การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

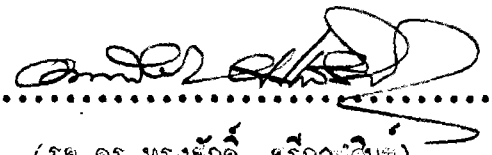
วิริยา วรวิทย์สัตญาณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2531
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177270

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา



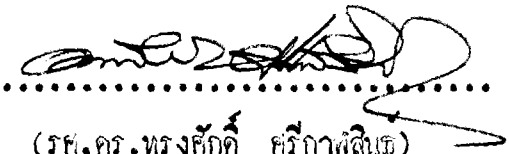
..... ประธาน

(รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.พิศร ทองชั้น)

คณะกรรมการสอบ



..... ประธาน

(รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์)

..... กรรมการ

(ผศ.ดร.พิศร ทองชั้น)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ .....10.....เดือน...มีนาคม....พ.ศ.2532..

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและการแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทร ทองชั้น ซึ่งเป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัย รวมทั้งอาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ ซึ่งกรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบ และให้คำปรึกษาแนะนำพร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชนู กุลชล และวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบทดสอบเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณอาจารย์อุดมศิลป์ สำราญอาษม์ อาจารย์สุมิตรา พงษ์พานิช และเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเข้าร่วมสังเกตการณ์การฝึกอบรมและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ดร.สุเมธ แย้มนุ่น ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

ผู้วิจัยขอกราบน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงยิ่งของบิดามารดาและครูอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งได้เมตตาให้การสนับสนุนการศึกษาและประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณพี่ ๆ โดยเฉพาะ คุณไพโรจน์ เองสมบูรณ์ และเพื่อน ๆ โดยเฉพาะ คุณกรแก้ว อัจนวัจน์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้การทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณ คุณสุภาพ ปัญจางค์เจริญ และคุณมาโนช สุขเมือง ที่กรุณาพิมพ์ต้นฉบับจนแล้วเสร็จด้วยความเรียบร้อย

วิริยา วรวิทย์สัตถาณ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	ข้อจำกัดของการวิจัย	10
	สมมติฐานการวิจัย	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
	หลักการประเมินโครงการฝึกอบรม	12
	ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม	12
	วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม	14
	กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม	16
	รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม	17
	เกณฑ์และแนวทางกำหนดเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม	21
	ความหมายของเกณฑ์	21
	โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	21
	คุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี	25
	ลักษณะที่ดีของการประเมินโครงการฝึกอบรม	25
	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม ...	27
	ปัญหาอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรม	28

บทที่		หน้า
	หลักสูตรการฝึกอบรม	29
	ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม	29
	องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม	30
	เนื้อหาและรายวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม	31
	การสังเกต	33
	ความหมายของการสังเกต	33
	หลักการของการสังเกต	34
	ประเภทการสังเกต	34
	เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกต	36
	แบบการวัดปุยนอง	37
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3	วิธีดำเนินการวิจัย	47
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
	ประชากร	47
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
	การวางระบบการประเมินโครงการฝึกอบรม	48
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	50
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	57
	วิธีจัดกระทำกับข้อมูล	59
	การนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
	รูปแบบที่ใช้ในการประเมิน	120
	ความมุ่งหมายของการศึกษา	120
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	121
	การวิเคราะห์ข้อมูล	122
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122
	อภิปรายผล	127
	ข้อเสนอแนะ	132
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	133
บรรณานุกรม		134
ภาคผนวก		142

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม	71
2	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	75
3	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	77
4	จำนวนวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกตามตำแหน่งและคุณวุฒิ	80
5	ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับหลักสูตรการฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อวิชา	81
6	หัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกตามจำนวนชั่วโมง	83
7	งบประมาณที่ขอตั้งและค่าใช้จ่ายจริงในการดำเนินโครงการฝึกอบรม	86
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการ	87
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมจำแนกเป็นรายข้อ	88

ตาราง หน้า

10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของอาคารสถานที่จำแนกเป็นรายข้อ 91

11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของเวลาจำแนกเป็นรายข้อ 92

12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์จำแนกเป็นรายข้อ .. 95

13 กำหนดการของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) 97

14 ค่าคุณภาพการสอนของวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ซึ่งแสดงระดับคุณภาพการสอนจำแนกเป็นรายบุคคลตามหัวข้อวิชา 102

15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกเป็นรายบุคคลตามหัวข้อวิชา 105

16 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรมกับเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจำแนกตามคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม ตามรายหัวข้อวิชา 108

17 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) 110

ตาราง หน้า

18 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกตามรายหัวข้อวิชาของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 111

19 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรวุฒิทางการศึกษา 113

20 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรระดับการศึกษา 114

21 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรประสบการณ์การสอน 115

22 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม 116

23 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) 118

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 สรุปความสัมพันธ์ของประเภทการประเมินและประเภทการตัดสินใจ
ตามแบบจำลองซิป 20
2 แผนภูมิการวางระบบการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่
ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) 49

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คุณภาพการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตร ตำราและวัสดุอุปกรณ์ กิจกรรมการเรียนการสอน งบประมาณและอาคารสถานที่ ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง (กุลวดี เรืองเดช. 2518 : 3) แต่ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งของคุณภาพการศึกษา คือ ผู้สอนหรืออาจารย์ เนื่องจากเป็นผู้ทำงานเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียนโดยตรง เป็นผู้มีบทบาทสำคัญช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (พยุงศักดิ์ สนเทศ. 2531 : 19) และการสอนเป็นภารกิจหลักที่ผู้สอนให้ความสำคัญและปฏิบัติมากที่สุด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2524 : 20) ดังนั้นถ้าผู้สอนหรืออาจารย์ขาดความรู้ความสามารถย่อมทำให้การศึกษาด้อยคุณภาพ (พยุงศักดิ์ สนเทศ. 2531 : 19)

อาจารย์ระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ทรงภูมิวิทยาที่มาร่วมทำงานในองค์การทางวิชาการ (academic organization) (นันทนา กปิลกาญจน์. 2521 : บทนำ) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง แต่การมีคุณวุฒิสูงเพียงอย่างเดียว ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการสอนอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากอาจารย์จำนวนมากที่มีคุณวุฒิสูง เป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างดี แต่ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ด้วยเทคนิคหรือวิธีการสอนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนลดลง (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2525 : 48) ฉะนั้นการเรียนการสอนจึงขาดประสิทธิภาพและเป็นปัญหาสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (ชบ กุลชล. 2527 : 13)

ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) รัฐได้กำหนดนโยบายให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเปิดสอนสาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัญชีและเศรษฐศาสตร์เท่านั้น มิให้เปิดสอนด้านการฝึกหัดครูและศึกษาศาสตร์ เนื่องจากรัฐจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาในสาขาวิชานี้แต่เพียงฝ่ายเดียว (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2525 : 4) นโยบายดังกล่าวส่งผลให้อาจารย์

ส่วนใหญ่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นผู้มีความรู้ดีในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และบริหารธุรกิจ แต่ความรู้ด้านการศึกษามีจำกัด ไม่สามารถสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ (ชู กุลชล. 2527 : 13) ในการสัมมนาคณาจารย์ทางบริหารธุรกิจระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ ครั้งที่ 1 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 26 - 28 มีนาคม 2525 กล่าวถึงรายงานเรื่องการสำรวจและข้อสังเกตเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการสอน กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนทางบริหารธุรกิจในประเทศไทยว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนมีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการสอนและคุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอนในสาขาบริหารธุรกิจ กล่าวคือ อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สามารถสอนให้ผู้เรียนเข้าใจได้กระจ่างชัดเจน การสอนใช้วิธีบรรยายเป็นส่วนมาก ไม่มีวิธีสอนที่น่าสนใจ บางครั้งเป็นการอ่านตำราให้ฟัง ไม่ชี้ให้เห็นความสำคัญของเรื่องที่สอน เน้นให้ท่องจำ ขาดความเอาใจใส่และความเป็นกันเองต่อผู้เรียน ตลอดจนไม่มีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำ (เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ์ และสุปราณี ศรีนัครามิบุข. 2525 : 12 - 13) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการสอนของอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจวิธีการเรียนการสอนอย่างจำกัด และส่วนใหญ่จะสอนตามประสบการณ์ที่เคยถูกสอนมา อาจารย์ใหม่จึงควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2526 : 1)

ทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งมีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ด้วยการร่วมมือกับสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ จัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2526 โครงการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ป. : 3) ซึ่งได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) (ปัจจัย บุนนาค. 2529 : 1) และต่อเนื่องมาจนถึงระยะที่ 6 วัตถุประสงค์ของโครงการมุ่งให้อาจารย์ใหม่ทราบถึงปรัชญาการอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีสอนระดับอุดมศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และให้ตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณในวิชาชีพ บุคลิกภาพ

และมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ . 2530 : 1 - 2) การจัดฝึกอบรมดำเนินการเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 จนถึง พ.ศ. 2530 มีจำนวน 5 รุ่น ทั้งนี้ทบวงมหาวิทยาลัยและสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยมอบหมายให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพเป็นผู้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมดังกล่าว (อุดมศิลป์ สำราญอาคม. 2530 : สัมภาษณ์) การจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่จึงสนองต่อปัญหาดังกล่าวข้างต้น และสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) และระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ซึ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการจัดฝึกอบรมผู้สอนวิชาต่าง ๆ ให้ทราบเทคนิค วิธีการเผยแพร่เทคโนโลยีทางการสอน การคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้แก่นิสิตนักศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2529 : 7)

โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการไปแล้วจำนวน 5 รุ่น แต่จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ทบวงมหาวิทยาลัย ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโครงการดังกล่าวทราบว่า แม้โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความสำคัญก็ตาม แต่ยังไม่มีการศึกษาและการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ จึงไม่ทราบว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด (พรทิพา เชื้อวัฒนากุล. 2530 : สัมภาษณ์) จากสภาพการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษากรณีเฉพาะโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพรุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการและรูปแบบการจัดฝึกอบรมเช่นเดียวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2530 : 1 - 4, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2531 : 1 - 4) นอกจากนี้โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพยังไม่มีการประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ การประเมินการฝึกอบรมมีเพียงบางส่วนเท่านั้น (อุดมศิลป์ สำราญอาคม. 2530 : สัมภาษณ์) การประเมินครั้งนี้

ใช้รูปแบบการประเมินผลแบบจำลองซิป (CIPP model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) พร้อมทั้งผู้วิจัยเข้าร่วมสังเกตแบบมีส่วนร่วมในโครงการ เพื่อให้ทราบผลที่แน่ชัดว่า โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด มีสิ่งใดจะต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานของโครงการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพได้ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการและจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากการประเมินผลเป็นงานสำคัญที่ทำให้ทราบถึงการดำเนินงานได้ผลอย่างไรหรือไม่ เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อให้ทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่อง ซึ่งผู้มีส่วนรับผิดชอบโครงการหรือผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการทั้งในปัจจุบันและการปรับปรุงโครงการในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิผลตามจุดมุ่งหมาย (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2524 : 221 - 222) ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่จะประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

<u>ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า</u>

เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ในด้านสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการประเมิน ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับนโยบายทางการศึกษา หลักวิชาชีพครู ความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น คือ ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย

3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดดำเนินโครงการ ได้แก่ วิธีดำเนินการจัดโครงการ คุณภาพการสอนของวิทยากร และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อหาสารสนเทศให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้ทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่องของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่วัตถุประสงค์ของโครงการ การวางแผน การดำเนินงาน ตลอดจนผลของการฝึกอบรม ซึ่งจะชี้บ่งว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด อันจะเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้นำไปพิจารณา เพื่อปรับปรุงแก้ไขในโครงการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) โดยศึกษาเฉพาะกรณีของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ คือ โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

2. ประชากร

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ และปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2531 มีจำนวนทั้งสิ้น 65 คน และวิทยากรจำนวน 11 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ และปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2531 มีจำนวนทั้งสิ้น 44 คน และวิทยากรจำนวน 11 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) คือ อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ และวิทยากรที่เข้าร่วมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

4. ตัวแปร

4.1 ตัวแปรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งเป็น

4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.1.1.1 วุฒิทางการศึกษา แบ่งออกเป็น ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีวุฒิครูและผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่มีวุฒิครู

4.1.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

4.1.1.3 ประสบการณ์การสอน แบ่งออกเป็น ผู้มีประสบการณ์การสอนและผู้ไม่มีประสบการณ์การสอน

4.1.1.4 ประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ผู้เคยผ่านการฝึกอบรมและผู้ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม

4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โครงการ หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ กิจกรรมต่าง ๆ ระยะเวลาดำเนินการจากจุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุดการดำเนินงาน สถานที่ดำเนินงาน บุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจน ในงานวิจัยนี้หมายถึง โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยสร้างเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้แก่บุคคล เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ในงานวิจัยนี้หมายถึง การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

3. การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับตัดสินคุณค่าหรือตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุด ในงานวิจัยนี้หมายถึง กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ แปลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ความเหมาะสมในด้านสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

4. สภาวะแวดล้อม หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานซึ่งจะนำไปสู่หลักการ เหตุผล และความจำเป็นที่จะใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการ ในงานวิจัยนี้หมายถึง หลักการ เหตุผล ความต้องการและความคาดหวังที่ใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

5. ปัจจัยเบื้องต้น หมายถึง ทรัพยากรหรือสิ่งต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน ในงานวิจัยนี้หมายถึง ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ได้แก่ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตรการฝึกอบรม อาคารสถานที่ เวลา วัสดุ อุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย

6. กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน ในงานวิจัยนี้หมายถึง การดำเนินงานโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ได้แก่ วิธีดำเนินการจัดโครงการ คุณภาพการสอนของวิทยากร และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

7. ผลผลิต หมายถึง สิ่งที่ได้จากกระบวนการดำเนินงาน ในงานวิจัยนี้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8. หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประสบการณ์ทั้งมวลที่จัดขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระและวิธีการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถ อันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในงานวิจัยนี้หมายถึง หลักสูตรของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) มีเนื้อหาสาระแบ่งออกเป็น 11 หัวข้อวิชา ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา การเรียนรู้ หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา ศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสอนแบบบรรยาย ศูนย์วิทยบริการ เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

9. วิทยากร หมายถึง ผู้รู้ ในงานวิจัยนี้หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อวิชาที่ใช้อบรมอาจารย์ใหม่ในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

10. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง บุคคลผู้มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของการฝึกอบรม หรือบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เข้าร่วมการฝึกอบรม ในงานวิจัยนี้หมายถึง อาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) และปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2531

11. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง วุฒิทางวิชาชีพครู ในงานวิจัยนี้หมายถึง วุฒิครูของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็นผู้มีวุฒิครู และผู้ไม่มีวุฒิครู

12. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุด ในงานวิจัยนี้หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

13. ประสบการณ์การสอน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานการศึกษาต่าง ๆ ภายหลังสำเร็จการศึกษา ในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสบการณ์การสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ผู้มีประสบการณ์การสอนและผู้ไม่มีประสบการณ์การสอน

14. ประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ในงานวิจัยนี้หมายถึง การเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน หรือหลักสูตรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับหลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) แบ่งออกเป็น ผู้เคยผ่านการฝึกอบรมและผู้ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม

15. การสังเกต หมายถึง วิธีการวัดสิ่งที่ไม่สามารถสื่อความหมายได้ด้วยภาษา โดยการพิจารณาลักษณะสิ่งของหรือปรากฏการณ์ที่อาศัยประสาทสัมผัสของผู้สังเกต แล้วนำมารวบรวมเป็นข้อมูลเพื่อวิเคราะห์วิจัยได้ และการสังเกตแบ่งออกเป็น การสังเกตทางตรง หมายถึง วิธีการสังเกตด้วยตนเอง และการสังเกตทางอ้อม หมายถึง วิธีการใช้เครื่องมือหรือวิธีอื่นสังเกต ในงานวิจัยนี้หมายถึง การที่ผู้สังเกตเข้าไปนั่งอยู่ในห้องฝึกอบรม ขณะที่มีการสอนตามปกติ และผู้สังเกตบันทึกพฤติกรรมการสอนของวิทยากรลงในแบบสังเกตการสอนตามแบบการวัดปุยของ (Puissance Measure) ที่จัดเตรียมไว้

16. เกณฑ์ หมายถึง หลักที่กำหนดไว้เพื่อใช้ในการพิจารณา ในงานวิจัยนี้หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) แบ่งออกเป็น

16.1 เกณฑ์คุณภาพการสอนของวิทยากร หมายถึง การกำหนดคุณภาพการสอนของวิทยากร โดยใช้แบบการวัดปุยของ (Puissance Measure = P.M.) เป็นหลัก แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ คุณภาพการสอนต่ำ หมายถึง ค่า P.M. มีค่าเท่ากับ 1.00 - 4.00 คุณภาพการสอนปานกลาง หมายถึง ค่า P.M. มีค่าเท่ากับ 4.01 - 10.00 คุณภาพการสอนสูง หมายถึง ค่า P.M. มีค่าเท่ากับ 10.01 - 16.00

16.2 เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเพิ่มสูงขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 (ดนัย เทียนพุฒ. 2525 : 65)

17. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบทดสอบที่วัดความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเรียนรู้ในอดีต ส่วนใหญ่ใช้วัดความสัมฤทธิ์ผลทางด้านวิชาการ ในงานวิจัยนี้หมายถึง แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ค. 2531) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามหลักสูตรการฝึกอบรม โดยได้รับการตรวจและแก้ไขปรับปรุงจากวิทยากรของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย 9 หัวข้อวิชา ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ของโครงการ

18. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับจากการสอนหรือการฝึกอบรม ในงานวิจัยนี้หมายถึง ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการตอบคำถามจากแบบทดสอบในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งวัดได้จากคะแนนในการตอบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อจำกัดของการวิจัย

หัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) มิได้นำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตรง เนื่องจากวิทยากรผู้รับผิดชอบในหัวข้อวิชาดังกล่าว ไม่ได้กำหนดเค้าโครงที่เป็นเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า จึงไม่อาจใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่อย่างไรก็ตามแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใช้วัดความรู้ความสามารถได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิครู มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีวุฒิครู

