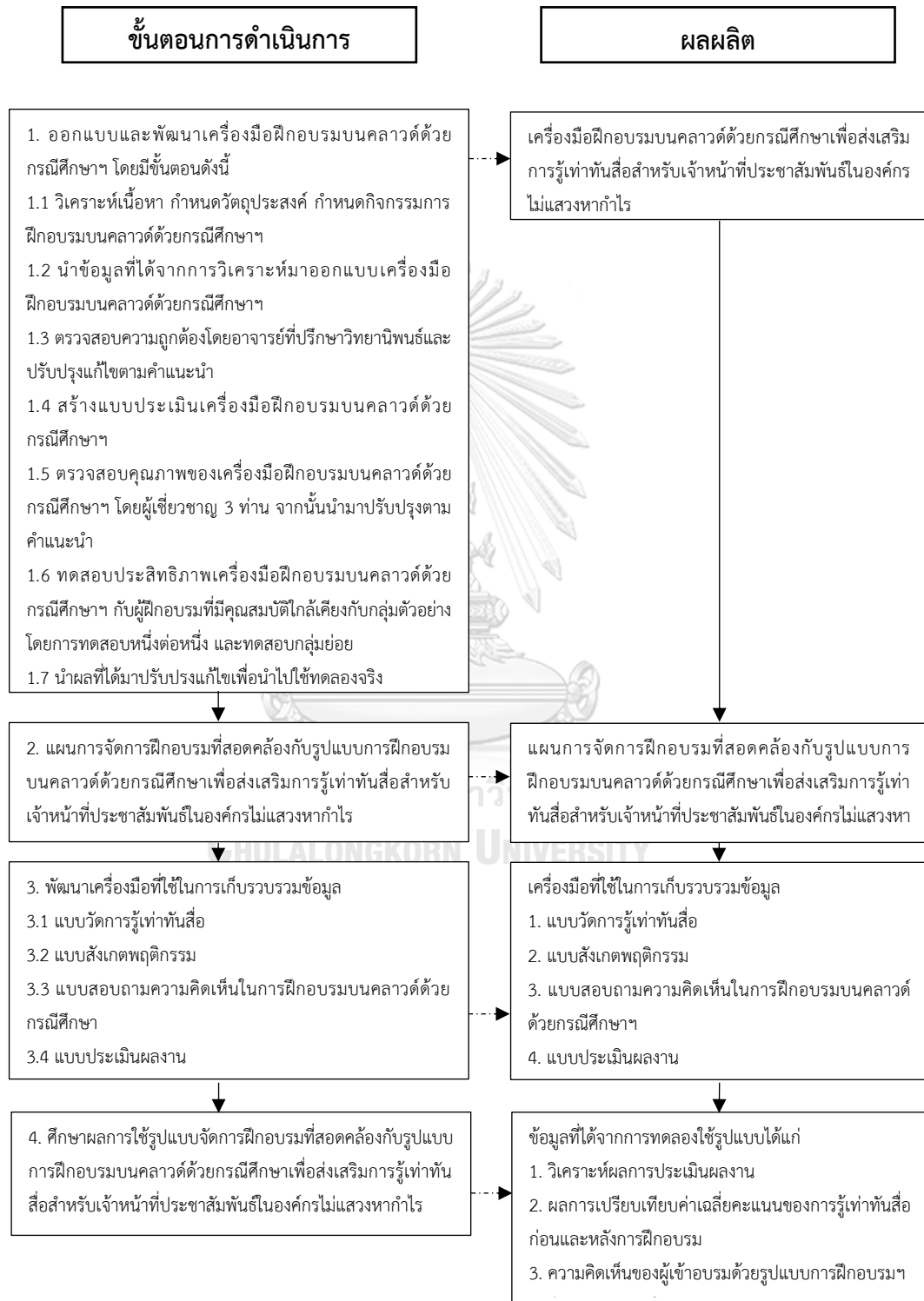
รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

## การวิจัยระยะที่ 2

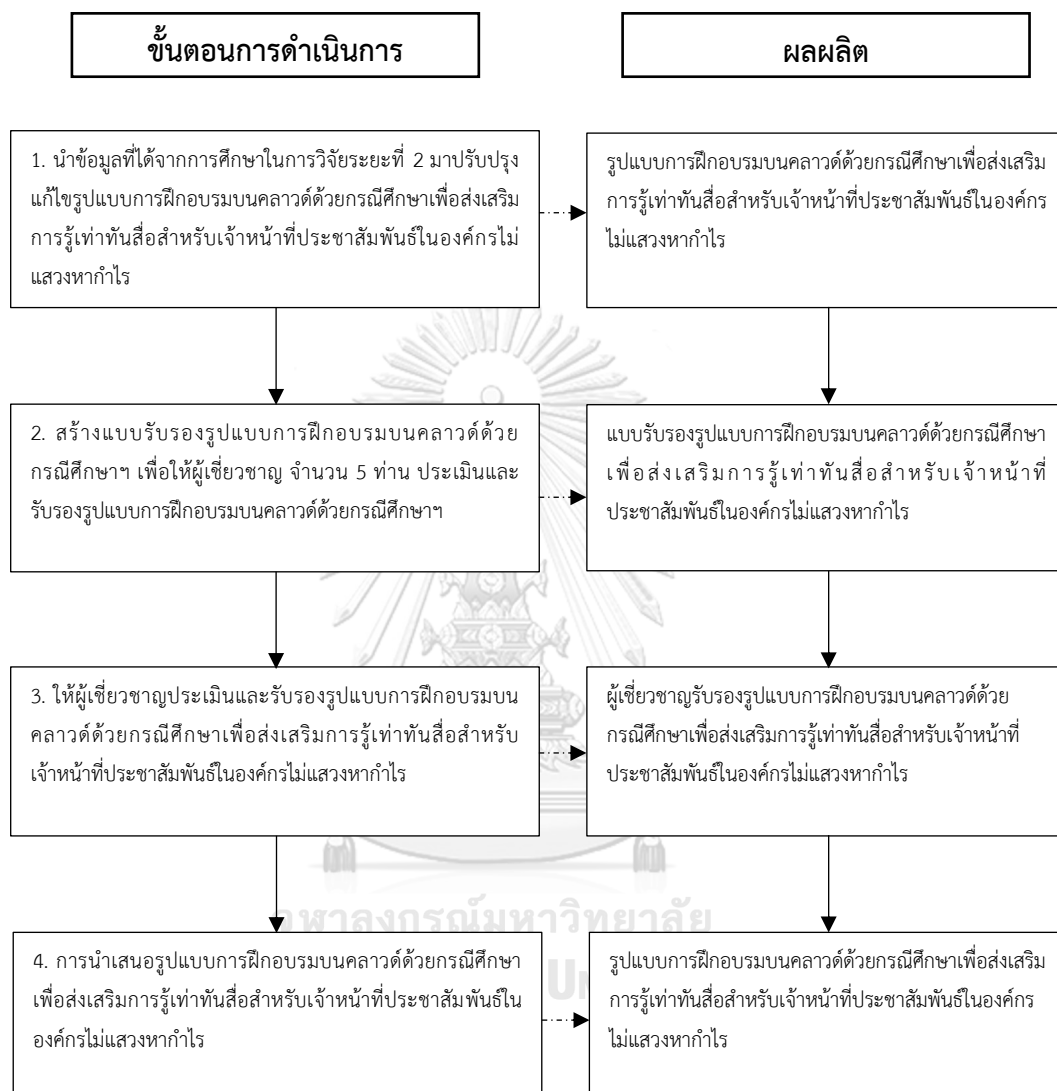
การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (ต่อ)

## การวิจัยระยะที่ 3

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อ  
สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (ต่อ)

## ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

การวิจัยในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้บนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ (รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญ ในภาคผนวก ก)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม อย่างน้อย 5 ปี และ /หรือ
  - 2) เป็นผู้ที่มีผลงานวิชาการด้านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการฝึกอบรมและการศึกษา
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้บนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้บนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) อย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ
- 2) เป็นผู้ที่มีผลงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้บนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการฝึกอบรมและการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการรู้เท่าทันสื่อ อย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ
- 2) เป็นผู้ที่มีผลงานวิชาการด้านการรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการสื่อสารมวลชนและการศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. แบบประเมินรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1.2 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology)

1.3 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ทั้งด้านทฤษฎีและแนวคิดมาพิจารณา

3. ร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

4. นำร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แล้วปรับปรุงตามคำแนะนำที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีความเห็นเพิ่มเติมดังนี้

4.1 ให้ผู้วิจัยปรับแก้ชื่อขององค์ประกอบของรูปแบบให้กระชับและตรงตามรูปแบบ ๆ เช่น องค์ประกอบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปรับเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์

4.2 ปรับแก้รายละเอียดขององค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบ ๆ เช่น องค์ประกอบการประเมินผล เพิ่มเติมการใช้แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมินผลงานผู้เข้าฝึกอบรม และขั้นตอนในระยยะที่ 2 ขั้นตอนผู้สอนและผู้เรียนนำเสนอกรณีปรับเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้าฝึกอบรมนำเสนอกรณีตัวอย่าง

5. นำร่างรูปแบบที่ได้ไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และ (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ โดยเรียงเรียงเป็นข้อคำถามในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการสื่อความหมาย ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมในการนำไปใช้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเพิ่มเติมดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ให้ผู้วิจัยปรับแก้ชื่อขององค์ประกอบของรูปแบบบางองค์ประกอบ เช่น องค์ประกอบของบทบทผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม ปรับแก้เป็นผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรม ให้สั้นและกระชับมากขึ้น

6. สร้างแบบประเมินรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยมีขั้นตอนดังนี้

6.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.2 กำหนดประเด็นคำถาม เพื่อพัฒนาแบบประเมินรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

6.3 นำแบบประเมินที่ได้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหา

6.4 ปรับแก้แบบประเมินตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์

7. ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมินและรับรองร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ Cloud Computing และ (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ (ภาคผนวก ข)

8. ปรับแก้ร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ตามคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเพิ่มเติมดังนี้

8.1 ให้ผู้วิจัยเพิ่มเติมภาพในองค์ประกอบของรูปแบบฯ ควรมีรูปก่อนเมฆเพื่อสื่อความหมายของการใช้เทคโนโลยีบนคลาวด์ (Cloud Computing Technology)

8.2 ให้ผู้วิจัยเพิ่มเติมการให้ผลตอบกลับในระยะที่ 3 ของขั้นตอน คือ ขั้นตอนติดตามผลการฝึกอบรม ควรมีการให้คะแนนผลงานของผู้เข้าฝึกอบรมด้วย

8.3 ให้ผู้วิจัยนำภาพองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบให้อยู่ในหน้าเดียวกัน เพื่อเป็นการต่อเนื่องของรายละเอียด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ประเด็นสำคัญจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเทียบกับแนวคิดหลักแล้วนำมาปรับองค์ประกอบ และขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรับรองรูปแบบการฝึกอบรมฯ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินรับรองรูปแบบ ผู้วิจัยนำคะแนนจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

## ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร จากการศึกษาพบว่าเมืองครุไม่แสวงหากำไรทั้งหมด 76,685 แห่งในประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่ปฏิบัติงานในสภากาชาดไทย โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ทั้งหมดของสภากาชาดไทยจำนวน 54 คน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 30 คน โดยมีเหตุผลในการพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สภากาชาดไทย เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ที่มีขนาดใหญ่ อีกทั้งสนับสนุนการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา
2. มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการทดลอง คือ ห้องฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมฯ โดยมีการพัฒนาเครื่องมือดังนี้

### 1. เครื่องมือฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

1.1 วิเคราะห์เนื้อหา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาออกแบบเครื่องมือฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบเครื่องมือฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ ผู้วิจัยใช้หลักการออกแบบระบบการฝึกอบรม ตามกระบวนการ ADDIE สำหรับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งสรุปกระบวนการ ขั้นตอนและผลลัพธ์ในแต่ละขั้นตอน กล่าวคือ วิเคราะห์ (Analysis) ออกแบบ (Design) พัฒนา (Development) นำไปใช้ (Implement) และประเมินผล (Evaluation) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กระบวนการ ขั้นตอน และผลลัพธ์ในการพัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ฯ

กระบวนการ	ขั้นตอน	ผลลัพธ์
วิเคราะห์ (Analysis)	วิเคราะห์ผู้เข้าฝึกอบรม	- จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ความพร้อมของหน่วยงาน
	วิเคราะห์เนื้อหาการฝึกอบรม	- เนื้อหาการฝึกอบรม
ออกแบบ (Design)	จัดหาเครื่องมือการฝึกอบรมฯ	- Google Classroom - เนื้อหาการฝึกอบรม
พัฒนา (Development)	ดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้	- เนื้อหาการฝึกอบรม - แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ - แบบทดสอบ
นำไปใช้ (Implement)	นำเครื่องมือการฝึกอบรมฯไปใช้งานจริง	- ผลการใช้งาน - ข้อเสนอแนะ
ประเมินผล (Evaluation)	ประเมินผลการใช้เครื่องมือการฝึกอบรมฯ	- ผลการรู้เท่าทันสื่อ - ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมต่อเครื่องมือการฝึกอบรมฯ

จากตารางที่ 3.1 กระบวนการ ขั้นตอน และผลลัพธ์ในการพัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ฯ มีขั้นตอนหรือกระบวนการที่นำมาใช้เป็นแนวทาง เพื่อพัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ดังนี้

วิเคราะห์ (Analysis) วิเคราะห์ผู้เข้าฝึกอบรม กำหนดจำนวนที่แน่นอน ซึ่งจะทำให้ทราบเพศ อายุ ระดับการศึกษา ว่ามีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งตามกลุ่มอายุและระดับการศึกษาแล้วมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้วางแผนในเรื่องของพื้นฐานการใช้เครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ ส่วนการวิเคราะห์ความพร้อมของหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมต่อการฝึกอบรบบนคลาวด์ เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนในการกำหนดเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ เพื่อที่จะพัฒนาหรือจัดหาเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ให้เหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรบและความพร้อมของหน่วยงานที่รับการฝึกอบรบ

พัฒนา (Development) พัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ ซึ่งผลลัพธ์ที่จะได้คือ เนื้อหาการฝึกอบรบ แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ และแบบทดสอบ

นำไปใช้ (Implement) นำเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ฯ ไปทดสอบประสิทธิภาพ เครื่องมือฝึกอบรบบนคลาวด์ฯ กับผู้ฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการทดสอบหนึ่งต่อหนึ่ง และทดสอบกลุ่มเล็ก จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน

ประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนในการประเมินผลของเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ โดยประเมินผลโดยตรวจสอบจากคะแนนการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมต่อเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

1.4 สร้างตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ

1.5 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามสำหรับตรวจสอบคุณภาพให้เหมาะสมกับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือฝึกอบรบบนคลาวด์ตามรูปแบบฯ โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ หรือ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จากนั้นนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ ผลพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ หรือ

IOC = 0.88 อยู่ในระดับ 0.50-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าเนื้อหา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือฝึกอบรมบนคลาวด์ฯ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. ภาพที่ใช้สื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม
2. ขนาดของภาพที่แสดงบนหน้าจอมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
3. วิดีทัศน์เหมาะสมสื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม
4. คุณภาพของภาพและเสียงมีความชัดเจน	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
5. ความเร็วในการแสดงผล และการเข้าถึงข้อมูล	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
6. สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
7. การรองรับอุปกรณ์ทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
8. เครื่องมือนี้มีความเหมาะสมในการนำไปเผยแพร่เพื่อการฝึกอบรมได้	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>รวม</b>				<b>0.88</b>	<b>เหมาะสม</b>

1.6 ทดสอบประสิทธิภาพเครื่องมือฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อ กับผู้ฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการทดสอบหนึ่งต่อหนึ่ง และทดสอบกลุ่มเล็ก

1.7 นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปใช้ทดลองจริง (ภาคผนวก ค)

2. แผนการจัดการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

2.1 ศึกษา สังเคราะห์ วิเคราะห์ รูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละชั้นของ กระบวนเรียนรู้ตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

2.2 ศึกษาเนื้อหา จุดมุ่งหมายของเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เท่าทันสื่อ

2.3 กำหนดเนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม จุดประสงค์การฝึกอบรม รวมทั้งการ ประเมินผลและนำมาเขียนแผนการจัดการฝึกอบรมโดยให้ครอบคลุมเนื้อหา ตามรูปแบบการฝึกอบรม บนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ

2.4 ผู้วิจัยคัดเลือกกรณีศึกษา จำนวน 2 กรณี โดยคัดเลือกกรณีศึกษาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ประเด็นปัญหาที่กระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการคิดวิเคราะห์ กรณีศึกษาเป็นเนื้อเรื่องที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ และกรณีศึกษามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลายด้าน

2.5 นำแผนการจัดการฝึกอบรมไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

2.6 ปรับปรุงแผนการจัดการฝึกอบรมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.7 นำแผนจัดการฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อจำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหาว่าครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ผลพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หรือ IOC = 0.87 อยู่ในระดับ 0.50-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าเนื้อหา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแผนจัดการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. แผนจัดการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ เหมาะสม และมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2. แผนการจัดการฝึกอบรมสอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม
3. แผนการจัดการฝึกอบรมมีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
4. ความสอดคล้องของสาระสำคัญ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
5. จุดประสงค์การฝึกอบรมมีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาสาระ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
6. กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับเวลา	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม
7. กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
8. กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและสามารถปฏิบัติได้จริง	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม

ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแผนจัดการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
9. กิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของผู้เข้าฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
10. กิจกรรมเน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม
11. กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
12. แผนการจัดการฝึกอบรมกำหนดวัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
13. แผนการจัดการฝึกอบรมกำหนดวัสดุอุปกรณ์สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
14. ผู้เข้าฝึกอบรมผลิตชิ้นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความคิดมากกว่าการทำตามที่ผู้สอนกำหนด	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
15. มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>รวม</b>				<b>0.87</b>	<b>เหมาะสม</b>

2.8 ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการฝึกอบรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำไปใช้ในการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเพิ่มเติมดังนี้

การปฐมนิเทศควรเพิ่มเติมเป็นหนึ่งครั้งของการฝึกอบรม เพื่อผู้เข้าฝึกอบรมบางคน อาจจะไม่มีความรู้ในการใช้เครื่องมือการฝึกอบรมต่างๆ ดังนั้นควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมขึ้นอีกหนึ่งครั้ง

2.9 นำแผนจัดการฝึกอบรม (ภาคผนวก ข) ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปใช้ทดลองจริง

### 3. แบบประเมินผลงาน

3.1 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมินผลงานและวิธีการประเมินผลงาน

3.2 สร้างแบบประเมินผลงานโดยให้หัวข้อครอบคลุมกับขั้นตอนการฝึกอบรมฯ

3.3 สร้างเกณฑ์ในการประเมินผลงาน โดยประมาณตามสภาพจริง Rubric Scoring (ภาคผนวก ข) ให้คะแนนตามระดับคะแนนดังนี้

คะแนนระดับ	4	ดีมาก
คะแนนระดับ	3	ดี
คะแนนระดับ	2	พอใช้
คะแนนระดับ	1	ปรับปรุง

1.4 นำแบบประเมินผลงานเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อประเมินความเหมาะสมและถูกต้อง

1.5 นำแบบประเมินผลงานที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC ผลพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ หรือ  $IOC = 0.89$  อยู่ในระดับ 0.50-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าเนื้อหามีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลงาน

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เนื้อหา	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
2. การสร้างสรรค์ผลงาน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
3. แหล่งอ้างอิง	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>รวม</b>				<b>0.89</b>	<b>เหมาะสม</b>

1.6 นำแบบประเมินผลงานที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ

1.7 นำแบบประเมินผลงาน (ภาคผนวก ข) ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

#### 4. แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อขึ้น โดยพัฒนามาจากแบบทดสอบวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อของ ปกรณ์ ประจันบาน และ อนุชา กอนพ่วง (2559) เพื่อปรับให้ตรงกับเนื้อหาที่จะทำการวัด โดยมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

4.1 ศึกษารายละเอียดของแผนจัดการฝึกอบรม เรื่อง การรู้เท่าทันสื่อ

4.2 ศึกษาหลักการและวิธีในการวัดและประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการรู้เท่าทันสื่อ

4.3 พัฒนาร่างแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ โดยวัดองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การเข้าถึง 2) การวิเคราะห์ 3) การประเมิน และ 4) การสร้างสรรค์ ด้านละ 5 ข้อ จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ เป็นประเภทตัวเลือก 4 ตัวเลือก ให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แล้วนำไปปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยใช้การประเมินความสอดคล้อง (IOC) ผลพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ หรือ  $IOC = 0.88$  อยู่ในระดับ 0.50-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าเนื้อหา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ (ภาคผนวก ข)

4.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4.5 นำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.883

## 5. แบบสังเกตพฤติกรรม

มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

5.1 ศึกษารายละเอียดของแผนจัดการฝึกอบรม เรื่อง การรู้เท่าทันสื่อ

5.2 ศึกษาหลักการและวิธีการในการวัดและประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการรู้เท่าทัน

สื่อ

5.3 พัฒนาร่างแบบสังเกตพฤติกรรม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

5.3.1 วิเคราะห์และระบุตัวชี้วัดที่ใช้เกณฑ์การประเมินเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

5.3.2 อธิบายคุณลักษณะ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่ต้องการเห็น รวมทั้งข้อผิดพลาดทั่วไปที่ไม่ต้องการให้เกิด และเขียนบรรยายคุณลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยแยกแต่ละเกณฑ์หรือแต่ละคุณลักษณะ เพื่อกำหนดอัตราส่วนของแบบวัดที่เหมาะสม

5.3.3 นำแบบสังเกตไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความครบถ้วนและความครอบคลุมของเกณฑ์การประเมินแบบสังเกตพฤติกรรม โดยการประเมินความสอดคล้อง IOC ผลพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ หรือ

IOC = 0.87 อยู่ในระดับ 0.50-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าเนื้อหา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.5

**ตารางที่ 3.5** ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสังเกตพฤติกรรม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เริ่มต้นกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายในพื้นที่	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2. ทำงานเสร็จเรียบร้อยทันเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
3. ขอคำแนะนำจากผู้สอนหรือเพื่อนร่วมชั้นเมื่อไม่เข้าใจ	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
4. ทำกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่นและเต็มใจ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
5. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม
<b>รวม</b>				<b>0.87</b>	<b>เหมาะสม</b>

5.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกตพฤติกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ข)

5.3.5 นำแบบสังเกตพฤติกรรมที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้กับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

## 6. แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมบุคลากรฯ

แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมบุคลากรด้วยกรณีศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

6.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.2 ผู้วิจัยออกแบบคำถามเพื่อพัฒนาแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale) และแบบปลายเปิดสร้างข้อความคำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมบุคลากรด้วยกรณีศึกษา

6.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม และความเหมาะสมของภาษาจากนั้นนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

6.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความครบถ้วนและความครอบคลุมของข้อความคำถาม โดยใช้การประเมินความสอดคล้อง IOC ผลพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ หรือ IOC = 0.97 อยู่ในระดับ



0.50-1.00 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าเนื้อหาที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรม

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>					
1) เพศ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) อายุ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
3) ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมฯ</b>					
<b>1. การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกอบรม</b>					
1) การปฐมนิเทศ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) การสาธิตการใช้เครื่องมือต่างๆ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>2. การจัดการกระบวนการฝึกอบรม</b>					
1) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการในการวิเคราะห์สื่อ	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
3) ท่านสามารถเข้าถึง เลือกใช้ หรือพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการสืบค้นข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
4) ท่านตระหนักและคิดวิเคราะห์ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
5) ท่านสามารถวิเคราะห์ แยะแยะ และประเมินค่าข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
6) ท่านสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มาต่อยอดสร้างสรรค์ชิ้นงานได้	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
7) ท่านสามารถนำหลักการของการรู้เท่าทันสื่อไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
8) การฝึกอบรมทำให้ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการรู้เท่าทันสื่อ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม

ตารางที่ 3.6 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรม (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
9) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถเข้าถึง และเลือกใช้ข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
10) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์เกี่ยวกับสื่อ	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
11) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถประเมินค่า สื่อและตัดสินใจนำสื่อไปใช้ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
12) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถนำข้อมูลที่ได้ ไปต่อยอดและสร้างสรรค์ชิ้นงานได้	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
13) โดยภาพรวมท่านคิดว่า การฝึกอบรมตามรูปแบบ การฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการ รู้เท่าทันสื่อมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือ การฝึกอบรมบนคลาวด์</b>					
<b>1. ด้านตัวอักษร</b>					
1) ขนาดของตัวอักษรมีความเหมาะสมต่อการอ่าน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) สีของตัวอักษรมีความเหมาะสมต่อการอ่าน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>2. ด้านรูปภาพ</b>					
1) ภาพที่ใช้สื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) ขนาดของภาพที่แสดงบนหน้าจอมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>3. ด้านวิดีโอ</b>					
1) วิดีโอเหมาะสมสื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) คุณภาพของภาพและเสียงมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>4. ด้านการใช้งาน</b>					
1) สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) โดยรวมท่านมีความพึงพอใจในการใช้งานเครื่องมือ การฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom) ระดับใด	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>รวม</b>				<b>0.87</b>	<b>เหมาะสม</b>

6.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6.6 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้กับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แสดงรายละเอียดแบบสอบถามความคิดเห็นใน (ภาคผนวก ข)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมจะเป็นแบบวิจัยกึ่งเชิงทดลอง (Quasi - Experimental Design) ซึ่งเป็นแบบแผนการวิจัยกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม (One Group Pretest and Posttest Design) (Creswell, 2014) โดยทดลองกับ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสภากาชาดไทย จำนวน 30 คน

		$O_1$	X	$O_2$
เมื่อ	$O_1$	หมายถึง		มีการทดสอบก่อนฝึกอบรม
	X	หมายถึง		ได้รับการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรม บนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา
	$O_2$	หมายถึง		มีการทดสอบหลังฝึกอบรม

มีขั้นตอนการดำเนินการทดลอง โดยดำเนินการตามแผนจัดการฝึกอบรม (ภาคผนวก ข) ดังนี้

1. ก่อนการทดลองเตรียมความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทดลอง
2. ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา กระบวนการฝึกอบรม และเครื่องมือการฝึกอบรมต่างๆ
3. ผู้สอนจัดกระบวนการฝึกอบรมตามแผนการจัดการฝึกอบรม
4. ทดสอบหลังฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้แบบวัดความรู้เท่าทันสื่อ
5. ประเมินความคิดเห็นในการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### วิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนฝึกอบรมหลังฝึกอบรมของกลุ่มทดลองจากแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ โดยใช้สถิติ t-test dependent

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### ระยะที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เป็นการนำผลที่ได้จากการศึกษาผลของการใช้รูปแบบฯ มาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญรับรองรูปแบบ โดยนำเสนอรูปแบบแผนภาพแสดงรูปแบบ และความเรียงอธิบายรูปแบบ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาผลของรูปแบบในระยะที่ 2 มาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอในรูปแบบของแผนภาพประกอบความเรียง

2. นำเสนอและให้ผู้เชี่ยวชาญรับรองรูปแบบ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ จำนวน 5 คน แสดงความเห็นและประเมินรับรองรูปแบบ

3. นำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข โดยปรับปรุงรายละเอียดในด้านองค์ประกอบ และขั้นตอนให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากที่สุด

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ จำนวน 5 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม มีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม อย่างน้อย 5 ปี และ /หรือ

2) เป็นผู้ที่มีผลงานวิชาการด้านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการฝึกอบรมและการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) มีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) อย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ

2) เป็นผู้ที่มีผลงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการฝึกอบรมและการศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ มีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการรู้เท่าทันสื่อ อย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ

2) เป็นผู้ที่มีผลงานวิชาการด้านการรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการสื่อสารมวลชนและการศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบรับรองซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. นำรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้อบนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และผู้เชี่ยวชาญด้านการรู้เท่าทันสื่อ จำนวน 5 คน ประเมินรับรองรูปแบบฯ

2. นำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบรับรองรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

4. นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบรับรองรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร แล้วนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. เพื่อศึกษาผลของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ผู้วิจัยจึงนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ตอนที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

## ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา การจัดการเรียนรู้บนคลาวด์ การรู้เท่าทันสื่อ แล้วนำมาพัฒนาเป็นร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อฯ

2. การศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

2.1 นำร่างรูปแบบที่ได้จากข้อที่ 1 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้าน จำนวน 5 คน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

2.2 จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ด้านการจัดการเรียนรู้บนเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing Technology) และด้านการรู้เท่าทันสื่อ (แสดงแบบสัมภาษณ์ในภาคผนวก ข) เกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อฯ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นต่อรูปแบบ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านองค์ประกอบ และขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

สามารถสรุปประเด็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

**ด้านรูปแบบ** 1) รูปแบบควรจะใช้สีหรือสัญลักษณ์ประกอบที่จะสื่อความหมายถึงคลาวด์ อย่างเช่นพื้นหลังสีฟ้าควรปรับเป็นรูปก้อนเมฆ เป็นต้น 2) ระหว่างระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และ 3 ควรเป็นหัวลูกศร และเพิ่มสี เพื่อทำให้ทิศทางของกระบวนการชัดเจนยิ่งขึ้น

**ด้านองค์ประกอบ** 1) องค์ประกอบด้านผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้ตัดคำว่าผู้ดำเนินการฝึกอบรมออก แล้วให้เปลี่ยนเป็นผู้สอน เพื่อความกระชับของข้อความ 2) องค์ประกอบด้านการประเมินผล ควรระบุว่าจะประเมินผลด้วยเครื่องมือหรือวิธีการใดบ้าง

**ด้านขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรม** 1) การปฐมนิเทศผู้เรียน ควรเพิ่มวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติ ส่วนการวัดการรู้เท่าทันสื่อควรบอกว่ามีกิจกรรมอะไรบ้าง 2) ระยะที่ 2 การดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมฯ ควรคำนึงถึงคำถามเกี่ยวกับกรณีศึกษา และในแต่ละขั้นควรการคิดวิเคราะห์ของผู้เข้าฝึกอบรม 3) ควรใส่ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละระยะให้ชัดเจนว่าดำเนินการกี่ครั้งหรือกี่สัปดาห์

2.3 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหา ตามแผนภาพที่ 4.1



แผนภาพที่ 4.1 (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร



คำอธิบายรายละเอียดของร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

1. องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

การฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

### 1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงมีหรือบรรลุตามที่กำหนด อาจจะมีวัตถุประสงค์ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ รวมถึงการกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตในการจัดการฝึกอบรม เพื่อมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องมีการกำหนดให้สอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาการฝึกอบรมและหลักการรู้เท่าทันสื่อ คือ

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้แก่

- 1) สามารถเข้าถึงสื่อ สามารถรับรู้และเข้าใจในเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้
- 2) สามารถคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ ตีความเกี่ยวกับเนื้อหาารูปแบบของสื่อได้
- 3) สามารถประเมินคุณค่าของสื่อได้
- 4) สามารถพัฒนาทักษะการสร้างสื่อในแบบฉบับของตนเองขึ้นมาได้

### 2. ผู้เข้าฝึกอบรม และผู้ดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามกิจกรรมต่างๆ โดย ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควบคุมกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินตามขั้นตอนต่างๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนคลาวด์

1) ผู้ดำเนินการฝึกอบรมทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นผู้ควบคุมกิจกรรมการฝึกอบรม มีหน้าที่ชี้แนะนำ กระตุ้นการฝึกอบรม และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม

2) ผู้เข้าฝึกอบรมทำหน้าที่เรียนรู้กิจกรรมต่างๆ เช่น ลงมือปฏิบัติงาน นำเสนอ หรือเผยแพร่ผลงาน ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

### 3. เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์

การฝึกอบรมบนคลาวด์เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งอยู่ในรูปแบบของคลาวด์ที่เป็นประเภทการให้บริการซอฟต์แวร์ (Software as a Service :SaaS) เป็นการให้บริการซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ โดยผ่านบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งไม่จำเป็นต้องติดตั้งซอฟต์แวร์ โดยมีเครื่องมือการเรียนรู้ต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- Google Classroom
- สื่อประสม

### 4. กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา

การจัดการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อ สามารถสร้างหรือเพิ่มพูนความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำมาใช้ช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เรื่องการเรียนรู้เท่าทันสื่อได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีกระบวนการฝึกอบรมดังนี้

- 1) ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาเหตุการณ์ ข่าว หรือเรื่องที่ปรับเนื้อหาจากความเป็นจริง
- 2) ผู้สอนยกประเด็นปัญหาให้ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปราย
- 3) ผู้เข้าฝึกอบรมตอบหรืออภิปรายประเด็นเกี่ยวกับเรื่องนั้น
- 4) ผู้สอนให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) และผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายร่วมกับผู้สอน
- 5) ผู้เข้าฝึกอบรมนำคำตอบหรือเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน

### 5. การประเมินผล

การประเมินเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด หลังจากการฝึกอบรม

ในการวิจัยครั้งนี้ประเมินผลโดยใช้แบบวัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินผลงาน และแบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมบนคลาวด์

2. ขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร มี 3 ระยะ 9 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ขั้นก่อนการฝึกอบรม

### 1.1 ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม

#### 1.1.1 การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมทราบถึงเป้าหมายจากการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ

**แนวทางปฏิบัติ** ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทราบดังนี้

- (1) ผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องมีการรู้เท่าทันสื่อมากขึ้นหลังการฝึกอบรม
- (2) ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถใช้งานเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อได้

#### 1.1.2 แจกข้อกำหนดในการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าฝึกอบรม

- (1) ทำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อด้วยตนเอง
  - (2) สามารถเข้าระบบได้อย่างถูกต้อง
  - (3) ร่วมทำกิจกรรมการฝึกอบรมบนคลาวด์ตามที่กำหนดให้ครบถ้วน
  - (4) ตรวจสอบความถูกต้องของผลงานก่อนส่งงาน และส่งงานทันเวลาตามที่กำหนด
- ในแต่ละสัปดาห์

#### 1.1.3 แนะนำการใช้เครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคย และรู้จักการทำงานต่างๆ ของเครื่องมือ

**แนวทางปฏิบัติ** ผู้ดำเนินการฝึกอบรมแนะนำการใช้เครื่องมือให้ผู้เข้าฝึกอบรมทราบดังนี้

- (1) แนะนำการเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมบนคลาวด์
- (2) แนะนำลักษณะและรูปแบบการใช้งานของเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์

(3) แนะนำขั้นตอนการร่วมกิจกรรม

(4) แนะนำการใช้เครื่องมือการฝึกอบรม เช่น กระดานสนทนา และกระดานเสนอผลงาน เป็นต้น

## 1.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม

ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบ ซึ่งแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกัน โดยใช้แบบทดสอบวัดการรู้เท่าทันสื่อที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

### ระยะที่ 2 ชั้นการฝึกอบรม

#### 2.1 ผู้สอนและผู้เรียนนำเสนอกรณีศึกษา

ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำเสนอกรณีตัวอย่าง โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษากรณีตัวอย่างจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น วิดีทัศน์ บทความ และข่าว เป็นต้น

#### 2.2 ผู้เรียนศึกษากรณีตัวอย่าง

ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาและทำความเข้าใจกรณีตัวอย่างจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น วิดีทัศน์ บทความ และข่าว เป็นต้น

#### 2.3 ผู้เรียนอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ

ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ โดยพิจารณากรณีศึกษา และปัญหาจากกรณีศึกษา สืบค้นข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุด

#### 2.4 ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายคำตอบ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอภิปรายคำตอบ อภิปรายกรณีศึกษา และระบุปัญหาที่เกิดจากกรณีศึกษา รวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผน แหล่งความรู้

#### 2.5 ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้เรียนและสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ

ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ไขของผู้เข้าฝึกอบรม และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมใช้คำถามเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรม ดังนี้ ปัญหาจากกรณีศึกษาคืออะไร สมมติฐานจากปัญหาคืออะไร แนวทางการ

แก้ปัญหาคืออะไร ผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องแสวงหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลใดบ้าง เช่น เว็บไซต์ที่มีความน่าเชื่อถือในข้อมูลสารสนเทศนั้นๆ เป็นต้น เมื่อผู้เข้าฝึกอบรมได้ข้อมูลมาแล้ว จะสรุป/ย่อวิเคราะห์ สรุปผลอย่างไร

ผู้เข้าฝึกอบรมดำเนินการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสรุปอ้างอิงจากสมมติฐานเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหาในกรณีศึกษานั้น และไปลงมือปฏิบัติในพื้นที่ทำงานบนระบบคลาวด์ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม พร้อมทั้งให้คำแนะนำผู้เข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ และตอบประเด็นคำถามต่างๆ ตลอดจนดูแลการทำงานของผู้เข้าฝึกอบรม แนะนำให้ผู้เข้าฝึกอบรมในการทำงาน และติดตามการทำงานของเข้าฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมทำแบบสังเกตพฤติกรรม โดยสังเกตพฤติกรรมจากการเข้าฝึกอบรมและทำงานในระบบคลาวด์

### ระยะที่ 3 ขึ้นติดตามผลการฝึกอบรม

#### 3.1 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม

ผู้ดำเนินการฝึกอบรมประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมประเมินผลความถูกต้องเหมาะสมของคำตอบและผลงานของผู้เข้าฝึกอบรม ผู้ดำเนินการฝึกอบรมพฤติกรรมกรรมการฝึกอบรมบนคลาวด์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจากการปฏิบัติงาน

#### 3.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรม

ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบ ซึ่งแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกัน โดยใช้แบบทดสอบวัดการรู้เท่าทันสื่อที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

2.4 ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรับรองคุณภาพก่อนนำไปทดลอง โดยประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบฯ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อสารมวลชนจำนวน 5 ท่าน (รายละเอียดแบบรับรองรูปแบบฯ ภาคผนวก ข) โดยสรุปผลได้ดังนี้

การประเมินร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร (ตารางที่ 4.1) ใช้เกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ 4.50-5.00 = มากที่สุด 3.50-4.49 = มาก 2.50-3.49 = ปานกลาง 1.50-2.49 = น้อย และ 1.00-1.49 = น้อยที่สุด

**ตารางที่ 4.1** แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย  
 กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรโดย  
 ผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
<b>องค์ประกอบของการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา</b>			
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม	4.60	0.80	มากที่สุด
3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบน คลาวด์	4.80	0.40	มากที่สุด
4. กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา	4.80	0.40	มากที่สุด
5. การประเมินผล	4.40	0.80	มาก
<b>ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา</b>			
<b>ระยะที่ 1 ขั้นก่อนการฝึกอบรม</b>			
1.1 ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.60	0.80	มากที่สุด
1.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนการ ฝึกอบรม	4.80	0.40	มากที่สุด
<b>ระยะที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม</b>			
2.1 ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำเสนอ กรณีศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
2.2 ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีตัวอย่าง	4.40	0.49	มาก
2.3 ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถาม เพื่อหาคำตอบ	4.80	0.40	มากที่สุด
2.4 ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้า ฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหา คำตอบร่วมกัน	4.60	0.49	มากที่สุด

**ตารางที่ 4.1** แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย  
กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรโดย  
ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
<b>ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา</b>			
<b>ระยะที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม</b>			
2.5 ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมอบหมายงานให้ ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ผลงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
<b>ระยะที่ 3 ระยะสรุปผล</b>			
3.1 สรุปและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้ เข้าฝึกอบรม	4.80	0.40	มากที่สุด
3.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังการ ฝึกอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>การนำรูปแบบไปใช้จริง</b>			
1. รูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้จริง	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการ ฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมฯ	4.60	0.49	มากที่สุด
3. รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อฯ ที่ พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ ได้จริง	4.40	0.49	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย  
กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร  
พบว่า โดยรวมร่างแบบรูปแบบฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.49) แสดงว่า

ร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรมฯ สามารถที่จะพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรมได้ดี เพราะการนำกรณีศึกษามาเป็นเทคนิคการฝึกอบรมสามารถช่วยให้เกิดคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อ
2. ควรคำนึงเรื่องการใช้กรณีศึกษา ต้องมั่นใจว่ากรณีศึกษาแต่ละครั้งสามารถทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเกิดการวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณมากขึ้นแค้ได้ กรณีศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อรูปแบบการฝึกอบรมฯ
3. ควรปรับปรุงภาพของรูปแบบตัวเลือกในภาพที่มีมิติ ควรเลือกใช้โทนสีที่สีอ่อนกว่าเดิม เนื่องจากร่างรูปแบบเดิมนั้นเน้นสีชุดเดียว และมีความคล้ายคลึงกันมากเกินไป ทำให้รูปแบบไม่มีความโดดเด่นต่อความสนใจเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลการนำเสนอรูปแบบได้

**ตอนที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร**

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภากาชาดไทย จำนวน 30 คน ฝึกอบรมจำนวน 3 ครั้ง ระยะเวลา 45 ชั่วโมง จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

1. รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์คะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อใน 4 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อนและหลังฝึกอบรม
4. ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2
5. ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร



### 1. รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	N=30	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	11	36.7
2. หญิง	19	63.3
<b>รวม</b>	30	100
<b>อายุ</b>		
1. ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.3
2. 25-30 ปี	3	10
3. 31-35 ปี	3	10
4. 36-40 ปี	5	16.7
5. 41-45 ปี	5	16.7
6. 46-50 ปี	8	26.7
7. 51-55 ปี	3	10
8. ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	2	6.7
<b>รวม</b>	30	100
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
1. 1-5 ปี	3	10
2. 6-10 ปี	4	13.3
3. 10-15 ปี	9	30
4. 15-20 ปี	8	26.7
5. มากกว่า 20 ปี	6	20
<b>รวม</b>	30	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 เพศหญิง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 46- 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ

36-40ปี และ 41-45 ปี มีจำนวนเท่ากัน โดยคิดเป็นร้อยละ 16.7 และ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 51-55 ปี มีจำนวนเท่ากัน โดยคิดเป็นร้อยละ 10 และอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 6.7 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ 15-20 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 26.7 มีเพียงร้อยละ 10 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

## 2. ผลการวิเคราะห์คะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์คะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง

คะแนนการรู้เท่าทันสื่อ	คะแนน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	t	Sig.
ก่อนฝึกอบรม	20	8.40	1.476	34.124	.000*
หลังฝึกอบรม	20	17.43	1.040		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าเฉลี่ย 8.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.476 ส่วนคะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าเฉลี่ย 17.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.040) ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมที่ฝึกอบรมตามแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา โดยภาพรวมมีคะแนนการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อใน 4 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อนและหลังฝึกอบรม

ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อใน 4 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อนและหลังฝึกอบรมเมื่อฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4** แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อใน 4 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อน และหลังฝึกอบรม

การรู้เท่าทันสื่อ	คะแนน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	t	Sig.
<b>1. การเข้าถึง</b>					
ก่อนฝึกอบรม	5	3.77	0.63	-6.530	.000*
หลังฝึกอบรม	5	4.60	0.56		
<b>2. การวิเคราะห์</b>					
ก่อนฝึกอบรม	5	1.53	0.68	-16.208	.000*
หลังฝึกอบรม	5	4.17	0.65		
<b>3. การประเมิน</b>					
ก่อนฝึกอบรม	5	1.57	0.68	-16.208	.000*
หลังฝึกอบรม	5	4.20	0.71		
<b>4. การสร้างสรรค์</b>					
ก่อนฝึกอบรม	5	1.53	0.51	-20.469	.000*
หลังฝึกอบรม	5	4.47	0.57		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการเข้าถึงพบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 ผลการเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการเข้าถึงหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการวิเคราะห์พบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย 1.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย

4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ผลการเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการวิเคราะห์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการประเมินพบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย 1.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ผลการเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการประเมินหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการสร้างสรรค์พบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย 1.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ผลการเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการสร้างสรรค์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคะแนนการรู้เท่าทันสื่อรายด้านเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีคะแนนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทุกด้าน

#### 4. ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2

ผลคะแนนผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างเมื่อฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง

	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
	24.00	31.33

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยคะแนนผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยผลงานสร้างสรรค์ครั้งที่ 2 ( $\bar{X} = 8.87$ ) สูงกว่าครั้งที่ 1 ( $\bar{X} = 6.13$ ) โดยแสดงรายละเอียดคะแนนผลงานสร้างสรรค์ในภาคผนวก ข

ผู้วิจัยพบว่าผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง ครั้งที่ 1 ผู้เข้าฝึกอบรมส่วนใหญ่ นำภาพมาประกอบการสร้างสรรค์ผลงานไม่มีการอ้างอิงที่มา ทุกรายก็ดี ในครั้งที่ 2 ผู้เข้าฝึกอบรมพัฒนาผลงานมีความระมัดระวังในการนำภาพมาประกอบใช้ และยึดการผลิตผลงานโดยใช้หลักวิธีการรู้เท่าทันสื่อ

5. ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ความคิดเห็น	Mean	S.D.	ระดับ
<b>1. การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกอบรม</b>			
1) การปฐมนิเทศ	4.60	0.50	มากที่สุด
2) การสาธิตการใช้เครื่องมือต่างๆ	4.70	0.47	มากที่สุด
<b>2. การจัดการกระบวนการฝึกอบรม</b>			
1) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ	4.60	0.50	มากที่สุด
2) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการในการวิเคราะห์สื่อ	4.60	0.50	มากที่สุด
3) ท่านสามารถเข้าถึง เลือกใช้ หรือพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการสืบค้นข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้	4.60	0.50	มากที่สุด
4) ท่านตระหนักและคิดวิเคราะห์ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้	4.77	0.43	มากที่สุด
5) ท่านสามารถวิเคราะห์ แยะแยะ และประเมินค่าข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้	4.63	0.49	มากที่สุด
6) ท่านสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์ มาต่อยอดสร้างสรรค์ชิ้นงานได้	4.63	0.49	มากที่สุด

**ตารางที่ 4.6** แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร (ต่อ)

ความคิดเห็น	Mean	S.D.	ระดับ
7) ท่านสามารถนำหลักการของการรู้เท่าทันสื่อไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือการปฏิบัติงาน	4.80	0.41	มากที่สุด
8) การฝึกอบรมทำให้ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการรู้เท่าทันสื่อ	4.70	0.47	มากที่สุด
9) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถเข้าถึงและเลือกใช้ข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้	4.63	0.49	มากที่สุด
10) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์เกี่ยวกับสื่อ	4.80	0.41	มากที่สุด
11) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถประเมินค่าสื่อและตัดสินใจนำสื่อไปใช้ได้เหมาะสม	4.77	0.43	มากที่สุด
12) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปต่อยอดและสร้างสรรค์ชิ้นงานได้	4.53	0.51	มากที่สุด
13) โดยภาพรวมท่านคิดว่า การฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อมีความเหมาะสม	4.80	0.41	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.04</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.04) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน

## 6. ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom)

ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom) ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom)

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
<b>1) ด้านตัวอักษร</b>		
1.1 ขนาดของตัวอักษรมีความเหมาะสมต่อการอ่าน	4.57	มากที่สุด
1.2 สีของตัวอักษรมีความเหมาะสมต่อการอ่าน	4.47	มาก
<b>2) ด้านรูปภาพ</b>		
2.1 ภาพที่ใช้สื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	4.67	มากที่สุด
2.2 ขนาดของภาพที่แสดงบนหน้าจอมีความเหมาะสม	4.47	มาก
<b>3) ด้านวิดีโอ</b>		
3.1 วิดีโอเหมาะสมสื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	4.53	มากที่สุด
3.2 คุณภาพของภาพและเสียงมีความชัดเจน	4.47	มาก
<b>4) ด้านการใช้งาน</b>		
4.1 สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน	4.80	มากที่สุด
4.2 โดยรวมท่านมีความพึงพอใจในการใช้งานเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom) ระดับใด	4.80	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยรวม</b>	4.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรสามารถสรุปได้ว่า ดังข้อความสนับสนุนดังต่อไปนี้

“ไม่เคยอบรมจากห้องฝึกอบรมออนไลน์แบบนี้รู้สึกว่าการใช้งานง่ายดี สามารถรู้ได้ว่าจะต้องอบรมอะไรบ้าง สามารถทำงานและส่งงานได้ใน Google classroom ทำให้ไม่ต้องเขียนใส่กระดาษ”

“เป็นการฝึกอบรมแบบใหม่ ดูเป็นระบบ ทำงานตามขั้นตอนของแต่ละสัปดาห์ ซึ่งแต่ละสัปดาห์ผู้สอนจะมีกิจกรรมมาให้ทำตลอดรู้สึกได้คิดจากประเด็นปัญหาต่างๆ และกรณีศึกษาทำให้ได้เกิดการคิดวิเคราะห์ประเมินปัญหา”

“การฝึกอบรมแบบนี้ทำให้รู้สึกว่าสะดวกในการเรียนรู้ เพราะสามารถใช้เวลาช่วงที่ว่างจากงาน หรือเวลาพัก มาศึกษาเนื้อหาในการอบรมได้และกรณีศึกษาช่วยทำให้มองประเด็นปัญหาได้ดีขึ้น”

“การฝึกอบรมแบบนี้สะดวกมาก นอกจากจะศึกษาได้จากคอมพิวเตอร์ ยังมีแอปพลิเคชันรองรับบนโทรศัพท์มือถือ สามารถที่จะศึกษาที่ใดก็ได้ เวลาว่างตอนไหนก็แค่หยิบขึ้นมาทำ ถือเป็นระบบฝึกอบรมที่ช่วยในเรื่องการอบรมที่ทำให้เสียเวลางานเหมือนการอบรมในห้อง”

“ชอบวิธีการฝึกอบรมแบบนี้มากเลย เพราะได้ช่วยในเรื่องการต้องไปอบรมนอกสถานที่ และถ้าทำในที่ทำงานไม่เสร็จก็สามารถเปิดทำที่บ้านได้ และยังรู้ด้วยว่าคนไหนกำลังทำงานอยู่ แลยังมี feedback กับผู้สอนได้ด้วยสะดวกดี”



“เป็นการฝึกอบรมต่างจากที่เคยอบรมมาเลย ปกติจะเลยจะนั่งอบรมในห้อง และทำงานต่างๆในกระดาษ และจบการฝึกอบรมก็ส่งงาน พอจะกลับมาดูอีกก็หายาก แต่การฝึกอบรมแบบนี้ทำให้จะเปิดดูเนื้อหาตอนไหนก็ได้ และถ้านึกออกกว่าจะเพิ่มอะไรก็สามารถทำได้ถ้าไม่เข้าใจตรงไหนก็สามารถโพสถามผู้สอนได้”

### ตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาผลของการใช้รูปแบบฯ มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฯ แล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ประเมินรับรองรูปแบบฯ การประเมินรับรองรูปแบบแสดงในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการประเมินรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล
	1	2	3	4	5			
	<b>1. บทนำ</b>							
1.1 หลักการและเหตุผล	5	4	4	5	4	4.4	0.55	มาก
1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	5	4	3	5	4	4.2	0.84	มาก
<b>2. รูปแบบและคำอธิบาย</b>								
2.1 แผนภาพแสดงรูปแบบ	5	5	3	5	4	4.4	0.89	มาก
<b>3. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบโครงการฯ</b>								
3.1 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	5	5	3	5	4	4.4	0.89	มาก
3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม	5	5	4	5	4	4.6	0.55	มากที่สุด
3.3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนคลาวด์	5	4	4	5	4	4.4	0.55	มาก
3.4 กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา	5	5	4	5	4	4.6	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการประเมินรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
3.5 การประเมินผล	5	5	4	5	3	4.4	0.89	มาก
<b>4. ขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา</b>								
<b>ระยะที่ 1 ขั้นก่อนการฝึกอบรม</b>								
1.1 การปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม	5	5	5	5	4	4.8	0.45	มากที่สุด
1.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม	5	5	5	5	3	4.6	0.89	มากที่สุด
<b>ระยะที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม</b>								
2.1 ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา	5	5	5	5	4	4.8	0.45	มากที่สุด
2.2 ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีตัวอย่าง	5	5	5	5	4	4.8	0.45	มากที่สุด
2.3 ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ	5	5	5	5	4	4.8	0.45	มากที่สุด
2.4 ผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหาคำตอบร่วมกัน	5	5	5	5	4	4.8	0.45	มากที่สุด
2.5 ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ผลงาน	5	5	5	5	4	4.8	0.45	มากที่สุด
<b>ระยะที่ 3 ระยะสรุปผล</b>								
3.1 สรุปและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม	5	5	5	5	3	4.6	0.89	มากที่สุด
3.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังการฝึกอบรม	5	5	5	5	3	4.6	0.89	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการประเมินรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ							
	1	2	3	4	5			
5. รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ ด้วยกรณีศึกษา มีความเหมาะสม ต่อการนำไปใช้ส่งเสริมการรู้เท่า ทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรม	5	4	4	5	4	4.4	0.55	มากที่สุด
6. โดยภาพรวมของรูปแบบการ ฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย กรณีศึกษาสามารถนำไปใช้ ปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้	5	5	4	5	4	4.6	0.55	มากที่สุด
รวม						4.58	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าภาพรวมของการประเมินรับรองรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.20) แสดงว่ารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยสรุปได้ดังนี้

1. ส่วนของกิจกรรมการฝึกอบรมฯ อาจจะทำให้มีระยะเวลาเพิ่มขึ้น หรือฝึกอบรมตามองค์ประกอบของการรู้เท่าทันสื่อในแต่ละหัวข้อไป
2. ในส่วนของขั้นตอนการประเมินผล อาจจะทำให้มีผู้ร่วมประเมินมากกว่า 1 คน เพื่อความเห็นที่แตกต่างกัน

## บทที่ 5 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดรูปแบบ โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

### ตอนที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

1. องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. ขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### ตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปใช้ปฏิบัติ

1. วิธีการนำรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. เงื่อนไขของการนำรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

## ตอนที่ 1

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

ทุกวันนี้สื่อในปัจจุบันถือว่ามีอิทธิพลและผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในสังคมเป็นอย่างมาก ยิ่งทั้งนี้ “สื่อ” ยังถือเป็นกระจกสะท้อนสภาพของสังคม เปรียบเสมือนเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญต่อการ สร้างค่านิยม เจตคติ การรับรู้ของประชาชนในสังคม และมียังผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ของชาติ สื่อ นำเสนอข้อมูลข่าวสารออกมาในลักษณะใด สภาพสังคมย่อมแสดงออกมาในลักษณะนั้นเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2556) ในยุคที่สังคมเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารอันมากมายที่เผยแพร่ผ่านสื่อในหลากหลายรูปแบบทั้ง สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสมัยใหม่หรือสื่อสังคมออนไลน์ อีกทั้ง เทคโนโลยีในปัจจุบันได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ข้อมูลข่าวสารอันมากมาย ล้วน แพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทุกที่ได้ตลอดเวลา ซึ่งข้อมูล ข่าวสารที่มีการเผยแพร่นั้น อาจจะมีทั้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง ทั้งข้อมูลข่าวสารในเชิง บวกและเชิงลบ แต่สื่อส่วนใหญ่มักจะนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อมูลเท็จ ไม่เป็นความจริง มีการ บิดเบือนของข้อมูล ไม่มีความน่าเชื่อถือ หรือข้อมูลข่าวสารที่ผนวกความคิดเห็นของสื่อเข้าไปด้วย ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องนั้น อาจทำให้ผู้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้เกิด ความเข้าใจที่ผิดพลาด จนไปถึงเกิดความคิดที่ผิดได้

