**1. การวิเคราะห์ข้อมูล**

-บางครั้งเรามักให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลให้ว่า จริง VS ไม่จริง

-ใช้เทคโนโลยีในการให้รหัส (coding) และถอดรหัสข้อมูล (การใช้โปรแกรม ATLAS.ti)

-มองผ่าน “แว่น” ที่แตกต่างกัน

-ตีความ

-สิ่งหนึ่งที่น่าสนใจคือ สิ่งที่เขาบอกเล่า / ถ่ายทอดให้เราฟัง **มีความหมายอย่างไร**

•เหตุใดเขาจึงเลือกที่จะบอกเล่าข้อมูล/เรื่องราวให้เราฟัง

•เหตุใดเขาจึงไม่เลือกที่จะเล่าหรือ ปกปิดเรื่องราวบางอย่าง

•เชื่อมบริบทความสัมพันธ์ระหว่างผู้เล่ากับสภาวะแวดล้อม

-พึงระวังการตีความแบบคนใน vs คนนอก การมองแบบแยกขั้ว

-สามารถทำการวิจัยไปพร้อมกันได้ในสนาม

-เริ่มจากพินิจพิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างละเอียด จนมองเห็นมโนทัศน์หรือแนวคิดที่มีความหมายจากข้อมูล และ**เห็นความเชื่อมโยงของมโนทัศน์**เหล่านั้น = ใช้ทฤษฎีในการวิเคราะห์

-นำข้อมูลมาสรุปเป็นคำอธิบาย แนวคิด หรือทฤษฎีเบื้องต้นได้

**2. แนวปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์โดยอาศัยการตีความ

-ลดทอนขนาดของข้อมูล

-จัดระเบียบข้อมูล/ทำให้เป็นระบบ ผู้วิจัย คือ เครื่องมือสำคัญ

-การแสดงข้อมูล/หลักฐาน

-ตรวจสอบข้อมูล/ทฤษฎี

-สรุป/ตีความ

**สรุปได้ว่า**

1. ทบทวนเพื่อกำหนดประเด็น

2. จัดข้อมูลตามประเด็น

3. กรองหาประเด็นสำคัญและหาความเชื่อมโยงของประเด็น

4. มองหาคำอธิบายที่น่าจะเป็น

5. เปรียบเทียบข้อมูล: ล้มล้าง/ สนับสนุน (ควรมีการวิพากษ์แนวคิด)

6. จัดกลุ่มใหม่

7. หากฎเกณฑ์หรือปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของการอธิบายรวมเพื่อสร้างข้อสรุปเล็กๆ

8. กรองหาตัวแปรสำคัญ

9. สร้างผังความเชื่อมโยง (บางกรณีอาจไม่จำเป็น)

10. หาบทสรุปรวม: หาข้อโต้แย้ง (argument) ที่สร้างสรรค์ และสร้างผลกระทบ

**3. องค์ประกอบสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**

**3.1 จัดระเบียบข้อมูล**

-ถอดเทป

-ให้รหัสข้อมูล

**3.2 แสดงข้อมูล**

-จัดกลุ่มข้อมูลที่ให้รหัส

-ทำตรารางเปรียบเทียบข้อมูล/ความหมายจากแต่ละกลุ่ม

-มองหา concepts ที่จะตอบโจทย์วิจัย

-เชื่อม concepts ที่สัมพันธ์กันให้มีความหมาย

-บรรยายผลที่ได้อย่างละเอียด

**3.3 สรุป/ตีความ**

-แบบแผน (Patterns)

-ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ (Relationship)

-ความเหมือน / ความต่าง (Similarities & Differences)

-แบบจาลองมโนทัศน์ (Conceptual Model)

**4.** **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการเปรียบเทียบข้อมูล (Constant Comparative Analysis—CCA)** คือ การนำข้อมูลที่ได้ไปเทียบเคียงหรือเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น เพื่อให้สามารถสรุป แนวคิด (concept) ของชุดข้อมูลที่ได้ ดังนี้