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การสอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีประสบการณ์การสอน

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เคยผ่านการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) โดยจำแนกสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. หลักการประเมินโครงการฝึกอบรม กล่าวถึง ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม เกณฑ์และแนวทางกำหนดเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม ลักษณะที่ดีของการประเมินโครงการฝึกอบรม ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม และปัญหาอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรม

2. หลักสูตรการฝึกอบรม กล่าวถึง ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม และเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่

3. การสังเกต กล่าวถึง ความหมายของการสังเกต หลักการของการสังเกต ประเภทของการสังเกต เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกต และแบบการวัดปุยของ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ

หลักการประเมินโครงการฝึกอบรม

ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ผู้รู้ได้ให้ความหมายของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม ซึ่งประมวลเป็นความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม พอสรุปได้ดังนี้

ครอนบัค (Cronbach. 1974 : 44) กล่าวถึงการประเมิน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษา ส่วนสตัฟเฟิลบีม

(Stufflebeam. 1971 : 105) ให้ความหมายที่สอดคล้องว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ สำหรับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 3 - 4) ได้ขยายความการประเมิน หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินคุณค่าของโปรแกรมการศึกษา จุดมุ่งหมายของโปรแกรม กระบวนการ ผลผลิตหรือทางเลือกต่าง ๆ ที่ออกแบบเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนั้นการประเมินผล หมายถึง การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528 : 96) กล่าวถึงความหมายโครงการว่า เป็นแผนย่อยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน หรือเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่จะดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนงานที่ได้ระบุไว้ ส่วน สุชุม มูลเมือง (2530 : 5) กล่าวถึงโครงการในเชิงความหมายเป็นกลางว่า หมายถึง การรวบรวมบุคลากร ทรัพยกรทางกายภาพ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กล่าวโดยสรุป โครงการ หมายถึง แผนย่อยหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน ซึ่งจะต้องสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

บรูคส์ (Brooks. 1958 : 3) อธิบายความหมายการฝึกอบรม หมายถึง โครงการฝึกฝนและส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ส่วน บีช (Beach. 1971 : 357) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการทำให้คนเกิดการเรียนรู้หรือทักษะ เพื่อจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ไมเคิล (Michael. 1970 : 296) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการฝึกความถนัด ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติเฉพาะอย่างให้ดียิ่งขึ้น สำหรับ สมพงศ์ เกษมสิน (2516 : 257 - 258) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รักงาน มีความคิดริเริ่ม ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วน

สมโภชน์ นพคุณ (2527 : 1 - 2) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นมาตรการหรือเครื่องมือของผู้บริหาร ในการเพิ่มพูนคุณภาพการทำงานของบุคลากร และเป็นการเตรียมคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และ นิสา ชูโต (2530 : 24) ให้ความหมายที่สอดคล้องว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างตั้งใจ เพื่อให้ประสบการณ์หรือโอกาสที่จะปรับปรุงแนวคิด ความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน ดังนั้นการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะในการทำงานและสามารถกระทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งมีขวัญ กำลังใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมานี้ นำมาประมวลเป็นความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมได้ว่า หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม เป็นการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรม และเป็นการบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่น และจุดด้อยของแผนงาน กระบวนการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 59) และ นิสา ชูโต (2530 : 2๔) ให้ความหมายการประเมินโครงการฝึกอบรมว่า เป็นการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรม โดยการประเมินเพื่อบ่งชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของโครงการ แผนงาน กระบวนการ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้บริหารและผู้จัดการฝึกอบรมได้ใช้ควบคุม ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

<u>วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม</u>

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินโครงการฝึกอบรม คือ การหาแนวทางเพื่อการตัดสินใจ (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2526 : 74) โดยหลักการทั่วไป วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม จะต้องพัฒนามาจากความต้องการหรือความจำเป็นของบุคคลหรือองค์การ

ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2524 : 60) ในการดำเนินงานประเมินโครงการฝึกอบรมควรมีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอย่างถูกต้องเหมาะสม (สักชัย บรรพกาญจน์. 2523 : 12) นอกจากนี้ควรมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินโครงการฝึกอบรม ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 62) กล่าวไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการกับหลักการและเหตุผล ความต้องการ ตลอดจนปรัชญาอันควรเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม

2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของทรัพยากรหรือปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ เวลาและหลักสูตร กับแผนงานโครงการฝึกอบรมว่ามีโอกาสบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของการนำแผนงานฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง โดยศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ วิธีดำเนินการฝึกอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ

4. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม คือ การประเมินผลิตผลของโครงการซึ่งจะชี้ว่าโครงการฝึกอบรมได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

สคริเวน (Scriven. 1967 : 60 - 75) ได้กล่าวถึงการประเมินโครงการโดยสรุปมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ

1. การประเมินผลความก้าวหน้า (formative evaluation) ได้แก่ การประเมินผลในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ต่อผู้ประเมินโครงการ

2. การประเมินผลสรุป (summative evaluation) ได้แก่ การประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดลงเรียบร้อยแล้ว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการและเพื่อการพิจารณานำลักษณะที่ดีของโครงการไปใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันต่อไป

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม จะต้องเริ่มต้นด้วยการระบุให้ได้ว่า ใครหรือองค์การใดบ้างที่มีความสำคัญต่อโครงการฝึกอบรม และบุคคลเหล่านั้นจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการนี้ในแง่ใด พร้อมทั้งการตัดสินใจที่ต้องการข่าวสารจากผลการประเมินอะไรบ้าง จากคำตอบเหล่านี้จะประมวลเขียนเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2524 : 64)

<u>กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม</u>

การประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ จะต้องอาศัยกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 65 - 66) กล่าวถึงกระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมที่กำลังจะประเมิน การรู้จักโครงการที่จะประเมินมากเท่าใด โอกาสที่จะทำให้การประเมินตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น การศึกษาโครงการฝึกอบรมควรศึกษาในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 หลักการและเหตุผล ตลอดจนปรัชญาของโครงการฝึกอบรม

1.2 ธรรมชาติของโครงการฝึกอบรมเป็นโครงการทดลองหรือโครงการประจำที่ทำสืบทอดกันมา

1.3 เป้าหมายของโครงการฝึกอบรมคืออะไร

1.4 วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมคืออะไร

1.5 บุคลากรมีมากน้อยเพียงใด

1.6 เนื้อเรื่องในโครงการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง

1.7 การอบรมใช้วิธีใด มีกิจกรรมและขั้นตอนอย่างไรบ้าง

1.8 วัสดุอุปกรณ์มีอะไรบ้าง

1.9 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรมไว้หรือไม่ ถ้ามี เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คืออะไร

นอกจากนี้ควรวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างหัวเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับกิจกรรมการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยมีลำดับขั้นดังนี้

2.1 ระบุบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม

2.2 ระบุเรื่องราวหรือข่าวสารที่บุคคลหรือองค์การต้องการจากการประเมินผลเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

2.3 สรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไปวัตถุประสงค์จะบ่งชี้ธรรมชาติของการประเมิน บางกรณีสนใจเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลแบบรวมสรุป ตามปกติการประเมินโครงการฝึกอบรมจะประเมินทั้งแบบประเมินความก้าวหน้าและแบบประเมินรวมสรุป

3. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่ใช้ในการประเมินโครงการ การออกแบบประเมินจะต้องพิจารณาว่าจะประเมินอย่างไรจึงจะได้ผลถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ทันสมัย ครอบคลุมและสนองตอบความต้องการมากที่สุด

<u>รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม</u>

การประเมินโครงการมีรูปแบบที่ใช้ในการประเมินหลายประเภท แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมการประเมินได้ 3 แบบคือ

1. แบบจำลองที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (goal - attainment model) แบบจำลองนี้เน้นจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก แบบจำลองที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ แบบจำลองของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) แต่มีบางกลุ่มที่ยึดทั้งจุดมุ่งหมายและผลข้างเคียง (side effect) เป็นหลัก เช่น แบบจำลองตามความคิดของครอนบัค (Cronbach) และสคริเวน (Scriven)

2. แบบจำลองการตัดสินคุณค่า (judgemental model) เป็นแบบจำลองที่ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ภายในและเกณฑ์ภายนอก

เกณฑ์ภายใน ได้แก่ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนเกณฑ์ภายนอก ได้แก่ ผลของการบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ แบบจำลองที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ แบบจำลองของ สเตก (Robert E. Stake) และแบบจำลองของ โพรวัส (Provus)

3. แบบจำลองที่ช่วยการตัดสินใจ (decision model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร แบบจำลองที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ แบบจำลองของ เวลช์ (Wayne W. Welch) แบบจำลองซิป (CIPP model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) แบบจำลองของ อัลคิน (Alkin) และแบบจำลองของ แฮมมอนด์ (Hammond) (สุพัฒน์ สุกมลสันต์ พรรณิภา หิตะศักดิ์ และสุวรรณา สถลชา. 2526 : 136 - 141)

รูปแบบของการประเมินผลโครงการโดยทั่วไปจะวางให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของโครงการนั้น ในกรณีที่การประเมินโครงการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้า เพื่อบ่งชี้จุดเด่นและจุดด้อยของการฝึกอบรม ซึ่งจะนำผลไปปรับปรุงกิจกรรมแผนการฝึกอบรมได้ทันท่วงที และมีการประเมินรวมสรุปหลังโครงการสิ้นสุดแล้ว เพื่อบ่งชี้ถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม แบบจำลองที่เหมาะสมจะใช้เป็นกรอบความคิดในการประเมินผลดังกล่าว คือ แบบจำลองซิป (CIPP model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2524 : 66) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้แบบจำลองซิปมาประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

สตัฟเฟิลบีมกำหนดให้แบบจำลองซิปประกอบด้วยการประเมิน 4 ชนิด ได้แก่ การประเมินสภาวะแวดล้อม (context evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) และการประเมินผลผลิต (product evaluation)(Stufflebeam. 1971 : 128) สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 66 - 68) ได้สรุปรายละเอียดการประเมินแบบจำลองซิป ไว้ดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท เป็นการประเมินสภาพแวดล้อม ความต้องการ ปัญหาอุปสรรคอันจะนำไปสู่การตั้งจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมของโครงการ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ ซึ่งจะนำไปสู่แผนการจัดโครงการที่เหมาะสมที่สุด

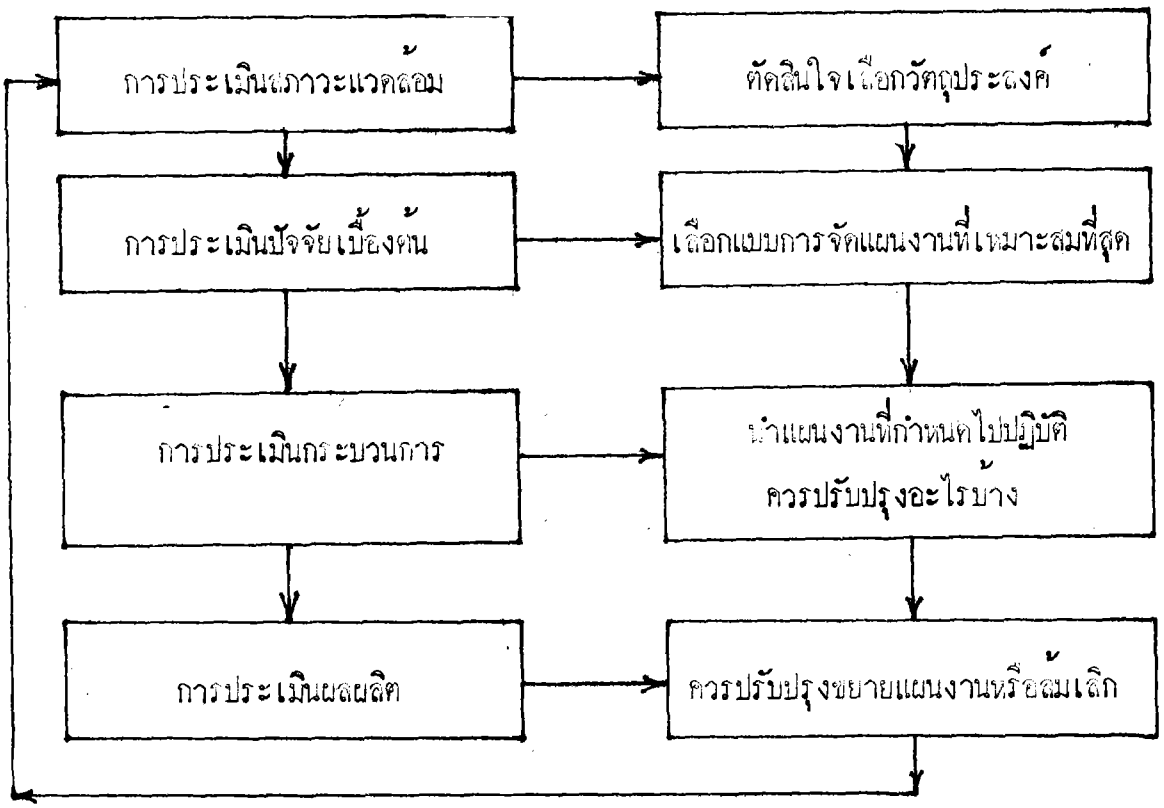
3. การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินเพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของแนวทางที่เลือกใช้ โดยเฉพาะกระบวนการบริหารโครงการ และกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากนำแผนการไปปฏิบัติจริง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการ

4. การประเมินผลผลิต เป็นการตัดสินคุณค่าผลผลิตของโครงการด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะบ่งชี้ว่าการดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ผลจากการประเมินช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่าควรจะคงไว้ ปรับปรุง หรือยุติเลิกโครงการ

การใช้แบบจำลองซิปอย่างเต็มรูปจะให้สารสนเทศแบบสะสม กล่าวคือ การตัดสินใจหลังจากการประเมินสภาวะแวดล้อมแล้ว จะเป็นแนวทางสำหรับการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต ขณะเดียวกันการตัดสินใจหลังการประเมินปัจจัยเบื้องต้นแล้ว จะเป็นแนวทางในการประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิต และจากการประเมินกระบวนการและผลผลิต ผลที่ได้จะย้อนกลับไปสู่การตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์และการเลือกแนวทางในการจัดโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์อีกด้วย ดังนั้นแบบจำลองซิปซึ่งใช้เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมแล้ว ยังสามารถช่วยในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมได้ด้วย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2524 : 67) และเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์และขั้นตอนของการประเมินตามแบบจำลองซิปและประเภทของการตัดสินใจ สรุปเป็นแผนภูมิดังภาพประกอบ ต่อไปนี้

ประเภทของการประเมิน

ประเภทของการตัดสินใจ



ภาพประกอบ 1 สรุปความสัมพันธ์ของประ[illegible]ะเมินและประเภทการตัดสินใจตามแบบจำลองซิป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 25[illegible]

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เกณฑ์และแนวทางกำหนดเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรม

ในการประเมินโครงการฝึกอบรม เกณฑ์การประเมินนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเกณฑ์เป็นมาตรฐานหรือเครื่องชี้ถึงความสำเร็จ โดยจะกล่าวถึงความหมายของเกณฑ์ โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และคุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี

ความหมายของเกณฑ์

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 48) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ (criterion) ไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ หรือส่วนประกอบการ (performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่ยอมรับ เกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมต่อมาได้ถูกต้อง และมีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน

โมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 49 - 50) ได้กล่าวถึงโมเดลในการกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

1. โมเดลความงอกงาม (growth model) เป็นการพิจารณาในด้านความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังเรียน ในกรณีของการตัดสินอาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น หรือกำหนดเกณฑ์ในเชิงสถิติ แต่อาจไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม

2. โมเดลสัมบูรณ์ (absolute model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผล ในกรณีที่มีหน่วยตามธรรมชาติ เกณฑ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และกรณีไม่มีหน่วยตามธรรมชาติ จะใช้ค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์การประเมิน หรืออาศัยกฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3. โมเดลสัมพันธ์ (relative model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของกลุ่ม คือ เปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึงกัน เช่น การจัด

177270

อบรมที่คล้ายคลึงกันผลสัมฤทธิ์ในการอบรมไม่ควรแตกต่างกัน ก็ถือเป็นเกณฑ์ในการประเมินได้ เป็นต้น และเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (predictive criterion)

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจะเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าจะประเมินในด้านใดบ้าง และเพื่อให้เป็นมาตรฐานหรือเครื่องชี้ถึงความสำเร็จ นอกจากนี้เกณฑ์ยังทำให้ทราบถึงผลการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทันท่วงทีอีกด้วย ศนัย เทียนพุฒ (2525 : 67) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการประชุมปฏิบัติการ โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการ 9 ท่าน และสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการจำนวน 26 ท่าน สามารถแบ่งขั้นตอนในการพิจารณาเกณฑ์ออกเป็น 4 มิติ คือ

มิติด้านสภาวะแวดล้อม ได้แก่

1. ความจำเป็นของโครงการประชุมปฏิบัติการ พัฒนาจากนโยบายของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ข้อเสนอแนะจากการจัดฝึกอบรมครั้งก่อนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และผลการสำรวจความต้องการโดยค่าเฉลี่ยรายข้อของจำนวนข้อคำถามทั้งหมดอย่างน้อยร้อยละ 50 มีค่าอย่างน้อย 4 จากสเกล 5

2. จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการประชุมปฏิบัติการ

2.1 ความเหมาะสมและสอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ (goal) กับจุดมุ่งหมาย (objective) ของโครงการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นและปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นจุดหมายที่พัฒนามาจากวัตถุประสงค์ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ 60 สามารถนำความรู้ตามจุดมุ่งหมายไปใช้ปฏิบัติได้

2.2 พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์จากสเกล 4 ใน 5 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ให้ความร่วมมือตลอดการอบรม

2.3 เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายของโครงการ ได้แก่ จุดมุ่งหมายต้องสมเหตุสมผล พัฒนามาจากความสนใจและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินได้

มิติด้านการวางแผน ได้แก่

1. แผนด้านบุคลากร

1.1 คณะกรรมการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย คณะกรรมการดำเนินงาน คณะวิทยากร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