การรู้เท่าทันสื่อ คือสิ่งที่จะช่วยให้ประชาชนที่บริโภคและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีภูมิคุ้มกันและ ปกป้องจากอิทธิพลทางลบของสื่อ และช่วยให้รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างชาญฉลาด สามารถ พิจารณาว่าสิ่งที่พบไม่เหมาะสม รวมถึงสามารถใช้ประโยชน์จากเนื้อหาสื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการรู้เท่าทันสื่อ ก็ถือว่าเป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็น สำหรับการดำเนินชีวิตของประชาชนในยุคปัจจุบัน ที่จำเป็นจะต้องสามารถตีความ เข้าใจ ประเมินสื่อ ในรูปแบบต่าง และต้องเรียนรู้วิธีการในการเข้าถึง การประเมิน การวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์สื่อ เพื่อให้สามารถตัดสินใจเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง (เทอดศักดิ์ ไม้เท้าทอง, 2557) ซึ่งผู้รับสาร จะต้องเลือกและประเมินเนื้อหาของสื่อก่อนที่จะนำไปใช้สร้างสรรค์สิ่งอื่นๆต่อไปให้เกิด ประโยชน์ และประชาชนพึงต้องมีทักษะนี้ไว้เพื่อการดำรงชีพภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ ศตวรรษนี้ บุคคลที่มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ นั้นจะมีทางเลือกมากขึ้นในการบริโภคและการใช้ ชีวิตประจำวัน เนื่องจากสามารถจัดการกับสื่อและสารต่างๆ ที่เข้ามาหาได้สามารถวิเคราะห์แยกแยะ ได้ว่า สื่อนั้นดีหรือไม่ ข้อมูลในสื่อ นั้นเป็นจริงหรือเท็จ มีความเหมาะสม น่าเชื่อถือหรือไม่ นอกจากนั้น การรู้เท่าทันสื่อ คือการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสื่อในสังคม รวมทั้งทักษะที่สำคัญในการ

สอบถามหาข้อมูลและแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของประชาชนที่เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย (Center for Media Literacy, 2003; Potter, 2014)

“การรู้เท่าทันสื่อ” กลายมาเป็นประเด็นสำคัญที่หลายๆประเทศต่างให้ความสนใจ โดยเริ่มต้นเมื่อครั้งแรกในศตวรรษที่ 17 ณ ประเทศเยอรมนี จากการประชุมระดับโลกว่าด้วยการรู้เท่าทันสื่อของ UNESCO ณ กรุง Grundwald สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ส่งผลให้นานาประเทศต่างให้ความสนใจและตื่นตัวที่จะศึกษาและพัฒนาเพื่อสร้างความรู้เท่าทันสื่อ เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส สกอตแลนด์ ออสเตรเลีย นอร์เวย์ แคนาดา ฟินแลนด์ และสวีเดน ได้มีการกำหนดเรื่องการรู้เท่าทันสื่อเป็นหลักสูตรการศึกษาของประเทศ (UNESCO, 2010) การรู้เท่าทันสื่อจะเน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด (Bergsma, 2004) โดยการสอนทักษะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถตีความและประเมินสื่อและเนื้อหาที่ได้รับ เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้กลยุทธ์และเทคนิคของการสร้างสรรค์และควบคุมเนื้อหาสื่อ ก็จะเข้าใจได้ดีและรู้ว่าสื่อดึงดูดความสนใจได้อย่างไรและรู้ถึงผลกระทบของเนื้อหาว่ามีผลต่อพฤติกรรมได้อย่างไร Jones (2005) อธิบายว่า การรู้เท่าทันสื่อ เป็นความสามารถในการนำทักษะการคิดมาประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์และกลั่นกรองสื่อทุกรูปแบบ และการรู้เท่าทันสื่อยังช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความคิดวิเคราะห์ที่จะมีความเข้าใจในสื่อที่เผยแพร่อยู่ในปัจจุบัน การคิดวิเคราะห์นั้นเป็นการคิดที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเกี่ยวกับข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ปรากฏ โดยใช้ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ในการพิจารณาหลักฐานและข้อมูลที่นำเสนอเข้ามาสนับสนุน (นุชนาถ ชุกกลิ่น, 2552) ดังนั้นถือได้ว่าการคิดวิเคราะห์นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการรู้เท่าทันสื่อ

องค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการโดยมิได้แสวงหากำไร ที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคม องค์กรเหล่านี้มีลักษณะเฉพาะพิเศษ แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ เป็นองค์กรที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล จึงต้องอาศัยเงินงบประมาณจากการบริจาคของประชาชน องค์กรทางธุรกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ ในสังคม (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2553) หน้าที่ขององค์กรไม่แสวงหากำไร ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของภาคสังคมและมีบทบาทเป็นอย่างสูงต่อการพัฒนาประเทศ เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริการสังคม ให้ความช่วยเหลือและบริการที่ทางภาครัฐและภาคเอกชนไม่สามารถเป็นผู้ให้บริการได้อย่างทั่วถึง กระจายความสนับสนุนในโครงการที่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมจากภาครัฐหรือเอกชนทั่วไป ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ และยังมีบทบาทในการช่วยภาครัฐต่อการลดความเหลื่อมล้ำในประเทศและสร้างการพัฒนาอย่างทั่วถึงให้กับประเทศในระยะยาว (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2557)

องค์กรไม่แสวงหากำไรล้วนแล้วแต่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ได้มุ่งแสวงหาผลตอบแทนทางธุรกิจ และต้องอาศัยการสนับสนุนทางการเงินจากประชาชนผู้มีจิตศรัทธา เพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยองค์กรเหล่านี้จะมีเป้าหมายและบริการแก่สังคมที่แตกต่างกันไป จึงจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ แนวทางการแก้ไขปัญหาและวิธีการดำเนินความช่วยเหลือ และจากที่ได้กล่าวแล้วว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรเหล่านี้มักจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ต้องอาศัยเงินบริจาคจากประชาชนหรือกลุ่มองค์กรต่างๆ องค์กรสาธารณกุศลจึงต้องมีการณรงค์หาทุนการดำเนินงานขององค์กร โดยการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อจะได้ให้การสนับสนุนในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553) ดังนั้นองค์กรไม่แสวงหากำไรจึงจำเป็นต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดให้ประชาชนมีความสนใจและมีส่วนร่วมสนับสนุนในกิจกรรมขององค์กร โดยองค์กรไม่แสวงหากำไรจะอยู่ในรูปแบบของ สมาคม มูลนิธิและ องค์กร หรือสถาบันศาสนาต่างๆ การได้มาซึ่งเงินบริจาคขององค์กรไม่แสวงหากำไรทำได้ด้วยวิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กร โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อรณรงค์หารายได้ ด้วยการใช้สื่อในรูปแบบต่างๆ กันไป เช่น การใช้สื่อบุคคล การเผยแพร่กระจายข่าวสารผ่านสื่อมวลชน การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ของ องค์กรเอง รวมถึงสื่อออนไลน์ ด้วยการใช้สื่อที่ตรงกับประชาชนนี้เอง ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการทำการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรไม่แสวงหากำไรคือ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เพราะการประชาสัมพันธ์ขององค์กรหรือหน่วยงานใดจะประสบผลสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ของนักประชาสัมพันธ์ จึงจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องมีนักประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

การประชาสัมพันธ์ คือ การติดต่อสื่อสารจากองค์กรไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้องรวมถึงการรับ ฟังความคิดเห็นและประชมติจากสาธารณชนที่มีต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเชื่อถือ ภาพลักษณะ ความรู้ และแก้ไขข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2553) ดังนั้นจึง จำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสนใจต่อการทำความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสาธารณชนโดย ผ่านสื่อต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สาธารณชนมีทัศนคติ ความเชื่อหรือมุมมองที่ดีต่อองค์กร อัน จะส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างราบรื่นในระยะยาวขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการทำ การประชาสัมพันธ์องค์กร คือ นักประชาสัมพันธ์ เพราะการประชาสัมพันธ์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ใดจะประสบผลสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของนักประชาสัมพันธ์ จึงจำเป็นต้องมี องค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องมีนักประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้บทบาทของนักประชาสัมพันธ์คือการสื่อสารกับทั้งภายในและภายนอกองค์กร และด้วย ทักษะความสามารถพื้นฐานของนักประชาสัมพันธ์แล้ว การสื่อสารจึงเป็นหน้าที่หลักของนัก ประชาสัมพันธ์ การใช้สื่อของนักประชาสัมพันธ์ก็มีอยู่หลากหลายเช่นกัน แต่การสื่อสารนั้น อาจจะ

เป็นทั้งในแง่บวกหรือแง่ลบได้ ซึ่งในกรณีที่เป็นแง่บวกก็จะสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร แต่ถ้าการสื่อสารนั้นเป็นแง่ลบก็จะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่เสียหายต่อองค์กร และในปัจจุบันสื่อประชาสัมพันธ์มีอยู่หลากหลาย ทั้งการใช้ สื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์ รวมทั้งสื่อออนไลน์ ซึ่งเป็นที่นิยมอยู่ทุกวันนี้ ซึ่งการประชาสัมพันธ์ที่ได้มาซึ่งภาพลักษณ์ในเชิงลบ อันเนื่องมาจากด้วยปัจจัยหลายประการ ประการที่สำคัญคือเกิดมาจากตัวผู้ทำการประชาสัมพันธ์เอง ซึ่งมาจากหลายเหตุผล เช่น การขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การขาดทักษะในการใช้สื่อ การขาดทักษะด้านการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับนักประชาสัมพันธ์ การรู้เท่าทันสื่อก็เพื่อที่จะกระตุ้นจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม และความหมายของ “รู้เท่าทันสื่อ” ในบริบทของนักประชาสัมพันธ์นั้น หมายถึง การรู้จักสื่อ หรือการทำความเข้าใจสื่อ เช่น การรู้จักสื่อแต่ละประเภท การรู้จักธรรมชาติและคุณลักษณะพิเศษของสื่อ การรู้จักยุทธศาสตร์การสื่อสารของสื่อ การรู้จักเนื้อหาสาระที่สื่อนำเสนอ และการนำเสนอสื่อไปสู่สาธารณชน

การรู้เท่าทันสื่อจึงเป็นคุณลักษณะที่พึงมีและเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของนักประชาสัมพันธ์ ดังที่สมาคมสื่อสารมวลชนศึกษาและวิจัยแห่งออสเตรเลีย (The Journalism Education and Research Association of Australia, 2010) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่นักประชาสัมพันธ์พึงมี หนึ่งในคุณลักษณะนั้นคือ การรู้เท่าทันสื่อ เพื่อที่นักประชาสัมพันธ์จะสามารถเลือกรับสื่อและใช้สื่อที่เหมาะสม พร้อมทั้งยังเข้าใจถึงสื่อและส่งต่อสื่อมีคุณภาพเพื่อส่งต่อไปยังผู้รับได้ และที่ผ่านมามีหลายองค์กรภาครัฐได้มีการจัดการฝึกอบรมด้านการรู้เท่าทันสื่อกับสื่อสารมวลชน เช่น กระทรวงวัฒนธรรม ได้มีการอบรมหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมสื่อมวลชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดการกระตุ้นให้สื่อมวลชนได้ตระหนักถึงผลกระทบด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดจากการทำหน้าที่ของสื่อในบางสื่อ และการเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณและกฎหมายสื่อมวลชนบนพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพสื่อมวลชนเพิ่มขึ้น รวมทั้งเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสื่อคุณธรรมที่จะส่งผลให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมต่อไปในอนาคต และ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2556) ได้จัดโครงการพัฒนาเนื้อหาการรู้เท่าทันสื่อวิทยุ-โทรทัศน์ : ประโยชน์และการนำไปใช้ใน ระดับอุดมศึกษา โดยผู้เข้าร่วมโครงการเป็นนักศึกษาด้านสื่อสารมวลชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่นักศึกษาเหล่านี้เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วประกอบวิชาชีพในสาขาสื่อสารมวลชน จะได้เกิดตระหนักถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพด้านสื่อสารมวลชน เข้าใจและยอมรับสิทธิของแหล่งข่าว ไม่ละเมิด ควบคู่ไปกับการทำหน้าที่เป็นสื่อมวลชนที่ดี ก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อสังคม

การพัฒนา “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดและถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนด้านอื่น ๆ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรให้



ไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากร จะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ขององค์กร สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เนื่องด้วยสังคมโลกกำลังเผชิญกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนส่งผลถึงวิถีชีวิตและ ความเป็นอยู่ของทุกคนในสังคม ดังนั้น การพัฒนาคนให้มีศักยภาพและรู้เท่าทันกระแสการ เปลี่ยนแปลง จะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความ จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากสังคมหรือองค์กรใดมีคนที่มีศักยภาพสูงย่อมได้เปรียบในการที่จะช่วยกัน ขับเคลื่อนสังคมหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาและการฝึกอบรมจึงเป็น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาเป็นการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติของคนในสังคมให้ดีขึ้น ในขณะที่การฝึกอบรมช่วยยกระดับมาตรฐานฝีมือของกำลังแรงงานให้เหมาะสมกับความต้องการของ ตลาด ผลิตภัณฑ์ฝีมือและกึ่งฝีมือออกสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนฝีมือและเพิ่ม ประสิทธิภาพของแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ (สุมาลี ปิตยานนท์ และ คณะ, 2538)

การฝึกอบรม (Training) จึงถือเป็นเครื่องมือการพัฒนาที่ช่วยส่งเสริมพัฒนา “คน” ในด้าน ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมยังถือเป็นกิจกรรม การเรียนเฉพาะอย่างเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทำให้ บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การฝึกอบรมอาจจัดเป็นหลักสูตรที่ได้กำหนดมาตรฐานของแต่ละ องค์กร ขึ้นอยู่ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์กร เป็นรายบุคคล รายกลุ่มหรือทั้ง องค์กร การฝึกอบรมมีลักษณะเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบโดยมุ่งให้ บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (วิจิตร อวาทกุล , 2540)

ระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันส่วน ใหญ่นั้นเริ่มมีการปรับรูปแบบของการอบรมไปให้ทันสมัยกับยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นการ ฝึกอบรมผ่านระบบ E- Learning การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ ทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนั้นไม่จำเป็นต้อง ละทิ้งภาระงานเพื่อเข้ามาฝึกอบรม บางครั้งเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรก็มาจากหน่วยงานหรือสาขาที่มี สถานที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัด หรือบางครั้งเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรมีความจำเป็นต้องออกไปปฏิบัติงาน นอกสถานที่ทั้งในกรุงเทพฯ ต่างจังหวัดหรือในต่างประเทศก็ยังสามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมได้ การ ฝึกอบรมในรูปแบบนี้ มีความเป็นอิสระในเรื่องของเวลา สถานที่ และลดเรื่องค่าใช้จ่ายขององค์กรใน ด้านของผู้เรียนและผู้สอน เช่น ค่าวิทยากร ค่าอาหาร และค่าที่พักในการฝึกอบรม ซึ่งทำให้การ ฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพเต็มที่

ประเทศไทยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้อย่างแพร่หลาย และเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยการนำระบบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร รวมทั้งการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานและต่างหน่วยงาน ตลอดจนการติดต่อระหว่างประเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่าเราสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ประโยชน์ได้เกือบทุกกิจกรรม

จากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2554); (ชูชัย สมितिไกร, 2554) ได้มีการระบุถึงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิจรรย์ญาณและรู้เท่าทัน และการพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล โดยมีสาระสำคัญคือ มีกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) อย่างมีประสิทธิภาพ ในปริมาณเพียงพอที่จะรองรับการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจฐานบริการและฐานความคิดสร้างสรรค์ ทั้งบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และบุคลากรในทุกสาขาอาชีพ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554)

การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้มีการวิเคราะห์จากปัญหาหรือสถานการณ์ที่เป็นกรณีตัวอย่าง เป็นการนำเสนอปัญหาที่แท้จริง เพื่อจัดหาสถานการณ์ให้กับผู้เรียนตามเป้าหมาย ช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้ฝึกการวิเคราะห์แยกแยะปัญหาจากเรื่องที่น่ามาเป็นกรณีศึกษา โดยทำความเข้าใจในกรณีตัวอย่าง หาข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และสรุปอ้างอิงอย่างมีเหตุผลได้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ก็เป็นหนึ่งในทักษะที่พัฒนาด้วยการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา เพราะเมื่อผู้เรียนพบปัญหา ซึ่งกรณีศึกษาเป็นการจำลองสภาพที่เหมือนจริง หรือนำเสนอปัญหาที่จริง เพื่อจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เกิดการคิดวิเคราะห์ (Geoff, 1992) และเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ ช่วยให้ผู้เรียนมีมุมมองที่กว้างขึ้น (ทิศนา แคมมณี, 2557)

การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา เป็นกระบวนการสอนที่เหมาะสมจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ ได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ จากเรื่องราวในสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งมีปัญหาความขัดแย้งอยู่ โดยผู้สอนนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในการหาแนวทางแก้ปัญหา จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจพื้นฐานของปัญหาและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสถานการณ์นั้น ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับใช้เครื่องมือและองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มีทักษะ (นิธิตา วิวัฒน์พาณิชย์, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรสำหรับเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรม และพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรมต่อไปในอนาคต

### **วัตถุประสงค์ของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร**

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

### **ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร**

รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วยรายละเอียด 2 ส่วนได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ และขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม
3. เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์
4. กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา
5. การประเมินผล

ขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วย 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ขั้นก่อนการฝึกอบรม

1.1 ปฐมนิเทศผู้เข้าฝึกอบรม

1.2 การวัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม

ระยะที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม

2.1 ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา

2.2 ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีตัวอย่าง

2.3 ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ

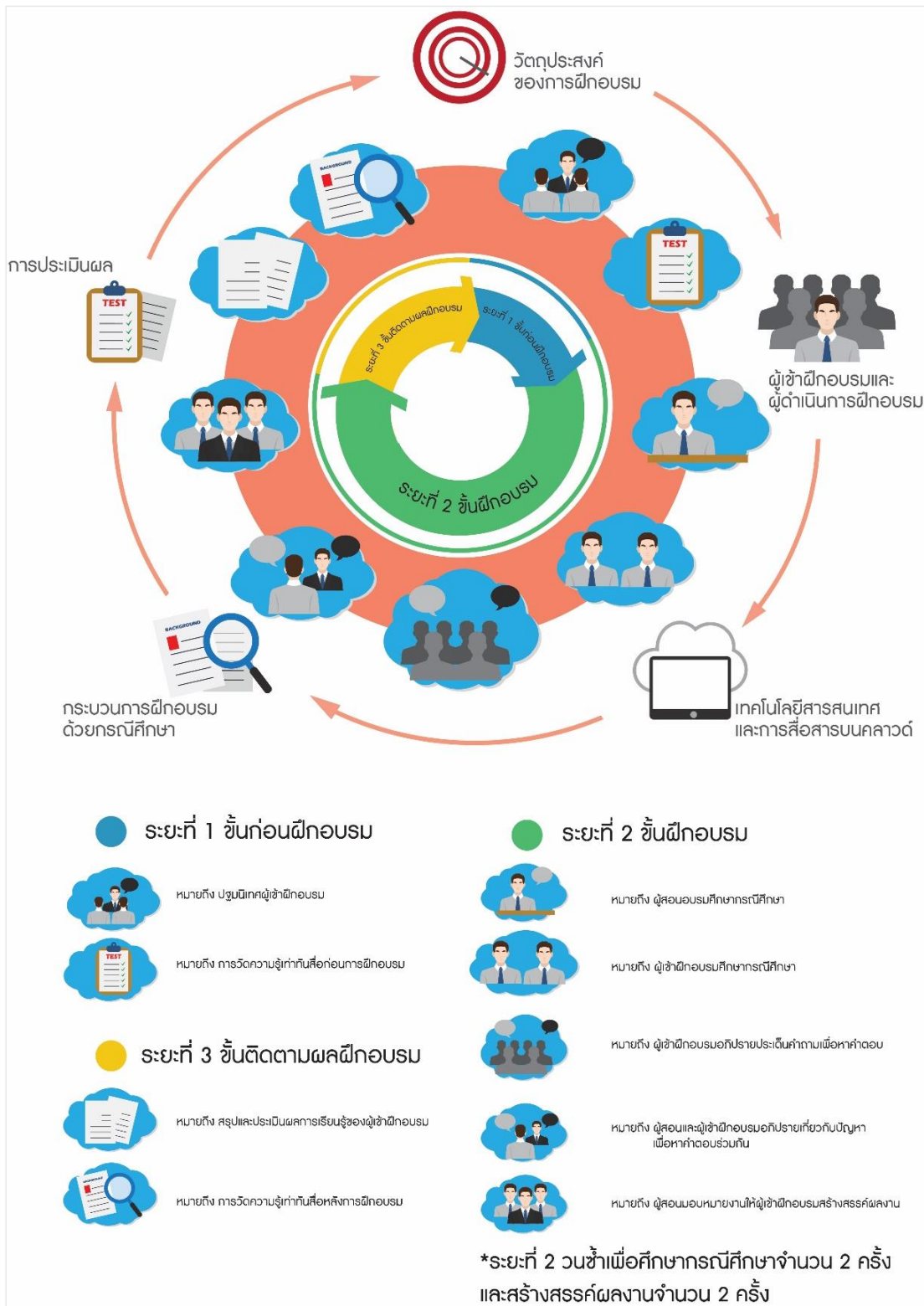
2.4 ผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหาคำตอบร่วมกัน

2.5 ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ผลงาน

ระยะที่ 3 การสรุปผล

3.1 สรุปและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม

3.2 การวัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรม



**แผนภาพที่ 5.1** รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

รายละเอียดของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

องค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

การฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

### 1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมพึงมีหรือบรรลุตามที่กำหนด อาจจะมีวัตถุประสงค์ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ รวมถึงการกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตในการจัดการฝึกอบรม เพื่อมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้ การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องสอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาการฝึกอบรมและหลักการรู้เท่าทันสื่อ โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้แก่

- 1) สามารถเข้าถึงสื่อ สามารถรับรู้และเข้าใจในเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้
- 2) สามารถคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ ตีความเกี่ยวกับเนื้อหาในรูปแบบของสื่อได้
- 3) สามารถประเมินคุณค่าของสื่อได้
- 4) สามารถสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะการสร้างสื่อในแบบฉบับของตนเองขึ้นมาได้

### 2. ผู้เข้าฝึกอบรม และผู้ดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามกิจกรรมต่างๆ โดย ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควบคุมกิจกรรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมดำเนินตามขั้นตอนต่างๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนคลาวด์

1) ผู้ดำเนินการฝึกอบรมทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นผู้ควบคุมกิจกรรมการฝึกอบรม มีหน้าที่ชี้แนะนำ กระตุ้นการฝึกอบรม และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม 2) ผู้เข้าฝึกอบรมทำหน้าที่เรียนรู้กิจกรรมต่างๆ เช่น ลงมือปฏิบัติงาน นำเสนอ หรือเผยแพร่ผลงาน ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

### 3. เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์

การฝึกอบรมบนคลาวด์เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งอยู่ในรูปแบบของคลาวด์ที่เป็นประเภทการให้บริการซอฟต์แวร์ (Software as a Service

:SaaS) เป็นการให้บริการซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ โดยผ่านบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งไม่จำเป็นต้องติดตั้งซอฟต์แวร์ โดยมีเครื่องมือการเรียนรู้ต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคโนโลยีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ Google Classroom และสื่อประสม และนำเครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์โดยแบ่งตามประเภทของการใช้งานมาใช้ในการฝึกอบรม ดังนี้

1) เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools) เครื่องมือในลักษณะนี้ใช้ในการร่วมกันพัฒนาเนื้อหาหรือภาระงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการฝึกอบรมและมีปฏิทินกิจกรรมที่สามารถแจ้งกำหนดการในฝึกอบรมด้วย

2) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) ในการฝึกอบรมส่วนใหญ่ผู้สอนมักเริ่มต้นด้วยการเก็บข้อมูล เช่น การทดสอบก่อนเรียน หรือข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะฝึกอบรม

3) เครื่องมือในการสร้างเนื้อหา (Content Creation Tools) ในการฝึกอบรม ผู้สอนต้องมีการนำเสนอข้อมูลเนื้อหาด้วยการสไลด์ขั้นตอน ซึ่งจำเป็นต้องสร้างหรือผลิตเนื้อหาซึ่งอาจจะมีทั้งข้อความ ภาพ ภาพเคลื่อนไหว

4) เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) เป็นเครื่องมือที่ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำเสนอรูปภาพ หรือผลงานของตนเองได้โดยผลิตผลงานบนเครื่องมือนำเสนอ

5) เครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้เพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารในการเรียนการสอนระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมและผู้สอน

#### 4. กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา

การจัดการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อ สามารถสร้างหรือเพิ่มพูนความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำมาใช้ช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เรื่องการเรียนรู้เท่าทันสื่อได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีกระบวนการฝึกอบรมดังนี้

- 1) ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาเหตุการณ์ ข่าว หรือเรื่องที่ปรับเนื้อหาจากความเป็นจริง
- 2) ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยกประเด็นปัญหาให้ผู้เข้าฝึกอบรมตอบประเด็นปัญหา
- 3) ผู้เข้าฝึกอบรมตอบประเด็นเกี่ยวกับเรื่องนั้น
- 4) ผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) และผู้เข้าฝึกอบรมตอบประเด็นปัญหาอีกครั้ง

5) ผู้เข้าฝึกอบรมนำคำตอบหรือเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน

## 5. การประเมินผล

การประเมินเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดหลังจากการฝึกอบรม โดยประเมินผลดังนี้

1) แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ โดยได้พัฒนาแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อขึ้น โดยอ้างอิงมาจากแบบทดสอบวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อของ ปกรณ์ ประจันบาน และ อนุชา กอนพวง (2559) โดยวัดการรู้เท่าทันสื่อ 4 ด้าน คือ 1. การเข้าถึง 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมิน 4. การสร้างสรรค์

2) แบบประเมินผลงาน โดยประเมินแบบบูรณาการที่มีระดับคะแนน 4 ระดับ รายการประเมินจะประเมินผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้จัดทำ

**ขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร**

ดำเนินกิจกรรมแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

**ระยะที่ 1** ก่อนการฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปฐมนิเทศผู้เข้าฝึกอบรม

1) การชี้แจงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมทราบถึงเป้าหมายจากการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ

แนวทางปฏิบัติ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทราบดังนี้

- ผู้เข้าฝึกอบรมจะมีการรู้เท่าทันสื่อมากขึ้นหลังการฝึกอบรม

- ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถใช้งานเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อได้

2) การแจ้งข้อกำหนดในการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมทราบขั้นตอนการฝึกอบรม

แนวทางปฏิบัติ



- สามารถเข้าระบบได้อย่างถูกต้อง
- ทำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อด้วยตนเอง
  - ร่วมทำกิจกรรมการฝึกอบรบบนคลาวด์ตามที่กำหนดให้ครบถ้วน
  - ตรวจสอบความถูกต้องของผลงานก่อนส่งงาน และส่งงานทันเวลาตามที่กำหนด

### 3) แนะนำการใช้เครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรบคุ้นเคย และรู้จักการทำงานต่างๆ ของเครื่องมือ

แนวทางปฏิบัติ ผู้ดำเนินการฝึกอบรบแนะนำการใช้เครื่องมือให้ผู้เข้าฝึกอบรบทราบดังนี้

- แนะนำการเข้าสู่ระบบการฝึกอบรบบนคลาวด์
- แนะนำลักษณะและรูปแบบการใช้งานของเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์
- แนะนำขั้นตอนการร่วมกิจกรรม
- แนะนำการใช้เครื่องมือการฝึกอบรบ เช่น กระดานสนทนา และกระดานเสนอผลงาน เป็นต้น

ต้น

โดยในขั้นตอนปฐมนิเทศผู้เข้าฝึกอบรรมนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ได้แก่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools), เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools) เครื่องมือในการสร้างเนื้อหา (Content Creation Tools) และเครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้ประกอบในขั้นตอนนี้