**5. การนำเสนอข้อมูล**

1. Exploratory : เป็นการนำเสนอสิ่งที่พบเห็นจากการสำรวจตรวจค้น เป็นการนำเสนอภาพเบื้องต้นจากการสำรวจ อาจจะไม่ครบถ้วนละเอียดลออทุกแง่มุมแต่ช่วยให้เห็นภาพหรือเข้าใจเรื่องราวที่มีคนศึกษาวิจัยไม่มากนัก

2. Descriptive : เป็นการนำเสนอแบบพรรณนาหรือสาธยายสิ่งที่ไปศึกษาวิจัยมาโดยให้รายละเอียดที่ลึกและกว้าง

3. Explanatory : นำเสนอคำอธิบายให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ ในปรากฏการณ์ที่ไปศึกษา แสดงให้ภาพความสัมพันธ์ของข้อมูล

**6. ตัวอย่างการเขียนรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

**วัฒนธรรมในการทำงาน**

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนสายใยที่เชื่อมโยง ยึดเหนี่ยว และผลักดันให้ทุกคนในองค์กรแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งสภาพการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านนี้มีดังต่อไปนี้

**1) ระดับโรงเรียน**

วัฒนธรรมในการทำงานในระดับโรงเรียนคือ การที่โรงเรียนเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของครู

และให้โอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกัน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ที่ผ่านมาโรงเรียนให้โอกาสการทำงานกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม

*“ทุกคนได้รับการยอมรับในความสามารถ ถึงได้รับมอบหมายงานให้ทำ”*

(ครูสุขศึกษา : กลุ่มสนทนา 2)

แต่ในบางครั้งการตัดสินใจในการทำงานไม่ได้มาจากครูที่รับผิดชอบงานนั้นทั้งหมด แต่มาจากมาจากผู้บริหาร ซึ่งบางครั้งทำให้ครูรู้สึกยังไม่มั่นใจในการทำงาน หรือกังวลว่าหากตัดสินใจเองทั้งหมดเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ทุกฝ่ายจะยอมรับผลร่วมกันหรือไม่ ซึ่งทำให้ครูเริ่มที่จะมีลักษณะการทางานที่ *“รอฟังคำสั่ง”* มากขึ้น

*“ก็มีบางครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้แล้วไม่มอบอำนาจให้เลย จะตัดสินใจแทนเราหมด ครูก็เลยรู้สึกว่าต้องรอคำสั่งก่อน กลัวพลาด หรือไม่ถูกใจ”* (ครูพลศึกษา : กลุ่มสนทนา 2)

แต่ในมุมองของผู้บริหารก็มองว่า เรื่องที่มีความสำคัญหรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อคนจำนวนมาก ผู้บริหารก็ไม่อาจวางใจที่จะให้ครูที่รับผิดชอบการตัดสินใจทั้งหมดได้ เพราะอาจผิดพลาดหรือเกิดผลกระทบที่เกินความรับผิดชอบของครูได้ ดังนั้นบางเรื่องครูก็ต้องปฏิบัติตามที่ผู้บริหารตัดสินใจ

*“ให้ตัดสินใจเองทุกเรื่องไม่ได้หรอก เกิดผิดพลาดมาเขาก็รับผิดชอบไม่ไหว เพราะบางคนก็มีเด็กร้องเรียนมาว่าครูคนนี้ไม่สอน หรือสอนไม่รู้เรื่อง”*

(ผู้อานวยการ : สัมภาษณ์)

ซึ่งจะเห็นว่าในระดับโรงเรียนนี้ ยังมีช่องว่างของความไว้วางใจหรือความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเทรซี่ (Tracy. 1990 : 24) ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ โดยได้เสนอไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรม 3 ประการให้เกิดขึ้นคือ ความไว้วางใจในการทำงาน การยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างช่องทางให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสพูดคุยสื่อสารเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างเปิดใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเจตคติต่อกัน และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในที่สุด