1.2 การคัดเลือกวิทยากร โดยคัดเลือกผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จัดโครงการนั้น ๆ มีความสามารถในการถ่ายทอด และมีบุคลิกภาพและเทคนิคในการจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ

1.3 อัตราส่วนของวิทยากรต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการฝึกปฏิบัติระยะสั้น คือ 1 : 6 - 10 และการฝึกปฏิบัติระยะยาว คือ 1 : 10 - 15

1.4 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมาจากสายงานที่ปฏิบัติตรงตามที่กำหนด มีความสนใจและสมัครใจตรงตามที่กำหนด และมีพื้นฐานขั้นต่ำตรงตามที่กำหนด

2. แผนด้านเวลา ระยะเวลาที่เหมาะสมคือ 3 - 5 วัน สำหรับโครงการประชุมปฏิบัติการระยะสั้น และระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการประชาสัมพันธ์โครงการประชุมปฏิบัติการ คือ 3 สัปดาห์ จนถึง 2 เดือน

3. แผนด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ควรเป็นห้องฝึกอบรมที่มีความพร้อมเรื่องสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์อย่างน้อยร้อยละ 80 ควรเป็นห้องที่ใช้บรรยายโดยเฉพาะ หรือฝึกปฏิบัติโดยเฉพาะ

4. มีการกำหนดบทบาทของคณะกรรมการดำเนินโครงการประชุมปฏิบัติการในแผนดำเนินงานอย่างชัดเจน

5. กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในด้านวิธีการ การประชาสัมพันธ์ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และพาหนะ

6. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการประชุมปฏิบัติการที่เป็นไปได้

7. จัดทำตารางโครงการประชุมปฏิบัติการและจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม

6. การประเมินผลโครงการประชุมปฏิบัติการ มีเจ้าหน้าที่ประเมินโดยเฉพาะ เพื่อวางแผนในการประเมินและนำผลไปปรับปรุงโครงการประชุมปฏิบัติการทันที รวมทั้งวางแผนประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการด้วย

มิติด้านการปฏิบัติ ได้แก่

1. การวางแผนการบริหารและการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการ โดยให้อำนาจประชาชนอย่างเต็มที่ในการดำเนินงาน มีวิธีการทำงานเป็นทีมแล้วแบ่งงานรับผิดชอบตามความสามารถ

2. กระบวนการในเชิงเตรียมงาน มีองค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ประกอบด้วยคณะกรรมการจัดโครงการ ประชาชน วิธีการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรม กิจกรรมสังสรรค์ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เข้าอบรม การทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

3. กระบวนการด้านพิธีการ มีการลงทะเบียน พิธีเปิด การควบคุมกำหนดการ เอกสาร การต้อนรับ การเบิกจ่ายเงิน การอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ เครื่องดื่ม อุปกรณ์และพิธีปิด

4. กระบวนการด้านการเรียนการสอน มีการจัดอุปกรณ์การสอนและวิธีการสอน โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด

มิติด้านการประเมิน ได้แก่

ผลสัมฤทธิ์ของโครงการประชุมปฏิบัติการตามจุดมุ่งหมาย คือ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ 80 สามารถแสดงหรืออธิบายได้ว่าเข้าใจจุดมุ่งหมายของเรื่องที่จัดฝึกอบรม

2. เวลาที่เข้าอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอย่างน้อยร้อยละ 80

3. ผลการปฏิบัติงานในระหว่างฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับ ข

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยผลต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า 15 %

5. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างน้อยร้อยละ 80

นอกจากนี้สมาคมผู้ฝึกอบรมแห่งสหรัฐอเมริกา (Adult Education Association of the USA อ้างมาจาก คนัย เทียนพุฒ. 2525 : 71) ได้เสนอแนะว่า ในการประเมินโครงการฝึกอบรม ควรพิจารณาถึงการประเมินการเรียนรู้ (pre - post) การประเมินส่วนประกอบการ (performance) ขณะอบรม การประเมินปฏิกริยา (reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการ และการประเมินผลกระทบ (side effect) ซึ่งเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย คนัย เทียนพุฒ (2525 : 63 - 67) ดังกล่าวมาแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสมาคมผู้ฝึกอบรมแห่งสหรัฐอเมริกาทุกประการ

<u>คุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดี</u>

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 50) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเกณฑ์การประเมินที่ดีมี 4 ประการ คือ

1. ท้าทายความสามารถของผู้จัดการและผู้เข้าร่วมโครงการ
2. เหมาะสมกับระดับพื้นความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ
3. เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม

<u>ลักษณะที่ดีของการประเมินโครงการฝึกอบรม</u>

ผลที่ได้จากการประเมินโครงการฝึกอบรมจะมีความน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องของผู้บริหารมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการประเมินโครงการฝึกอบรม ได้แก่ คุณภาพของผู้ประเมิน คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องและเพียงพอ คุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความเหมาะสมของการวิเคราะห์และรายงานผล และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ แผนแบบการประเมินซึ่งจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย (สุขุม มูลเมือง. 2530 : 1) ดังนั้นการประเมินโครงการฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีลักษณะ ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 76 - 78) สรุปไว้ดังนี้

1. ผลการประเมินมีความเที่ยงสูง (reliability) หมายถึง การประเมินโครงการที่ดีต้องมีความคงเส้นคงวา โดยปกติการวัดทางนามธรรมมีความคลาดเคลื่อนปะปนอยู่เสมอ ถ้าการวัดมีความคลาดเคลื่อนสูง แสดงว่าการวัดนั้นมีความเที่ยงต่ำ ทำให้ผลการประเมินมีความเที่ยงต่ำตามไปด้วย ดังนั้นการประเมินผลโครงการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องควบคุมการวัดในทุกขั้นตอน เพื่อให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นผลให้การวัดมีความเที่ยงสูงสุด และผลที่ตามมาคือผลการประเมินมีความเที่ยงสูงสุด หรือมีความคงเส้นคงวา

2. ผลการวัดมีความตรงสูง (validity) หมายถึง การประเมินโครงการจะต้องประเมินคุณลักษณะที่ต้องการประเมินได้จริง ผลการประเมินจะมีความเที่ยงตรงสูง ต้องอาศัยเครื่องมือที่ใช้วัดมีความเที่ยงตรงสูงด้วย หรือกล่าวว่าผลการประเมินโครงการจะมีความเที่ยงตรงสูงขึ้นอยู่กับความเป็นมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การประเมินมีลักษณะเป็นปรนัย หรือวัตถุวิสัย (objective) หมายถึง การประเมินที่ผู้ประเมินปราศจากอคติ (bias) ในทุกรูปแบบ และจะต้องพยายามขจัดความอคติลำเอียงทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่เป็นจริงถูกต้องที่สุด

4. การประเมินต้องครอบคลุมเรื่องที่ต้องการประเมินครบถ้วน และได้ข้อมูลอย่างเพียงพอเพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการได้ทุกแง่มุม

5. การประเมินต้องคำนึงถึงความสะดวก ความประหยัด ความคุ้มทุน และความเป็นไปได้สูง ถ้าจะประเมินเต็มรูปโดยเก็บข้อมูลทุกด้านตามทฤษฎี อาจต้องใช้บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เพิ่มขึ้นมาก จะต้องพิจารณาผลที่ได้จะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ ถ้าไม่คุ้มควรปรับทฤษฎีให้เข้ากับปัญหาในภาคปฏิบัติในอัตราส่วนที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามควรยึดทฤษฎีการประเมินโครงการเป็นหลักสำคัญ

6. ผลการประเมินต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การประเมินโดยนักประเมินผลอาชีพ และนักประเมินภายนอกโครงการ จะช่วยให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

7. ผู้บริหารต้องได้รับผลการประเมินเพื่อช่วยตัดสินใจได้ทันท่วงที หมายถึง ผลการประเมินต้องได้ก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการที่ประเมิน

8. การได้ข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการ ควรรบกวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้น้อยที่สุดเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรนำกิจกรรมการประเมินเป็นภาระและอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9. การประเมินโครงการฝึกอบรมควรทำให้ผสมผสานกับกิจกรรมการฝึกอบรมให้มากที่สุด

10. การประเมินต้องวางแผนการประเมินก่อนมีหรือเริ่มโครงการ กำหนดตารางการประเมิน (evaluation schedule) เด่นชัดเป็นขั้นตอน รวมทั้งแผนการติดตามผลการฝึกอบรมที่ได้สิ้นสุด และควรเตรียมเครื่องมือที่มีความเป็นมาตรฐานสูงเพื่อเก็บข้อมูลและจัดเตรียมบุคคลที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการประเมิน

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 78 - 79) ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. การประเมินโครงการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในเวลาเดียวกัน คือ นักประเมินต้องตระหนักตลอดเวลาถึงความเหมาะสม โดยเฉพาะต้องพิจารณาถึงผลข้างเคียง (side effect) ในทางลบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม อาจทดสอบความรู้ของผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมกลุ่มหนึ่งได้โดยไม่มีผลกระทบกระเทือนมาก แต่ถ้าเปลี่ยนกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจเกิดผลกระทบได้ เนื่องจากอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นนักประเมินจะต้องพิจารณาผลได้ผลเสียให้รอบคอบ โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วเลือกใช้กิจกรรมการประเมินให้เหมาะสม เพื่อให้มีผลข้างเคียงในทางลบน้อยที่สุด

2. การประเมินโครงการฝึกอบรม ควรเป็นหน้าที่ของนักประเมินอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยนักประเมินภายในโครงการและนักประเมินภายนอกโครงการ

3. นักประเมินมิใช่เป็นผู้บริหารโครงการ แต่ทำหน้าที่ประเมินจุดเด่นจุดด้อยของโครงการโดยรอบด้าน เพื่อเสนอแก่ผู้บริหารที่จะใช้ผลการประเมินเพื่อช่วยให้เลือกแนวทางได้

ถูกต้อง การตัดสินใจจึงมิใช่หน้าที่ของนักประเมิน ถ้านักประเมินตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน ชัดเจน ความขัดแย้งระหว่างนักประเมินและผู้บริหารจะหมดไป

วิลาศ สิงหวิสัย (2519 : 153) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมเพิ่มเติม ดังนี้

1. การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการอบรมของไทยมีน้อยมาก จึงควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อจะได้นำผลไปปฏิบัติเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น

2. การประเมินผลควรพิจารณาที่คุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประสิทธิภาพของการดำเนินการฝึกอบรม การเรียนรู้ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับและการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งเป็นผลจากการส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมควรมีแผนงานสำหรับการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมอย่างแน่นอน

<u>ปัญหาอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรม</u>

ในการประเมินโครงการจะพบปัญหาอุปสรรคอยู่เสมอ ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 78) ได้กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1. การประเมินโครงการของไทยขาดการวางแผนการประเมินอย่างมีระเบียบ การไม่มีแผนงานประเมินเด่นชัด ทำให้ผลการประเมินมีความเป็นอัตนัยหรืออัตวิสัย (subjective) สูง ผลการประเมินจึงไม่ถูกต้องตามสภาพที่เป็นจริง ดังนั้นการประเมินโครงการจะต้องเริ่มก่อนหรือพร้อมกับการมีโครงการ การวางแผนและดำเนินโครงการจะต้องทำควบคู่กันไปกับการวางแผนการประเมิน ดังรูปแบบการประเมินแบบจำลองซิป ซึ่งนักประเมินเห็นว่าการวางแผนและดำเนินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินโครงการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการขาดความเป็นมาตรฐาน จะต้องศึกษาวิจัยการสร้างเครื่องมือ หรือมีผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือร่วมเป็นกรรมการ เพื่อเตรียมเครื่องมือสำหรับการประเมิน

นอกจากนี้ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2522 : 15) ได้รวบรวมปัญหาอุปสรรคของการประเมินโครงการฝึกอบรมเพิ่มเติมไว้ ดังนี้

1. ความร่วมมือระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน กล่าวคือ ผู้ถูกประเมินมักจะระแวงว่าการประเมินผล คือ การค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน และไม่เข้าใจว่าการพบข้อบกพร่องจะมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น การดำเนินงานประเมินผลจึงมักพบปัญหาไม่ได้รับความร่วมมือและการขาดข้อมูลที่เพียงพอถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

2. เทคนิควิธีการประเมิน กล่าวคือ การกำหนดข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนมาก ผู้ประเมินจะต้องมีความอดทน ความพยายามและความรู้ความสามารถ

3. วิธีการประเมินผลมีจุดอ่อนในตัวเอง กล่าวคือ ไม่สามารถประเมินทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างแน่นตรง จึงทำให้ผู้บริหารบางคนไม่เชื่อในเทคนิคการประเมินผล แต่เชื่อในความเห็นของตัวเองมากกว่า

4. การประเมินผลที่ถูกต้องตามขั้นตอนต้องใช้เวลา ในกรณีที่มีปัญหาเฉพาะหน้ามาก ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจหลายเรื่องในเวลาจำกัด ทำให้การประเมินผลไม่เสร็จทันตามความต้องการที่จะใช้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตัดสินใจด้วยข้อมูลที่มีอยู่จำกัด หรือไม่มีข้อมูล ใช้แต่ประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งเสี่ยงต่อความผิดพลาด

หลักสูตรการฝึกอบรม

ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม

การกำหนดความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้รู้ได้กำหนดความหมายไว้ต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประมวลวิชาต่าง ๆ ที่จะฝึกอบรม ซึ่งจัดเป็นหมวดหมู่โดยแบ่งเป็นหัวข้อเรื่องต่าง ๆ (กรมประชาสัมพันธ์. 2517 : 99) ส่วนวินิต ทรงประทุม (2517 : 46) กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นชุดของช่วงการฝึกอบรม (sessions) ซึ่งกล่าวถึงวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายเฉพาะไว้อย่างชัดเจน และเปรื่อง กุมุท (2520 : 15)

ได้ขยายความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมว่า เป็นประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ด้วยบทเรียน วิธีการและเครื่องมือนานาชนิด นอกจากนี้ น้อย ศิริโชติ (2524 : 48) ได้ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง วิชา เนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติอันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง หัวข้อสำคัญของวิชา หรือวิชา ซึ่งมีเนื้อหาสาระ วิธีการและเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติ อันเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ (สันทัด สินธุพันธ์ประทุม. 2528 : 22) ดังนั้นการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จ คือ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจึงต้องอาศัยหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากเป็นตัวกำหนดเนื้อหาความรู้ที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยตรง (วัชรินทร์ จำปี. 2529 : 11) หลักสูตรการฝึกอบรมจึงเป็นหัวใจของการฝึกอบรม (ชนะ เพชรรัตน์. 2529 : 18)

<u>องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม</u>

ในหลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วยสาระต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งน้อย ศิริโชติ (2524 : 49) กำหนดว่ามีองค์ประกอบต่าง ๆ กัน สรุปได้ดังนี้

1. หมวดหัวข้อวิชาและหัวข้อวิชา
2. วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา
3. ขอบข่ายของเนื้อหาสาระของแต่ละวิชา
4. เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม
5. ระยะเวลาของแต่ละวิชา
6. รายชื่อวิทยากรของแต่ละวิชา
7. ตารางการฝึกอบรม

เนื้อหาและรายวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม

การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่โดยทั่วไป เนื้อหาของหลักสูตรจะประกอบด้วย โครงสร้างการบริการที่ให้แก่บุคลากร บทบาทของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย วิธีสอนแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการสอนแบบบรรยายซึ่งมีการฝึกสอนประกอบ การใช้โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการเรียนการสอน รวมทั้งการไปทัศนศึกษาหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการเรียนการสอน (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2526 : 39 - 40) นอกจากนี้ สันต์ ธรรมบำรุง (ม.ป.ป. : 119 - 120) กล่าวถึงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ว่า ควรจะให้อาจารย์ใหม่มีความรู้ในสิ่งต่อไปนี้

1. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. ประวัติความเป็นมาของสถาบัน
3. กิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น
4. ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติ
5. การจัดสายงานของฝ่ายบริหาร
6. สวัสดิการต่าง ๆ ที่อาจารย์ได้รับ
7. สภาพในการทำงาน
8. การวางโครงการสอนและบันทึกการสอน
9. บริการต่าง ๆ ของสถาบันที่อาจารย์นำมาใช้ประกอบการสอน
10. บทบาทของอาจารย์ใหม่ที่จะต้องทำเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ

การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่หรือการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาของไทยส่วนใหญ่นอกจากจะแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับสถาบัน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติราชการและสิทธิประโยชน์ของอาจารย์ ยังเป็นการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนเบื้องต้น เนื่องจากอาจารย์ใหม่ส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจวิธีการเรียนการสอนอย่างจำกัด มักสอนตามประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2526 : 1) เพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จึงจัดเนื้อหาสาระวิชาที่เกี่ยวกับ

กระบวนการเรียนการสอน เช่น หน่วยพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดโครงการปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ ซึ่งมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการอุดมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนของนิสิต ตลอดจนความสำคัญในการทำงานร่วมกัน (หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2521 : 24) ส่วนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้จัดโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนโดยมีเนื้อหารายวิชาเกี่ยวกับการบริหารงานของสถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติราชการ สิทธิประโยชน์ของอาจารย์ ปรัชญาและจุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษา การจัดระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษา บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ ลักษณะอาจารย์ที่ดี หลักจิตวิทยาที่เป็นพื้นฐานการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้ การวางแผนการสอน วิธีสอนแบบต่าง ๆ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งประเภทสื่อและการใช้สื่อในการสอน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2526 : 4 - 6)

สำหรับสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ผู้วิจัยได้สรุปหัวข้อการฝึกอบรม ดังนี้

1. ปรัชญาการอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ประวัติความเป็นมาของการอุดมศึกษา ความหมายของปรัชญาและปรัชญาการอุดมศึกษา แนวคิดของปรัชญาการอุดมศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บทบาทการอุดมศึกษาที่เป็นหลักสากลและภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

2. การเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมายของการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ลำดับของการให้ความรู้ ประสาทสัมผัสกับการเรียนรู้และบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3. หลักและวิธีสอนระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย จิตวิทยาการเรียนรู้ แนวความคิดเกี่ยวกับระบบการสอน องค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการสอน การวางแผนการสอน เกณฑ์การเลือกวิธีสอน วิธีสอนแบบต่าง ๆ และเทคนิคประกอบการสอนในระดับอุดมศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอนและลักษณะการสอนที่ดี

4. ศูนย์วิทยบริการ ประกอบด้วย แนวคิด และความหมายของศูนย์วิทยบริการ ระบบการจัดเก็บเอกสารค้นคว้า ความสำคัญของเครื่องมือช่วยค้น ประเภทของเครื่องมือช่วยค้น และการใช้เครื่องมือช่วยค้น

5. เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) ประกอบด้วย ความหมายของเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับระบบ การจัดระบบการสอน บทบาทของอาจารย์ในการจัดระบบการสอน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในฐานะเป็นสื่อหรือเครื่องมือและเกณฑ์ในการเลือกสื่อ

6. การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม ประกอบด้วย ความสำคัญและความจำเป็นในการจัดกลุ่ม ลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มที่ดี วิธีการจัดกลุ่ม การสอนแบบกลุ่มย่อย บทบาทของผู้สอนในการสอนแบบกลุ่มย่อย ประเภทของการสอนแบบกลุ่มย่อยและการสอนแบบซินดิเกต

7. หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วย ความสำคัญของการวัดผลต่อหลักสูตร บทบาทและผลกระทบของการวัดผลและบทบาทของการวัดผลในหลักสูตร

8. บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ประกอบด้วย ความสำคัญของบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ประเภทของบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ลักษณะบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้สอนในมหาวิทยาลัย เทคนิคการสนทนา มารยาทในการสมาคม รวมทั้งความหมายและความสำคัญของจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัย

การสังเกต (Observation)

ความหมายของการสังเกต

สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2523 : 69 - 70) อธิบายความหมายของการสังเกต คือ การเฝ้าดูปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อทราบความเป็นไปและความเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการศึกษา วิธีนี้เป็นการสังเกตทางตรง วิธีการสังเกตจะต้องทำอย่างมีระบบ เพื่อจะได้เข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปรากฏการณ์ อาจใช้วิธีสังเกตด้วยตนเอง หรือใช้เครื่องมืออย่างอื่น เช่น แบบสอบถาม หรือวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีการสังเกตทางอ้อมก็ได้

หลักการของการสังเกต

การสังเกตด้วยตนเองหรือการสังเกตทางตรง มีหลักการดังที่ สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2523 : 70) และ อารมณ์ เพชรชื่น (2527 : 57 - 58) รวบรวมไว้ดังนี้

1. การสังเกตต้องมีความมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจนว่า ต้องการทราบสิ่งใดหรือเรื่องใด

2. ต้องกำหนดระยะเวลาที่จะทำการสังเกต เวลาที่กำหนดต้องพิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับองค์ประกอบหรือปัจจัยของสิ่งหรือปรากฏการณ์ที่จะสังเกต

3. การสังเกตต้องทราบถึงความสัมพันธ์ของลักษณะปริมาณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งหรือปรากฏการณ์ที่จะสังเกต

4. การสังเกตต้องมีการบันทึก และบันทึกทันทีในขณะการสังเกต หรือบันทึกโดยเร็วที่สุดที่จะทำได้

5. การสังเกตจะต้องมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้สังเกตจึงต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญและได้รับการฝึกฝนในการสังเกตมาเป็นอย่างดี

นอกจากนี้หลักของการสังเกตที่ดี คือ ผู้สังเกตควรหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการสังเกตก่อนทำการสังเกตจริง ตั้งประเด็นที่จะสังเกตให้แน่ชัด บันทึกรายละเอียดของสิ่งที่สังเกตได้โดยทันทีหรือเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สังเกตพยายามวัดหรือสังเกตควรได้ความหมายแยกประเภทของการสังเกต ผู้สังเกตอาจต้องใช้ตาราง ต้องมีความระมัดระวังและมีความพินิจพิเคราะห์ในการสังเกต พยายามพิจารณาข้อเท็จจริงประเภทหนึ่งให้ออกจากข้อเท็จจริงอีกประเภทหนึ่งโดยเด็ดขาด และพยายามฝึกฝนอบรมให้เกิดความชำนาญในการใช้เครื่องมือให้คล่องแคล่วจริง ๆ เสียก่อน (สมบูรณ์ ชิตพงศ์. 2523 : 74 - 76)

ประเภทการสังเกต

สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2523 : 71 - 74) และอารมณ์ เพชรชื่น (2527 : 58 - 59) แบ่งประเภทการสังเกต ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสังเกตแบ่งตามลักษณะของผู้สังเกต แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 การสังเกตตนเอง (introspection) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตทำการสังเกตตนเอง

1.2 การสังเกตผู้อื่น (identification) เป็นการสังเกตผู้อื่นโดยผู้อื่นหรือกลุ่มตัวอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้

2. การสังเกตแบ่งตามแบบของการสังเกต แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 การสังเกตแบบไม่มีโครงสร้างกำหนดไว้ล่วงหน้า (unstructural observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนเฉพาะปัญหาที่มุ่งสังเกตเพียงอย่างเดียว แต่จะสังเกตเรื่องหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้นขณะนั้นในทุกสถานการณ์

2.2 การสังเกตแบบมีเค้าโครงกำหนดไว้ล่วงหน้า (structural observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตได้กำหนดเรื่องเฉพาะไว้แล้ว จะไม่สังเกตสถานการณ์อื่นใดนอกจากที่ได้กำหนดไว้

3. การสังเกตแบ่งตามวิธีการสังเกต แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

3.1 การสังเกตโดยเข้าไปมีส่วนร่วม (participant observation) เป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าร่วมกระทำในกิจกรรมที่ตนสังเกตด้วย และแสดงพฤติกรรมเช่นเดียวกับสมาชิกอื่น ๆ ของกลุ่ม แล้วสังเกตพฤติกรรมเหล่านี้ไปพร้อม ๆ กัน

3.2 การสังเกตโดยไม่เข้าไปมีส่วนร่วม (nonparticipant observation) เป็นการสังเกตที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัวว่าตนกำลังถูกสังเกต และผู้สังเกตไม่สามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ แต่อาจจะอยู่ในบริเวณที่ทำการสังเกต เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

4. การสังเกตแบ่งตามแบบกำหนดสถานการณ์ในการสังเกต แบ่งเป็น 3 ชนิด คือ

4.1 แบบการจัดกลุ่มอภิปรายโดยไม่มีผู้นำ (leaderless group discussion) จะประกอบด้วยสมาชิก 6 - 8 คน ผู้วิจัยจะสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มโดยนำปัญหาไปให้กลุ่มถกเถียงและหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา แล้วสังเกตพฤติกรรมของสมาชิก

ในกลุ่มที่มีต่อกัน วิธีการแบบนี้ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจ พฤติกรรมการโต้ตอบกัน ในแบบต่าง ๆ ของสมาชิกในกลุ่ม ดังนั้นจึงใช้ในการสังเกตพฤติกรรมกลุ่มในการทำงานได้เป็นอย่างดี

4.2 แบบการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา (team problem solving activities) เป็นการให้ปัญหาแก่กลุ่มเช่นเดียวกันกับแบบแรก แต่มีผู้นำภายในกลุ่ม

4.3 แบบการเล่นบทบาทสมมติ (individual role playing) การสังเกตแบบนี้ใช้สังเกตคน ๆ เดียว โดยมอบหมายให้ผู้ถูกสังเกตแสดงบทบาทตามเรื่องที่กำหนดและสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก

การบันทึกการสังเกต สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2523 : 76 - 77) กล่าวถึงแบบของการบันทึกการสังเกต แบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. การบันทึกโดยการอธิบาย เป็นการบันทึกที่อธิบายการแสดงออกของผู้ถูกสังเกต

2. การบันทึกผลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรม เป็นข้อมูลที่เกิดจากผลของการแสดงพฤติกรรม

3. การบันทึกโดยการประเมินผล เป็นการบันทึกโดยนำพฤติกรรมที่สังเกตมาเปรียบเทียบค่าเป็นตัวเลข หรือการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตเพียงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นตัวแทนของพฤติกรรมในช่วงเวลาที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกต

การสังเกตที่ดีต้องมีการฝึกอบรมผู้สังเกต เพื่อป้องกันไม่ให้ตัวผู้สังเกตกลายเป็นตัวแปรและพยายามให้ผู้สังเกตเป็นเพียงอุปกรณ์การวัดอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องฝึกการสังเกตให้มีความเที่ยงตรงและไม่ลำเอียง รวมทั้งจะต้องลดอคติของผู้สังเกต การมีอคติของผู้สังเกตทำให้ได้ข้อมูลที่มีความคลาดเคลื่อนมาก อคติอาจเกิดจากตัวผู้สังเกตหรือจากปัจจัยอื่น ๆ (สมบูรณ์ ชิตพงศ์. 2523 : 80 - 81) อย่างไรก็ตาม แม้ผู้สังเกตจะมีความพร้อมในการสังเกตเพียงไรก็ตาม หากใช้เครื่องมือในการสังเกตไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมกับสิ่งที่สังเกตแล้ว ข้อมูลที่ได้ย่อมคลาด

เคลื่อนและไม่มีคุณค่า ดังนั้นผู้สังเกตต้องเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสม เพราะเครื่องมือในการสังเกตมีหลายชนิด ดังที่ อนันต์ ศรีโสภา (2524 : 200 - 208) แบ่งชนิดของเครื่องมือในการสังเกตไว้ 3 ชนิด คือ ตารางแสดงการมีส่วนร่วม (participation chart) รายการแบบสำรวจ (check list) และมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) นอกจากนี้ สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2523 : 83 - 97) กล่าวถึงเครื่องมือในการสังเกตว่าการสังเกตมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การสังเกตทางอ้อมเป็นการสังเกตโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การบันทึกเทป และการบันทึกภาพยนตร์ ส่วนการสังเกตทางตรง เป็นการสังเกตโดยผู้สังเกตพิจารณาและวิเคราะห์พฤติกรรมด้วยตนเอง การสังเกตทางตรงมีเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตอย่างมีระบบ โดยแบ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สังเกตแยกประเภทไว้นำมาเรียงกัน แต่ละพฤติกรรมจะมีหมายเลขกำกับ และในเวลาที่บันทึกจะทำการบันทึกเฉพาะหมายเลขเท่านั้น แบบต่าง ๆ ของการสังเกตทางตรง และลักษณะของเครื่องมือมีดังนี้ คือ แบบสังเกตของแฟลนเดอร์ส (Flanders) ริชาร์ด แอล โอเบอร์ (Richard L. Ober) ริชาร์ด แอล โอเบอร์ และคนอื่น ๆ (Richard L. Ober and others) ระบบของฟลินท์ (Flint system) เบลส์ (Bales) ดาคริด จี ไรอันส์ (Dacrid G. Ryans) และแบบการวัดปุยซอง (Puissance Measure)

<u>แบบการวัดปุยซอง</u>

เนื่องจากเครื่องมือในการสังเกตมีหลายชนิดดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงขอเสนอเฉพาะแบบสังเกตการวัดปุยซอง ซึ่ง สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2523 : 92 - 96) ได้เสนอไว้โดยสังเขปดังนี้

การวัดปุยซองเป็นเทคนิคที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรสามารถนำมาใช้ในการสังเกตพฤติกรรมได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดปุยซองเป็นตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแบบของการเรียนรู้ (learning types) กับขั้นของการกระทำ (performance classes) เมื่อนำ

แบบการวัดปุยของมาใช้วัดประสิทธิภาพ หรือสมรรถภาพของการเรียนการสอน จึงเป็นการให้ค่าน้ำหนักแสดงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมตามความยากง่าย โดยด้านแบบการเรียนรู้ให้ค่ามาตรฐานตามความซับซ้อนน้อยที่สุด คือการต่อโยง เป็น 1 ไปเรื่อย ๆ จนถึงซับซ้อนมากที่สุด คือ การแก้ปัญหาเป็น 6 ส่วนขั้นของการกระทำนั้น มีระดับความซับซ้อน 3 ระดับ คือ

ระดับ 1 ได้แก่ การให้ชื่อ การชี้บ่ง การให้กฎเกณฑ์ ระดับนี้ให้ค่ามาตราเป็น 1

ระดับ 2 ได้แก่ การจัดอันดับ การจำแนก ระดับนี้ให้ค่ามาตราเป็น 2

ระดับ 3 ได้แก่ การสร้าง การอธิบาย การสาธิต การใช้กฎ ระดับนี้ให้ค่ามาตราเป็น 3

ในการประเมินกิจกรรมการเรียนการสอน หรือประเมินผลการเรียนโดยใช้การวัดปุยของจะทำตารางวิเคราะห์ปุยของ (Puissance analysis matrix) เพื่อพิจารณาว่าแต่ละส่วนของสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์นั้นตกอยู่ในช่วงของขั้นการเรียนรู้และแบบการกระทำใดดังตารางวิเคราะห์ปุยของ

ตารางวิเคราะห์ปุยของ

แบบการเรียนรู้ : การต่อโยง			ภาษาสัมพันธ์	จำแนกหลายทาง	สร้างความคิดรวบยอด	สร้างหลักการ	การแก้ปัญหา
ขั้นของการกระทำ	น้ำหนัก	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
การให้ชื่อ	(1)						
การชี้บ่ง	(1)						
การให้กฎเกณฑ์	(1)						
การจัดอันดับ	(2)						
การจำแนก	(2)					✓	
การสร้าง	(3)						
การอธิบาย	(3)						
การสาธิต	(3)						
การใช้กฎ	(3)						

ค่าน้ำหนักในแต่ละช่อง คือ ผลคูณของน้ำหนักในแต่ละแบบของการเรียนรู้กับการกระทำในช่องนั้น เช่น การจำแนก x หลักการ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 x 5 = 10 ค่าน้ำหนักต่ำที่สุดที่เป็นไปได้เป็น 1 และสูงสุดเป็น 16

การวัดประสิทธิภาพของกิจกรรมใด กระทำโดยการแจงความถี่ของกิจกรรมนั้น โดยใช้ตารางวิเคราะห์นี้ กิจกรรมใดที่ความถี่ตกอยู่ในช่องที่มีน้ำหนักมาก ๆ แสดงว่ามีคุณภาพอยู่ระดับสูง เพราะต้องอาศัยแบบของการเรียนรู้ที่ซับซ้อนและการแสดงออกก็ยากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยโดยตรงที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ในระดับอุดมศึกษา แต่อย่างไรก็ตามมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการประเมินผลโครงการฝึกอบรม การติดตามผลการฝึกอบรม และอาจารย์ใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลมาดังรายละเอียดต่อไปนี้

ฮอลเตอร์ (Halter. 1978 : 5944 A - 5945 A) ได้ติดตามผลการศึกษาโปรแกรมฝึกงานของครูใหม่ ซึ่งจัดโดยความร่วมมือของวิทยาลัยชุมชน จุดประสงค์ของการวิจัยคือ

1. ประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานในโปรแกรมการฝึกงานของครูใหม่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูใหม่ที่มีต่อประสบการณ์ในการฝึกงานและความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จขณะทำงานในวิทยาลัย
3. เพื่อประเมินค่าความต้องการมีส่วนร่วมในการวางโครงการ

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานของครูใหม่ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ร้อยละ 90 ครูใหม่แสดงความคิดเห็นว่าประสบการณ์ในการฝึกงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก แต่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในวิทยาลัยมาก และครูใหม่ต้องการมีส่วนร่วมในการวางโครงการมากที่สุดร้อยละ 92

ชุมพร ทองอุไทย (2520 : 4) ได้ประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในโครงการพัฒนาบุคลากรด้านบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ผลการอบรมเจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุบรรลุเป้าหมายของการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

2. ผลการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นต่อเป้าหมายของการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุ หลังจากสิ้นสุดการอบรมแล้ว

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มที่เคยเข้ารับการอบรมและไม่เคยเข้ารับการอบรมที่มีต่อเป้าหมายของการฝึกอบรม ในด้านความรู้และปัญหาที่ได้รับการแก้ไข

4. ผลการประเมินคุณค่าของการอบรมว่าคุ้มกับเงินหรือเวลาที่ลงทุนหรือไม่

การประเมินครั้งนี้ไม่ได้ทำการประเมินการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุก่อนการฝึกอบรม จึงไม่สามารถเปรียบเทียบพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรมได้ แต่อย่างไรก็ตามได้ทำการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรมในทันทีที่สิ้นสุดการฝึกอบรม กับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายหลังการอบรมไปแล้วเป็นเวลา 6 เดือน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 100 คน ในจำนวนนี้เป็นบุคคลที่เคยรับการอบรมมาแล้ว 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเจ้าหน้าที่การคลัง 1 ชุด และเจ้าหน้าที่พัสดุ 1 ชุด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ช่วง จากการประเมินผลปรากฏดังนี้

1. เจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุส่วนมากเห็นว่า โครงการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายทุกข้อ

2. เจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุมีความคิดเห็นต่อเป้าหมายของการฝึกอบรมในทางที่ดีขึ้นหลังจากสิ้นสุดการอบรมแล้ว และความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุไม่แตกต่างกัน

3. เจ้าหน้าที่การคลังที่เคยรับการอบรมมีความคิดเห็นดีกว่าผู้ที่ไม่เคยรับการอบรม แต่กลุ่มเจ้าหน้าที่พัสดุที่เคยรับการอบรมมีความเห็นไม่แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม

ในด้านความรู้ เจ้าหน้าที่การคลังที่เคยและไม่เคยเข้ารับการอบรม ประเมินความรู้ของตนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่องเกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และวิธีปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่การคลังที่เคยเข้ารับการอบรมประเมินว่า ตนมีความรู้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่พัสดุไม่ได้ถามความคิดเห็นด้านความรู้

ส่วนด้านปัญหาที่ได้รับการแก้ไข เจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุที่เคยรับการอบรมความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม

4. เจ้าหน้าที่การคลังและเจ้าหน้าที่พัสดุเห็นว่าโครงการคุ้มกับเงินและเวลาอย่างมากพอควร และไม่คุ้มเลยเป็นจำนวนร้อยละ 51, 31 และ 8 ตามลำดับ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และวรรณพร วิเชียรวงษ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2524 : 101 - 147 ; อ้างอิงมาจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และวรรณพร วิเชียรพงษ์. 2520 : 1 - 45) ได้ประเมินโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการประเมินผลการเรียนของนิสิต โดยใช้แบบจำลองซิป ในการประเมิน วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้โดยเฉพาะเทคนิคการประเมินผลการเรียนของนิสิตคณะต่าง ๆ ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ คือคณาจารย์คณะต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน วิธีการประเมินใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) สัมภาษณ์คณาจารย์ผู้เข้าร่วมประชุมและประธานอนุกรรมการจัดการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ (informal interview) รวมทั้งการศึกษาเอกสาร ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการมีความเหมาะสม เนื่องจากพัฒนามาจากความต้องการของคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับนโยบายหลักของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ที่มุ่งให้ความรู้พื้นฐานด้านการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ด้านทรัพยากรมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดการประชุม เช่น มีหน่วยพัฒนาคณาจารย์ หน่วยโสตทัศนศึกษากลาง ห้องประชุม บุคลากรและวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และการกำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประชุมทุกข้อ ด้านกระบวนการ กล่าวคือ การดำเนินกิจกรรมประชุมส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนที่กำหนด และด้านผลผลิต คือผลการประชุมทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการและระบบการประเมินผล

การเรียนของนิสิต ได้รับประสบการณ์ตรงในการวิเคราะห์และพัฒนาแบบสอบวัดสัมฤทธิผล เห็นความสำคัญและมีความกระตือรือล้นที่จะปรับปรุงการประเมินผลการเรียนของนิสิตที่อาจารย์สอนอยู่ให้ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลักขณา บรรพกาญจน์ (2523 : 90 - 93) ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ โดยใช้แบบจำลองซิปเป็นแบบในการประเมิน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูประจำการที่เข้ารับการอบรมวิชาชุดครูวิทยาศาสตร์ 400 ชั่วโมง ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา รุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และอาจารย์ที่ให้การอบรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชุดครูวิทยาศาสตร์ แบบสำรวจความคิดเห็น แบบสังเกตการสอนและแบบประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ผลการประเมินพบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศและของกรมการฝึกหัดครู รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทุกข้อ ด้านทรัพยากรเอื้ออำนวยต่อการจัดอบรม ด้านการวางแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ส่วนการประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการ ครูประจำการมีความรู้แตกต่างจากก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถผ่านการวัดผลคิดเป็นร้อยละ 97.40 ซึ่งต่างจากเกณฑ์ของโครงการที่กำหนดไว้ร้อยละ 100 เพียงเล็กน้อย จึงนับว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ในปีเดียวกันนี้ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ โดยการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรม ซึ่งยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่าการอบรมในทุกวิชาช่วยพัฒนาสมรรถภาพด้านตนเองและด้านการเรียนการสอนได้มาก การนำความรู้ในสาขาวิชาที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังการอบรมรวมทั้งนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนมีน้อย (นพพร โฆสิระโยธิน และสุพล วุฒิเสน. 2523 : บทคัดย่อ) อีก 2 ปีต่อมาได้มีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมนี้อีกครั้งหนึ่ง โดย มานพ ภาษิตวิไลธรรม (2525 : 106 - 112) ประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาประจำการ รูปแบบการประเมินผลใช้แบบยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นเกณฑ์ เฉพาะที่เกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูประจำการในท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอและการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำการ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตจังหวัดสกลนคร และนครพนม ปีการศึกษา 2521 - 2524 ประกอบด้วย ครูประจำการที่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการ ครูประจำการที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการและผู้บริหารการศึกษาระดับท้องถิ่นที่เป็นผู้บริหารของครูประจำการที่ได้รับการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจ แบบสอบวัดเจตคติและความรู้ทางการสอนและแบบสังเกตการสอน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโครงการบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการให้บริการทางการศึกษาแก่ครูในท้องถิ่นอย่างเสมอภาคในด้านความเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการจากวิธีการคัดเลือกตามตัวแปรทุกด้าน คือ สถานที่รับราชการ ภาระหน้าที่ หน่วยงานที่สังกัดและเพศ ยกเว้นตัวแปรด้านตำแหน่งทางวิชาชีพ ส่วนระดับความเสมอภาคของโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ มีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกด้านและครูประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการมีสมรรถภาพทางการสอนในด้านความรู้ เจตคติและทักษะการสอนมากกว่าครูประจำการที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ

จิระรัตน์ คุปต์กานุจนากุล (2525 : 131 - 133) ได้วิจัยการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูประจำการที่สำเร็จการอบรมครุศาสตรบัณฑิต ตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประเมินการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านแนะแนวและการปกครองชั้น ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านบุคลิกภาพครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประจำการที่สำเร็จการอบรมจากวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2523 - 2524 จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการประเมินการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานของครูประจำการทุกด้านอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ดี การประเมินการปฏิบัติงานของครูประจำการและผู้บังคับบัญชาจึงแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูประจำการ

ที่มีอายุต่างกันประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ครูประจำการมีความเห็นว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานได้รับจากการอบรมของวิทยาลัยครูมากกว่าจากประสบการณ์เดิมของตน

ส่วนงานวิจัยด้านอาจารย์ใหม่ มีดังนี้

คลินตัน (Clinton. 1966 : 1683 - A) ได้วิจัยปัญหาของครูใหม่ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐเทกซัส เพื่อที่จะหาองค์ประกอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาของครูใหม่กับโครงการฝึกหัดครู โดยสอบถามจากผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 100 คน สรุปปัญหาที่สำคัญได้ดังนี้

1. ได้รับความรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์การสอนน้อย
2. มีเวลาไม่เพียงพอจึงทำให้การวางแผนปรับปรุงทางด้านการสอนและการปฏิบัติหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ไม่ได้ผลเต็มที่
3. มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย วิธีดำเนินการ ปรัชญาการศึกษาและจุดมุ่งหมายของสถาบันน้อย
4. มีปัญหาในการทำงานกับผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน
5. ใช้วิธีสอนแบบบรรยายมากเกินไป
6. ได้สอนวิชาที่ไม่ถนัด
7. มีปัญหาเรื่องการบริหารงานภายในสถาบัน

แคทเธอรีน (Catherine. 1986 : 1627 - A) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องประวัติและหลักสูตรการปรับปรุงการสอนของมหาวิทยาลัยคาร์เนอจี เมลลอน การศึกษาประวัติการปรับปรุงการสอนของมหาวิทยาลัย มุ่งศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรมบัณฑิต และโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของอาจารย์ใหม่ โดยเฉพาะอาจารย์ผู้ช่วยสอน และบัณฑิตผู้ช่วยสอน ผลการศึกษาด้านการปรับปรุงการสอนพบว่า การปรับปรุงการสอนได้พัฒนาอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา แต่การพัฒนาในระยะแรกไม่ประสบผล เนื่องจากโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาการสอนขาดองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การจัดการ และขาดการผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

นอกจากนี้ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการสอนจะต้องเน้นหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ใหม่ ส่วนด้านหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอนเกี่ยวข้องกับวิธีการสอน เช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย รวมทั้งการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ในการประเมินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอนของมหาวิทยาลัยคาร์เนอจี เมลลอน ในปี ค.ศ. 1984 - 1986 ปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นอาจารย์ใหม่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้ทักษะการสอนมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเป็นการประเมินสัมฤทธิผลของโครงการ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารจะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) เป็นการวิจัยโดยผู้วิจัยเข้าร่วมสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) ในโครงการฝึกอบรมดังกล่าว และได้ดำเนินการตามสาระดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การวางระบบการประเมินโครงการฝึกอบรม
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล
5. วิธีจัดกระทำกับข้อมูล
6. การนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมาก่อน และปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2531 จำนวนรวมทั้งสิ้น 65 คน และวิทยากรของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำนวน 11 คน

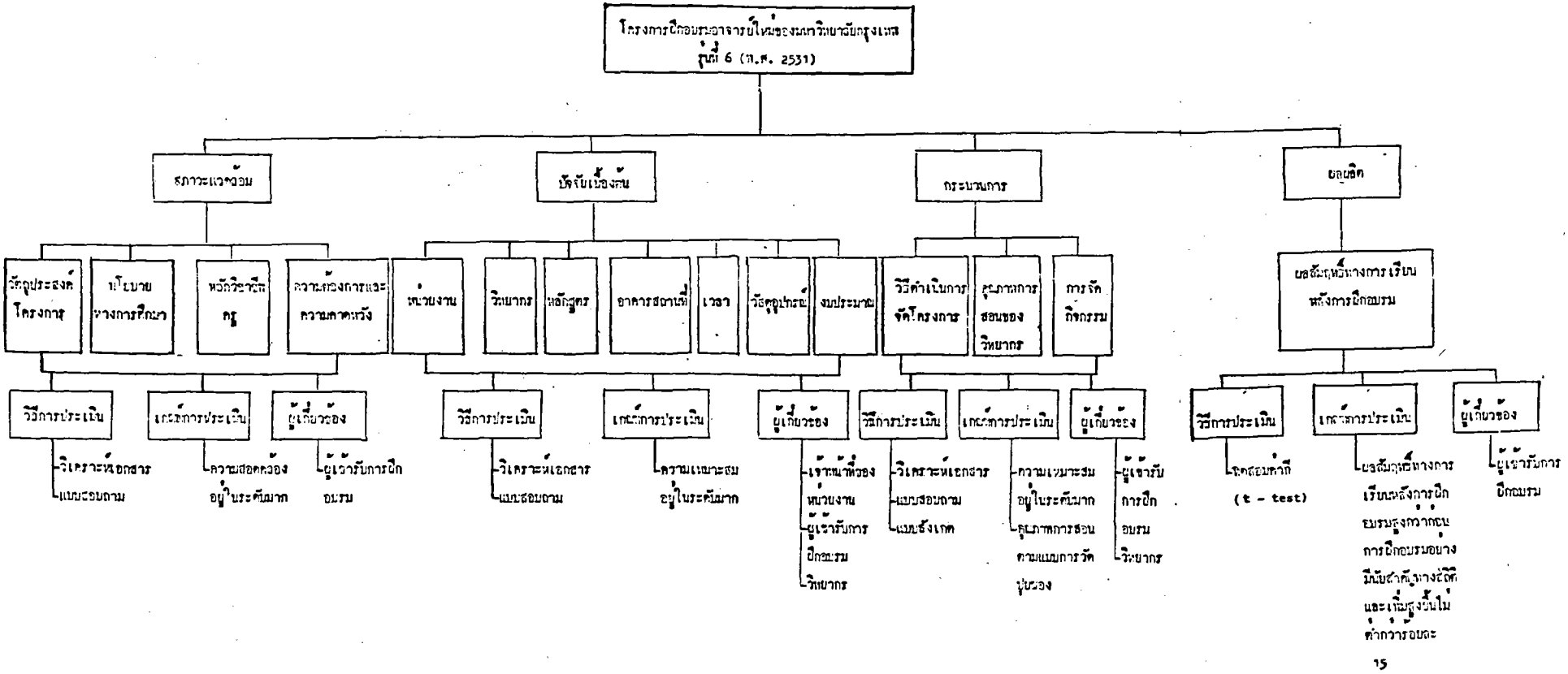
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ และปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2531 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เฉพาะผู้ที่เข้ารับการ

ฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำนวน 44 คน และวิทยากรในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำนวน 11 คน

<u>การวางระบบการประเมินโครงการฝึกอบรม</u>

การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กระทำอย่างเป็นระบบโดยใช้แบบจำลองซิป การประเมินแบ่งออกเป็น ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเป็นหลักสำคัญ โดยกำหนดรายละเอียดของการประเมินไว้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนผังการวางระบบการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต และแบบทดสอบ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนการสร้างและลักษณะ ดังนี้

แบบสอบถาม

1. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และรูปแบบการประเมินผล และเอกสารโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) เกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดการฝึกอบรมและเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม และการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ในการวิจัย ตลอดจนสัมภาษณ์ผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อหาขอบเขตสาระสำคัญสำหรับใช้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาหลักการและวิธีสร้างแบบสอบถามจาก วิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 68 - 96) โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยรวมทั้งดัดแปลงเครื่องมือแบบสอบถามจากแบบสอบถามการวิจัยของ บุญศรี แสงประเสริฐ (2530 : ภาคผนวก) สรรค์ วรอินทร์ (2529 : ภาคผนวก) กอบกู้ ตะนาวศรี (2528 : ภาคผนวก) วัน เดชพิชัย (2527 : ภาคผนวก) และลักขณา บรรพกาญจน์ (2523 : ภาคผนวก) แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามตามแนวของลิเคอร์ท (Likert)

1.3 หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก : ข) พิจารณาตรวจแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์พิจารณาตรวจแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

1.4 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try - out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 20 คน นำผลที่ได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการ

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .63

2. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ช่วง ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert scale) แบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 คือ แบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวุฒิครู ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีจำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังในการฝึกอบรม

ชุดที่ 2 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรม อาคารสถานที่ เวลา และวัสดุอุปกรณ์ มีจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรม

ชุดที่ 3 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของวิทยากรตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นชื่อหัวข้อวิชา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์ของวิทยากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิทยากร

3. <u>เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม</u>

การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกแต่ละข้อ ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ช่วง ตามแบบของ ลิเคอร์ท โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกตอบตามความคิดเห็นของตนเองในแต่ละข้อคำถาม และให้คะแนนตามช่องที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนเครื่องหมาย ✓ โดยมีน้ำหนักคะแนน 1 ถึง 5 ดังนี้

1 หมายถึง มีความต้องการและความคาดหวัง หรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมน้อยที่สุด

2 หมายถึง มีความต้องการและความคาดหวัง หรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมน้อย

3 หมายถึง มีความต้องการและความคาดหวัง หรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมปานกลาง

4 หมายถึง มีความต้องการและความคาดหวัง หรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมมาก

5 หมายถึง มีความต้องการและความคาดหวัง หรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมมากที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้คุณสมบัติของความต่อเนื่องของคะแนนเป็นแนวทางเทียบผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยการกำหนดคะแนนต่ำสุดให้มีค่าไม่ต่ำกว่า 1.00 และคะแนนสูงสุดให้มีค่าไม่เกิน 5.00 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีความต้องการและความคาดหวังหรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีความต้องการและความคาดหวังหรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีความต้องการและความคาดหวังหรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีความต้องการและความคาดหวังหรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีความต้องการและความคาดหวังหรือมีความเหมาะสมหรือมีคุณภาพหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

<u>แบบสังเกต</u>

1. <u>ขั้นตอนการสร้างแบบสังเกต</u> ผู้วิจัยใช้แบบการวัดปุยซอง (Puissance Measure) เป็นแบบสังเกตคุณภาพการสอนของวิทยากร โดยรายละเอียดของแบบสังเกตแต่ละข้อคำถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี นิยาม องค์ประกอบต่าง ๆ จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนและจิตวิทยาการเรียนรู้

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์ลักษณะแบบสังเกตการวัดปุยซอง

1.3 นำรายละเอียดที่ได้จากข้อ 1.1 - 1.2 มาประยุกต์เข้ากับธรรมชาติการฝึกอบรม และสร้างแบบสังเกตข้อย่อยให้สอดคล้องกับหัวข้อใหญ่ของแบบสังเกตการวัดปุยซอง

1.4 หาความเที่ยงตรงของแบบสังเกต โดยนำแบบสังเกตที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก : ช) พิจารณาตรวจแก้ไข จากนั้นนำแบบสังเกตที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์พิจารณาตรวจแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

1.5 ฝึกการสังเกต ผู้วิจัยฝึกการสังเกตก่อนการวิจัยจริงเพื่อให้เกิดความชำนาญในการสังเกต โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกตอีกหนึ่งคน เข้าสังเกตแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ก่อนการเข้าสังเกต ผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกตศึกษาและทำความเข้าใจความหมายของข้อความหรือลักษณะต่าง ๆ ของพฤติกรรมการสอนในแบบสังเกต จนเข้าใจแจ่มแจ้งและท่องจำไว้ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการสังเกตตรงกัน การสังเกตผู้สังเกตทั้งสองคนเข้าสังเกตพร้อมกันในขณะวิทยากรกำลังฝึกอบรม โดยไม่ปรึกษาหารือกันเพื่อจดบันทึกตามการสังเกต และใช้เครื่องบันทึกเสียงบันทึกเสียงการสอนไว้ เพื่อตรวจสอบภายหลังอีกครั้งหนึ่ง

1.6 หาความเชื่อมั่นของแบบสังเกต โดยนำแบบสังเกตที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try - out) สังเกตการสอนของวิทยากรในการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 ครั้ง โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกตจดบันทึกตามแบบสังเกต และใช้เทปบันทึกเสียงไว้เพื่อตรวจสอบภายหลังอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำความถี่ของกิจกรรมที่ได้จากการบันทึกของผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกตไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกตด้วยวิธี intra and inter observer reliability โดยใช้สูตรของ สก็อตท์ (Scott's coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .๘๒

๒. <u>ลักษณะของแบบสังเกต</u> เป็นแบบสังเกตการวัดปฏิบัติของ ใช้สังเกตการสอนของวิทยากร เพื่อหาคุณภาพการสอน แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิชา

ตอนที่ ๒ เป็นตารางวิเคราะห์ปฏิบัติของ มีลักษณะเป็นแบบรายการสำรวจ (check list) ประกอบด้วยรายการพฤติกรรมที่วิทยากรแสดงออกในห้องฝึกอบรม และช่องบันทึกพฤติกรรมของวิทยากรแสดงออกเช่นไร ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามรายการสังเกตพฤติกรรม รายละเอียดดังภาคผนวก ง

3. <u>เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสังเกต</u> การให้คะแนนให้เป็นค่าน้ำหนักแสดงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมตามลำดับความยากง่าย ดังต่อไปนี้

ด้านแบบการเรียนรู้ (learning types)