#### 1.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรบ

ผู้ดำเนินการฝึกอบรรมนำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรบทดสอบ ซึ่งแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรบและหลังฝึกอบรบเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกัน โดยใช้แบบทดสอบวัดการรู้เท่าทันสื่อที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยในขั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ประเภทเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) ใช้ประกอบในขั้นตอนนี้

**ระยะที่ 2 ขั้นการฝึกอบรบ** มี 5 ขั้นตอน โดยในระยะนี้ทำทั้งระยะซ้ำ 2 ครั้ง เพื่อผู้เข้าฝึกอบรบศึกษากรณีศึกษาจำนวน 2 กรณี และสร้างสรรค์ผลงาน 2 ผลงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา

ผู้ดำเนินการฝึกอบรรมนำเสนอกรณีตัวอย่าง โดยให้ผู้เข้าฝึกอบรบศึกษากรณีตัวอย่างจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น วิดิทัศน์ บทความ และข่าว เป็นต้น โดยในขั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบน

เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ได้แก่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools), เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools), เครื่องมือในการสร้างเนื้อหา (Content Creation Tools) และเครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้ประกอบในชั้นตอนนี้

## 2.2 ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีศึกษา

ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาและทำความเข้าใจกรณีตัวอย่างจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น วิดีทัศน์ บทความ และข่าว เป็นต้น โดยในชั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ได้แก่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) และเครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้ประกอบในชั้นตอนนี้

## 2.3 ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ

ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ โดยพิจารณากรณีศึกษา และปัญหาจากกรณีศึกษา สืบค้นข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นให้มากที่สุด โดยในชั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ได้แก่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) และเครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้ประกอบในชั้นตอนนี้

## 2.4 ผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหาคำตอบร่วมกัน

ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายคำตอบ อภิปรายกรณีศึกษา และระบุปัญหาที่เกิดจากกรณีศึกษารวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้สอนให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับประเด็นปัญหา โดยในชั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ได้แก่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) และเครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้ประกอบในชั้นตอนนี้

## 2.5 ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ผลงาน

ผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ไขของผู้เข้าฝึกอบรม และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ ผู้สอนใช้คำถามเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้เข้าฝึกอบรม ดังนี้ ปัญหาจากกรณีศึกษา คืออะไร สมมติฐานจากปัญหาคืออะไร แนวทางการแก้ปัญหาคืออะไร ผู้เข้าฝึกอบรมจะต้องแสวงหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลใดบ้าง เช่น เว็บไซต์ที่มีความน่าเชื่อถือในข้อมูลสารสนเทศนั้นๆ เป็นต้น เมื่อผู้เข้าฝึกอบรมได้ข้อมูลมาแล้ว จะนำเสนออย่างไร

ผู้เข้าฝึกอบรมดำเนินการแสวงหาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสรุปอ้างอิงจากสมมติฐาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางและวิธีการในการแก้ไขปัญหาในกรณีศึกษานั้น และไปลงมือปฏิบัติในพื้นที่ทำงาน บนระบบคลาวด์ผู้สอนตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม พร้อมทั้งให้คำแนะนำผู้เข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ และตอบประเด็นคำถามต่างๆ ตลอดจนดูแลการทำงานของผู้เข้าฝึกอบรม แนะนำให้ผู้เข้าฝึกอบรมในการทำงาน และติดตามการทำงานของผู้เข้าฝึกอบรม ผู้สอนทำแบบสังเกตพฤติกรรม โดยสังเกตพฤติกรรมจากการเข้าฝึกอบรมและทำงานในระบบคลาวด์ โดยในขั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ได้แก่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools), เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools), เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) และเครื่องมือในการสื่อสาร (Communication Tools) ใช้ประกอบในขั้นตอนนี้ ในระยะนี้ ทำขั้นตอนที่ 2.1 – 2.5 ซ้ำ เพื่อผู้เข้าฝึกอบรมรมศึกษากรณีศึกษา 2 กรณี และสร้างสรรค์ผลงาน 2 ผลงาน

### ระยะที่ 3 ขั้นติดตามผลการฝึกอบรม มี 2 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 สรุปและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม

ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม ผู้สอนประเมินผลความถูกต้องเหมาะสมของคำตอบและผลงานของผู้เข้าฝึกอบรม ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมการฝึกอบรมบนคลาวด์ของผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละคนจากการปฏิบัติงาน โดยในขั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์คือ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) ในขั้นตอนนี้ และขั้นตอนนี้ทำซ้ำ 2 ครั้ง คือการประเมินผลงานสร้างสรรค์ของผู้เข้าฝึกอบรม

#### 3.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรม

ผู้สอนนำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมทดสอบ ซึ่งแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกัน โดยอ้างอิงมาจากแบบทดสอบวัดระดับการรู้เท่าทันสื่อของ ปกรณ์ ประจันบาน และ อนุชา กอนพวง (2559) โดยวัดการรู้เท่าทันสื่อ 4 ด้าน คือ 1. การเข้าถึง 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมิน 4. การสร้างสรรค์ และในขั้นตอนนี้มีการใช้เครื่องมือบนเทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ประเภทเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering Tools) ประกอบในขั้นตอนนี้

### ตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปใช้ปฏิบัติ

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปใช้ปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) วิธีการนำรูปแบบฯไปใช้ 2) เงื่อนไขของการนำรูปแบบฯไปใช้

#### 1. วิธีการนำรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปใช้

1.1 ผู้สอนสามารถนำรูปแบบฯ ไปต่อยอดในเนื้อหาอื่นได้ เนื่องจากการฝึกอบรบด้วยกรณีศึกษาสามารถบูรณาการได้หลายเนื้อหา โดยการปรับกิจกรรมการฝึกอบรบให้สอดคล้องกับเนื้อหา

1.2 ผู้สอนต้องคำนึงถึงความพร้อมของหน่วยงานก่อนนำรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ ไปใช้ ด้านเครื่องมือ และด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรบ ได้แก่ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในหน่วยงาน และความรู้ในการใช้เทคโนโลยีของผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรมหากยังไม่มีความรู้พื้นฐานควรอธิบายหรือสาธิตเพื่อให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ผู้สอนที่นำรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ ไปใช้ ควรปฐมนิเทศผู้เข้าฝึกอบรบก่อนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรบ ให้ผู้เข้าฝึกอบรบเข้าใจขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมฯ และการใช้เครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์อย่างถูกต้องโดยอธิบายความหมายของคลาวด์ การฝึกอบรบบนคลาวด์ การฝึกอบรบด้วยกรณีศึกษา การทำกิจกรรมบนคลาวด์ ได้แก่ การตอบคำถาม การนำเสนอผลงาน

#### 2. เงื่อนไขของการนำรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปใช้

2.1 รูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรบ 2) ผู้เข้าฝึกอบรบ และผู้ดำเนินการฝึกอบรบ 3) เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ 4) กระบวนการฝึกอบรบด้วยกรณีศึกษา 5) การประเมินผล ดังนั้นหากจะนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้สอนควรดำเนินกิจกรรมให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ

2.2 รูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ ในระยะที่ 2 การดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา 2) ผู้เข้าฝึกอบรบศึกษากรณีตัวอย่าง 3) ผู้เข้าฝึกอบรอมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ 4) ผู้สอนและผู้เข้า

ฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหาคำตอบร่วมกัน 5) ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรม  
สร้างสรรค์ผลงาน ทั้งนี้เพื่อให้การนำรูปแบบฯไปใช้ให้เกิดผลสูงสุดจึงควรดำเนินตามขั้นตอนของ  
รูปแบบ

2.3 การนำรูปแบบฯไปใช้ จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสนับสนุนการฝึกอบรม ระหว่าง  
ผู้สอนกับผู้เข้าฝึกอบรม ดังนั้นควรจัดเตรียมอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต  
และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้พร้อม



## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

#### สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร สามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

#### ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ การรู้เท่าทันสื่อ จากนั้นดำเนินการร่างรูปแบบฯ แล้วนำรูปแบบที่ได้ไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากปรับแก้แล้วนำร่างรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรับรองรูปแบบจำนวน 5 ท่าน ผลการประเมินพบว่าร่างรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.20) และเมื่อพิจารณารายการประเมินทุกหัวข้อพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านแสดงว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปทดลองใช้ได้

รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 2 ผู้เข้าฝึกอบรม และผู้ดำเนินการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 3 เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล

ขั้นตอนจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วย 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ขึ้นก่อนการฝึกอบรม

1.1 ปฐมนิเทศผู้เข้าฝึกอบรม

1.2 การวัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม

ระยะที่ 2 ขึ้นการฝึกอบรม

2.1 ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา

2.2 ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีศึกษา

2.3 ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ

2.4 ผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหาคำตอบ

2.5 ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ผลงาน

\*ในระยะที่ 2 วนซ้ำ 2.1 -2.5 เพื่อศึกษากรณีศึกษา 2 กรณี และสร้างสรรค์

ผลงาน 2 ผลงาน

ระยะที่ 3 ขึ้นติดตามผลการฝึกอบรม

3.1 สรุปและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม

3.2 การวัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรม

## ตอนที่ 2 ผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผลการศึกษาดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 เพศหญิง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 46- 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ 36-40ปี และ 41-45 ปี มีจำนวนเท่ากัน โดยคิดเป็นร้อยละ 16.7 และ 25-30 ปี 31-35 ปี และ 51-55 ปี มีจำนวนเท่ากัน โดยคิดเป็นร้อยละ 10 และอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 6.7 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ 15-20 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 26.7 มีเพียงร้อยละ 10 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

### 2. ผลการวิเคราะห์คะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า คะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 8.40$ , S.D. = 1.476 ส่วนคะแนนการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 17.43$ , S.D. = 1.040 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนและหลังฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมที่ฝึกอบรมตามแผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาฯ โดยภาพรวมมีคะแนนการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรู้เท่าทันสื่อใน 4 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อนและหลังฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนการรู้เท่าทันสื่อใน 4 ด้าน สามารถแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการเข้าถึงพบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.63 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.56 ผลการเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการเข้าถึงหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คะแนนเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการวิเคราะห์พบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 1.53$ , S.D. = 0.68 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.65 ผลการ



เปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการวิเคราะห์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คะแนนเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการประเมินพบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 1.57$ , S.D. = 0.68 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.71 ผลการเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการประเมินหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คะแนนเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อด้านการสร้างสรรค์พบว่า คะแนนก่อนฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 1.53$ , S.D. = 0.51 คะแนนหลังฝึกอบรมค่าเฉลี่ย  $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.57 ผลการเปรียบเทียบการรู้เท่าทันสื่อด้านการสร้างสรรค์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคะแนนการรู้เท่าทันสื่อ รายด้านเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทุกด้าน

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมบนคลาวด์ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาผลของการใช้รูปแบบฯ มาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบฯ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินรับรองรูปแบบฯ โดยผลการประเมินพบว่า ในภาพรวมของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.20) โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาผลของการใช้รูปแบบ และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยของรูปแบบการพัฒนาแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยสามารถอภิปรายผลตามคำถามในการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร มีองค์ประกอบและขั้นตอนอย่างไร

รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือองค์ประกอบและกิจกรรมการฝึกอบรม องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผู้เข้าฝึกอบรม และผู้ดำเนินการฝึกอบรม เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์ กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา และการประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม** เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงมีหรือบรรลุตามที่กำหนด อาจจะมีวัตถุประสงค์ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ รวมถึงการกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบเขตในการจัดการฝึกอบรม เพื่อมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมควรพิจารณาถึงสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมประกอบด้วย เช่น บุคลากรขององค์กรขาดความรู้หรือทักษะในเรื่องใด ต้องการเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านใด การกำหนดวัตถุประสงค์อาจจะเป็นไปตามนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือองค์กร (Joy-Matthews, Megginson, & Surtees, 2004) หรือหากต้องการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเชิงการคิดสร้างสรรค์เพื่อหาทางแก้ไข หรือป้องกันปัญหา อาจใช้การระดมสมองและการอภิปรายเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด หรือหากต้องการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีประสบการณ์ทำงานสูงขึ้น อาจใช้การศึกษาดูงาน

**องค์ประกอบที่ 2 ผู้เข้าฝึกอบรม และผู้ดำเนินการฝึกอบรม** การดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามกิจกรรมต่างๆ โดย ผู้ดำเนินการฝึกอบรมควบคุมกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดำเนินตามขั้นตอนต่างๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนคลาวด์ โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นผู้ควบคุมกิจกรรมการฝึกอบรม มีหน้าที่ชี้แนะนำ กระตุ้นการฝึกอบรม และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม ดังนั้นผู้ดำเนินการ

ฝึกอบรมควรเป็นผู้ที่มีเชี่ยวชาญ และได้รับการยอมรับ รวมถึงมีประสบการณ์ในประเด็นที่จะฝึกอบรม และมีความสามารถที่จะพัฒนาผู้เข้าฝึกอบรม เช่น หากต้องการพัฒนาในด้านการเจรจาต่อรอง ควรเชิญผู้ที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในด้านดังกล่าวเข้ามาให้การฝึกอบรมหากต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์กรในต่างประเทศควรเชิญผู้มีประสบการณ์ตรงในองค์กรนั้นๆ มาบรรยาย (โชติชวัล พุกิจกาญจน, 2556) และบทบาทผู้เข้าฝึกอบรมทำหน้าที่เรียนรู้กิจกรรมต่างๆ เช่น ลงมือปฏิบัติงาน นำเสนอ หรือเผยแพร่ผลงาน ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และเนื่องจากผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละคน แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องพิจารณาวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับคุณลักษณะ และสอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งโดยปกติผู้ใหญ่จะต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่สอดคล้องกับประสบการณ์ทำงานเดิม และเป็นประโยชน์กับอาชีพของตนเองในทันทีและเป็นรูปธรรม (Delahaye, 2004)

**องค์ประกอบที่ 3 เทคโนโลยีและการสื่อสารบนคลาวด์** การฝึกอบรมบนคลาวด์เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งอยู่ในรูปแบบของคลาวด์ที่เป็นประเภทการให้บริการซอฟต์แวร์ (Software as a Service :SaaS) เป็นการให้บริการซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ โดยผ่านบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตซึ่งไม่จำเป็นต้องติดตั้งซอฟต์แวร์ หรือมีความรู้ทักษะด้านการพัฒนาโปรแกรม โดยมีเครื่องมือการเรียนรู้ต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมระบบคลาวด์นั้นถูกออกแบบมาให้ใช้งานได้ง่าย โดยเฉพาะคลาวด์รูปแบบ SaaS (Software-as-a-Service) ที่ผู้ใช้สามารถใช้งานแอปพลิเคชันได้ทันที โดยไม่ต้องติดตั้ง หน้าที่ในการดูแลและพัฒนา ระบบคลาวด์เป็นของผู้ให้บริการ ผู้ใช้จึงสามารถโฟกัสกับส่วนงานของตน ช่วยลดความกังวลกับงานด้านไอที (สุขสุดา ชุนราช, 2559)

**องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา** การจัดการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อ สามารถสร้างหรือเพิ่มพูนความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำมาใช้ช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เรื่องการเรียนรู้เท่าทันสื่อได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Seel, 2012) การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเป็นแนวทางการเรียนการสอนที่มีวิธีการทำงาน ปัญหา และการระบุรูปแบบ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาถูกเน้นไปยังกรณี ซึ่งจากมุมมองที่แตกต่างกันจะก่อให้เกิดความแตกต่างและการแก้ไขปัญหา และการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษานั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์และการเลือกลำดับความสำคัญของการตัดสินใจ ซึ่งเหมาะสมกับการฝึกอบรมเรื่องการเรียนรู้เท่าทันสื่อ เพราะการเรียนรู้เท่าทันื่อนั้นเน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การประยุกต์ความรู้ในสถานการณ์

ใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การแก้ปัญหาการตัดสินใจ (บุบผา เมฆศรี ทองคำ และ ดนุลดา จามจุรี, 2554)

**องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล** การประเมินเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดหลังจากการฝึกอบรม การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation & Follow Up) เป็นขั้นตอนการวัดผลการฝึกอบรมภายหลังผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว การวัดผลที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าปริมาณผู้เข้าอบรมโดยวัดจากความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เกิดจากการฝึกอบรม (Knowledge & Understanding) ผู้เข้าอบรมเกิดกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และผู้เข้าอบรมสามารถถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรมได้ (Transfer of Learning) และจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหากสามารถวัดพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรมและคำนวณผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรมเป็น Return on Investment (ROI) สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้คือ การทราบวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของการฝึกอบรม เพื่อนำมาใช้เป็นเป้าหมายในการประเมิน โดยแบ่งการประเมิน เป็น 3 ด้าน 1. การวัดประสิทธิภาพ โดยวัดผลจากการดำเนินการฝึกอบรมของผู้ดำเนินฝึกอบรมว่าสามารถทำได้ถูกต้อง ครบตามแผนการที่จัดเตรียมไว้ เช่น จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม ความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรม 2. การวัดประสิทธิผล วัดผลจากความรู้พฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมหลังจากผ่านการเข้าฝึกอบรม 3. การวัดผลกระทบต่อองค์กร โดยวัดพฤติกรรมที่ผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะมาใช้และเกิดผลต่อองค์กร (พัชรีดา เอี่ยมสุนทรชัย, 2559)

สำหรับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 3 ระยะ 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ขึ้นก่อนการฝึกอบรม ระยะที่ 2 ขึ้นการฝึกอบรม ระยะที่ 3 ขึ้นติดตามผลการฝึกอบรม

1.1 ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าฝึกอบรมเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการฝึกอบรมฯ และแนะนำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ดังที่เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ในการฝึกอบรมนั้นควรมีการปฐมนิเทศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการกำหนดและแนะนำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งมีการปรึกษาถึงปัญหาและข้อสงสัยต่างๆ ในการฝึกอบรม

1.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนการฝึกอบรม เป็นการวัดผู้เข้าฝึกอบรมก่อนที่จะดำเนินการจัดการฝึกอบรมฯ โดยจะวัดการรู้เท่าทันสื่อ 4 ด้าน คือ 1. การเข้าถึง 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมิน 4. การสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ กวิสรา ทองดี (2558) ได้ทำการศึกษาาระดับการรู้เท่าทันสื่อโดยใช้ชุดฝึกอบรมแบบผสมผสานความจริง และ ปทิตตา รอดประพันธ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตร

เยาวชรรู้เท่าทันสื่อตามแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้อธิบายว่า การศึกษาผลของการรู้เท่าทันสื่อก่อนการเรียนช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนมีระดับการรู้เท่าทันสื่อเพียงใด ทำให้ทราบถึงผลของหลักสูตรการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมเรื่องการรู้เท่าทันสื่อว่ามี การเพิ่มขึ้นหรือลดลง

## ระยะที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม

2.1 ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำเสนอกรณีศึกษา เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมนำเสนอกรณีตัวอย่าง โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษากรณีตัวอย่างจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น วิกิพีเดีย บทความ และข่าว โดยผู้ดำเนินการฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมและนำเสนอกรณีตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ นิธิดา วิวัฒน์พาณิชย์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ตามแนวการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism Theory) และการสอนแบบกรณีศึกษา ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและช่วยให้สามารถรับสิ่งที่จะเรียนรู้ได้ดี

2.2 ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าฝึกอบรมทำการศึกษากรณีตัวอย่างจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น วิกิพีเดีย บทความ และข่าว เพื่อทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระ และประเด็นสำคัญของเนื้อหาที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมได้นำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับ มารศรี จันทร์ดี (2557) ได้ให้ผู้เรียนอ่านกรณีศึกษาจากสถานการณ์จำลองที่แจกให้อย่างละเอียด เพื่อสรุปสาระสำคัญของเนื้อหาทั้งหมดที่ได้เรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา

2.3 ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าฝึกอบรมตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย และระบุปัญหาที่เกิดจากกรณีศึกษา รวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Brooks and Brooks (1993) ที่อธิบายไว้ว่าผู้เรียนจะมองเห็นความเป็นเหตุเป็นผลตามลำดับขั้นของการแก้ปัญหาในกรณีศึกษา ซึ่งคำถามจะกระตุ้นให้ผู้เรียนรับรู้ขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องควรเป็นอย่างไร

2.4 ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหาคำตอบร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม ร่วมกันอภิปรายปัญหาซึ่งประเด็นปัญหามาจากกรณีศึกษาที่ผู้ดำเนินการสอนได้นำเสนอไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วรุตม์ อินทฤทธิ์ (2558) ที่ได้อธิบายถึงการอภิปรายปัญหาว่าเป็นการให้ความสำคัญต่อกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาหรือคำตอบของปัญหาที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม และผู้สอนจะสามารถมอบหมายงานให้ผู้เรียนไปค้นหาเพิ่มเติมในครั้งต่อไป

2.5 ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ผลงาน เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าฝึกอบรมจะได้นำความรู้ที่ตนเองได้ฝึกอบรมมาสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการขยายผลและแสดงถึงความเข้าใจในกระบวนการฝึกอบรม สอดคล้องกับ อุษา บิ๊กกินส์ (2555) ที่อธิบายว่าเมื่อมีความสามารถในการเข้าถึงสื่อ วิเคราะห์สื่อ และประเมินสื่อแล้ว จะเกิดทักษะการสร้างสรรค์เนื้อหาหรือความสามารถในการสร้างสรรค์ขึ้นมา ซึ่งเกิดจากความเข้าใจในสื่อที่ได้รับ

### ระยะที่ 3 ระยะสรุปผล

3.1 สรุปและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม เป็นการประเมินกระบวนการทั้งหมดของกิจกรรมการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ ตั้งแต่ขั้นตอนการฝึกอบรม และการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เจษฎาพร เมธิพิทักษ์ธรรม (2541) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลจากการฝึกอบรมทำให้ทราบว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีทักษะความสามารถจากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมจากเดิมไปอย่างไรบ้าง

3.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังการฝึกอบรม เป็นขั้นประเมินหลังจากที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมต่างๆ จนเสร็จสิ้น เพื่อวัดการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรม โดยจะวัด 4 ด้าน คือ 1. การเข้าถึง 2. การวิเคราะห์ 3. การประเมิน 4. การสร้างสรรค์ แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมเป็นวัดชุดเดียวกัน (กวิสรา ทองดี, 2558; ปติตดา รอดประพันธ์, 2559)

## 2. รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรนั้น ส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของนักประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร หรือไม่อย่างไร

การฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ส่งเสริมผู้เข้าฝึกอบรมให้เกิดการรู้เท่าทันสื่อ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าคะแนนการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งการรู้เท่าทันสื่อในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 4 ด้านคือ การเข้าถึง การประเมิน การวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์ โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 การเข้าถึง เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลสามารถรวบรวมและเก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและมีประโยชน์ สามารถทำความเข้าใจความหมายของเนื้อหาของสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Center for Media Literacy, 2003) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถในการเข้าถึงของผู้เข้าฝึกอบรมนั้นมีการพัฒนาน้อยที่สุด เนื่องจากปัจจุบันอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีนั้นได้มีการพัฒนาขึ้น และมี

ความหลากหลายในการเลือกใช้ ผู้คนมีการพกพาอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การเข้าถึงสื่อโดยเฉพาะสื่อออนไลน์ต่างๆ บนระบบอินเทอร์เน็ต สามารถเข้าถึงอย่างรวดเร็ว และได้รับข้อมูลจากแหล่งที่มาต่างๆ ที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้ความสามารถการเข้าถึงแต่เดิม ของผู้เข้าฝึกอบรมนั้นมีการเข้าถึงข้อมูลในสื่อต่างๆ ได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว ซึ่งเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ การรู้เท่าทันสื่อ ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คะแนนหลังฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อ ด้านการเข้าถึง ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.56) สูงขึ้นเล็กน้อยจาก คะแนนก่อนฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.63) และจากผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมในข้อ ท่านสามารถเข้าถึง เลือกใช้ หรือพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการสืบค้นข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.49) สอดคล้องกับผลการสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือนในปี พ.ศ. 2559 จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประชากรในจำนวนประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไป พบว่ามีแนวโน้มการใช้คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือ เพิ่มขึ้นในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559) ส่วนกิจกรรมที่ใช้ส่วนใหญ่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ ร้อยละ 91.5 รองลงมาคือ ใช้ในการดาวน์โหลดรูปภาพ หนังสื เพลง เกมส์ และการดูหนัง ฟังเพลง ร้อยละ 88.0 ใช้ในการอัปโหลดข้อมูล รูปภาพ วีดีโอ เพลง ซอฟต์แวร์ เพื่อแบ่งปันบนเว็บไซต์ ร้อยละ 55.9 และติดตามข่าวสาร อ่าน หรือดาวน์โหลดหนังสือ ร้อยละ 46.5 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

2.2 การวิเคราะห์ เป็นความสามารถที่ช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และตรวจสอบการออกแบบทั้งในเรื่องของรูปแบบของเนื้อหาสาระ โครงสร้างของเนื้อหา และลำดับเหตุการณ์ของเนื้อหา รวมถึงสามารถใช้แนวคิดต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในการทำความเข้าใจบริบทของเนื้อหาสาระที่ได้นำเสนอ (Center for Media Literacy, 2003) และสามารถแยกแยะระหว่างความคิดและอารมณ์ออกจากกัน ไม่ให้ถูกชักจูงไปตามการชี้นำของสื่อที่นำเสนอ เช่น การทำให้เกิดความต้องการสินค้าที่โฆษณาการเลียนแบบดาราดาราที่มีความสวย หล่อตามแฟชั่น การแสดงอารมณ์ต่างๆ การแสดงรัก โลก โกรธ หลง ตามภาพยนตร์หรือละครต่างๆ ได้ (พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถในการวิเคราะห์ของผู้เข้าฝึกอบรมนั้นมีการพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรม ในการวิจัยได้ใช้เทคนิคกรณีศึกษาใช้ในการกระตุ้นความคิดและการใช้เหตุผลของผู้เข้าฝึกอบรม เน้นการแก้ปัญหา การนำไปประยุกต์ใช้ เป็นกระบวนการสอนที่เหมาะสมจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้จากสถานการณ์ ได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ จากเรื่องราวในสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งมีปัญหาความขัดแย้งอยู่ โดยผู้สอนนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ศึกษาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในการหาแนวทางแก้ปัญหา จะช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความเข้าใจ

พื้นฐานของปัญหาและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการคิดวิเคราะห์ สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้น ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับใช้เครื่องมือและองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มีทักษะ (นิธิตา วิวัฒน์พาณิชย์, 2558) ซึ่งเห็นได้จากผลการวิเคราะห์การรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม และหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คะแนนหลังฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อด้านการวิเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.65) สูงขึ้นกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรม ( $\bar{X} = 1.53$ , S.D. = 0.68) และจากผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมในข้อ ท่านตระหนักและคิดวิเคราะห์ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้ ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.43) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรทิพย์ เย็นจะบก (2552) ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณสมบัติของการจัดกระบวนการเพื่อการรู้เท่าทันสื่อว่า การรู้เท่าทันสื่อ คือ การใช้ทฤษฎีในการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ รวมถึงการฝึกฝนทักษะการวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาเหตุผลในประเด็นต่างๆ นอกจากนี้เงื่อนไขของ การรู้เท่าทันสื่อในการประสบผลสำเร็จได้ต่อเมื่อผู้เรียนสามารถใช้ทักษะในการวิเคราะห์วิจารณ์สื่อได้ โดยทักษะการคิดวิเคราะห์นั้นมีความสำคัญต่อการรู้เท่าทันสื่อ เนื่องจากเป็นความสามารถในการรู้จักคิดแยกแยะจนก่อให้เกิดความสามารถในด้านต่างๆ อาทิเช่น ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลเหตุการณ์ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเหตุการณ์ ความสามารถในการประเมินและสรุปข้อมูลเหตุการณ์ ความสามารถในการประยุกต์และนำไปใช้ เป็นต้น ทั้งนี้ยังเป็นการแตกเนื้อความในสื่อให้ออกเป็นองค์ประกอบย่อยต่างๆ เช่น การแตกเนื้อความในภาพยนตร์สารคดีหรือละครที่สร้างจาก เรื่องจริงโดยออกเป็นส่วนที่เป็นเรื่องจริงกับส่วนที่เสริมแต่งขึ้นเพื่อความบันเทิง การแตกเนื้อความข่าวออกเป็นส่วนๆ คือ ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และทำไม นอกจากนี้การวิเคราะห์สามารถแยกออกเป็นองค์ประกอบได้อีกหลายแบบ คือ แยกออกเป็นคำ ประโยค และย่อหน้า หรือ แยกออกเป็นข้อความ ภาพ กราฟิก และหัวข้อ หรือ แยกออกเป็นที่มาต่างๆ ของข้อมูล เป็นต้น และการแตกเนื้อความที่เป็นข้อมูลในทุกๆ สื่อออกเป็นประเภทใหญ่ๆ และย่อยลงมาตามลำดับ พร้อมกับเชื่อมโยงทุกประเภทเข้าด้วยกันให้เป็นแผนผังข้อมูลรถยนต์ แล้วจึงพิจารณาจากข้อมูลที่วิเคราะห์แล้ว (สุขใจ ประเทืองสุขเลิศ, 2549)