**2) ระดับทีมงาน**

เทรซี่ (Tracy. 1990 : 24) เสนอว่า วัฒนธรรมการทางานที่ดีควรเกิดขึ้นทั้งในองค์กรและทีมงาน ซึ่งในระดับทีมงานวัฒนธรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นก็คือ การที่ทุกคนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเคารพต่อการตัดสินใจของทีม และร่วมมือกันปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ซึ่งจากการสนทนากลุ่มครู พบว่า ในทีมงานที่เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ มีการเคารพต่อการตัดสินใจซึ่งกันและกัน และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน

*“ถ้าเป็นครูปฏิบัติงานด้วยกัน ว่าไงว่าตามกัน ไม่ทิ้งกัน ช่วยกัน แต่เป็นระดับบริหารขึ้นไปไม่แน่ใจ”*

(ครูวิทยาศาสตร์ : กลุ่มสนทนา 1)

ทั้งนี้เพราะครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนเป็นวัยหนุ่มสาวและยังไม่มีภาระด้านครอบครัว การทุ่มเทให้กับการทางานจึงมีอยู่สูง

*“วัยเราใกล้เคียงกัน และทุกคนไม่ต้องมีภาระไปรับลูกตอนเย็น”*

(ครูคณิตศาสตร์ : กลุ่มสนทนา 2)

วัฒนธรรมการทำงานในระดับทีมงานนี้ ถือเป็นจุดแข็งของโรงเรียน เพราะภายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จะเห็นว่ามีสปิริตการทางานเป็นทีมอยู่สูงมาก ซึ่งหากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครู เริ่มต้นเสริมสร้างจากจุดแข็งนี้ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้

**3) ระดับบุคคล**

วัฒนธรรมการทำงานที่จะเกิดขึ้นในระดับองค์กรและทีมงานนั้นต้องมาจากระดับบุคคล กล่าวคือ การให้ความไว้วางใจ ยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน และให้ความเคารพต่อการตัดสินใจตามแนวคิดของ เทรซี่ (Tracy. 1990 : 24) นั้น ต้องมาจากการให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกันเป็นวัฒนธรรมการทำงานในระดับบุคคล ซึ่งจากการสังเกตและการสนทนากลุ่มครู พบว่า ในกลุ่มครูจะมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นกันเอง มีการทำงานที่สนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด ซึ่งเป็นเป็นตามวัยที่ครูส่วนใหญ่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว อย่างไรก็ตาม ในบรรยากาศดังกล่าวก็พบว่าการการให้เกียรติกันมีอยู่สูง ซึ่งเป็นไปในลักษณะการนับถือตามลำดับอาวุโส

*“ส่วนใหญ่น้องๆ ก็จะฟังพี่ๆ แต่ทุกคนก็เสมอภาคกัน”* (ครูศิลปะ : กลุ่มสนทนา 2)

*“ถ้าในโรงเรียนเราจะได้รับเกียรติจากครูทุกคน”* (ครูภาษาไทย : กลุ่มสนทนา 3)

นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าตนเองได้รับเกียรติจากภายนอกสูง โดยเฉพาะจากผู้ปกครองของนักเรียน ส่วนการให้ความไว้วางใจระหว่างกันของครูก็มีอยู่สูง ขณะที่ระหว่างครูกับฝ่ายบริหารอาจจะมีช่องว่างอยู่บ้าง ทำให้บางครั้งครูขาดความมั่นใจในการทางาน

*“ถ้าจากกลุ่มผู้บริหารเราไม่ค่อยมั่นใจว่าให้การยอมรับเรามั้ย แต่ถ้าจากผู้ปกครอง เราได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองสูงมาก”* (ครูคณิตศาสตร์ : กลุ่มสนทนา 1)

ดังนั้นวัฒนธรรมการทำงานในลักษณะการให้เกียรติและยอมรับกันและกันของครูจึงมีอยู่สูง รวมไปถึงการรู้สึกว่าตนเองได้รับเกียรติจากสังคมภายนอกก็มีอยู่สูงเช่นกัน ซึ่งสิ่งนี้จะนำไปสู่การที่ครูมีพลังอำนาจในการทำงานมากยิ่งขึ้น