2.3 การประเมิน เป็นความสามารถที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาหรือข้อมูลที่ได้จากสื่อต่างๆ ไปยังความรู้และประสบการณ์เดิมส่วนบุคคลได้ ซึ่งส่งผลไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้อง คุณภาพและความเกี่ยวข้องของเนื้อหาสาร (Center for Media Literacy, 2003) โดยหลังจากผู้รับสื่อผ่านการวิเคราะห์และทำความเข้าใจสื่อแล้ว ผู้รับสื่อควรประเมินค่าในสิ่งที่สื่อนำมาเสนอว่า ข้อมูลและสื่อที่นำมานั้นมีคุณภาพหรือมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด มีความถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพสังคมนั้นๆ หรือไม่ รวมไปถึงการนำเสนอสื่ออย่าง มีคุณธรรม จริยธรรมหรือไม่ (พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถในการประเมินค่าของผู้เข้าฝึกอบรมนั้นมีการพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน เนื่องจากขั้นตอนการฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย



กรณีศึกษาฯ นั้น ได้มีขั้นตอนการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ฝึกฝนการประเมินค่าของ ข้อมูลและสื่อต่างๆ ที่ได้ไปสืบค้นและศึกษามา โดยจะมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่ส่งเสริมและ ฝึกฝนการประเมินค่าสื่อ ซึ่งเห็นได้จากผลการวิเคราะห์การรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คะแนนหลังฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อในการประเมิน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.71) สูงขึ้นกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรม ( $\bar{X} = 1.57$ , S.D. = 0.68) และจากผลการวิจัยจากแบบสอบถาม คิดเห็นของ ผู้เข้าฝึกอบรมในข้อ ท่านสามารถวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินค่าข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้ ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D. = 0.43) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552) ได้กล่าว เกี่ยวกับคุณสมบัติของการจัดกระบวนการเพื่อการรู้เท่าทันสื่อว่า ผู้เรียนสามารถใช้เกณฑ์ของตนเอง ประเมินค่าสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินค่าตามระเบียบแบบแผนหรือแบบอิสระ โดยการประเมิน คุณค่าหรือคุณประโยชน์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่อยู่ในเนื้อความสื่อกับโครงสร้าง ความรู้ที่มีอยู่เดิม โดยถ้าเกิดกรณีเปรียบเทียบเนื้อความสื่อกับโครงสร้างความรู้ของตนแล้วไม่ตรงกัน จะต้องตัดสินใจว่า องค์ประกอบของข้อมูลเนื้อความในสื่อ นั้นๆ มีคุณค่า หรือคุณประโยชน์มากแค่ไหน ถ้ามีค่าเพียงพอ ก็ สามารถนำมาใช้ แต่ถ้าไม่มีค่าพอก็ไม่ควรเอาเนื้อความในสื่อ นั้นมาใช้งาน ทั้งนี้ การประเมินสื่อว่ามี คุณค่า หรือ คุณประโยชน์พอจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความรู้มากแค่ไหนนั้นสามารถใช้กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้ 1) ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเนื้อความในสื่อ นั้นว่า ข้อมูลเนื้อความนั้นมีต้นตอมา จากแหล่งใด ฟังดูมีเหตุมีผลหรือไม่ 2) ชั่งน้ำหนักข้อมูลเนื้อความในสื่อ นั้นว่า มีผู้สนับสนุนและมูลเหตุ ที่นำมาสนับสนุนมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้บุคคลจะมีความรู้เท่าทันสื่อเพียงใดขึ้นกับว่า เราพยายาม ตัดสินใจประเมินคุณค่า หรือ คุณประโยชน์อย่างระมัดระวัง มีเหตุมีผล และถูกต้องตามหลักของ เหตุผลมากน้อยแค่ไหน นอกจากนี้ ยังมีพื้นฐานความรู้ดีมากเท่าไร ก็ยังตัดสินใจประเมินข้อมูลใหม่ได้ ง่ายกว่าเท่านั้น ทั้งนี้ พื้นฐานความรู้ที่ดีในที่นี้หมายถึง โครงสร้างความรู้ที่สร้างขึ้นด้วยข้อมูลทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ข้อมูลในมิติของความรู้ความเข้าใจ ข้อมูลในมิติของอารมณ์ ข้อมูลในมิติสุนทรียศาสตร์ และ ข้อมูลในมิติของศีลธรรม (สุขใจ ประเทืองสุขเลิศ, 2549)

2.4 การสร้างสรรค์ เป็นความสามารถที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเขียนและถ่ายทอดความคิด ของตนเอง โดยการใช้ข้อความ เสียง และ หรือรูปภาพได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สำหรับวัตถุประสงค์ที่ แตกต่างกัน รวมทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการสื่อสาร เพื่อสร้างสรรค์เนื้อหาและผลงานใน รูปแบบของตนเองได้ (Center for Media Literacy, 2003) โดยถ้าผู้รับสื่อได้วิเคราะห์และทำความเข้าใจในข้อมูลเนื้อความจากสื่อที่ได้รับรู้มาได้เป็นอย่างดีแล้วนั้นเท่ากับว่าได้ผ่านกระบวนการการ รู้เท่าทันสื่อที่ครบถ้วน แต่ยังไม่เพียงพอเพราะเมื่อเราเข้าใจองค์ประกอบสื่อ อ่านสื่อได้ ประเมินค่าได้ ความสามารถสูงสุดของการรู้เท่าทันสื่อที่เราทุกคนสามารถรู้เท่าทันสื่อแล้วนั้น ควรนำสิ่งที่ตนได้ วิเคราะห์จนสามารถเข้าใจอย่างถ่องแท้ไปใช้ประโยชน์ได้ สามารถเปิดรับและเลือกสื่อเป็น มีปฏิริยา

สามารถตอบกลับสื่อได้ และสามารถส่งหรือถ่ายทอดเนื้อหาสารได้ทั้งนี้หากเราเป็นผู้ผลิตสื่อสามารถนำการรู้เท่าทันสื่อไปออกแบบและสร้างสื่อดีๆ ขึ้น ในสังคมได้โดยการวางแผนและจัดการเพื่อใช้สื่อให้เหมาะสม ใช้ภาพและเสียงให้มีประสิทธิภาพ ตามลักษณะเฉพาะของสื่อ และคัดเลือกข้อมูลเพื่อการคิดเขียนและพูดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ (พรทิพย์ เย็นจะบก, 2552) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถในการสร้างสรรค์ของผู้เข้าฝึกอบรมนั้นมีการพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจนมากที่สุด เนื่องจากผู้เข้าฝึกอบรมได้มีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินค่าข้อมูลและสื่อ โดยผู้สอนเน้นการใช้คำถามตลอดการฝึกอบรม เพื่อเป็นการกระตุ้น ขยาย และต่อยอดความคิด ประกอบกับมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการคิดอยู่ตลอด ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินค่าข้อมูลและสื่อทั้งทางด้านเนื้อหาการฝึกอบรมและการรู้เท่าทันสื่อตลอด ส่งผลให้การสร้างสรรค์ชิ้นงานหรือผลงานต่างๆ ของผู้เข้าฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้เข้าฝึกอบรมได้ทำการเลือก รวบรวม และ คัดกรองข้อมูลที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือแล้วนำมาใช้ในการผลิตชิ้นงานหรือผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ต่อไป ซึ่งเห็นได้จากผลการวิเคราะห์การรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คะแนนหลังฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.57) สูงขึ้นกว่าคะแนนก่อนฝึกอบรม ( $\bar{X} = 1.53$ , S.D. = 0.51) อย่างเห็นได้ชัดและ จากผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมในข้อ ท่านสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มาต่อยอดสร้างสรรค์ชิ้นงานได้ ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.49) โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญานิวิตานนท์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบาย และด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างและผลิตสื่อ

การวิจัยในครั้งนี้พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรมต่อการใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา มีคะแนนสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่กระตุ้นกระบวนการคิดของผู้เข้าฝึกอบรมโดยใช้กรณีศึกษา โดยผู้สอนได้ใช้คำถามเป็นแนวทางให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีการคิดวิเคราะห์ ระบุปัญหา และประเมินผลทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Loving and Wilson (2000) ที่พบว่าการจัดการเรียนการสอนที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ได้นั้นต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญคือ การใช้กรณีศึกษากระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งผู้สอนต้องใช้คำถามที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ทองสุข คำธนะ และวรรณวดี เนียมสกุล (2545) ที่พบว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสถานการณ์ โดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่รู้ เน้นการสืบค้นหาความรู้โดยใช้พื้นฐานความรู้

เดิมเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ซึ่งผู้เรียนสร้างขึ้นเอง และที่สำคัญผลลัพธ์ของการเรียนรู้นอกจากผู้เรียนจะได้รับความรู้แล้วยังได้ทักษะทางสังคมและทักษะทางวิชาชีพอีกด้วย

จากการศึกษาผลการใช้รูปแบบฯ ในภาพรวม พบว่า การฝึกอบรมด้วยการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร นั้นสามารถส่งเสริมและพัฒนาการรู้เท่าทันสื่อได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เห็นได้จากผลการวิเคราะห์การรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าคะแนนรวมหลังฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อ ( $\bar{X} = 17.43$ , S.D. = 1.040) สูงขึ้นจากคะแนนรวม ก่อนฝึกอบรม ( $\bar{X} = 8.40$ , S.D. = 1.476) และจากผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.46) และ ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการในการวิเคราะห์สื่อมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.49) อันเนื่องจากขั้นตอนและกิจกรรมการฝึกอบรมได้นำองค์ประกอบและหลักการของการรู้เท่าทันสื่อเข้ามาใช้ในฝึกอบรม อีกทั้งยังใช้คำถาม ในการกระตุ้น ขยาย และต่อยอดความคิดตลอด ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อ

จากผลการศึกษาขั้นต้นแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมด้วยการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ที่ได้พัฒนาขึ้น สามารถส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรมได้ เนื่องจากมีองค์ประกอบ และขั้นตอนการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมความสามารถในการรู้เท่าทันสื่อ ทำให้การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรหรือผู้สอนที่นำรูปแบบการฝึกอบรมด้วยการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรไปใช้ สามารถนำรูปแบบไปใช้ตามองค์ประกอบและขั้นตอนที่นำเสนอ ทั้งนี้ควรปรับกิจกรรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบท และเนื้อหา

2. การใช้รูปแบบการฝึกอบรมด้วยการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ขององค์กรไม่แสวงหากำไร ควรคำนึงถึงข้อจำกัดในด้านเทคโนโลยี บริบท ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมถึงความพร้อมของอุปกรณ์ในการฝึกอบรม
3. สำหรับผู้เข้าฝึกอบรมบางคนที่ยังไม่รู้วิธีการใช้เครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ ผู้สอนควรมีการปฐมนิเทศ แนะนำการใช้งาน และคอยดูแลให้คำแนะนำการใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างใกล้ชิด
4. การวิจัยครั้งนี้มีการใช้กรณีศึกษาทุกขั้นตอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมใช้ความคิด ดังนั้นผู้สอนควรดำเนินการกระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมอยากตอบคำถาม รวมถึงควรสังเกตผู้เข้าฝึกอบรม หากผู้เข้าฝึกอบรมไม่เข้าใจคำถาม ผู้สอนควรอธิบายหรือแนะนำตามความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ขององค์กรไม่แสวงหากำไร ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรเอกชน หรือ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรรัฐ
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์คือ “Google Classroom” ในการจัดการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบ SaaS (Software as a Service) ซึ่งแหล่งข้อมูลการฝึกอบรมและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบปัญหาว่าระบบคลาวด์ในรูปแบบนี้ไม่สามารถแก้ไขหน้าจอของอินเทอร์เน็ตเพชได้มาก ทำให้ไม่ดึงดูดต่อผู้เข้าฝึกอบรม และระบบการตั้งคำถามไม่สามารถตั้งข้อความหลายข้อพร้อมกันได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาหรือนำระบบคลาวด์ประเภทอื่นมาใช้ เช่น (PaaS) Platform as a Service หรือ (IaaS) Infrastructure as a Service เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงแก้ไขอินเทอร์เน็ตเพชหรือระบบของคลาวด์ได้ตามที่ต้องการ หรืออาจนำเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์แบบ SaaS (Software as a Service) อื่นมาประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ดำเนินการฝึกอบรม และองค์กร
3. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาการติดตามผลหลังจากการฝึกอบรมเพื่อติดตามดูพฤติกรรมการเรียนรู้เท่าทันสื่อของผู้เข้าฝึกอบรม เช่น การติดตามผลการฝึกอบรมภายหลังจากการปฏิบัติงานของผู้เข้าฝึกอบรมไปแล้ว
4. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาแบบการตัดสินใจ มาใช้ในการวิจัย ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาดูด้วยกรณีศึกษารูปแบบอื่นๆ หรือ

นำกระบวนการ เทคนิคการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมรูปแบบอื่นๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อ  
เข้ามาใช้ในการจัดการฝึกอบรม



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ.2554-2563 ของประเทศไทย* สืบค้นจาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER088/GENERAL/DATA000/00000498.PDF>

กวิสรา ทองดี. (2558). *การพัฒนาาระดับการรู้เท่าทันสื่อโดยใช้ชุดฝึกอบรมแบบผลานความจริงเรื่อง การรู้เท่าทันสื่อโฆษณาสำหรับเด็กและเยาวชน*. (ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

กิดานันท์ มลิทอง. (2548). *เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

กุลชัย กุลตวนิช. (2557). *ระบบการเรียนบนห้องเรียนเสมือนแบบคลาวด์ตามแนวคิดการเรียนรู้คอนเน็คติวิสม์เพื่อส่งเสริมการรู้สารสนเทศและการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการรู้สารสนเทศสำหรับนิสิตนักศึกษาปริญญาตรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2534). *การสอนและการฝึกอบรมทางการบริหารโดยวิธีกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เจษฎาพร เมธิพิทักษ์ธรรม. (2541). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการคอมพิวเตอร์สำหรับภาคเอกชน : การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพททริค*. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจิตจันทร์ พลดงนอก. (2555). *การพัฒนาาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยีธนาคารพาณิชย์*. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัชวาล คำมะโนชาติ. (2558). ผลการใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ เรื่อง การใช้โปรแกรมกูเกิล เอิร์ช สำหรับพนักงานฝ่ายจัดหาพื้นที่ บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง* 5, ฉบับพิเศษ ข (เม.ย.-มิ.ย. 2558), 79-90.

ชัยวัช ทักษาศาสตร์. (2544). *การบริหารงานฝึกอบรมโรงเรียนนายอำเภอกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยวัฒน์ จิวพานิชย์. (2550). *การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อการฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบและสร้างบทเรียนบนเว็บ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ PERSONEL TRAINING IN ORGANIZATIONS* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคดี เลี้ยวพานิช. (2554). *จับกระแสเทคโนโลยีปี 2011. ไมโครคอมพิวเตอร์*, ปีที่ 29(ฉบับที่ 306).
- โชติชวัล พุทธิกาญจน. (2556). *การฝึกอบรม: แนวทางการนำไปใช้ Training: Implementation Guideline*. *วารสารนักบริหาร Executive Journal*, 33 (1 มกราคม-มีนาคม), 38-44.
- ณมน จีรังสุวรรณ. (2554). *รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา*. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านอีเลิร์นนิง (National e-Learning Conference: Open Learning - Open the World) (NEC2011).
- ดนูชา สลิวังค์. (2555). *ผลของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาบนเว็บไซต์ใช้เทคนิคการตั้งคำถามและการคิดสะท้อนที่มีต่อการคิดวิจารณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. (ปริญาครุศาสตร์ดุขุบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ Competency and Effective Training*. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 1), 18-32.
- ณอมพร เลหาจรัสแสง. (2545). *Design e-learning : หลักการออกแบบและการสร้างเว็บเพื่อการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ทองสุข คำธนะ และวรรณวดี เนียมสกุล. (2545). *การใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอนวิชานาฏยชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขานดิเอโก*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี*, 14(2), 37-39.
- ทิตนา แคมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดศักดิ์ ไม้เท้าทอง. (2557). *การรู้เท่าทันสื่อ: ทักษะสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 32(3), 74-91.
- ธนพล ล้อมอรุณ. (2554). *ผลของการฝึกอบรมออนไลน์แบบโครงการด้วยเทคนิคเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีต่อความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการไอซีทีในการสอนของครูมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นภินทร ศิริไทย. (2547). *ความรู้เรื่องการรู้เท่าทันสื่อเพื่อสุขภาพภูมิคุ้มสุขภาพที่ดีสำหรับเด็กและเยาวชนในการพัฒนาองค์ความรู้การรู้เท่าทันสื่อสุขภาพสู่หลักสูตรในระบบและนอกระบบการศึกษาของไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- นิตยา โสรีกุล. (2547). *ผลการใช้การสอนแนะในการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาบนเว็บที่มีต่อการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีรูปแบบการคิดต่างกัน*. (ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิจดา วิวัฒน์พาณิชย์. (2558). *การพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์*. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 9(3), 209–219.
- นิษฐา พุฒิมานรติกุล. (2548). *การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนาถ ชุกกลิ่น. (2552). *ผลของการใช้กิจกรรมการอภิปรายแบบผลผสมผสานและกระดานสนทนาในการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาที่มีต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษผา เมฆศรีทองคำ และ ดนุลดา จามจรี. (2554). *การศึกษาการรู้เท่าทันสื่อ: วิธีทางในการสร้างพลังการรู้เท่าทันสื่อ*. *วารสารนักบริหาร*, 31(2), 63-69.
- ปกรณ ประจันบาน และ อนุชา กอนพวง. (2559). *การวิจัยและพัฒนาแบบวัดทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(1), 144-154.
- ปทิตตา รอดประพันธ์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรเยาวชนรู้เท่าทันสื่อตามแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(4), 156-170.
- ปิยะ ธิรพันธุ์เมธี และ พัลลภ พิริยะสุรวงศ์. (2556). *ระบบประมวลผลแบบกลุ่มเมฆกับสถาบันการศึกษา*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ*, ปีที่ 7(ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม).
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิตา ศรมณี. (2526). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการ (Principles of organization and management)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนา ทองมีอาคม. (2557). *ทีวีดิจิทัล ไม่รู้ไม่ได้แล้ว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ เย็นจะบก. (2552). *ถอดรหัส ลับความคิด เพื่อการรู้เท่าทันสื่อ*. กรุงเทพฯ



บริษัท ออฟเซ็ท ครีเอชั่น จำกัด.

- พรรณพิมล เพ็ชรรุ่งโรจน์. (2547). *การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณพิมล เพ็ชรรุ่งโรจน์. (2547). *การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรिता เอี่ยมสุนทรชัย. (2559). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญา นิเวตตานนท์. (2558). *แนวทางการคิดสร้างสรรค์โฆษณาในสื่อดิจิทัล. วารสารการสื่อสารและการจัดการ* นิตยสาร, 1(ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม), 21-36.
- ปิริยะ ผลพิรุฬห์. (2557). *การจัดการองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเพื่อการพัฒนาประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2559 <http://piriya-pholphirul.blogspot.com/2014/04/nonprofit-management.html>
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). *การบริหารการฝึกอบรม*. นครสวรรค์: นครสวรรค์.
- มณฑิยา รัตนศิริวงศ์วุฒิ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์สมรรถนะนักเทคโนโลยีสารสนเทศโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). *การประชาสัมพันธ์องค์การสาธารณสุข*. สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sms/market/Unit8/SUBM3/U834-1.htm>
- มารศรี จันทร์ดี. (2557). *ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาต่อความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลของ นักศึกษาพยาบาล รายวิชาปฏิบัติการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพ 1. วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 7(4), 134-155.
- มูลนิธิอินเทอร์เน็ตร่วมพัฒนาไทย. (2555). *หนังสือรู้เท่าทันสื่อ ICT*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559 <http://www.inetfoundation.or.th/icthappy/media.php?act=sh&s=learn&id=Mjl=&#Mjl=>
- รสมาลิน วรรณवास. (2552). *การนำเสนอแนวทางฝึกอบรมแบบผสมผสานสำหรับบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วรุตม์ อินทฤทธิ์. (2558). *ผลของการเรียนการสอนสังคมศึกษาโดยใช้วิธีการมีศึกษาที่มีต่อมโนทัศน์ประชาธิปไตยและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย*. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาฤทธิ์ กันแก้ว และ ณมน จีรังสุวรรณ. (2558). การออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีคลาวด์ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 6(1), 197-204.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชุดา รัตนเพียร. (2545). *การเรียนการสอนผ่านเว็บ : ทางเลือกใหม่ของเทคโนโลยีการศึกษาไทย*. เอกสารประกอบการประชุมโสตทัศนสัมพันธ์แห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2542). *TQM : วิธีสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000 (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: TPA Pub.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. (2553). *การประชาสัมพันธ์ : ฉบับสมบูรณ์ = Public relations (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสาลักษณ์ สิทธิขุนทด. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์. สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. (2556). "รู้เท่าทันสื่อ" คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2559 <http://bcp.nbtc.go.th/knowledge/detail/306>
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). *บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย พ.ศ. 2549-2551*. สืบค้นจาก [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=5525](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5525)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *สำรวจองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร พ.ศ. 2556*. สืบค้นจาก <http://ddi.nso.go.th/index.php/catalog/145/overview>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *สำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. 2559*. สืบค้นจาก [http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/icthh\\_report\\_59.pdf](http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/icthh_report_59.pdf)
- สุขใจ ประเทืองสุขเลิศ. (2549). *การรับรู้ของคนไทยเกี่ยวกับความสำคัญของการรู้เท่าทันสื่อในยุคโลกาภิวัตน์*. (ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุขสุดา ขุนราช. (2559). *การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคลาวด์ คอมพิวติ้งในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2545). *การจัดกระบวนการเรียนรู้: เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สุมาลี ปิตยานนท์ และ คณะ. (2538). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย : รายงานการวิจัย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/749>
- สุริวิภา ขุนทอง. (2554). *การฝึกอบรมบนเว็บด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่อง การจัดซื้อสำหรับพนักงาน บริษัท เด็มโก้จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. (2553). *21 วิธีจัดการเรียนรู้ : เพื่อการพัฒนากระบวนการคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุษา บิ๊กกันส์. (2555). การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ Media and Information Literacy. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, ปีที่ 26(ฉบับที่ 80 กันยายน - ธันวาคม 2555).
- เอื้อจิต วิโรจน์ไตรรัตน์. (2540). *การวิเคราะห์ระดับมีเดียลิตเตอเรซีของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย*. (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

#### ภาษาอังกฤษ

- Aaron, L. S., & Roche, C. M. (2012). Teaching, Learning, and Collaborating in the Cloud: Applications of Cloud Computing for Educators in Post-Secondary Institutions. *Journal of Educational Technology Systems*, 40(2), 95-111.
- Adams, D. M., & Hamm, M. (2001). *Literacy in a multimedia age*. Norwood, MA: Christopher-Gordon Publishers.
- Bergsma, L. (2004). Empowerment Education The Link between Media Literacy and Health Promotion. *American Behavioral Scientist*, 48(2), 152-164.
- Betcherman, G. (1992). Are Canadian Firms Underinvesting in Training? *Canadian Business Economics*, 1(1 ), 25-33.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2010). *Effective training : systems, strategies, and practices* (4th ed ed.). Boston: Pearson Education.

- Breeding, M. (2012). *Cloud Computing for Libraries*. Chicago: Neal-Schuman Publishers.
- Brooks, J. G., & Brooks, M. G. (1993). *In search of understanding: The case for constructivist classrooms*. Alexandria, VA: Association of Supervision and Curriculum Development.
- Center for Media Literacy. (2003). Literacy for the 21st Century. Retrieved from [http://www.medialit.org/sites/default/files/mlk/01\\_MLKOrientation.pdf](http://www.medialit.org/sites/default/files/mlk/01_MLKOrientation.pdf)
- Choi, I., & Lee, K. (2009). Designing and implementing a case-based learning environment for enhancing ill-structured problem solving: classroom management problems for prospective teachers. *Educational Technology Research and Development*, 57(1), 99–129.
- Conrad, K., & TrainingLinks. (2000). *Instructional Design for Web-based Training*. Amherst, Massachusetts: Human Resource Development Press.
- Davies, C. J. (1981). Case method in management development. *Public Administration and Development*, 1(4), 328-329. doi:10.1002/pad.4230010415
- Delahaye, B. L. (2004). *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management* (2nd ed.). Milton, Qld: John Wiley & Sons.
- Dikaiakos, M., Katsaros, D., & Mehra, P. (2009). Cloud computing: Distributed internet computing for IT and scientific research. *IEEE Internet Computing*, 13(5), 10-13.
- Driscoll, M. (2002). *Web-Based Training: Creating e-Learning Experiences 2nd Edition* (2nd ed.): Pfeiffer.
- European Commission. (2007). A European approach to media literacy in the digital environment. Retrieved from [www.europa.eu/avpolicy/media\\_literacy/does/com/en.pdf](http://www.europa.eu/avpolicy/media_literacy/does/com/en.pdf)
- Geoff, E. (1992). *Learning from Case Studies* (2nd ed.). New York Prentice Hall Direct.
- Google. (2018). Google Classroom Help. Retrieved from <https://support.google.com/edu/classroom/?hl=th#topic=6020277>
- Hobbs, R. (2007). *Reading the media : Media literacy in high school English*. New York: Teachers College Press.

- Huang, Y.-M. (2016). The factors that predispose students to continuously use cloud services: Social and technological perspectives. *Computers & Education*, 97, 97.
- IBS Center for Management Research. (2012). The Case Study Method Retrieved from <http://www.icmrindia.org/Case%20Study%20Method.htm>
- Johnston, S. (2009). Cloud Computing Types: Public Cloud, Hybrid Cloud, Private Cloud. Retrieved 4 พฤษภาคม 2559 [http://www.circleid.com/posts/print/20090306\\_cloud\\_computing\\_types\\_public\\_hybrid\\_private/](http://www.circleid.com/posts/print/20090306_cloud_computing_types_public_hybrid_private/)
- Jonassen, D. H., & Hernandez-Serrano, J. (2002). Case-based reasoning and instructional design : Using stories to support problem solving. *Educational Technology Research and Development*, 50(2), 65-77.
- Jones, T. (2005). What is Media Literacy? . Retrieved from [http://www.media-awareness.ca/English/teachers/media-literacy/what\\_is\\_media\\_literacy.cfm](http://www.media-awareness.ca/English/teachers/media-literacy/what_is_media_literacy.cfm)
- Joy-Matthews, J., Megginson, D., & Surtees, M. (2004). *Human resource development*. Sterling, VA Kogan Page.
- Khan, B. H. (1997). *Web-based instruction*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publishing.
- Kilby, T. (2001). The Direction of Web-Based Training: a practitioner' s view *The Learning Organization*, 8(5), 194-199.
- Lin, Y.-T., Wen, M.-L., Jou, M., & Wu, D.-W. (2014). A cloud-based learning environment for developing student reflection abilities. *Computers in Human Behavior*, 32(March 2014), 244–252.
- Lohmann, R. (2007). Charity, Philanthropy, Public Service, or Enterprise: What Are the Big Questions of Nonprofit Management Today? *Public Administration Review*, 67(3), 437-444.
- Loving, G. L., & Wilson, J. S. (2000). Infusing critical thinking into the nursing curriculum through faculty development. *Nurse Educator*, 25(2), 70-75.
- Luckert, K. (2005). Nonprofit Organizations (Definition and Examples). Retrieved from <https://www.learningtogive.org/papers/paper41.html>
- Marshall, B. (2012). *Cloud Computing for Libraries: ALA TechSource*.

- Mason, J. B., Mayer, M. L., & Ezell, H. F. (1982). *Cases and problems in contemporary retailing*. Plano, Tex: Business Publications.
- Masterman, L. (2003). *Teaching the Media*. In.
- McNamara, C. (2007). *Field Guide to Nonprofit Strategic Planning and Facilitation* (3rd ed.). Minneapolis, MN USA: Authenticity Consulting, LLC.
- Mell, P. M., & Grance, T. (2011). The NIST Definition of Cloud Computing. *National Institute of Standards and Technology Special Publication*(53), 1-7.
- Micarelli, F. G. A., & Sciarrone, F. (2009). A web-based training system for business letter writing. *Knowledge-Based Systems*, 22(4), 287-291.  
doi:10.1016/j.knosys.2009.01.005
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training & Development* (5th ed.). New York, United States: McGraw-Hill Irwin.
- OFCOM. (2008). What is media literacy? Retrieved 21 เมษายน 2559  
<http://stakeholders.ofcom.org.uk/market-data-research/other/media-literacy/>
- Patricia, A. (1993). *Media Literacy. A Report of the National Leadership Conference on Media Literacy*. Retrieved from Queenstown, Maryland:
- Potter, J. (2014). *Media literacy* (7 th ed.). University of California, Santan Barbara: SAGE Publications.
- Put, K., Wagemansb, J., & Jaspersa, A. (2013). Web-based training improves on-field offside decision-making performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(4), 577-585.
- Scheibe, C., & Rogow, F. (2012). *The Teacher's Guide to Media Literacy : Critical Thinking in a Multimedia World*. Thousand Oaks, Calif: Corwin.
- Seel, N. M. (2012). *ENCYCLOPEDIA OF THE SCIENCES OF LEARNING*: Springer US.
- Shimaa, O., & Mona, N. (2011). *Business Intelligence in the Cloud*. Paper presented at the 2011 IEEE 3rd International Conference on Communication Software and Networks (ICCSN).
- Shulman, J. H. (1992). *Case method in teacher education*. New York: Teachers College Press.
- The Journalism Education and Research Association of Australia. (2010). Media Literacy

The National Leadership Conference on Media Literacy. (1992). Media Literacy.

Retrieved from <http://www.medialit.org/reading-room/aspenn-report-national-leadership-conference-media-literacy>

UNESCO. (2010). *Media Literacy and New Humanism*. Moscow, Russian Federation:

UNESCO Institute for Information Technologies in Education.

Zaidan, F. (2007). *E-TRAINING WEB-BASED MANAGEMENT SYSTEM* (Bachelor's Thesis),

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**





### ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์รูปแบบฯ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. จินตวีร์ คล้ายสังข์  
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พนา ทองมีอาคม  
ข้าราชการบำนาญ
3. อาจารย์ ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์  
สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. นางศรีอัมพร พวงรอด  
ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโสสถาบันวิทยการประกันภัยระดับสูง  
สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.)
5. นายราชศักดิ์ วิโรจน์  
หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน(ร่าง)รูปแบบฯ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. จินตวีร์ คล้ายสังข์  
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พนา ทองมีอาคม  
ข้าราชการบำนาญ
3. อาจารย์ ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์  
สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. นางนันทกร ทรรณลักษณ์  
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สภาวิชาชีพไทย
5. นายราชศักดิ์ วิโรจน์  
หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบประเมินผลงาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร. จินตวีร์ คล้ายสังข์  
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พนา ทองมีอาคม  
ข้าราชการบำนาญ
3. อาจารย์ ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์  
สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

### ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. พนา ทองมีอาคม  
ข้าราชการบำนาญ
2. อาจารย์ ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์  
สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. นายธีรพร ยินเจริญ  
หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

### ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแผนการจัดการฝึกอบรม

1. รองศาสตราจารย์ ดร. พนา ทองมีอาคม  
ข้าราชการบำนาญ
2. อาจารย์ ปรียาภรณ์ สืบสวัสดิ์  
สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. นางนันทกร ทรรณลักษณ์  
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สภาวิชาชีพฯ

### ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมบนคลาวด์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. จินตวีร์ คล้ายสังข์  
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นายราชศักดิ์ วิโรจน์  
หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นางสาวอาวีมาศ เครือมาศ  
หัวหน้าหน่วยเทคโนโลยีการศึกษา สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

### ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรับรองรูปแบบฯ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม  
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พนา ทองมีอาคม  
ข้าราชการบำนาญ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร  
สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศยามน อินสะอาด  
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรชัย ครุจิต  
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



**- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1**  
**แบบสัมภาษณ์ความคิดของผู้เชี่ยวชาญ**

เรื่องการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริม  
 การรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

**คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อนำความคิดเห็นที่ได้จากท่านไปปรับปรุง พัฒนา และสร้างรูปแบบที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ**

1. ชื่อ-สกุล .....
2. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
3. สถานที่ทำงาน .....

**ตอนที่ 2 รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร**

1. ท่านคิดว่าองค์ประกอบของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมหรือไม่

- 1) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนคลาวด์
- 4) กระบวนการฝึกอบรมด้วยกรณีศึกษา
- 5) การประเมินผล

2. ท่านคิดว่าขั้นตอนของรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไรทั้ง 9 ขั้นตอนมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไรคิดว่าควรมีการปรับปรุงหรือไม่อย่างไร ขอความกรุณาแสดงความคิดเห็น

ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

- 1) ปฐมนิเทศผู้เข้าฝึกอบรม
- 2) การวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนการฝึกอบรม
- 3) ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา
- 4) ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีตัวอย่าง
- 5) ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายประเด็นคำถามเพื่อหาคำตอบ
- 6) ผู้สอนและผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาเพื่อหาคำตอบร่วมกัน
- 7) ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ผลงาน
- 8) สรุปและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม
- 9) การวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังการฝึกอบรม

3. ท่านคิดว่ารูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร สามารถส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อได้หรือไม่ อย่างไร

4. ท่านคิดว่าเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ที่นำมาใช้ในรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร มีความเหมาะสมต่อระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรบหรือไม่ อย่างไร และ Google Classroom มีความเหมาะสมหรือไม่

5. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการนำรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ไปใช้จริง ถ้ามีการนำไปใช้ท่านมีข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบและข้อพึงระวังอย่างไร

แบบประเมิน (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริม  
การรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

---

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา  
เพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์  
ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

THE DEVELOPMENT OF A CLOUD BASED TRAINING  
MODEL WITH CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE  
MEDIA LITERACY OF PUBLIC RELATION OFFICERS  
IN NON-PROFIT ORGANIZATION

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข ตันตระกูลรุ่งโรจน์

ผู้วิจัย

นายณภินธ์ แยมประยูรสวัสดิ์

นิติศาสตรบัณฑิต

ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



### วัตถุประสงค์ของการประเมิน

เพื่อประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมจริง

### คำชี้แจง

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ตอนได้แก่ (1) ภาพรวมของรูปแบบการฝึกอบรมฯ (2) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมฯ (3) ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมฯ (4) การใช้งานตามรูปแบบรูปแบบการฝึกอบรมฯ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | หัวข้อการประเมินมีความเหมาะสมมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | หัวข้อการประเมินมีความเหมาะสมมาก        |
| 3 | หมายถึง | หัวข้อการประเมินมีความเหมาะสมปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | หัวข้อการประเมินมีความเหมาะสมน้อย       |
| 1 | หมายถึง | หัวข้อการประเมินมีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

แบบประเมิน (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริม  
การเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ชื่อผู้ประเมินรูปแบบ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

ตอนที่ 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา  
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เหมาะสม น้อยที่สุด	เหมาะสม น้อย	เหมาะสม ปาน กลาง	เหมาะสม มาก	เหมาะสม มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. วัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรม					
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและ ผู้ดำเนินการฝึกอบรม					
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารบนคลาวด์					
4. กระบวนการฝึกอบรม ด้วยกรณีศึกษา					
5. การประเมินผล					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฯ

.....

.....

.....

แบบประเมิน (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริม  
การเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ตอนที่ 2 ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อ  
ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เหมาะสม น้อยที่สุด	เหมาะสม น้อย	เหมาะสม ปาน กลาง	เหมาะสม มาก	เหมาะสม มากที่สุด
	1	2	3	4	5
<b>ระยะที่ 1 ขั้นก่อนการฝึกอบรม</b>					
1.1 ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม					
1.2 การวัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อ ก่อนการฝึกอบรม					
<b>ระยะที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม</b>					
2.1 ผู้สอนนำเสนอ กรณีศึกษา					
2.2 ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษา กรณีตัวอย่าง					
2.3 ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปราย ประเด็นคำถามเพื่อหา คำตอบ					
2.4 ผู้สอนและผู้เข้า ฝึกอบรมอภิปรายเกี่ยวกับ ปัญหาเพื่อหาคำตอบร่วมกัน					

2.5 ผู้สอนมอบหมายงานให้ ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ ผลงาน					
<b>ระยะที่ 3 ขึ้นติดตามผลการฝึกอบรม</b>					
3.1 สรุปและประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรม					
3.2 การวัดการรู้เท่าทันสื่อ หลังการฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฯ

.....

.....

**ตอนที่ 3** การใช้งานรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ  
สำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เหมาะสม น้อยที่สุด	เหมาะสม น้อย	เหมาะสม ปาน กลาง	เหมาะสม มาก	เหมาะสม มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. รูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่ พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ ในการฝึกอบรมได้จริง					
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัด กิจกรรมการฝึกอบรมตาม รูปแบบการฝึกอบรมฯ					
4. รูปแบบการฝึกอบรมฯ ที่ พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริม การรู้เท่าทันสื่อได้จริง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมฯ

.....

.....

จากการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์  
ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กร  
ไม่แสวงหากำไร

ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า

- รูปแบบมีความเหมาะสมดีแล้วสามารถนำไปใช้ทดลองได้
- รูปแบบมีความเหมาะสมแต่ควรปรับปรุงแก้ไขตาม  
ข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้
- รูปแบบยังไม่มี ความเหมาะสม

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาประเมินความเหมาะสมของ(ร่าง)รูปแบบ  
อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2

1. เครื่องมือฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
2. แผนการจัดการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร
3. แบบประเมินผลงาน
4. แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ
5. แบบสังเกตพฤติกรรม
6. แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร



## แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ (Google Classroom)

### คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ (Google Classroom) ที่ใช้กับรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ (Google Classroom) ที่ใช้กับรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ด้านเนื้อหา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของเครื่องมือการฝึกอบรบบนคลาวด์ (Google Classroom) ที่ใช้กับรูปแบบการฝึกอบรบบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ด้านคุณภาพของสื่อ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom) ที่ใช้กับรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ด้านเนื้อหา

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. เนื้อหาเหมาะสมกับวัตถุประสงค์					
2. ความถูกต้องของเนื้อหา					
3. ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับเนื้อหา					
4. ความทันสมัยของเนื้อหา					
5. ความเหมาะสมของเนื้อหา					
6. ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเนื้อหา					
7. เนื้อหาสอดคล้องเพื่อการฝึกอบรม					
8. บทเรียนนี้มีความเหมาะสมในการนำไปเผยแพร่เพื่อการฝึกอบรมได้					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom) ที่ใช้กับรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ด้านคุณภาพของสื่อ

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ภาพที่ใช้สื่อความหมายตรงกับเนื้อหา					
2. ขนาดของภาพที่แสดงบนหน้าจอมีความเหมาะสม					
3. วิดีทัศน์เหมาะสมสื่อความหมายตรงกับเนื้อหา					
4. คุณภาพของภาพและเสียงมีความชัดเจน					
5. ความเร็วในการแสดงผล และการเข้าถึงข้อมูล					
6. สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน					
7. การรองรับอุปกรณ์ทุกรูปแบบ					
8. บทเรียนนี้มีความเหมาะสมในการนำไปเผยแพร่เพื่อการฝึกอบรมได้					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....



## แผนจัดการฝึกอบรม (ครั้งที่ 1)

เนื้อหาเรื่อง การรู้เท่าทันสื่อ

ระยะเวลา 1 สัปดาห์  
(15 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์)

### เนื้อหาการฝึกอบรม

เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อ และสามารถใช้อุปกรณ์มือการฝึกอบรมบนคลาวด์ได้

### วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

1. ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์
2. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถใช้งานเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ได้

### กระบวนการจัดการฝึกอบรมครั้งที่ 1

#### ชั้นนำ

1. ผู้สอนให้ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อกำหนดต่างๆในการฝึกอบรม
2. ผู้สอนแนะนำผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาการใช้งานของระบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ การใช้เครื่องมือการเรียนรู้ ฯลฯ
3. ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม

#### ขั้นสอน

4. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาการใช้งานของระบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ที่ได้แนบไว้
5. ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษาเนื้อหาของคู่มือการใช้งานเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์

#### ขั้นสรุป

6. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถใช้เครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ได้
7. ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อก่อนฝึกอบรม

### สื่อการเรียนรู้ / อุปกรณ์เครื่องมือ

- สื่อการเรียนรู้บนคลาวด์ ได้แก่ Google Classroom
- สื่อประสม ได้แก่ บทความ ภาพ
- Computer / Tablet / Smartphone

### การวัดและประเมินผล

- สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในการใช้เครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์

## แผนจัดการฝึกอบรม

(ครั้งที่ 2)

เนื้อหาเรื่อง การรู้เท่าทันสื่อ

ระยะเวลา 1 สัปดาห์  
(15 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์)

### เนื้อหาการฝึกอบรม

เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือในชีวิตประจำวันได้

### วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

1. ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ
2. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเข้าถึงสื่อ สามารถรับรู้และเข้าใจในเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้
3. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ ตีความเกี่ยวกับเนื้อหา รูปแบบของสื่อได้
4. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถประเมินคุณค่าของสื่อได้
5. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะการสร้างสื่อในแบบฉบับของตนเองขึ้นมาได้

### กระบวนการจัดการฝึกอบรมครั้งที่ 1

#### ขั้นนำ

1. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีศึกษาที่ยกตัวอย่างไว้ให้

#### ขั้นสอน

2. ผู้สอนตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาจากกรณีศึกษาให้ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปราย
3. ผู้เข้าฝึกอบรมคิดวิเคราะห์และพิจารณาจากกรณีศึกษา แล้วตอบหรืออภิปรายประเด็นเกี่ยวกับกรณีศึกษานั้น

#### ขั้นสรุป

4. ผู้สอนตั้งคำถามเพื่อเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าฝึกอบรม และผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายร่วมกับผู้สอน
5. ผู้เข้าฝึกอบรมนำคำตอบหรือเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน
6. ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ชิ้นงานตามที่ได้มอบหมายไว้

### สื่อการเรียนรู้ / อุปกรณ์เครื่องมือ

- สื่อการเรียนรู้บนคลาวด์ ได้แก่ Google Classroom
- สื่อประสม ได้แก่ บทความ ภาพ
- Computer / Tablet / Smartphone

### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในการตอบคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. ผลงานของผู้เข้าฝึกอบรม



## แผนจัดการฝึกอบรม

(ครั้งที่ 3)

เนื้อหาเรื่อง การรู้เท่าทันสื่อ

ระยะเวลา 1 สัปดาห์  
(15 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์)

### เนื้อหาการฝึกอบรม

เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือในชีวิตประจำวันได้

### วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

1. ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ
2. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเข้าถึงสื่อ สามารถรับรู้และเข้าใจในเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้
3. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ ตีความเกี่ยวกับเนื้อหา รูปแบบของสื่อได้
4. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถประเมินคุณค่าของสื่อได้
5. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะการสร้างสื่อในแบบฉบับของตนเองขึ้นมาได้

### กระบวนการจัดการฝึกอบรมครั้งที่ 2

#### ชั้นนำ

1. ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เข้าฝึกอบรมศึกษากรณีศึกษาที่ยกตัวอย่างไว้ให้

#### ขั้นสอน

2. ผู้สอนตั้งคำถามเกี่ยวกับปัญหาจากกรณีศึกษาให้ผู้เข้าฝึกอบรมอภิปราย
3. ผู้เข้าฝึกอบรมคิดวิเคราะห์และพิจารณาจากกรณีศึกษา แล้วตอบหรืออภิปรายประเด็นเกี่ยวกับกรณีศึกษานั้น

#### ขั้นสรุป

4. ผู้สอนตั้งคำถามเพื่อเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าฝึกอบรม และผู้เข้าฝึกอบรมอภิปรายร่วมกับผู้สอน
5. ผู้เข้าฝึกอบรมนำคำตอบหรือเหตุผลที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างสรรค์ชิ้นงาน
6. ผู้เข้าฝึกอบรมสร้างสรรค์ชิ้นงานตามที่ได้มอบหมายไว้
7. ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรม โดยมีทั้งหมด 2 ตอน

### สื่อการเรียนรู้ / อุปกรณ์เครื่องมือ

- สื่อการเรียนรู้บนคลาวด์ ได้แก่ Google Classroom
- สื่อประสม ได้แก่ บทความ ภาพ วิดีทัศน์
- Computer / Tablet / Smartphone

### การวัดและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในการตอบคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. ผลงานของผู้เข้าฝึกอบรม
3. แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อหลังฝึกอบรม



## แบบประเมินแผนการจัดการฝึกอบรม

### การรู้เท่าทันสื่อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- ระดับการประเมิน**
- 5 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสม มากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสม มาก
  - 3 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสม ปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสม น้อย
  - 1 หมายถึง มีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง/ครอบคลุม/เหมาะสม น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
1	แผนจัดการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ เหมาะสมและมีรายละเอียดที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน					
2	แผนการจัดการฝึกอบรมสอดคล้องสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
3	แผนการจัดการฝึกอบรมมีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนร้อยรัดสัมพันธ์กัน					
4	ความสอดคล้องของสาระสำคัญ					
5	จุดประสงค์การฝึกอบรมมีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาสาระ					
6	กำหนดเนื้อหาสาระเหมาะสมกับเวลา					
7	กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ					
8	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหลากหลายและสามารถปฏิบัติได้จริง					
9	กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของผู้เข้าฝึกอบรม					
10	กิจกรรมเน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					
11	กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม					
12	แผนการจัดการฝึกอบรมกำหนดวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
13	แผนการจัดการฝึกอบรมกำหนดวัตถุประสงค์ สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ					
14	ผู้เข้าฝึกอบรมผลิตชิ้นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความคิดมากกว่าการทำตามที่ผู้สอนกำหนด					
15	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การฝึกอบรม					

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบประเมินผลงาน  
การฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อ

ชื่อ.....

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม (40)
		ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	
1.	เนื้อหา					
2.	การสร้างสรรค์ผลงาน					
3.	แหล่งอ้างอิง					
	รวม					

เกณฑ์การประเมินผลงาน คะแนนเต็ม 40 คะแนน

ประเด็นการประเมิน	ระดับคุณภาพ				น้ำหนักคะแนน
	ดีเยี่ยม	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	
1. เนื้อหา	คิดวิเคราะห์ และตอบ คำถามได้ ถูกต้องชัดเจน สมบูรณ์ทุกข้อ ทำงานเป็น ระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม งาน เสร็จทันเวลาที่ กำหนด (16 – 20 คะแนน)	คิดวิเคราะห์ ตอบคำถามได้ ชัดเจนเป็น ส่วนใหญ่ ทำงานเป็น ระเบียบ เรียบร้อย สวยงาม ส่ง งานทันเวลาที่ กำหนด (11-15 คะแนน)	คิดวิเคราะห์ ตอบคำถามไม่ ชัดเจน ต้อง ปรับปรุงบ้าง การทำงาน เป็นระเบียบ เรียนร้อยส่ง งานทันตาม กำหนด (6-10 คะแนน)	คิดวิเคราะห์ ไม่ได้เป็นส่วน ใหญ่ ต้อง ปรับปรุงแก้ไข การทำงานไม่ เรียบร้อยส่ง งานไม่ทันตาม กำหนด (0-5 คะแนน)	20
2. การสร้างสรรค์ผลงาน	ออกแบบ ผลงานได้ สวยงามดีมาก สามารถสื่อ	ออกแบบ ผลงานได้ สวยงามแต่ ขาดความ	ออกแบบ ผลงานได้ เรียบร้อย พอใช้ สามารถ	ออกแบบ ผลงานได้ ไม่เรียบร้อย	12



	ความหมายได้ ชัดเจน (8-12 คะแนน)	ชัดเจน สามารถสื่อ ความหมายได้ ดี (9-7 คะแนน)	สื่อความหมาย ได้พอสมควร (6-4 คะแนน)	สื่อความหมาย ไม่ชัดเจน (0-3 คะแนน)	
<b>3. แหล่ง อ้างอิง</b>	มีแหล่งอ้างอิง ครบถ้วนและ เขียนได้ ถูกต้องตาม หลักการ (7-8 คะแนน)	มีแหล่งอ้างอิง ครบถ้วนแต่ เขียนไม่ ถูกต้องตาม หลักการ (5-6 คะแนน)	มีแหล่งอ้างอิง แต่ไม่ครบถ้วน เขียนไม่ ถูกต้องตาม หลักการ (3-4 คะแนน)	ไม่อ้างอิง ไม่ครบถ้วน เขียนไม่ ถูกต้องตาม หลักการ (0-2 คะแนน)	<b>8</b>

เกณฑ์ การตัดสิน /ระดับคุณภาพ 10 คะแนน

คะแนน 31 - 40 คะแนน หมายถึง ดีเยี่ยม

คะแนน 21 - 30 คะแนน หมายถึง ดี

คะแนน 11 - 20 คะแนน หมายถึง พอใช้

คะแนน 0 - 10 คะแนน หมายถึง ปรับปรุง

**ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลงานสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง**

คนที่	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	28	36
2	24	36
3	20	30
4	24	36
5	20	30
6	24	32
7	20	30
8	24	32
9	28	36
10	28	36
11	20	26
12	24	28
13	20	28
14	24	32
15	28	32
16	28	32
17	28	36
18	24	28
19	32	36
20	24	28
21	24	32
22	24	32
23	28	32
24	32	36
25	20	32
26	20	32
27	20	24
28	28	32
29	20	32
30	12	16
ผลคะแนนเฉลี่ยรวม	<b>24.00</b>	<b>31.33</b>

## ตัวอย่างแบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ

**คำชี้แจง** แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อ มีลักษณะเป็นคำถามแบบตัวเลือก 4 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนคือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการเข้าถึง (Access Skill) จำนวน 5 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการวิเคราะห์ (Analyze Skill) จำนวน 5 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการประเมินสื่อ (Evaluate Skill) จำนวน 5 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสร้างสรรค์ (Create Skill) จำนวน 5 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน

รวม 20 ข้อ คะแนนเต็ม 20 คะแนน ขอให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยเลือกคำตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้เพียงคำตอบเดียว และขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ข้อมูลของข้อสอบ	
องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการเข้าถึง (Access Skill)
พฤติกรรมบ่งชี้	มีความสามารถในการเก็บข้อมูล คัดกรองข้อมูลประเภทต่างๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการ และเป็นประโยชน์
<p>ในการฝึกอบรมเรื่องภาวะผู้นำ อาจารย์ได้มอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำรายงานกลุ่ม เรื่องภาวะผู้นำ ผู้เข้าฝึกอบรมจึงวางแผนการทำงานโดยแบ่งหน้าที่กันสืบค้นข้อมูลจากสื่อหลายชนิด ดังนี้</p> <p>a. สมชายให้สืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ</p> <p>b. สมปองสืบค้นข้อมูลจาก Facebook</p> <p>c. สุพลสืบค้นข้อมูลจากหนังสือ</p> <p>d. สมสมรสืบค้นจากเอกสารประกอบการเรียนของสำนักพิมพ์ต่างๆ</p> <p>ท่านคิดว่า ข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นของใครมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด เพราะเหตุใด</p> <p>1. สุพล เพราะหนังสือเป็นแหล่งข้อมูลที่มีการตรวจสอบจากนักวิชาการก่อนการนำออกมาใช้ จึงมีความถูกต้อง แม่นยำที่สุด</p> <p>2. สมปอง เพราะข้อมูลจาก Facebook เป็นข้อมูลที่นักวิชาการนิยมนำมาเผยแพร่ จึงมีความน่าเชื่อถือ</p> <p>3. สมชาย เพราะข้อมูลจากเว็บไซต์เป็นข้อมูลที่เป็นสากล มีการเผยแพร่อย่างแพร่หลาย จึงเชื่อถือได้และเข้าถึงได้ง่ายที่สุด</p> <p>4. สมสมร เพราะข้อมูลจากเอกสารประกอบการเรียนที่สำนักพิมพ์ต่างๆ จัดพิมพ์จำหน่ายมีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญประจำสำนักพิมพ์อย่างดีแล้ว จึงมีความน่าเชื่อถือที่สุด</p>	
เฉลย	1

<b>ข้อมูลของข้อสอบ</b>	
<b>องค์ประกอบ</b>	<b>องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสร้างสรรค์ (Create Skill)</b>
<b>พฤติกรรมบ่งชี้</b>	นำเสนอข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศด้วยสื่ออย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบและจริยธรรมของตนเอง
<p>ในการฝึกอบรมวิชาหนึ่ง อาจารย์สั่งงานให้ท่านศึกษาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในเรื่องหนึ่ง และมอบหมายให้ท่านต้องนำความรู้มานำเสนอ โดยการนำเสนอจะต้องดำเนินการนำเสนอปากเปล่าประกอบสื่อ Multimedia เพื่อให้เพื่อนของท่านได้เรียนรู้ความรู้อย่างเต็มที่ ท่านได้ทำการสืบค้นความรู้จากแหล่งต่างๆ มากมาย เช่น จากอินเทอร์เน็ต หนังสือ ตำรา วารสารต่างๆ เพื่อนำความรู้มารวบรวมเขียนรายงานเป็นเอกสารและสร้างเป็นสื่อ Multimedia เพื่อนำเสนอต่ออาจารย์และเพื่อนๆ แต่เนื่องจากข้อมูลเนื้อหาที่นำมาเขียนรายงานเป็นเนื้อหาความรู้ที่รวบรวมมาจากแหล่งต่างๆ ซึ่งท่านไม่ได้เป็นผู้คิดเอง ท่านควรทำอย่างไรเพื่อให้งานของท่านมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านเลือกเนื้อหาทั้งหมดจากต้นฉบับโดยไม่มีการตัดแปลงข้อความใดๆ เพื่อความถูกต้องแม่นยำมากที่สุด</li> <li>2. ท่านอ่านเนื้อหาทั้งหมด แล้วสังเคราะห์เนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และเขียนสรุปเรียบเรียงใหม่ด้วยสำนวนของตนเอง</li> <li>3. ท่านคัดลอกเนื้อหาทั้งหมดโดยไม่มีการตัดแปลงข้อความใดๆ เพื่อความถูกต้องแม่นยำมากที่สุด และมีการอ้างอิงแหล่งที่มาของความรู้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา</li> <li>4. ท่านอ่านเนื้อหาทั้งหมด แล้วสังเคราะห์เนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และเขียนสรุปเรียบเรียงใหม่ด้วยสำนวนของตนเอง และมีการอ้างอิงแหล่งที่มาของความรู้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา</li> </ol>	
<b>เฉลย</b>	4

ข้อมูลของข้อสอบ	
องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการสร้างสรรค์ (Create Skill)
พฤติกรรมบ่งชี้	ผลิตสื่อที่ผ่านการวางแผน เขียนบท และค้นคว้าข้อมูลเนื้อหาเพื่อนำมาประกอบตามเทคโนโลยีของสื่อหรือรูปแบบของสื่อแต่ละประเภทได้อย่างเหมาะสม และทำให้ได้สื่อที่สื่อสารได้ตามวัตถุประสงค์ของตน
<p>ในการฝึกอบรม อาจารย์มอบหมายงานให้ท่านทำสื่อนำเสนอผลงานการศึกษาค้นคว้า เรื่องภาวะผู้นำ ซึ่งอาจารย์ได้มอบหมายให้ท่านและเพื่อนสืบค้นข้อมูลมานำเสนอด้วยสื่อชนิดใดชนิดหนึ่ง เมื่อท่านทราบภารกิจที่อาจารย์มอบหมายแล้ว ท่านจะตัดสินใจทำอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการสืบค้นเพื่อหาสื่อที่มีผู้อื่นทำไว้แล้ว และได้นำมาเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เมื่อสืบค้นได้แล้ว ท่านก็นำมาแก้ไขรายละเอียดและเปลี่ยนชื่อเป็นของตนเอง</li> <li>2. ดำเนินการสืบค้นเพื่อหาสื่อที่มีผู้อื่นทำไว้แล้ว และได้นำมาเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เมื่อสืบค้นได้แล้ว ท่านก็นำมาแก้ไขรายละเอียดและอ้างอิงแหล่งที่มาของสื่ออย่างชัดเจน</li> <li>3. ออกแบบสื่อด้วยตนเอง โดยเลือกประเภทสื่อ จัดทำโครงร่างของสื่อ สืบค้นเนื้อหาเพื่อนำมาบรรจุลงในสื่อ ลงมือสร้างสื่อ เขียนบท ปรับปรุงแก้ไข และทดลองใช้สื่อ</li> <li>4. ออกแบบสื่อด้วยตนเอง โดยกำหนดจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ วางแผนการสืบค้นเนื้อหา เลือกประเภทสื่อที่มีเทคโนโลยีเหมาะสมกับเนื้อหา เขียนบท ลงมือสร้างสื่อ ทดลองใช้สื่อ และปรับปรุงแก้ไข</li> </ol>	
เฉลย	4

### แบบตรวจสอบคุณภาพ (IOC) แบบวัดการรู้เท่าทันสื่อของผู้เชี่ยวชาญ

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
<b>องค์ประกอบที่ 1 การเข้าถึง (Access )</b>						
1) สร้างโอกาสให้คนได้รับสื่อประเภทต่างๆ อย่างเต็มที่ โดยสามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อหาตำแหน่งที่มาของข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่หลากหลาย	<p><u>1. ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้าให้ผลิตบทความขึ้นชิ้นหนึ่งโดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ ท่านหนึ่ง แต่บุคคลสำคัญท่านนี้พักอาศัยอยู่ในจังหวัดที่ห่างไกลจากสถานที่ทำงานของท่าน ถ้าท่านต้องการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญท่านนี้ ควรเลือกใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบใด</u></p> <p>1. Wikipedia    2. e-book 3. e-Journal    4. Skype</p>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
2) สามารถรับรู้และเข้าใจเนื้อหาของสื่อประเภทต่างๆ ได้ อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ โดยการอ่านเนื้อหาจากสื่ออื่นๆ และทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้	<p><u>2. Thai PBS นำเสนอข่าวตามภาพข่าว ท่านคิดว่าข่าวนี้กำลังนำเสนออะไร</u></p> <p>1. ชาวฮ่องกงทุบตีเจ้าหน้าที่ตำรวจ และถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจตอบโต้ด้วยกระบองและสเปรย์พริกไทย</p> <p>2. การขับไล่ผู้ปกครองเขตพิเศษฮ่องกงออกจากตำแหน่ง เพราะอยู่ภายใต้การครอบงำของรัฐบาลจีน</p> <p>3. ชาวฮ่องกงต่อต้านระบอบการปกครองของผู้นำชาวฮ่องกงที่นิยมการใช้ความรุนแรงกับประชาชน</p> <p>4. ชาวฮ่องกงประท้วงเรียกร้องสิทธิเสรีภาพประชาธิปไตยในการปกครองตนเอง</p>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
3) แสวงหาข้อมูลข่าวสารได้จากสื่อหลายประเภทและไม่ถูกจำกัดอยู่กับสื่อประเภทใดประเภทหนึ่งมากเกินไป	<p><u>3. ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าให้สืบค้นความรู้เรื่อง พระราชมงคลนิยกิจของสมเด็จพระสังฆราช องค์ปัจจุบัน ท่านควรทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด</u></p> <p>1. สืบค้นจากหนังสือเพียงอย่างเดียว เพราะเป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากที่สุด</p> <p>2. สืบค้นจากแหล่งข้อมูลหลายๆประเภท เช่น หนังสือ สารคดี เว็บไซต์ YouTube ฯลฯ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบความถูกต้องให้มากที่สุด</p> <p>3. สืบค้นจาก Facebook เพราะท่านมีความถนัดในการใช้ Facebook มากกว่าวิธีอื่นๆ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลเชิงลึกมากที่สุด</p> <p>4. สืบค้นจากเว็บไซต์ต่างๆทางอินเทอร์เน็ต เพราะจะทำให้ท่านได้ข้อมูลที่หลากหลาย และน่าเชื่อถือ และข้อสำคัญคือท่านไม่จำเป็นต้องพิมพ์ข้อความ เพราะท่านสามารถ copy ข้อความจากเว็บไซต์ได้เลย ทำให้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง</p>	0	+1	+1	0.7	เหมาะสม
4) มีความสามารถในการเก็บข้อมูล คัดกรองข้อมูลประเภทต่างๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ	<p><u>4. ในการฝึกอบรมเรื่องภาวะผู้นำ อาจารย์ได้มอบหมายงานให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำรายงานกลุ่ม เรื่อง ภาวะผู้นำ ผู้เข้าฝึกอบรมจึงวางแผนการทำงานโดยแบ่งหน้าที่กันสืบค้นข้อมูลจากสื่อหลายชนิด ดังนี้</u></p> <p>a. สมชายให้สืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ต่างๆ</p>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม

ความต้องการ และเป็นประโยชน์	<p>b. สมปองสืบค้นข้อมูลจาก Facebook</p> <p>c. สफलสืบค้นข้อมูลจากหนังสือ</p> <p>d. สมสมรสืบค้นจากเอกสารประกอบการเรียนของสำนักพิมพ์ต่างๆ</p> <p>ท่านคิดว่า ข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นของใครมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด เพราะเหตุใด</p> <p>1. สफल เพราะหนังสือเป็นแหล่งข้อมูลที่มีการตรวจสอบจากนักวิชาการก่อนการนำออกมาใช้ จึงมีความถูกต้องแม่นยำที่สุด</p> <p>2. สมปอง เพราะข้อมูลจาก Facebook เป็นข้อมูลที่นักวิชาการนิยมนำมาเผยแพร่ จึงมีความน่าเชื่อถือ</p> <p>3. สมชาย เพราะข้อมูลจากเว็บไซต์เป็นข้อมูลที่เป็นสากลมีการเผยแพร่อย่างแพร่หลาย จึงเชื่อถือได้และเข้าถึงได้ง่ายที่สุด</p> <p>4. สมสมร เพราะข้อมูลจากเอกสารประกอบการเรียนที่สำนักพิมพ์ต่างๆ จัดพิมพ์จำหน่ายมีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญประจำสำนักพิมพ์อย่างดีแล้ว จึงมีความน่าเชื่อถือที่สุด</p>					
5) จดจำและเข้าใจความหมายของคำศัพท์ สัญลักษณ์ และเทคนิคที่ใช้ในการสื่อสารจากสื่อแต่ละประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>5. ถ้าท่านต้องการส่งต่อภาพและข้อความจาก Facebook ของท่านให้ไปปรากฏบน Facebook ของเพื่อน ท่านควรทำอย่างไร</p> <p>1. แชร</p> <p>2. แท็ก</p> <p>3. โฟสท์</p> <p>4. ไลค์</p>	0	+1	+1	0.7	เหมาะสม
<b>องค์ประกอบที่ 2 การวิเคราะห์ (Analyze)</b>						
1) บอกหรืออธิบายเพื่อแยกแยะข้อเท็จจริง ข้อเสนอกเกินจริง ความคิดเห็น ข้อดี ข้อเสียและการโน้มน้าวใจจากการนำเสนอของสื่อ	<p>6. ภาพจากหนังสือพิมพ์ฉบับหนึ่ง เมื่อท่านเห็นภาพและอ่านข้อความ ท่านมีความเห็นอย่างไร</p> <p>1. พรรคประชาธิปัตย์ไม่ส่งสมาชิกลงสมัครเลือกตั้ง เพราะไม่อยากให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมในสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>2. พรรคประชาธิปัตย์ไม่ส่งสมาชิกลงสมัครเลือกตั้ง เพราะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทุกคนในสภามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม</p> <p>3. พรรคประชาธิปัตย์ไม่เคารพการปกครองแบบประชาธิปไตย เพราะพรรคประชาธิปัตย์สนับสนุนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>4. พรรคประชาธิปัตย์ไม่ส่งสมาชิกลงสมัครเลือกตั้ง แต่ยังไม่สามารถสรุปสาเหตุจากข่าว ท่านจำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมว่า เพราะเหตุใดพรรคการเมืองจึงไม่เห็นด้วยกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร</p>	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
2) สามารถทบทวนผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีต่อตนเองและผู้อื่นจาก	<p>7. อ่านข้อความจากโพสต์ใน Facebook แล้วตอบคำถามจากโพสต์ใน Facebook ที่มีคนแชร์มาถึงท่าน และเชิญชวนให้ลดน้ำหนักด้วยอาหารสูตรพิเศษที่จัดเป็นคอร์สโดยนักโภชนาการ ซึ่งจะสามารถลดน้ำหนักได้ 1-2 กิโลกรัม</p>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม



<p>การเลือกรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ</p>	<p>ภายในเวลา 1 สัปดาห์ ท่านอ่านข้อความแล้ว ท่านได้รับข้อเท็จจริงอะไรจากเนื้อหาในโพสต์นี้บ้าง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การลดน้ำหนัก 1-2 กิโลกรัมไม่ใช่เรื่องยากสำหรับทุกคน</li> <li>2. การรับประทานอาหารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการควบคุมน้ำหนัก</li> <li>3. อาหารเมนูแปลกๆจะมีส่วนช่วยให้การลดน้ำหนักมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</li> <li>4. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารับประทานอาหารสามารถเกิดขึ้นได้จากนักโภชนาการ</li> </ol>					
	<p>8. ภาพจากหนังสือพิมพ์ฉบับหนึ่ง เมื่อท่านเห็นภาพและอ่านข้อความ ท่านมีความเห็นอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านเห็นด้วยกับพรรคประชาธิปัตย์ เพราะท่านเห็นว่าการเลือกตั้งในขณะนั้นจะทำให้สมาชิกที่แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมในสภา</li> <li>2. ท่านเห็นด้วยกับพรรคประชาธิปัตย์ เพราะท่านเห็นว่าสมาชิกพรรคประชาธิปัตย์ที่ลงสมัครเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทุกคนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม</li> <li>3. ท่านไม่เห็นด้วยกับพรรคประชาธิปัตย์ เพราะท่านเห็นว่าการที่พรรคประชาธิปัตย์ไม่ส่งผู้สมัครลงเลือกตั้งอาจส่งผลกระทบต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยในอนาคต</li> <li>4. ท่านไม่เห็นด้วยกับพรรคประชาธิปัตย์ เพราะท่านจะขาดรายได้จากการซื้อสิทธิขายเสียงของผู้สมัครเลือกตั้งจากพรรคอื่นๆ</li> </ol>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<p>3) บอกหรืออธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์แฝงของสื่อในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างถูกต้องครอบคลุมครบถ้วน</p>	<p>9. จากการสัมภาษณ์นักแสดงท่านหนึ่งและแพร่ภาพออกสื่อ มีข้อความตอนหนึ่งว่า “อ้อมชอบทำอาหารมานานแล้ว แต่ไม่ได้ทำบ่อย ถ้ามีเพื่อนมาบ้าน มีปาร์ตี้ ก็จะทำตลอด เพียงแต่คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นอ้อมในมุมนี้ เวลาทำอาหารอ้อมจะอัปเดตโอหรือรูปภาพโพสต์ในอินสตาแกรม ทำให้มีแฟนๆติดตามค่อนข้างเยอะ เข้ามาถามสูตร ขอเคล็ดลับ การเลี้ยงลูก คิดว่าน่าจะทำเป็นหนังสือ จึงเกิด Nava's Menu By AomPhiyada ขึ้น เป็นหนังสือสอนทำอาหารสำหรับเด็ก 30 เมนู” จากคำให้สัมภาษณ์ดังกล่าว ท่านคิดว่า ดาราผู้ให้สัมภาษณ์มีจุดมุ่งหมายอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. อยากทำอาหารเพื่อลูก</li> <li>2. อยากโฆษณาหนังสือที่ตนเขียน</li> <li>3. อยากเผยแพร่ความรู้ให้กับแฟนๆ ผู้ติดตามผลงานได้นำไปใช้ประโยชน์</li> <li>4. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเอง แต่ท่านไม่เชื่อว่าดาราส่งสามารถทำอาหารได้</li> </ol>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<p>4) สามารถให้เหตุผลสนับสนุนผลการวิเคราะห์สื่อของตนเอง ได้อย่างสมเหตุสมผล</p>	<p>10. ท่านได้รับ SMS ที่ส่งเข้ามาทางโทรศัพท์ของท่านจากเบอร์โทรศัพท์ของบุคคลที่ไม่รู้จัก โดยแจ้งกับท่านว่า ท่านเป็นผู้โชคดีที่บริษัทใจดี (นามสมมุติ) ได้สุ่มเบอร์โทรศัพท์ของท่านให้เป็นผู้ได้รับค่าโทรศัพท์ฟรี เป็นมูลค่า 1,000 บาท เพียงท่านตอบรับบริการรับรางวัลโดย</p>	0	+1	+1	0.7	เหมาะสม

	<p>ส่งข้อมูลส่วนตัวทาง SMS ตอบกลับไปเบอร์โทรศัพท์ดังกล่าว ท่านเกิดความลังเลใจ แต่ตัดสินใจไม่ตอบกลับด้วยเหตุผลบางประการ อยากทราบว่าเหตุผลใดเป็นเหตุผลที่ดีที่สุดที่ทำให้ท่านไม่ส่งข้อมูลส่วนตัวของท่านทาง SMS กลับไป</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสียค่าใช้จ่ายค่าส่ง SMS จำนวน 3 บาท</li> <li>2. ไม่เชื่อว่าตนเองจะได้รับรางวัลในลักษณะนี้และกลัวถูกลอกหลวงจากผู้ไม่ประสงค์ดี</li> <li>3. ไม่เชื่อว่าตนเองจะได้รับรางวัลในลักษณะนี้และเชื่อว่าเป็นการล้อเล่นของเพื่อน</li> <li>4. เกรงว่าจะมีข้อความมากวนใจอีกภายหลัง</li> </ol>					
<b>องค์ประกอบที่ 3 การประเมิน (Evaluate)</b>						
<p>1) ตัดสินใจเชื่อหรือไม่เชื่อ เลือกรับหรือปฏิเสธข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่บุคคลเปิดรับ และได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์เพื่อแยกแยะสารสนเทศที่สร้างสรรค์ และมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้</p>	<p>11. จากการสัมภาษณ์นักแสดงท่านหนึ่งและแพร่ภาพออกสื่อ มีข้อความตอนหนึ่งว่า “อ้อมชอบทำอาหารมานานแล้ว แต่ไม่ได้ทำบ่อย ถ้ามีเพื่อนมาบ้าน มีปาร์ตี้ ก็จะทำตลอด เพียงแต่คนส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นอ้อมในเมนูนี้ เวลาทำอาหารอ้อมจะอัปเดตไอเดียหรือรูปภาพโพสต์ในอินสตาแกรม ทำให้มีแฟนติดตามค่อนข้างเยอะ เข้ามาถามสูตร ขอเคล็ดลับการเลี้ยงลูก คิดว่าน่าจะทำเป็นหนังสือ จึงเกิดNava’s Menu By AomPhiyada ขึ้น เป็นหนังสือสอนทำอาหารสำหรับเด็ก 30 เมนู” จากคำให้สัมภาษณ์ดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. อยากได้และจะต้องซื้อหนังสือเล่มนี้ให้ได้</li> <li>2. ถ้าสนใจก็หาข้อมูลเพิ่มเติมว่า หนังสือเล่มนี้มีเนื้อหาอะไรที่น่าสนใจบ้าง</li> <li>3. คิดว่าจะซื้อหนังสือมาอ่านเพื่อหาข้อมูลมาพิสูจน์ว่าอ้อมเป็นคนเขียนจริงหรือไม่</li> <li>4. ไม่เชื่อว่าดาราระงะทำอาหารและเขียนหนังสือได้ การสัมภาษณ์แบบนี้เป็นการสร้างภาพ</li> </ol>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
	<p>12. เมื่อท่านได้รับข้อความดังกล่าว ท่านจะปฏิบัติอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รีบส่งต่อข้อความให้เพื่อนให้ครบ 7 คน เพื่อให้ชีวิตของท่านดีขึ้น</li> <li>2. รีบส่งต่อข้อความให้เพื่อนให้ครบ 7 คน และกำชับให้เพื่อนซื้อสลากกินแบ่งตามหมายเลข เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้เพื่อนมีฐานะดีขึ้นจากการถูกรางวัล</li> <li>3. รีบเก็บไว้เป็นความลับและรีบซื้อสลากกินแบ่งตามหมายเลขให้มากที่สุด เพื่อจะได้ถูกรางวัลเพียงคนเดียว</li> <li>4. ไม่สนใจ เพราะคิดว่าเป็นเรื่องเหลวไหล ไม่มีประโยชน์</li> </ol>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<p>2) สามารถตีความและแปลความหมายของข้อมูลข่าวสารที่สื่อต้องการนำเสนอหรือแอบแฝงมาในลักษณะต่างๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ</p>	<p>13. จากภาพและข้อความดังกล่าวที่เพื่อนส่งต่อมาในโทรศัพท์มือถือของท่าน ท่านควรทำอย่างไร เพราะเหตุใด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปลดปล่อยตามเดิมแบบนั้น ไม่รู้สึกอย่างไร เพราะเห็นว่าไม่มีจุดมุ่งหมายแอบแฝงอะไร เป็นแค่ความหวังดีของเพื่อน</li> <li>2. ปลดปล่อยตามเดิมแบบนั้น เพราะเห็นว่าอาจมีประโยชน์ต่อคนอื่นที่ผ่านมาเห็น</li> </ol>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม

คุณค่า ความถูกต้อง เหมาะสม และ คุณ ภาพ ของ สารสนเทศที่ได้รับ จากสื่อ	3. รับผิดชอบต่อเพื่อนสนิททันที เพราะเห็นเป็นโอกาสดีที่จะ ทำให้เพื่อนโชคดี 4. ลบ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องมอมเมาให้คนหลงเชื่อ ไม่มี สารที่เป็นความจริง และไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้ใด					
3) ตัดสินคุณค่า ความ ถูกต้อง เหมาะสม และ คุณ ภาพ ของ สารสนเทศที่ได้รับ จากสื่อบนพื้นฐาน ของประสบการณ์เดิม อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และ หลักการ ประชาธิปไตย	14. รายการ GREEN PLUS ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ ThaiPBS เป็นการรายงานข่าวสารสิ่งแวดล้อม พร้อม ตัวอย่างดี ๆ ในการใช้ชีวิตให้เป็นมิตรกับโลกเพื่อจุด ประกายความคิดกระตุ้นเตือนให้ผู้ชมสนใจ ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นเรื่องใกล้ตัว ผ่านแง่มุมที่หลากหลาย เช่น การรณรงค์, การอนุรักษ์, การ บอกเล่าสถานการณ์สิ่งแวดล้อมจากพื้นที่, ตัวอย่างของ ผู้ทำประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม, ต้นแบบของการใช้ ชีวิตประจำวันที่กลมกลืนกับธรรมชาติ ตลอดจนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมฯ ท่านคิดว่ารายการนี้มีประโยชน์และคุณค่าอย่างไร 1. เป็นรายการที่นำเสนอเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความรู้สึกลอยกระทงเที่ยวในลักษณะ นี้มากขึ้น 2. เป็นรายการที่มีการนำเสนอภาพธรรมชาติที่สวยงาม ทำให้ผู้ชมมีความรู้สึกโปร่ง โล่ง สดชื่นสบายใจและคลาด ความเครียดเมื่อได้รับชมรายการ 3. เป็นรายการที่กระตุ้นและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งหวังให้คนสามารถอยู่ ร่วมกับธรรมชาติใกล้ตัวได้อย่างกลมกลืน 4. เป็นรายการที่ใช้กระแสสังคมด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเป็นตัวช่วยนำเสนอให้รายการมีความ น่าสนใจยิ่งขึ้น	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม
	15. เพื่อนของท่านคนหนึ่ง ชื่อ แม็ก (นามสมมุติ) เปิดใช้ งาน Facebook โดยใช้ชื่อและนามสกุลปลอม รูปภาพ ปลอม และข้อมูลส่วนตัวปลอม และใช้ Facebook นี้ ติดต่อกับคนอื่นๆ เพื่อหลอกขายสินค้าปลอมละเมิดลิขสิทธิ์ ให้แก่คนอื่นๆ ที่หลงเชื่อ วันหนึ่งแม็กได้ส่งต่อโพสต์ขาย สินค้าเหล่านี้มายัง Facebook ของท่านเพื่อให้ท่านช่วย แฉแพร่สินค้าให้อีกทางหนึ่ง ท่านทราบการกระทำและ จุดมุ่งหมายของแม็ก ท่านควรทำอย่างไร 1. ส่งต่อให้เพื่อนๆต่อไป เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์สินค้า ให้กับแม็ก 2. ไม่ทำอะไร ปล่อยให้ตามเดิมแบบนั้น เพราะกลัวแม็ก จะไม่พอใจ 3. ปล่อยให้ตามเดิมแบบนั้นและขอเข้าร่วมหุ้นกับแม็ก เพราะเห็นว่าเป็นธุรกิจที่มีรายได้ดีมาก 4. รีบลบโพสต์นั้นทิ้ง และหาโอกาสกล่าวตักเตือนแม็ก เกี่ยวกับการกระทำที่ผิดกฎหมายและผิดจริยธรรม	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<b>องค์ประกอบที่ 4 การสร้างสรรค์ (Create)</b>						

<p>1) ออกแบบเพื่อนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ และความคิดเห็นของตนผ่านสื่อที่ผ่านการเลือกอย่างเหมาะสมและหลากหลายรูปแบบ</p>	<p>16. พิจารณาภาพที่นำเสนอแล้วตอบคำถาม “ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และใช้ความสามารถในการเป็นผู้ผลิตสื่อ โดยได้รับการฝึกให้มีการวางแผนการผลิต การเขียนบท การค้นคว้าหาข้อมูล เนื้อหาเพื่อนำมาประกอบการผลิต การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการผลิตสื่อ เพื่อที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของตน อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีคนอีกไม่น้อยที่ไม่สนใจเกี่ยวกับการผลิต แต่สนใจเพียงต้องการเป็นผู้บริโภคสื่อเพื่อความบันเทิงเพียงอย่างเดียว” จากคำถามข้างต้น การจัดการเรียนรู้แบบนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่ออะไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นการมุ่งพัฒนาอาชีพให้ท่านไปประกอบอาชีพสื่อสารมวลชนในอนาคต</li> <li>2. เป็นการลดต้นทุนการผลิตสื่อต่างๆ เพื่อให้ท่านสามารถผลิตสื่อใช้เองโดยไม่ต้องซื้อหาต่างประเทศ หรือผู้ผลิตอื่นๆ</li> <li>3. เป็นการฝึกให้ท่านรู้และเข้าใจที่มา จุดมุ่งหมาย วิธีการผลิต วิธีการใช้ และประเมินผลการใช้สื่อ เพื่อทำให้ท่านเลือกบริโภคสื่ออย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>4. ไม่มีความจำเป็น นอกจากจะเสียเวลามากขึ้น เพราะเป็นการชี้แจงให้ทราบ ไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการผลิตสร้างสรรค์</li> </ol>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม
<p>2) นำเสนอข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศด้วยสื่ออย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และอยู่บนพื้นฐานของความจริง รับผิดชอบ และจริยธรรมของตนเอง</p>	<p>17. ในการฝึกอบรมวิชาหนึ่ง อาจารย์สั่งงานให้ท่านศึกษาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในเรื่องหนึ่ง และมอบหมายให้ท่านต้องนำความรู้มานำเสนอ โดยการนำเสนอจะต้องดำเนินการนำเสนอปากเปล่าประกอบสื่อ Multimedia เพื่อให้เพื่อนของท่านได้เรียนรู้ความรู้ดังกล่าวร่วมด้วย ท่านได้ทำการสืบค้นความรู้จากแหล่งต่างๆ มากมาย เช่น จากอินเทอร์เน็ต หนังสือ ตำรา วารสารต่างๆ เพื่อนำความรู้มารวบรวมเขียนรายงานเป็นเอกสารและสร้างเป็นสื่อ Multimedia เพื่อนำเสนอต่ออาจารย์และเพื่อนๆ แต่เนื่องจากข้อมูลเนื้อหาที่นำมาเขียนรายงานเป็นเนื้อหาความรู้ที่รวบรวมมาจากแหล่งต่างๆ ซึ่งท่านไม่ได้เป็นผู้คิดเอง ท่านควรทำอย่างไรให้งานของท่านมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านเลือกเนื้อหาทั้งหมดจากต้นฉบับโดยไม่มีการดัดแปลงข้อความใดๆ เพื่อความถูกต้องแม่นยำมากที่สุด</li> <li>2. ท่านอ่านเนื้อหาทั้งหมด แล้วสังเคราะห์เนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และเขียนสรุปเรียบเรียงใหม่ด้วยสำนวนของตนเอง</li> <li>3. ท่านคัดลอกเนื้อหาทั้งหมดโดยไม่มีการดัดแปลงข้อความใดๆ เพื่อความถูกต้องแม่นยำมากที่สุด และมีการอ้างอิงแหล่งที่มาของความรู้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา</li> <li>4. ท่านอ่านเนื้อหาทั้งหมด แล้วสังเคราะห์เนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และเขียนสรุปเรียบเรียงใหม่ด้วยสำนวนของตนเอง</li> </ol>	+1	+1	+1	1.0	เหมาะสม

	และมีการอ้างอิงแหล่งที่มาของความรู้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา					
3) ผลิตสื่อที่ผ่านการวางแผน เขียนบท และค้นคว้าข้อมูลเนื้อหาเพื่อนำมาประกอบตามเทคโนโลยีของสื่อหรือรูปแบบของสื่อแต่ละประเภทได้อย่างเหมาะสม และทำให้ได้สื่อที่สื่อสารได้ตามวัตถุประสงค์ของตน	<p>18. ในการฝึกอบรม อาจารย์มอบหมายงานให้ท่านทำสื่อนำเสนอผลงานการศึกษาค้นคว้า เรื่องภาวะผู้นำ ซึ่งอาจารย์ได้มอบหมายให้ท่านและเพื่อนสืบค้นข้อมูลมานำเสนอด้วยสื่อชนิดใดชนิดหนึ่ง เมื่อท่านทราบภารกิจที่อาจารย์มอบหมายแล้ว ท่านจะตัดสินใจอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการสืบค้นเพื่อหาสื่อที่มีผู้อื่นทำไว้แล้ว และได้นำมาเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เมื่อสืบค้นได้แล้ว ท่านก็นำมาแก้ไขรายละเอียดและเปลี่ยนชื่อเป็นของตนเอง</li> <li>ดำเนินการสืบค้นเพื่อหาสื่อที่มีผู้อื่นทำไว้แล้ว และได้นำมาเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เมื่อสืบค้นได้แล้ว ท่านก็นำมาแก้ไขรายละเอียดและอ้างอิงแหล่งที่มาของสื่ออย่างชัดเจน</li> <li>ออกแบบสื่อด้วยตนเอง โดยเลือกประเภทสื่อ จัดทำโครงร่างของสื่อ สืบค้นเนื้อหาเพื่อนำมาบรรจุลงในสื่อ ลงมือสร้างสื่อ เขียนบท ปรับปรุงแก้ไข และทดลองใช้สื่อ</li> <li>ออกแบบสื่อด้วยตนเอง โดยกำหนดจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ วางแผนการสืบค้นเนื้อหา เลือกประเภทสื่อที่มีเทคโนโลยีเหมาะสมกับเนื้อหา เขียนบท ลงมือสร้างสื่อ ทดลองใช้สื่อ และปรับปรุง แก้ไข</li> </ol>	+1	0	+1	0.7	เหมาะสม
4) ใช้เทคโนโลยีต่างๆของสื่อเพื่อแก้ไข และเผยแพร่สารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>19. เมื่อท่านอ่านเจอโพสต์เรื่องที่มีสาระน่าสนใจและมีประโยชน์เรื่องหนึ่งจาก Facebook ของผู้อื่นท่านอยากเผยแพร่เนื้อหาเหล่านี้ให้เพื่อนๆ และคนทั่วไป ที่ติดตาม Facebook ของท่านได้อ่านเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ท่านควรทำอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>แท็กให้เพื่อน</li> <li>ขออนุญาตเจ้าของโพสต์ แล้วแชร์ต่อใน Facebook ของท่าน</li> <li>Copy ภาพและข้อความ เพื่อนำมาโพสต์ใหม่ใน Facebook ของท่าน</li> <li>ปล่อยให้ตามเดิม เพราะทุกคนก็จะได้เห็นเหมือนกัน</li> </ol>					เหมาะสม
5) แสดงความเห็นและเสนอแนะความคิดของตนเองอย่างสร้างสรรค์ในการวิพากษ์วิจารณ์ต่อข้อมูลสารสนเทศ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็นข้อเท็จจริง การโน้มน้าวใจ การโฆษณาชวนเชื่อ และข้อเสนอเกินจริงที่น่าเสนอ	<p>20. มีการเผยแพร่ภาพและข้อความนี้ผ่าน Facebook ไปยังบุคคลทั่วไปต่อมามีการเผยแพร่ภาพและข้อความนี้ผ่าน Facebook ตามมาอีก ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>คนไทยในชนบทเป็นคนที่ถูกหลอกได้ง่าย เพราะมีการศึกษาต่ำ</li> <li>ผีปอบมีอยู่จริง เพียงแต่ไม่ใช่ต้นเหตุของการตายของไก่ในครั้งนี่</li> <li>คนไทยส่วนใหญ่มีความเชื่อทางไสยศาสตร์ มงาย ขอบข้าวลือ และไม่มีเหตุผล</li> <li>เราไม่ควรเชื่อข่าวลือที่ไร้เหตุผล ควรมีสติ คิดไตร่ตรองหาสาเหตุ และไม่ควรแตกตื่นแต่ควรมีการระวังป้องกันที่ดีเพิ่มขึ้น</li> </ol>	+1	+1	0	0.7	เหมาะสม

หรือแฟงมากับสื่อที่ ตนเองได้เปิดรับ					
	รวม			0.88	เหมาะสม



### แบบสังเกตพฤติกรรม

#### การฝึกอบรมการรู้เท่าทันสื่อในการทำกิจกรรมของผู้เข้าฝึกอบรม

ชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....วันที่.....

รายการ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1. เริ่มต้นกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายในทันที		
2. ทำงานเสร็จเรียบร้อยทันเวลาที่กำหนด		
3. ขอคำแนะนำจากผู้สอนหรือเพื่อนร่วมชั้นเมื่อไม่เข้าใจ		
4. ทำกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่นและเต็มใจ		
5. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ		

#### หมายเหตุ

- ข้อใดที่ผู้เข้าฝึกอบรมปฏิบัติ ได้คะแนน 1 คะแนน ไม่ปฏิบัติ ได้คะแนน 0 คะแนน

- เกณฑ์การประเมินจากแบบสังเกตกำหนดดังนี้

5 คะแนน ดีมาก

4 คะแนน ดี

3 คะแนน พอใช้

1-2 คะแนน ควรปรับปรุง

- ผู้สอนอาจสุ่มเลือกผู้เข้าฝึกอบรมที่สามารถสังเกตได้ ในการสังเกตแต่ละครั้งมีการหมุนเวียนไป

**แบบสอบถามความคิดเห็นในการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา  
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรม (Google Classroom)

3. แบบสอบถามนี้จะถูกนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน ของผู้เข้าฝึกอบรมที่จะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยรายชื่อหรือข้อมูลส่วนตัว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้เข้าฝึกอบรมที่ได้รับตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง และเติมคำตอบลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ต่ำกว่า 25 ปี 25-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี 46-50 ปี 51-55 ปี ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป

## 3. ประสบการณ์การทำงาน

 1-5 ปี 6-10 ปี 10-15 ปี 15-20 ปี มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมฯ

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกอบรม</b>					
1) การปฐมนิเทศ	5	4	3	2	1
2) การสาธิตการใช้เครื่องมือต่างๆ	5	4	3	2	1
<b>2. การจัดกระบวนการฝึกอบรม</b>					
1) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ	5	4	3	2	1
2) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการในการวิเคราะห์สื่อ	5	4	3	2	1
3) ท่านสามารถเข้าถึง เลือกใช้ หรือพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการสืบค้นข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้	5	4	3	2	1
4) ท่านตระหนักและคิดวิเคราะห์ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้	5	4	3	2	1
5) ท่านสามารถวิเคราะห์ แยะแยะ และประเมินค่าข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้	5	4	3	2	1
6) ท่านสามารถนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มาต่อยอดสร้างสรรค์ชิ้นงานได้	5	4	3	2	1

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7) ท่านสามารถนำหลักการของการรู้เท่าทันสื่อไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
8) การฝึกอบรมทำให้ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการรู้เท่าทันสื่อ	5	4	3	2	1
9) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถเข้าถึง และเลือกใช้ข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้	5	4	3	2	1
10) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ วิพากษ์เกี่ยวกับสื่อ	5	4	3	2	1
11) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถประเมินค่าสื่อและตัดสินใจนำสื่อไปใช้ได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
12) การฝึกอบรมส่งเสริมให้ท่านสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปต่อยอดและสร้างสรรค์ชิ้นงานได้	5	4	3	2	1
13) โดยภาพรวมท่านคิดว่า การฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อมีความเหมาะสม	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom)

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านตัวอักษร</b>					
1) ขนาดของตัวอักษรมีความเหมาะสมต่อการอ่าน	5	4	3	2	1
2) สีของตัวอักษรมีความเหมาะสมต่อการอ่าน	5	4	3	2	1
<b>2. ด้านรูปภาพ</b>					
1) ภาพที่ใช้สื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	5	4	3	2	1
2) ขนาดของภาพที่แสดงบนหน้าจอมีความเหมาะสม	5	4	3	2	1
<b>3. ด้านวีดิทัศน์</b>					
1) วีดิทัศน์เหมาะสมสื่อความหมายตรงกับเนื้อหา	5	4	3	2	1
2) คุณภาพของภาพและเสียงมีความชัดเจน	5	4	3	2	1
<b>4. ด้านการใช้งาน</b>					
1) สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก ไม่ซับซ้อน	5	4	3	2	1
2) โดยรวมท่านมีความพึงพอใจในการใช้งานเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom) ระดับใด	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะ.....

.....



## 1. หน้าแรกของเครื่องมือการฝึกอบรมบนคลาวด์ (Google Classroom)

The screenshot shows the Google Classroom interface. At the top, there is a navigation bar with a menu icon, the course name 'การเรียนรู้เท่าทันสื่อ' (Media Literacy), and the instructor's name 'เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์'. Below the navigation bar is a header section with a globe and the text 'การเรียนรู้เท่าทันสื่อ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์' and 'การเรียนรู้เท่าทันสื่อ Media Literacy'. The main content area is divided into two columns. The left column contains a 'เรื่อง' (Topic) section with the text 'สิ่งนี้ ไม่มีงานที่ค่อนข้างละเอียด' and 'ดูทั้งหมด', and a 'หัวข้อ' (Section) section with 'กรณีศึกษาครั้งที่ 1' and 'กรณีศึกษาครั้งที่ 2'. The right column shows the course details, including the course name 'Media Literacy', the start date '14 พ.ค. (แก้ไข 14 พ.ค.)', and a description: 'แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม' and 'ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านทำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ตามดังที่ได้แนบไปไว้'. Below the description are two numbered items: '1. แบบสอบถามนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่าทันสื่อสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรในแสงทาก้าไร' and '2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ชื่อมหรือไปของก่อนแบบสอบถาม'.

## 2. ตัวอย่างการสร้างคำสั่งงาน หรือการใส่เนื้อหาความรู้เพิ่มเติม

The screenshot shows a Google Classroom assignment post. At the top, there is a header with the course name 'Media Literacy' and the date '27 เม.ย.'. Below the header is a section titled 'เนื้อหาการเรียนรู้เท่าทันสื่อ'. The main content of the post is a list of resources for learning media literacy, including a video, a PDF, and several articles. The resources are:

- ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านศึกษาเนื้อหาของการรู้เท่าทันสื่อจาก บทความ เว็บไซต์ และ VDO ที่ผู้สอนได้ให้ไว้หลังการทำแบบวัดการเรียนรู้เท่าทันสื่อแล้ว (เพิ่มเติม บทความ เว็บไซต์ และ VDO)
  - รู้เท่าทันสื่อ : ยุคนี้ ต้องคิดให้ดีก่อน "แชร์" อะไร <https://www.beartai.com/news/sci-news/143365>
  - ชาว ตัวเตอร้ หมอ-พยาบาล รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์ [https://www.nationalhealth.or.th/sites/default/files/upload\\_files/51-180222000558.pdf](https://www.nationalhealth.or.th/sites/default/files/upload_files/51-180222000558.pdf)
  - เทรนด์ปัญหาสังคมยุค 4.0 : จากการเรียนรู้เท่าทันสื่อ สู่การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล <https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/11456>
  - ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านศึกษาเนื้อหาจาก VDO เรื่อง "รู้เท่าทันสื่อ" <https://www.youtube.com/watch?v=mxmN89xkBpE>
  - ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านศึกษาเนื้อหาจาก VDO เรื่อง "รู้ทันสื่อ : เช็กก่อนเชื่อ" <https://www.youtube.com/watch?v=lmuC8Psrevc>
  - วิธีการมาใช้ฟรีๆแบบถูกลิขสิทธิ์ <https://www.mangozero.com/how-to-pictures-copyrighted-search/>
  - การหารูปฟรี ไม่มีลิขสิทธิ์ สอนวิธีใช้รูปอย่างถูกต้อง และการสังเกต Creative Commons <https://www.contentshifu.com/blogging/avoid-copyright-issue-free-images/>

### 3. ตัวอย่างการตอบคำถามกรณีศึกษาของผู้เข้าฝึกอบรม

The screenshot shows a mobile application interface with a dark blue header. At the top, there are two tabs: 'คำตอบของคุณ' (Your Answer) and 'คำตอบของเพื่อนร่วมชั้น' (Classmate's Answer). Below the header, the main content area has a white background. At the top of this area, it says 'จากกรณีตัวอย่างนี้ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง' (From this example case, what are your thoughts?). Below this, there is a section for 'คำตอบของคุณ' (Your Answer) with a green checkmark and the text 'เสร็จสิ้น' (Completed). There are also options for 'เรื่องลิขสิทธิ์กับการแชร์' (Copyright and Sharing), 'ดูคำตอบของเพื่อนร่วมชั้น' (View Classmate's Answer), and 'ตอบ' (Answer). At the bottom, there is a text input field with a placeholder 'เพิ่มความเห็นส่วนตัว...' (Add personal comment...).

### 4. ตัวอย่างการแสดงคำสั่งงานแก่ผู้เข้าฝึกอบรม

The screenshot shows a mobile application interface with a white background. At the top, there is a header with the 'Media Literacy' logo and the text '14 พ.ค. (แก้ไข 14 พ.ค.)'. Below the header, there is a section titled 'แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม' (Survey on Trainee Opinions). The main content area contains the following text: 'ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านทำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษา ตามลิงค์ที่ได้แนบให้ไว้' (Please have all trainees complete a survey on their opinions of the training course based on the case study, using the link provided). Below this, there is a section titled 'คำชี้แจง' (Instructions) with three numbered points: 1. 'แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่านั้นสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร' (The purpose of this survey is to study the opinions of trainees on the training course based on the case study to promote learning for non-profit organization public relations staff only); 2. 'แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมบนคลาวด์ด้วย กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เท่านั้นสำหรับเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในองค์กรไม่แสวงหากำไร ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อเครื่องมือการฝึกอบรม (Google Classroom)'; 3. 'แบบสอบถามนี้จะถูกนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน ของผู้เข้าอบรมที่จะถือเป็นความลับ ไม่มี การเปิดเผยรายชื่อหรือข้อมูลส่วนตัว' (This survey will only be used for research purposes and will have no effect on the work of trainees, which will be kept confidential and no personal information will be disclosed).

## 5. ตัวอย่างการนำเสนอกรณีศึกษาแก่ผู้เข้าฝึกอบรม

The screenshot displays a course interface for 'Media Literacy' (30 weeks). It features a progress bar for 'Module 1' (ครั้งที่ 1) with 32 completed lessons (เสร็จสิ้น) and 8 remaining lessons (ยังไม่เสร็จ). The main heading reads 'ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านอ่านบทความที่ได้เตรียมไว้ บทความได้ทำการแนบไว้ด้านล่าง' (Ask all trainees to read the prepared articles. The articles are attached below). A PDF document titled 'การรู้เท่าทันสื่อ ครั้งที่ 1.pdf' is shown. Below this, there is a section for '3 ความคิดเห็นในชั้นเรียน' (3 comments in the class) from students Pradit Pamorn, ศศิธร รัตนประวีตร, and INTHIRA KIK.

Media Literacy  
30 เม.ย.

ครั้งที่ 1

32  
เสร็จสิ้น

8  
ยังไม่เสร็จ

ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านอ่านบทความที่ได้เตรียมไว้  
บทความได้ทำการแนบไว้ด้านล่าง

การรู้เท่าทันสื่อ ครั้งที่ 1.pdf  
PDF

3 ความคิดเห็นในชั้นเรียน

Pradit Pamorn 30 เม.ย.  
O. K.

ศศิธร รัตนประวีตร 30 เม.ย.  
ค่ะ

INTHIRA KIK 2 พ.ค.  
มันเป็นเรื่องละเอียดอ่อนค่ะ บางคนชอบก็อยากเผยแพร่ อยากบอกต่อ แต่ทางที่ดีควรแชร์หรือเผยแพร่จากต้นฉบับและให้เครดิตเจ้าของด้วยค่ะ





# ตัวอย่างผลงานการสร้างสรรค์ของผู้เข้าฝึกอบรมคนที่1 ครั้งที่ 1

## การรู้เท่าทันสื่อ

**ทำไมเราจึงต้องรู้เท่าทันสื่อ**

ในขณะที่เราต้องใช้ชีวิตประจำวันอยู่ในสังคมที่โลกออนไลน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันมากขึ้นเรื่อยๆ ตลอดจนความเชื่อที่นิยมได้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยโซเชียลมีเดียได้เผยแพร่อะไรก็ได้ มีความง่ายและรวดเร็วที่เราจะค้นหา "คลิกและป้อนดู" ในการติดต่อรับข่าวสาร โดยรวดเร็วและใช้ข้อมูลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์

คนที่รู้เท่าทันสื่อ จะมีหลายลักษณะขึ้นใน การรับ วิเคราะห์ และการใช้ชีวิตประจำวัน เพราะรู้ว่าจะจัดการกับสื่อและข่าวสารที่เจอโดยเลือกข่าวสารด้วยมุมมองของตนเอง (สามารถคัดกรองกับด้านลบของสื่อ และปราศจากข่าวจากสื่อมาใช้)

ดังนั้น การรู้เท่าทันสื่อจะเป็นการเพิ่มพลังและอำนาจให้แก่ตัวคน ใน การควบคุมความเชื่อและพฤติกรรมส่วนตัวของเราได้ เช่น ไม่เชื่อความโฆษณาว่าสุขภาพหรือความงามอยู่ที่ผิวขาวหรือผิวนวล จึงไม่จำเป็นต้องซื้อผลิตภัณฑ์ช่วยดูแลผิวแบบทุกคุณภาพและประโยชน์ต่างๆ ของสินค้าเป็นต้น

การรู้เท่าทันสื่อ ยังนำไปสู่การตระหนักในสิทธิการสื่อสารของประชาชนและทำให้เราสามารถสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับโครงสร้างประชาธิปไตยของสังคมมากขึ้น

**รู้เท่าทันสื่อ** คือ ทักษะ หรือความสามารถในการ "ใช้สื่ออย่างรู้ตัว" และ "ใช้สื่ออย่างเห็นตัว"

คำว่า "การใช้สื่ออย่างรู้ตัว" สามารถอธิบายหรือขยายความได้ว่า

- สามารถคิด วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาของสื่อ
- สามารถโต้ตอบกับมันได้อย่างมีสติและรู้ตัว
- สามารถคัดค้านว่าสื่อถูกสร้างขึ้นได้อย่างไร เช่น ใครเป็นเจ้าของสื่อ ใครผลิต และผลิตภายใต้ข้อจำกัดใด ควรเชื่อหรือไม่ หรือมีค่าเป็นความเชื่ออะไรที่แฝงมาอยู่กับสื่อ นั้น หากที่ผลิตสื่อหรือสื่อใดจากตัว
- คำว่า "การใช้สื่ออย่างเห็นตัว" สามารถอธิบายหรือขยายความได้ว่า
- บทบาทที่เราจะเป็นฝ่ายรับสื่ออย่างตัวเรา ก็จะค่อยเปลี่ยนมาเป็นฝ่ายรุกไปเอง โดยการแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม เช่น ถึงข้อมูลข่าวสาร เช่น ถึงสื่อที่กล่าวหาและข้อมูลภาพ สามารถใช้สื่อให้เกิดประโยชน์
- มีส่วนร่วมที่พัฒนาสื่อต่างๆ ให้ดีขึ้น เช่น พังเสียงหรือร้องเรียนเมื่อพบสื่อที่ไม่เหมาะสม หรือร้องเรียนในขณะเป็นผู้นำโลกสื่อ ฯลฯ

**ประโยชน์ของการรู้เท่าทันสื่อ มีอะไรบ้าง**

คนรู้เท่าทันสื่อเป็นอย่างดี จะควบคุมการใช้สื่อได้มากกว่า เพราะรู้ว่าจะจัดการกับสารต่างๆ ที่ประสงค์เข้ามาด้วยมุมมองในตัว ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความรู้เกี่ยวกับสื่ออย่างจำกัดก็ไม่สามารถรับมือกับสื่ออย่างเหล่านั้น

ผู้บริโภคสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สามารถจัดการระดับการเลือกรู้เท่าทันสื่อออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ตระหนักในความสำคัญของการเลือกและจัดสรรเวลาตนเองในการใช้สื่อ
2. ตีเอนรู้ทักษะการดูแบบวิพากษ์ สามารถวิเคราะห์และตั้งคำถามว่าสื่อถูกสร้างขึ้นได้อย่างไร และควรเชื่อหรือไม่
3. สามารถวิเคราะห์สื่อในเชิงสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม จนนำไปสู่การสร้างเวทีทางสังคม

ที่มา : <https://japond11.wordpress.com/รู้เท่าทันสื่อ/>

## ตัวอย่างผลงานการสร้างสรรค์ของผู้เข้าฝึกอบรมคนที่ 1 ครั้งที่ 2

# การป้องกัน โรคพิษสุนัขบ้า

การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าที่สำคัญที่สุดคือ การเสริมภูมิคุ้มกันในสุนัขซึ่งเป็นสัตว์นำโรคหลัก คือการฉีดวัคซีนป้องกันโรคในสุนัข และระมัดระวังให้สุนัขหรือแมวกัด เพราะการติดเชื้อส่วนใหญ่จะมาจากน้ำลายของสัตว์ที่เป็นโรคอยู่แล้ว รวมทั้งการควบคุมจำนวนสุนัข ซึ่งการป้องกันโรคสามารถทำได้ดังนี้





**โรคพิษสุนัขบ้า** เป็นโรคติดต่ออันตราย เกิดจากเชื้อ **ไวรัสเรบีส (Rabies Virus)** คนสามารถติดต่อโรคได้ โดยถูกสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมที่มีเชื้อ เช่น สุนัข แมว หมู เป็นต้น กัด หรือข่วน ซึ่งเชื้อจะออกมากับ **น้ำลายของสัตว์ป่วยที่เป็นโรคนี้นี้เป็นระยะ ๆ**

1. คนเลี้ยงสุนัขควรนำสุนัขทุกตัวไปรับการ**ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า** เป็นวิธีการป้องกันโรคที่ดีที่สุด ถ้าสุนัขในพื้นที่ได้รับการฉีดวัคซีน อย่างน้อยร้อยละ 82 จึงจะป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าในพื้นที่ได้
2. **ให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป** โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง อย่างน้อยให้เด็กเล็กอยู่กับสุนัขตามลำพัง และสอนให้เด็กรู้จักระมัดระวังเมื่ออยู่ใกล้สุนัข อย่างนิ่งๆ อย่างแกล้ง อย่างทำให้สุนัขตกใจ สำหรับผู้เลี้ยงสุนัขต้องมีความรับผิดชอบ ไม่ให้สุนัขไปกัดคน และไม่ก่อความเดือดร้อนหรืออันตรายแก่ผู้อื่น
3. **ควบคุมจำนวนสุนัข**ไม่ให้เพิ่มขึ้น ผู้เลี้ยงสุนัขควรนำสุนัขไปรับการคุมกำเนิดหรือนำไปทำหมัน และไม่นำสุนัขที่ไม่ต้องการไปปล่อย
4. ผู้ที่ถูกสัตว์ที่เลี้ยงต่อโรคพิษสุนัขบ้ากัดหรือข่วน ต้อง**รีบเข้าพบแพทย์ ภายใน 10 วัน ของบาดแผล โดยฉีดวัคซีน** สุนัขที่กัดคนหรือสัตว์อื่นแล้วตายลงภายใน 10 วัน ต้องส่งหัวไปตรวจที่ห้องปฏิบัติการหรือติดต่อสัตวแพทย์ในพื้นที่

ที่มาของข้อมูล : <http://www.thaihealth.or.th/Content>

Url : <http://www.dailylifeupdate.com/mo/como-deber-velocidad-ante-el-ataque-de-un-perro-agresivo/>

ตัวอย่างผลงานการสร้างสรรค์ของผู้เข้าฝึกอบรมคน 2 ครั้งที่ 1

# คนรุ่นใหม่ รู้เท่าทันสื่อ



**มรรฐ์เท่าทันสื่อ**  
เราสามารถวิเคราะห์สื่อออนไลน์ในปัจจุบันบางชิ้นนั้นอาจจะมีทั้งข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกันไปบางชิ้นนั้นอาจจะมีเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนก็ได้

**อุปกรณ์ ICT ที่น่ารู้**  
ICT หรือ Information and Communication Technology หรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารข้อมูลและถ่ายทอดสื่อหลายชนิดตั้งแต่การรับภาพนำมามีหลายหลายหรือประมวลผล

**รู้ทัน พรบ.คอมพิวเตอร์**  
กฎหมาย ICT ขึ้นกับชนิดสื่อเพื่อควบคุมป้องกันการเกิดอาชญากรรมคอมพิวเตอร์

**รู้ทันภัยจากมือถือ**  
- เล่นโทรศัพท์ขณะกำลังขับรถโดยสาร  
- คุยโทรศัพท์ต่อเนื่องเป็นเวลานาน  
- เล่นโทรศัพท์ขณะขึ้นบนเครื่องบิน

**คุณติดเกมส์แล้วหรือยัง**  
ผลเสียต่อผู้ติดเกมส์  
- จะมีปัญหาทางด้านสุขภาพ  
- มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าวมากขึ้น  
- ทำให้ขาดเพื่อนและคนรอบข้าง

**รู้จักด้านบวกด้านลบของเกมส์**  
ข้อดี  
- ทำให้เราสามารถฝึกสมอง และผ่อนคลาย  
- ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์  
ข้อเสีย  
- ทำให้เราเสียการเรียน  
- ทำให้เราขาดเพื่อนและคนรอบข้าง

**ร่วมด้วยช่วยกันรู้ทันสื่อ ICT**  
- ไม่หลงเชื่อเข้าเว็บที่มีผิดกฎหมาย  
- ไม่หลงเชื่อโฆษณาชวนเชื่อ  
- อย่าไปหลงเชื่ออินฟลู

**การใช้ ICT อย่างสร้างสรรค์**  
- สอนวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ให้ผู้อื่น  
- สร้างสื่อการเรียนรู้อื่นๆ  
- รวบรวมข้อมูลความรู้และเนื้อหาที่เป็นประโยชน์



อ้างอิงที่มาและรูปภาพจาก  
<http://www.webwatcher.com>  
<http://loadebookstogo.blogspot.com>



ตัวอย่างผลงานการสร้างสรรค์ของผู้เข้าฝึกอบรมคนที่ 2 ครั้งที่ 2



โรคพิษสุนัขบ้ามีต้นตูดังนี้คือ

การฉีดวัคซีนพิษสุนัขบ้าสามารถฉีดได้ทั้งแบบเข้ากล้ามเนื้อและฉีดเข้าผิวหนัง

โดยปกติเป็นการฉีดเข็มที่ 0 (วันที่ฉีดวัคซีน), วันที่ 7 (เข็มที่ 2) และวันที่ 21 หรือ 28 (เข็มที่ 3)

ขณะฉีดถูกสุนัขกัด ก็ควรฉีกร่วมอีก 1-2 เข็มเช่นกัน

ในคนบางกลุ่มจะตุ่มเสี่ยงติดเชื้อพิษสุนัขบ้าได้ง่ายกว่าคนอื่น ดังนั้นถ้าฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแบบก่อนสัมผัสสโรควิ ก็ช่วยให้อุ่นใจกว่า อย่างเช่น

- เด็กหรือคนที่ต้องสัมผัสของถูกด้วยนมภายในบ้าน เช่น สุนัข แมว กระรอก
- คนที่อาศัยหรือต้องเดินทางบริเวณที่มีสุนัขจรจัด หรือไม่มีเจ้าของอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก
- คนที่อาศัยอยู่ในเขตที่มีการระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า
- บุคลากรทางการแพทย์ สัตวแพทย์
- งานครกที่เลี้ยงลูกกตัญญูกับสัตว์
- คนที่ทำงานกับสัตว์ เช่น ครูฝึกสอนสัตว์ รีดนม ผู้ดูแลสัตว์ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ ผู้ที่ทำงานอยู่ใกล้รังสัตว์ป่า
- บุรุษไปรษณีย์ พนักงานส่งของ
- นักท่องเที่ยวชาวเรือคนที่เดินทางไปยังประเทศที่มีการระบาดของโรค

ที่มา : <https://health.kapook.com/view189649.html>

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายณภินธ์ แยมประยูรสวัสดิ์เกิดเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2528 ณ จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์ (การโฆษณา) จากสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เมื่อปีการศึกษา 2551 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2557 ปัจจุบันปฏิบัติงานใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา 5 สำนักสารนิเทศและสื่อสารองค์กร สภาอากาศไทย