ขั้นการต่อโยง	ให้คะแนนเป็น 1
ความสัมพันธ์	ให้คะแนนเป็น 2
การจำแนกหลายทาง	ให้คะแนนเป็น 3
การสร้างความคิดรวบยอด	ให้คะแนนเป็น 4
การสร้างหลักการ	ให้คะแนนเป็น 5
การแก้ปัญหา	ให้คะแนนเป็น 6

ด้านขั้นของการกระทำ (classes of performance) ให้คะแนนตามระดับความซับซ้อน 3 ระดับ คือ

ระดับ 1 ได้แก่ การให้ชื่อ การชี้บ่ง การให้กฎเกณฑ์ ให้คะแนนเป็น 1

ระดับ 2 ได้แก่ การจัดอันดับ การจำแนกหลายทาง ให้คะแนนเป็น 2

ระดับ 3 ได้แก่ การสร้างหลักการ การอธิบาย การสาธิต การใช้กฎ ให้คะแนนเป็น 3

เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพการสอนของวิทยากร กำหนดตามแบบการวัดปุยซอง (Puissance Measure = P.M.) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

ค่า	ตั้งแต่	1.00 - 4.00	แสดงถึง คุณภาพการสอนต่ำ
ค่า	ตั้งแต่	4.01 - 10.00	แสดงถึง คุณภาพการสอนปานกลาง
ค่า	ตั้งแต่	10.01 - 16.00	แสดงถึง คุณภาพการสอนสูง

<u>แบบทดสอบ</u>

1. <u>ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ</u> ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการวิเคราะห์หลักสูตร โดยใช้หลักการจำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายทางการศึกษา (taxonomy of education objectives) ของ เบนจามิน เอส บลูม (Benjamin S. Bloom)

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จากเอกสารประกอบการฝึกอบรมของวิทยากร จำนวน 9 หัวข้อวิชา

1.3 ศึกษาหลักการและวิธีสร้างแบบทดสอบจาก วิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 28 - 45) สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2529 : 126 - 149) และสมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2523 : 46 - 69)

1.4 นำรายละเอียดที่ได้จากข้อ 1.1 - 1.3 มาสร้างเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (achievement test) โดยออกข้อสอบตุกตา (blueprint - test) ทั้ง 9 หัวข้อวิชา ได้ข้อสอบจำนวน 83 ข้อ

1.5 นำแบบทดสอบแต่ละหัวข้อวิชาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ คือ วิทยากรแต่ละท่านที่เป็นผู้ฝึกอบรมหัวข้อวิชานั้นพิจารณาตรวจแก้ไขและคัดเลือกข้อสอบที่ดีไว้ จำนวน 60 ข้อ

1.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

1.7 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try - out) กับอาจารย์ใหม่ของสถาบันเทคโนโลยีสังคม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ตรวจให้คะแนน แล้วนำแบบทดสอบไปทำการวิเคราะห์ข้อสอบ (item analysis) เพื่อตรวจสอบค่าความยาก (difficulty) และค่าอำนาจจำแนก (discrimination) เป็นรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อสอบวิธี 25 % ของการ์เรต (Garrett)

1.8 นำค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบแต่ละข้อไปกำหนดบนกระดาษกราฟ คัดเลือกข้อสอบเฉพาะข้อที่ค่าความยากอยู่ระหว่าง .20 - .80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้ข้อสอบที่ดีคือ มีค่าความยากไม่ยากเกินไป และไม่ง่ายเกินไป และค่าอำนาจจำแนกสูง จำนวน 45 ข้อ

1.9 หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้วิธีวัดดัชนีของความคงที่ภายใน (internal consistency) จากสูตรของคูเดอร์และริชาร์ดสัน 21 (Kuder and Richardson 21) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .81

2. ลักษณะของแบบทดสอบ เป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบ ชนิดให้เลือกคำตอบที่ถูกที่สุดหรือดีที่สุด (the best answer) ข้อสอบแต่ละข้อประกอบด้วยตัวคำถาม (item) และตัวเลือก (choices) 5 ตัวเลือก ข้อสอบครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง 9 หัวข้อวิชา ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา การเรียนรู้ หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา การสอนแบบบรรยาย ศูนย์วิทยบริการ เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้ข้อสอบจำนวน 45 ข้อ

3. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบทดสอบ การตรวจให้คะแนนแบบทดสอบให้คะแนน 1 คะแนน ในข้อที่ตอบถูก และให้คะแนนศูนย์ในข้อที่ตอบผิด

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กระทรวงมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากอธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าร่วมสังเกตแบบมีส่วนร่วม แจกแบบสอบถามและแบบทดสอบแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ระหว่างวันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531 ณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพแล้ว นำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือ 3 ชนิด มีดังนี้

1. <u>แบบทดสอบ</u> ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวม 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 มิถุนายน 2531 เป็นวันแรกของการฝึกอบรม ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 44 คน ทำข้อทดสอบก่อนการฝึกอบรม (pre - test) จำนวน 45 ข้อ เวลา 30 นาที ในช่วงเวลาลงทะเบียน โดยชี้แจงรายละเอียดของลักษณะแบบทดสอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจตรงกัน แล้วเก็บแบบทดสอบคืนโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยอีก 3 คน ได้แบบทดสอบคืนจำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบทดสอบ

ครั้งที่ 2 วันที่ 3 มิถุนายน 2531 เป็นวันสุดท้ายของการฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบชุดเดิมอีกครั้งหนึ่ง (post - test) โดยใช้เวลาเท่าเดิมแล้วเก็บแบบทดสอบคืน ได้จำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบทดสอบ

2. <u>แบบสอบถาม</u> ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามแต่ละชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยและผู้ช่วยแจกแบบสอบถามดังกล่าว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบในเช้าวันแรกของการฝึกอบรม และเก็บคืนเมื่อการฝึกอบรมของวันแรกสิ้นสุดลง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้วิจัยและผู้ช่วยแจกแบบสอบถามดังกล่าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเช้าวันสุดท้ายของการฝึกอบรมและเก็บคืนพร้อมกับแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมได้จำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพวิทยากร ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการการฝึกอบรม ผู้วิจัยและผู้ช่วยแจกแบบสอบถามดังกล่าวในทุกเช้าของการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนได้รับแบบสอบถามตามจำนวนวิทยากรของแต่ละวัน เพื่อประเมินวิทยากรเป็นรายบุคคล เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลงในแต่ละวัน ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บแบบสอบถามคืนได้ครบถ้วน

3. <u>แบบสังเกต</u> ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกตอีก 1 คน เข้าสังเกตแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมของวิทยากรทุกคน โดยตรวจสอบและบันทึกในแบบสังเกตว่าวิทยากรแต่ละคนดำเนินการฝึกอบรมตามแบบการเรียนรู้และขั้นของการกระทำอย่างไร แล้วนำไป

คำนวณหาค่าคุณภาพการสอนของวิทยากร โดยใช้ค่าวัดคุณภาพการสอนเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดคุณภาพการสอนตามแบบสังเกตการวัดปุยซอง

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

จากการประยุกต์แบบจำลองซิปเป็นแนวทางในการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินดังนี้

1. วิธีประเมินสภาวะแวดล้อม โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาและหลักวิชาชีพครู และวัตถุประสงค์ของโครงการกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

1.1.1 เอกสาร "โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)"

1.1.2 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534)

1.1.3 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534)

1.1.4 หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ

1.1.5 ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยามารยาทและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526

1.1.6 แบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.1 วิเคราะห์เอกสารเพื่อหาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาและหลักวิชาชีพครู

1.2.2 วิเคราะห์แบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำค่าที่ได้เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ความคิดเห็นพร้อมกับข้อเสนอแนะในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด

2. วิธีประเมินความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นในการจัดโครงการ ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตรการฝึกอบรม อาคารสถานที่ฝึกอบรม เวลา วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณค่าใช้จ่าย

2.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

2.1.1 เอกสารเกี่ยวกับศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

2.1.2 รายงานสถานภาพทางวิชาการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2.1.3 บทความประกอบคำบรรยายของวิทยากร

2.1.4 กำหนดการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

2.1.5 เอกสารเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ

2.1.6 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

2.1.7 การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่เป็นทางการ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 วิเคราะห์เอกสารตั้งแต่ข้อ 2.1.1 - 2.1.5

2.2.2 วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินโครงการ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำค่าที่ได้เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.2.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

3. วิธีประเมินกระบวนการของโครงการ ได้แก่ วิธีการในการจัดโครงการ คุณภาพการสอนของวิทยากรและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

3.1.1 แบบสังเกตการสอนตามแบบการวัดปุยซอง ซึ่งผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกต เป็นผู้สังเกตการสอนของวิทยากร

3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของวิทยากร

3.1.3 การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.1 วิเคราะห์แบบสังเกตการสอนตามแบบการวัดปุยซอง โดยคำนวณหาค่าวัดคุณภาพการสอน (Puissance Measure) แล้วนำค่าที่ได้เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.2.2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของวิทยากร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำค่าที่ได้เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.2.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพของวิทยากรและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

4. วิธีประเมินผลผลิตของโครงการ

4.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

4.1.1 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 วิเคราะห์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม แล้วนำไปเปรียบเทียบทดสอบด้วยค่า t - test ตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

4.2.1.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

4.2.1.2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิครูสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีวุฒิครู

4.2.1.3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

4.2.1.4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การสอนสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีประสบการณ์การสอน

4.2.1.5 ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เคยผ่านการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม

<u>การนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อประเมินโครงการ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าร้อยละ
   1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

(Ferguson. 1971 : 46)

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard diviation)

ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

(Ferguson. 1971 : 70)

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ค่าความแปรปรวน ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N\ (N - 1)}$$

(Ferguson. 1971 : 70)

เมื่อ S^2 แทน ค่าความแปรปรวน

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$\alpha_k = \frac{k}{k - 1}\left(1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2}\right)$$

(Cronbach. 1970 : 161)

เมื่อ α_k แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนข้อคำถามทั้งฉบับ

ΣS_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกต

ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกต โดยวิธี intra and inter observer reliability ใช้สูตรของ Scott's coefficient

$$\text{reliability} = \frac{P_o - P_e}{1.00 - P_e}$$

(Ober, Bentley and Miller. 1971 ; 80)

เมื่อ P_o แทน อัตราส่วนของ probability ของการสังเกตพฤติกรรมได้ตรงกันของผู้สังเกตสองคน ซึ่งหาได้จากผลต่างระหว่าง 1.00 และค่าผลรวมของผลต่างระหว่างจำนวนร้อยละของพฤติกรรมของผู้สังเกตทั้งสองคน

P_e แทน อัตราส่วน probability ของการสังเกตพฤติกรรมได้ตรงกันที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญของผู้สังเกตสองคน ซึ่งหาได้จากอัตราส่วนของความถี่ของพฤติกรรมที่มีจำนวนสูงสุดและรองลงมา โดยเลือกจากผู้สังเกตคนใดคนหนึ่งก็ได้ นำค่าทั้งสองมายกกำลังสองแล้วรวมกัน

4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ใช้สูตร KR 21

$$r_{tt} = \frac{kS^2 - \bar{X}(k - \bar{X})}{(k - 1)S^2}$$

(Thorndike. 1971 : 356)

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อทั้งหมดของแบบทดสอบ

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนจากการทดสอบ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ทดสอบ

5. ทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม โดยใช้ t - test จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

(Ferguson. 1971 : 152)

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\bar{X}_1$, $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนคนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

6. หาค่าคุณภาพการสอนตามแบบการวัดปุยซอง (Puissance Measure) ใช้สูตร

$$P.M. = \frac{\sum_{i=1}^{r} \sum_{j=1}^{c} f_{ij} W_{ij}}{N}$$

(Ober, Bentley and Miller. 1971 : 134)

เมื่อ $\sum_{i=1}^{r} \sum_{j=1}^{c}$ แทน ผลรวมของทุกช่อง Cell ที่มีความถี่

f_{ij} แทน ความถี่ในแต่ละช่อง Cell ใด ๆ

W_{ij} แทน น้ำหนักในแต่ละช่อง Cell ใด ๆ

N แทน ความถี่ทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสื่อความหมายตรงกัน ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{D}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรม
$S_{\bar{D}}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรม
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
r	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกต
r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
P.M.	แทน	ค่าวัดคุณภาพการสอนของวิทยากร
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จัดลำดับขั้น ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม

2.1 ผลการศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมกับนโยบายทางการศึกษาและหลักวิชาชีพครู

2.2 ผลการศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น

3.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น โดยการวิเคราะห์เอกสาร ได้แก่ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา สื่อวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย

3.2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม ได้แก่ หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลาและสื่อวัสดุอุปกรณ์

4. ผลการประเมินด้านกระบวนการ

4.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมของวิธีการจัดโครงการ

4.2 ผลการศึกษาคุณภาพการสอนของวิทยากร

4.3 ผลการศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

5. ผลการประเมินด้านผลผลิต

5.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรมกับเกณฑ์ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5.2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรม

5.3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมจำแนกตามตัวแปร

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อมเป็นการศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษา หลักวิชาชีพครู ความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านปัจจัยเบื้องต้นเป็นการศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่ หน่วยงานวิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านกระบวนการเป็นการศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดดำเนินโครงการ ได้แก่ วิธีดำเนินการจัดโครงการ คุณภาพการสอนของวิทยากรและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม และด้านผลผลิตของโครงการเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถามและแบบทดสอบจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิทางการศึกษา		
วุฒิครู	22	50.00
ไม่มีวุฒิครู	22	50.00
รวม	44	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	22	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	22	50.00
รวม	44	100.00
ประสบการณ์การสอน		
มีประสบการณ์การสอน	25	65.91
ไม่มีประสบการณ์การสอน	15	34.09
รวม	44	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม</u>		
เคยผ่านการฝึกอบรม	20	45.45
ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม	24	54.55
รวม	44	100.00

จากตาราง 1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิครูและไม่มีวุฒิครูมีสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ 50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 50 เท่ากัน เป็นผู้มีประสบการณ์การสอนร้อยละ 65.91 ไม่มีประสบการณ์การสอนร้อยละ 34 และเป็นผู้เคยผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 45.45 ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 54.55

2. ผลการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม แบ่งออกเป็น

2.1 ผลการศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับนโยบายทางการศึกษาและหลักวิชาชีพครู ดังนี้

2.1.1 จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการอุดมศึกษา โดยมุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และเพื่อให้วัตถุประสงค์ดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลจึงกำหนดนโยบายว่า ให้ปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ โดยเฉพาะประสิทธิภาพการสอน ซึ่งกำหนดเป็นเป้าหมายด้านการพัฒนาการเรียนการสอนว่า จะสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมผู้สอนสาขาวิชาต่าง ๆ ได้ทราบถึงเทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีการสอนใหม่ ๆ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา และมุ่งพัฒนาการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ นอกจากนโยบายดังกล่าวแล้วยังได้กำหนดการส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเน้นการจัดให้มีโครงการร่วม เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินภารกิจได้เต็มที่

2.1.2 จากหลักสูตรและคู่มือการศึกษาขั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2530 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กำหนดรายวิชาในหมวดวิชาชีพครูของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับรายวิชาในหมวดวิชาชีพครูของหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต 4 ปี พ.ศ. 2529 ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวคือ ในหลักวิชาชีพครูประกอบด้วยรายวิชาหลัก ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา วิธีสอนทั่วไป สื่อการสอน การวัดผลการศึกษา เป็นต้น

2.1.3 จากรายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะของครูดี พบว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นครูที่ดี นอกจากนี้ในรายงานการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของผู้สอนในมหาวิทยาลัยได้กล่าวว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นครูผู้อบรมสั่งสอนเยาวชน ซึ่งจะเป็นผู้นำและกำลังสำคัญของสังคมในอนาคต อาจารย์เป็นผู้นำทางวิชาการและให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในสาขาวิชาที่ตนถนัด ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีจรรยาบรรณประจำตัวมากเป็นพิเศษ

2.1.4 จากเอกสารโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา

2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

3. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

4. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การและการพัฒนาบุคลิกภาพ

5. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์เอกสารดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์ของโครงการตั้งแต่ข้อที่ 1 - 5 สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา หลักวิชาชีพครูและลักษณะครูดีทุกประการ

2.2 ผลการศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากแบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีจำนวน 44 คนเป็นผู้ตอบ ได้นำมาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อความเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง	$\bar{X}$	S
1. ได้รับความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา	3.75	1.01
2. ได้ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา	3.59	1.01
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	4.41	0.75
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.23	0.74
5. นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้	4.43	0.76
6. ได้รู้จักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ดี	4.36	1.51
7. ได้รู้ชัดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.59	0.81
8. ได้ทราบเกี่ยวกับวิธีการสมาคม	3.14	1.00
9. ได้ทราบถึงวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.46	0.98
10. ได้ทราบถึงวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ	3.57	0.97
11. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2.86	0.88
รวมเฉลี่ย	3.76	0.95

จากตาราง 2 แสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) มีความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.76) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับดังนี้ คือ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา ได้รู้จักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ได้รับความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ได้ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ได้รู้ชัดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และได้ทราบถึงวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จากแบบสอบถามปรากฏรายละเอียด ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)	ความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
1. เพื่อให้ทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	ข้อ 1 และข้อ 2
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5
3. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	ข้อ 6 และข้อ 7
4. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การและการพัฒนาบุคลิกภาพ	ข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 10
5. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ	ข้อ 11

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา (ข้อ 1) และได้ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่บทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา (ข้อ 2) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ ข้อ 1 ที่กล่าวว่า เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังที่จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา (ข้อ 3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา (ข้อ 4) และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้ (ข้อ 5) ซึ่งสอดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ ข้อ 2 ที่กล่าวว่าเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาจนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังได้รู้จักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ดี (ข้อ 6) และได้รู้ชัดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย (ข้อ 7) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ ข้อ 3 ที่กล่าวว่าเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังได้ทราบเกี่ยวกับวิธีการสมาคม (ข้อ 8) ได้ทราบถึงวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (ข้อ 9) และได้ทราบถึงวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ (ข้อ 10) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ ข้อ 4 ที่กล่าวว่าเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การและการพัฒนาบุคลิกภาพ

นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ข้อ 11) ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ ข้อ 5 ที่กล่าวว่าเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ

3. ผลการประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น แบ่งออกเป็น

3.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นโดยวิธีวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นพิจารณาจากความพร้อมหรือความเพียงพอของปัจจัยเบื้องต้นหรือทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

3.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) คือ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดสัมมนาทางวิชาการและการฝึกอบรมให้กับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ บุคคลภายนอก สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และจัดฝึกอบรมให้แก่บริษัทต่าง ๆ ที่มีความต้องการให้ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จัดฝึกอบรม (in-house training) ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ การจัดฝึกอบรมอาจารย์ใหม่เป็นการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพให้มีคุณภาพด้านการสอนยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นนโยบายประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย และเป็นการสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 ซึ่งสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมผู้สอนสาขาวิชาต่าง ๆ ได้ทราบเทคนิควิธีการและเทคโนโลยีทางการสอน การคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์มีบุคลากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำนวนทั้งสิ้น 4 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสัมมนาทางวิชาการและจัดฝึกอบรมดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

3.1.2 วิทยากร จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่เป็นทางการ และจากรายงานสถานภาพทางวิชาการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า วิทยากรในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ประกอบด้วยบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บุคคลภายในเป็นผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย และเคยทำหน้าที่วิทยากรของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพในรุ่นก่อน ๆ สำหรับบุคคลภายนอกส่วนใหญ่เป็นผู้สอนในมหาวิทยาลัยของรัฐ นอกจากนี้มีเจ้าหน้าที่ของบริษัทเอกชนซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรร่วมด้วย ตำแหน่งและคุณวุฒิของวิทยากร ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกตามตำแหน่งและคุณวุฒิ

คุณวุฒิ / ตำแหน่ง	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		รวม	คิดเป็นร้อยละ
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ		
ผู้บริหาร	2	18.18	1	9.09	-	-	3	27.27
ผู้สอน	5	45.46	2	18.18	-	-	7	63.64
เจ้าหน้าที่	-	-	-	-	1	9.09	1	9.09
รวม	7	63.64	3	27.27	1	9.09	11	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่าวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งและคุณวุฒิสูงเหมาะสมในการเป็นวิทยากรของโครงการ เนื่องจากวิทยากรส่วนมากคือร้อยละ 63.64 มีตำแหน่งเป็นผู้สอนที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 45.46 รองลงมาคือร้อยละ 27.27 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาเอกร้อยละ 18.18 และน้อยที่สุดคือร้อยละ 9.09 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาตรี

3.1.3 หลักสูตร จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่เป็นทางการพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ได้ปรับปรุงมาจากหลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 5 (พ.ศ. 2530) โดยใช้ผลการประเมินตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 5 (พ.ศ. 2530) เป็นหลักในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ประกอบด้วย 11 หัวข้อวิชา เมื่อวิเคราะห์หลักสูตรดังกล่าวพบว่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับหลักสูตรการฝึกอบรมจำแนกตามหัวข้อวิชา

วัตถุประสงค์	หัวข้อวิชา
1. เพื่อให้ทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา 2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	- ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา - การเรียนรู้ - หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา - การสอนแบบบรรยาย - การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม - เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) - การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ) - หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน - ศูนย์วิทยบริการ

ตาราง 5 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	หัวข้อวิชา
3. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	- บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การและการพัฒนาบุคลิกภาพ	- บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
5. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ	- ศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์

จากตาราง 5 แสดงว่าหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม 11 หัวข้อวิชา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตั้งแต่ข้อ 1 - 4 และจากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า ในบางหัวข้อวิชาวิทยากรได้จัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งเป็นกลุ่มย่อย เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น หัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา และหัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) เป็นต้น และจากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม และคาดว่าจะได้ร่วมมือกันต่อไปในอนาคต ระหว่างภาควิชา คณะ และวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ แต่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ อาจมีขึ้นได้ ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ กัน ดังนั้นกิจกรรมในบางหัวข้อวิชาจึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการข้อ 5

3.1.4 อาคารสถานที่ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้จัดเตรียมห้องสัมมนา ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท สำหรับฟังการบรรยายของวิทยากรและจัดเตรียมห้องปฏิบัติการ ชั้น 3 ของอาคารสำนักงานอธิการบดี จำนวน 3 ห้อง รวมทั้งห้องเรียนชั้นล่างของอาคารเรียน 3 จำนวน 6 ห้อง สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกสอน

ห้องสัมมนา ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดีเป็นห้องประชุมขนาดใหญ่ บรรจุคนได้ประมาณ 100 คน ภายในห้องสัมมนาติดตั้งเครื่องปรับอากาศและมีประตูบานเลื่อนใช้แบ่งห้องออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่งเป็นห้องฟังการบรรยาย ซึ่งมีโต๊ะ เก้าอี้จำนวนเพียงพอสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้ อีกส่วนหนึ่งจัดเป็นห้องรับประทานอาหารและเครื่องดื่มสำหรับวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ห้องที่ใช้ฝึกสอน คือ ห้องปฏิบัติการชั้น 3 อาคารสำนักงานอธิการบดี และห้องเรียนชั้นล่างของอาคารเรียน 3 ซึ่งอยู่คนละข้างไกลจากห้องสัมมนาชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี ห้องฝึกสอนเป็นห้องเรียนจริงที่มีการเรียนการสอนในเวลาปกติ ดังนั้นอาคารสถานที่จึงมีความเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม

3.1.5 โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ใช้เวลาทั้งสิ้น 3 วัน คือเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531 ในแต่ละหัวข้อวิชาใช้เวลาในการฝึกอบรมดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 หัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกตามจำนวนชั่วโมง

หัวข้อวิชา	จำนวนชั่วโมง
1. ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	1.20
2. การเรียนรู้	1.30

ตาราง 6 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	จำนวนชั่วโมง
3. หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	1.50
4. ศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์	2.00
5. การสอนแบบบรรยาย	2.00
6. ศูนย์วิทยบริการ	1.20
7. เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน)	1.30
8. การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ)	2.00
9. การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม	1.50
10. หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	1.30
11. บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	1.00

จากตาราง 6 แสดงว่าหัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสอนแบบบรรยายและการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ) ใช้จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชามากที่สุดคือ 2 ชั่วโมง รองลงมาคือ หัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา และการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่มใช้จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชา 1.50 ชั่วโมง ถัดมาคือ หัวข้อวิชาการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) และหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนใช้จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชา 1.30 ชั่วโมง

สำหรับหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา และศูนย์วิทยบริการ ใช้จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อวิชาเพียง 1.20 ชั่วโมง และใช้เวลาน้อยที่สุดคือ หัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ใช้จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมเพียง 1 ชั่วโมง

3.1.6 วัสดุอุปกรณ์ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้จัดเตรียมเอกสารในการฝึกอบรม ประกอบด้วย โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กำหนดการฝึกอบรม บทความประกอบคำบรรยายตามหัวข้อวิชาในหลักสูตร รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามกลุ่มที่จะฝึกสอน แบบประเมินการฝึกสอนและแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ และได้จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ (overhead projector) แผ่นใส (transparency) เทปโทรทัศน์ (video tape) เครื่องฉายสไลด์ กระดานกลาซาล (glasal chalkboard) และปากกาเคมีสำหรับเขียนกระดานกลาซาล

3.1.7 งบประมาณค่าใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณของมหาวิทยาลัย งบประมาณที่ขอตั้งและค่าใช้จ่ายจริงของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) มีรายละเอียด ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 งบประมาณที่ขอตั้งและค่าใช้จ่ายจริงในการดำเนินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

รายการ	งบประมาณที่ขอตั้ง	ค่าใช้จ่ายจริง
ค่าวิทยากร	7,250	7,250
ค่าอาหาร	10,500	13,650
ค่าวัสดุและเอกสาร	2,196.50	391
ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด	1,000	526
ค่าใช้สถานที่	-	4,500
รวม	20,946.50	26,317

จากตาราง 7 แสดงว่าค่าใช้จ่ายจริงของโครงการสูงกว่างบประมาณที่ขอตั้ง จำนวน 5,370.50 บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายรายการอาหารสูงกว่าที่ขอตั้งงบประมาณไว้ 3,150 บาทและศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ขอตั้งงบประมาณสำหรับค่าใช้สถานที่ จำนวน 4,500 บาท ค่าใช้จ่ายสูงกว่ารายรับเป็นจำนวน 5,370.50 บาท งบประมาณที่ขอตั้งไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

กล่าวโดยสรุปแล้วผลจากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) มีความเหมาะสมและเพียงพอ กล่าวคือมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน มีวิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา วัสดุอุปกรณ์ ยกเว้นงบประมาณที่ขอตั้งไว้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายจริง

3.2 ผลการศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นโดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การประเมินปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) นอกจากศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารแล้ว ได้สอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 44 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการ ได้แก่ หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลาและวัสดุอุปกรณ์ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

ปัจจัยเบื้องต้น	$\bar{X}$	S
ด้านหลักสูตร	4.04	0.66
ด้านอาคารสถานที่	3.37	0.46
ด้านเวลา	2.77	0.42
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.34	0.41
รวมเฉลี่ย	3.19	0.49

จากตาราง ๖ แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการโดยส่วนรวมมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นด้านหลักสูตรอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านเวลาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง ๙

ตาราง ๙ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S
<u>ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม</u>		
1. หัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษามีความเหมาะสมเพียงใด	3.93	0.62
2. หัวข้อวิชาการเรียนรู้มีความเหมาะสมเพียงใด	4.14	0.54
3. หัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษามีความเหมาะสมเพียงใด	4.27	0.57
4. หัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความเหมาะสมเพียงใด	4.36	0.56

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S
5. หัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยายมีความเหมาะสมเพียงใด	4.16	0.51
6. หัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการมีความเหมาะสมเพียงใด	3.75	0.89
7. หัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) มีความเหมาะสมเพียงใด	3.95	0.60
8. หัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) มีความเหมาะสมเพียงใด	3.77	1.27
9. หัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม มีความเหมาะสมเพียงใด	4.00	0.60
10. หัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีความเหมาะสมเพียงใด	4.20	0.44
11. หัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความเหมาะสมเพียงใด	4.14	0.58
12. ลำดับหัวข้อวิชาเหมาะสมกับการเรียนรู้เพียงใด	3.84	0.72
รวมเฉลี่ย	4.04	0.66

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในโครงการด้านหลักสูตรโดยส่วนรวมมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}$ = 4.04) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า หัวข้อวิชาศิลปการพูดการบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา หัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยายมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนหัวข้อวิชาการเรียนรู้และหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากเท่ากัน สำหรับหัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม หัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) หัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา หัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) ลำดับหัวข้อวิชาเหมาะสมกับการเรียนรู้และหัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากตามลำดับเช่นกัน

ความเหมาะสมของอาคารสถานที่ ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกเป็นรายข้อดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับความเหมาะสมของอาคารสถานที่จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S
<u>ด้านอาคารสถานที่</u>		
13. สถานที่ฝึกอบรมอยู่ในทำเลที่เดินทางสะดวกเหมาะสมเพียงใด	3.58	0.81
14. สถานที่ฝึกอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารเหมาะสมเพียงใด	2.80	0.32
15. บรรยากาศของสถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด	3.34	0.41
16. ขนาดของห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงใด	3.77	0.45
17. สภาพของห้องฝึกอบรมเอื้อต่อการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมได้เหมาะสมเพียงใด	3.01	0.53
18. แสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด	3.68	0.40
19. ระบบเสียงภายในห้องฝึกอบรมชัดเจนเหมาะสมเพียงใด	3.61	0.33
20. เสียงภายนอกห้องฝึกอบรมเงียบสงบเพียงใด	4.09	0.45
21. การจัดและการเคลื่อนย้ายโต๊ะ เก้าอี้สะดวกเหมาะสมเพียงใด	2.46	0.42
รวมเฉลี่ย	3.37	0.46

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในโครงการด้านอาคารสถานที่ โดยส่วนรวมมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากตามลำดับ คือ เสียงภายนอกห้องฝึกอบรมเงียบสงบ ขนาดของห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสม ระบบเสียงภายในห้องฝึกอบรมชัดเจนเหมาะสม และสถานที่ฝึกอบรมอยู่ในทำเลที่เดินทางได้สะดวกเหมาะสม สำหรับบรรยากาศของสถานที่ฝึกอบรม สภาพของห้องฝึกอบรมเอื้อต่อการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง การจัดและการเคลื่อนย้ายโต๊ะเก้าอี้สะดวกเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์น้อย

ความเหมาะสมของเวลา ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของเวลาจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S
<u>ด้านเวลา</u>		
22. จำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด	2.45	0.30
23. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษามีความเหมาะสมเพียงใด	2.77	0.55
24. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการเรียนรู้มีความเหมาะสมเพียงใด	2.79	0.53

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S
25. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษามีความเหมาะสมเพียงใด	2.52	0.20
26. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความเหมาะสมเพียงใด	2.43	0.62
27. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยายมีความเหมาะสมเพียงใด	2.59	0.34
28. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการมีความเหมาะสมเพียงใด	3.47	0.25
29. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) มีความเหมาะสมเพียงใด	2.81	0.46
30. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) มีความเหมาะสมเพียงใด	3.45	0.34
31. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่มมีความเหมาะสมเพียงใด	2.86	0.54
32. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด	2.18	0.46
33. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความเหมาะสมเพียงใด	2.68	0.50
34. การฝึกอบรมในเวลาเช้าหรือบ่ายเหมาะสมกับความหนักเบาและความยากง่ายของหัวข้อวิชาเพียงใด	2.96	0.37
รวมเฉลี่ย	2.77	0.42

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในโครงการด้านเวลาโดยส่วนรวมมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.77) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการ หัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) การฝึกอบรมในเวลาเช้าหรือบ่าย ซึ่งเหมาะสมกับความหนักเบาและความยากง่ายของหัวข้อวิชา หัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม หัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) หัวข้อวิชาการเรียนรู้ หัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา หัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครูมารยาทสังคม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ หัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยายและหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลางตามลำดับ ส่วนจำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรม และจำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์น้อย

ความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกเป็นรายข้อดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	$\bar{X}$	S
<u>ด้านวัสดุอุปกรณ์</u>		
1. การเตรียมเอกสารสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด	3.01	0.58
2. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงใด	3.68	0.40
3. เอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนเหมาะสมเพียงใด	3.34	0.37
4. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับวิธีการฝึกอบรมเพียงใด	3.34	0.40
5. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาเพียงใด	3.23	0.41
6. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมทันสมัยและใช้การได้ดีเพียงใด	3.36	0.33
รวมเฉลี่ย	3.34	0.41

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในโครงการด้านวัสดุอุปกรณ์โดยส่วนรวมมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.34) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า เอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์มาก นอกนั้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลางตามลำดับ ได้แก่ สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ทันสมัยและใช้การได้ดี เอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนเหมาะสม สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับวิธีการฝึกอบรม สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและการเตรียมเอกสารสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม

4. ผลการประเมินด้านกระบวนการ การศึกษากระบวนการจัดดำเนินโครงการแบ่งออกเป็น

4.1 ผลการศึกษาความเหมาะสมของวิธีดำเนินการจัดโครงการ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการจัดโครงการโดยการจัดทำกำหนดการเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดการของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 กำหนดการของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

วัน เดือน ปี	เวลา	รายการ	วิทยากร	หน่วยงานที่สังกั
1 มิถุนายน 2531				
	8.30- 9.00	ลงทะเบียน		
	9.00-10.20	ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	ดร.เจริญ หัตถวงศ์	อธิการบดีกิตติคุณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
	10.20-10.30	อาหารว่าง		
	10.30-12.00	การเรียนรู้	ดร.ชนู กุลชล	อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
	12.00-13.00	อาหารกลางวัน		
	13.00-14.50	หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	รศ.ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
	14.50-15.00	อาหารว่าง		
	15.00-17.00	ศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์	รศ.สุนีย์ สินธุเดชะ	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

ตาราง 13 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	รายการ	วิทยากร	หน่วยงานที่สังกั
2 มิถุนายน 2531				
	8.30-10.30	การสอนแบบบรรยาย	ผศ.ดร.ประกอบ คุปรัตน์	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
	10.30-10.40	อาหารว่าง		
	10.40-12.00	ศูนย์วิทยบริการ	รศ.ทรรศนีย กัลยาณมิตร	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
	12.00-13.00	อาหารกลางวัน		
	13.00-14.30	เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน)	รศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัย สุโขทัย ธรรมาธิราช
	14.30-14.40	อาหารว่าง		
	14.40-16.40	การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ)	นายนรงค์ ปิยะโรจน์กิจ	บริษัท 3 M จำกัด
3 มิถุนายน 2531				
	8.30-10.20	การสอนแบบกลุ่มย่อย และสมาชิกของกลุ่ม	รศ.ดร.พัฒน์ น้อยแสงศรี	มหาวิทยาลัย รามคำแหง
	10.20-10.30	อาหารว่าง		

ตาราง 13 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลา	รายการ	วิทยากร	หน่วยงานที่สังกัด
	10.30-12.00	หลักการวัดและประเมินผล	รศ.ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
	12.00-13.00	อาหารกลางวัน		
	13.00-15.00	ฝึกสอนตามห้องเรียน	-	-
	15.00-16.00	บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	อ.สุรี บูรณบนิต	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
	16.00-17.00	อาหารว่างและการแนะนำอาจารย์ใหม่ต่อหัวหน้างาน	อ.อุดมศิลป์ สาราญอาศม์	ผู้อำนวยการศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์
	17.00	ปิดการอบรม		

จากตาราง 13 กำหนดการของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้ปฏิบัติตามทุกประการ กล่าวคือ

1 มิถุนายน 2531 เวลา 8.00 น. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเริ่มทยอยมาที่สถานที่ฝึกอบรม ห้องสัมมนา ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขต

กล้วยน้ำไท จนถึงเวลา ๘.30 น. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงทะเบียน ผู้อำนวยการศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ชี้แจงแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมครั้งนี้จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยของผู้วิจัย จึงขอความร่วมมือผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 44 คน ทำข้อทดสอบก่อนการฝึกอบรม จำนวน 45 ข้อ ภายในเวลา 30 นาที เมื่อครบกำหนดเวลาผู้วิจัยและคณะผู้ช่วยตลอดจนเจ้าหน้าที่ของศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้เก็บรวบรวมข้อทดสอบคืนทันที ในเวลา ๙.00 น. การฝึกอบรมเริ่มดำเนินไปตามกำหนดการทุกขั้นตอน สำหรับช่วงบ่ายของการฝึกอบรมวิทยากรใช้เวลาในการฝึกอบรมเกินกำหนด เจ้าหน้าที่ของศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องจำกัดเวลาในช่วงอาหารว่างให้น้อยลง เพื่อพยายามรักษาเวลาให้เป็นไปตามกำหนดการแต่อย่างไรก็ตามหัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยาย และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นหัวข้อวิชาสุดท้ายของวันที่ 1 มิถุนายน 2531 ใช้เวลาเกินกำหนดถึง 20 นาที จากการสังเกตพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพอใจในการฟังบรรยาย หัวข้อวิชาดังกล่าวแม้ว่าจะเกินกำหนดเวลาก็ตาม

2 มิถุนายน 2531 เป็นวันที่สองของการฝึกอบรม วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาถึงห้องฝึกอบรมก่อนกำหนดเวลาพอสมควร ในช่วงเช้าของการฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการแต่ในช่วงบ่าย หัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) และการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) ใช้เวลาในการฝึกอบรมเกินกำหนดไปค่อนข้างมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ทางการศึกษา ซึ่งวิทยากรได้สาธิตการใช้และการผลิตสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3 มิถุนายน 2531 เป็นวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาก่อนเวลาการฝึกอบรมค่อนข้างมาก เพื่อเตรียมตัวฝึกสอนซึ่งจะมีในช่วงบ่าย การฝึกอบรมช่วงเช้าในหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลใช้เวลาเกินกำหนดไปพอสมควร เจ้าหน้าที่ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเร่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรับประทานอาหารกลางวันให้เสร็จโดยเร็ว เนื่องจากเวลา

13.00 น. จนถึง 15.00 น. เป็นช่วงของการฝึกสอน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องแยกย้ายไปฝึกสอนตามห้องซึ่งอยู่ต่างอาคาร เพื่อให้อาจารย์เก่าของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิพากษ์วิจารณ์การสอน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงการสอน

ในการฝึกสอน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้เตรียมการสอนเป็นอย่างดี มีความตั้งใจจริงในการฝึกสอน แต่เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนไม่ได้เรียนวิชาชีพครูมาก่อนและไม่มีประสบการณ์การสอนจึงมีความประหม่าตื่นเต้นมาก และอาจารย์เก่าของมหาวิทยาลัยกรุงเทพส่วนใหญ่พยายามสร้างสถานการณ์ภายในห้องฝึกสอนให้คล้ายสภาพการเรียนการสอนจริง โดยเย้าแหย่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามกำหนดเวลา

เมื่อการฝึกสอนเสร็จสิ้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องรีบกลับมาที่ห้องสัมมนาชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดีอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเข้ารับฟังการบรรยายในหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งเป็นหัวข้อสุดท้ายของการฝึกอบรม วิทยากรรักษาเวลาตามกำหนดเป็นอย่างดี เมื่อการบรรยายสิ้นสุดลง ผู้วิจัยและคณะผู้ช่วยได้แจกแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นข้อสอบชุดเดียวกับแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตอบแบบทดสอบจำนวน 45 ข้อ ภายในเวลา 30 นาที เมื่อครบกำหนดเวลาได้เก็บแบบทดสอบและแบบสอบถามซึ่งได้แจกในช่วงเช้าก่อนการฝึกอบรมได้ครบถ้วน

ช่วงสุดท้ายของการฝึกอบรมเป็นรายการแนะนำอาจารย์ใหม่ต่อผู้บริหาร หัวหน้างาน และเป็นการรับประทานอาหารว่างร่วมกัน จากการสังเกตพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และคิดว่าจะนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับไปใช้ในการสอนให้มากที่สุด รวมทั้งต้องการให้จัดการฝึกอบรมในด้านการเรียนการสอนเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งคาดว่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

การดำเนินการจัดฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) โดยส่วนรวมวิธีการฝึกอบรมของวิทยากรเป็นการบรรยายประกอบการฉายแผ่นใส บางหัวข้อวิชา

วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้อภิปรายและสรุปความคิดเห็น มีการซักถามและสาธิตประกอบการฝึกอบรม รวมทั้งการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การฝึกอบรมมีคุณภาพมากขึ้น

4.2 ผลการศึกษาคุณภาพการสอนของวิทยากร การศึกษาคุณภาพการสอนของวิทยากรใช้แบบสังเกตการสอนตามแบบการวัดปุยซอง แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์กำหนดคุณภาพการสอนของปุยซอง โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกตสังเกตการสอนของวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ค. 2531) จำนวน 11 คน ตั้งแต่วันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531 ค่าคุณภาพการสอนของวิทยากรซึ่งแสดงระดับคุณภาพการสอน จำแนกเป็นรายบุคคลตามหัวข้อวิชา ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าคุณภาพการสอนของวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ค. 2531) ซึ่งแสดงระดับคุณภาพการสอน จำแนกเป็นรายบุคคลตามหัวข้อวิชา

ลำดับที่ของวิทยากร	หัวข้อวิชา	ค่า P.M. จากผู้สังเกตคนที่ 1	ค่า P.M. จากผู้สังเกตคนที่ 2	ค่าเฉลี่ย P.M. จากผู้สังเกตทั้ง 2 คน	ระดับคุณภาพการสอน
1.	ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	12.52	12.71	12.61	สูง
2.	การเรียนรู้	14.65	14.01	14.33	สูง
3.	หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	15.67	15.73	15.60	สูง
4.	ศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์	15.72	15.56	15.64	สูง

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับที่ของวิทยากร	หัวข้อวิชา	ค่า P.M. จากผู้สังเกตคนที่ 1	ค่า P.M. จากผู้สังเกตคนที่ 2	ค่าเฉลี่ย P.M. จากผู้สังเกตทั้ง 2 คน	ระดับคุณภาพการสอน
5.	การสอนแบบบรรยาย	14.86	13.96	14.41	สูง
6.	ศูนย์วิทยบริการ	11.39	11.40	11.39	สูง
7.	เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน)	12.70	12.50	12.60	สูง
8.	การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ)	12.69	13.21	12.95	สูง
9.	การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม	12.55	12.62	12.58	สูง
10.	หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	15.80	15.65	15.72	สูง
11.	บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	11.47	11.33	11.40	สูง
	รวมเฉลี่ย	13.66	13.52	13.59	สูง

จากตาราง 14 แสดงว่าโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามการสังเกตของผู้วิจัยและผู้ช่วยสังเกต มีคุณภาพการสอนโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์สูง (P.M. = 13.59) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายบุคคลตามหัวข้อวิชา พบว่า วิทยากรทุกคนมีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง วิทยากรลำดับที่ 3 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา วิทยากรลำดับที่ 10 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน วิทยากรลำดับที่ 4 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และวิทยากรลำดับที่ 5 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยาย มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงตามลำดับ คือ P.M. เท่ากับ 15.80, 15.72, 15.64 และ 14.41 ส่วนวิทยากรลำดับที่ 2 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการเรียนรู้ วิทยากรลำดับที่ 8 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ) วิทยากรลำดับที่ 1 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา และวิทยากรลำดับที่ 7 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ที่รองลงมาคือ P.M. เท่ากับ 14.35, 12.95, 12.61 และ 12.60 สำหรับวิทยากรลำดับที่ 9 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อย และสมาชิกของกลุ่ม วิทยากรลำดับที่ 11 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และวิทยากรลำดับที่ 6 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการ มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงสามลำดับสุดท้ายคือ P.M. เท่ากับ 12.56, 11.40 และ 11.39

นอกจากศึกษาคุณภาพการสอนของวิทยากรโดยใช้แบบสังเกต ได้ศึกษาจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 44 คน เกี่ยวกับคุณภาพการสอนของวิทยากร จำนวน 11 คน ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกเป็นรายบุคคลตามหัวข้อวิชา

ลำดับที่ของวิทยากร	หัวข้อวิชา	$\bar{X}$	S
1.	ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	3.74	0.56
2.	การเรียนรู้	3.94	0.42
3.	หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	4.16	0.38
4.	ศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.46
5.	การสอนแบบบรรยาย	3.92	0.78
6.	ศูนย์วิทยบริการ	3.57	0.33
7.	เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน)	3.70	0.62
8.	การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ)	3.78	0.47
9.	การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม	3.71	0.82
10.	หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	4.07	0.31
11.	บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3.63	0.60
	รวมเฉลี่ย	3.84	0.53

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของวิทยากรโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.64) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายบุคคลตามหัวข้อวิชาพบว่า วิทยากรทุกคนมีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก วิทยากรลำดับที่ 3 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา วิทยากรลำดับที่ 10 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน วิทยากรลำดับที่ 4 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และวิทยากรลำดับที่ 2 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการเรียนรู้ มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์มากตามลำดับ คือ 4.16, 4.07, 4.02 และ 3.94 ส่วนวิทยากรลำดับที่ 5 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยาย วิทยากรลำดับที่ 7 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ) วิทยากรลำดับที่ 1 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา และวิทยากรลำดับที่ 9 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์มากที่รองลงมา สำหรับวิทยากรลำดับที่ 7 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) วิทยากรลำดับที่ 11 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และวิทยากรลำดับที่ 6 ซึ่งสอนหัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการมีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงสามลำดับสุดท้าย คือ 3.70, 3.63 และ 3.57

4.3 ผลการศึกษาการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม จากการที่ผู้วิจัยเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) พบว่า หน่วยงานที่จัดดำเนินการฝึกอบรมคือ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้จัดกิจกรรมการฝึกสอน และการแนะนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหัวหน้างาน

การฝึกสอนเป็นกิจกรรมซึ่งศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จัดขึ้นในช่วงบ่ายวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ช่วงเวลาการจัดฝึกสอนมีความเหมาะสมพอสมควร เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเกือบครบถ้วนทุกหัวข้อวิชาแล้ว ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้เตรียมการจัดฝึกอบรมโดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละประมาณ 5 คน ตามสาขาวิชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะฝึกสอน ซึ่งเป็นวิชาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และแจ้งรายชื่อผู้ที่จะฝึกสอนพร้อมทั้งสาเหตุที่ฝึกสอนให้ทราบล่วงหน้า นอกจากนี้ศูนย์ได้จัดบริการแผ่นใสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ยืมใช้เป็นอุปกรณ์ประกอบการสอน ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้ขอความร่วมมืออาจารย์เก่าของมหาวิทยาลัยกรุงเทพเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมอบหมายหน้าที่แก่อาจารย์เก่าให้เป็นผู้ควบคุมเวลาการฝึกสอน

ซึ่งให้เวลาฝึกสอนคนละ 15 นาที และให้แสดงบทบาทสมมติเป็นผู้เรียน เพื่อให้การฝึกสอนมีสภาพหรือบรรยากาศใกล้เคียงการเรียนการสอนจริง พร้อมทั้งอาจารย์เก่าจะประเมินการสอนและวิพากษ์วิจารณ์การฝึกสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล กิจกรรมการฝึกสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและอาจารย์เก่าของมหาวิทยาลัยกรุงเทพต่างให้ความร่วมมือและสนใจกิจกรรมการฝึกสอนเป็นอย่างมาก

สำหรับกิจกรรมการแนะนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหัวหน้างาน ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้จัดในช่วงการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว โดยจัดให้มีการเลี้ยงน้ำชาร่วมด้วย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำความรู้จักหัวหน้างานอย่างเป็นกันเองหลังจากการแนะนำอย่างเป็นทางการเสร็จสิ้นแล้ว นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างกว้างขวาง จากการสังเกตพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูดคุยและทำความรู้จักกันมากขึ้น กิจกรรมแนะนำให้รู้จักหัวหน้างานจึงช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้จักหัวหน้างาน หน่วยงาน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่น ๆ ได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากกิจกรรมที่ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จัดแล้ว วิทยากรบางคนได้จัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกระทำระหว่างการบรรยาย เช่น การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่ออภิปราย การซักถามและการตอบปัญหา การเล่นเกมส์ทายภาพ การร่วมสาธิตหน้าชั้นเรียน และการให้แสดงความคิดเห็น กิจกรรมดังกล่าวผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่างให้ความสนใจและร่วมมือในกิจกรรมทุกประเภทเป็นอย่างดี

5. ผลการประเมินด้านผลผลิต การประเมินผลผลิตของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) เป็นการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการว่าบรรลุผลหรือไม่ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 44 คน ตอบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบทดสอบชุดเดียวกัน จำนวน 45 ข้อ ผลการประเมินแบ่งออกเป็น

5.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม กับเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยจำแนกคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามรายหัวข้อวิชาจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรมกับเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยจำแนกคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม ตามรายหัวข้อวิชา

หัวข้อวิชา	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	เกณฑ์
	ก่อนฝึกอบรม	หลังฝึกอบรม		
ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	1.73	2.41	13.60	15.00
การเรียนรู้	2.14	2.91	15.40	15.00
หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	1.32	2.75	28.60	15.00
การสอนแบบบรรยาย	2.18	3.25	17.63	15.00
ศูนย์วิทยบริการ	1.64	1.93	7.25	15.00
เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน)	1.79	2.34	11.00	15.00
การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม	1.91	2.54	12.60	15.00

ตาราง 16 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	เกณฑ์
	ก่อนการฝึกอบรม	หลังการฝึกอบรม		
หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	2.29	4.00	24.42	15.00
บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ	1.61	1.82	7.00	15.00
รวม	16.61	23.95	16.31	15.00

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) โดยเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นและสูงกว่าเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 16.31 ซึ่งเกณฑ์กำหนดให้เพิ่มสูงขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อวิชาพบว่าทุกหัวข้อวิชามีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นและสูงกว่าเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา หัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยาย และหัวข้อวิชาการเรียนรู้ ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 26.60, 24.42, 17.83 และ 15.40 ตามลำดับ สำหรับหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา หัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม หัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) หัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการ

และหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้นแต่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 13.60, 12.60, 11.00, 7.25 และ 7.00 ตามลำดับ

5.2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	$\bar{X}$	S	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t
ก่อนการฝึกอบรม (pre - test)	16.61	5.28	7.34	.44	16.51*
หลังการฝึกอบรม (pre - test)	23.95	7.27	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามรายหัวข้อวิชาของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำแนกตามหัวข้อวิชาของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

หัวข้อวิชา	การฝึกอบรม	$\bar{X}$	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t
ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม	1.73 2.39	.66	.07	9.12*
การเรียนรู้	ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม	2.14 2.93	.79	.10	7.90*
หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม	1.32 2.75	1.43	.11	12.03*
การสอนแบบบรรยาย	ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม	2.18 3.25	1.07	.09	11.34*
ศูนย์วิทยบริการ	ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม	1.64 1.93	.29	.10	2.94*
เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน)	ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม	1.79 2.34	.54	.11	4.75*

ตาราง 16 (ต่อ)

หัวข้อวิชา	การฝึกอบรม	$\bar{X}$	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t
การสอนแบบกลุ่มย่อย และสมาชิกของกลุ่ม	ก่อนการฝึกอบรม	1.91	.64	.11	* 5.63
	หลังการฝึกอบรม	2.54			
หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	ก่อนการฝึกอบรม	2.29	1.70	.12	* 13.37
	หลังการฝึกอบรม	4.00			
บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ	ก่อนการฝึกอบรม	1.61	.20	.07	* 2.94
	หลังการฝึกอบรม	1.82			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยส่วนรวมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ในหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา การสอนแบบบรรยาย ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา การเรียนรู้ การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) ศูนย์วิทยบริการและบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม ดังแสดงในตาราง 19 - 22

ตาราง 19 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	N	$\bar{X}$	S	t
มีวุฒิครู	14	31.64	5.15	* 6.95
ไม่มีวุฒิครู	30	20.37	4.95	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีวุฒิครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S	t
ปริญญาตรี	22	23.45	7.08	-.45
สูงกว่าปริญญาตรี	22	24.45	7.58	

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	N	$\bar{X}$	S	t
มีประสบการณ์การสอน	29	27.31	6.16	* 5.54
ไม่มีประสบการณ์การสอน	15	17.47	4.21	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การสอนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่มีประสบการณ์การสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามตัวแปรประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม

ประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรม	N	$\bar{X}$	S	t
เคยผ่านการฝึกอบรม	20	29.95	4.57	*7.68
ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม	24	18.96	4.91	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เคยผ่านการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ดังตาราง 16 - 18 แสดงว่าหลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มสูงขึ้นและเกินเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นโครงการจึงบรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่กำหนดว่าให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา การสอนแบบบรรยาย การเรียนรู้การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) และศูนย์วิทยบริการเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เพิ่มสูงขึ้นถึงเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกหัวข้อวิชา ดังนั้นโครงการฝึกอบรมจึงบรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่กำหนดว่าให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครูมารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้นไม่ถึงเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นโครงการฝึกอบรมจึงบรรลุวัตถุประสงค์ในข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ที่กำหนดว่าให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และให้ทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การและการพัฒนาบุคลิกภาพ

จากการสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการพบว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์หรือวิทยากรแต่ละคนจัดขึ้น รวมทั้งช่วงเวลาการรับประทานอาหารว่างหรืออาหารกลางวัน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และได้แสดงความสามัคคีร่วมมือในกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเอง ตลอดจนผู้บริหารหัวหน้างาน และอาจารย์เก่าของมหาวิทยาลัยกรุงเทพได้สร้างความสนิทสนมและให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจนกระทั่งกิจกรรมทุกอย่างสำเร็จลุล่วง ดังนั้นโครงการฝึกอบรมจึงบรรลุวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 ที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ	ความถี่
1. โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่เป็นโครงการที่มีประโยชน์มาก สำหรับผู้ที่เป็นอาจารย์ใหม่ และแม้แต่ผู้ที่เคยสอนมาบ้างก็สามารถรื้อฟื้นความรู้และวิธีการเก่า ๆ ให้กลับนำมาใช้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากบางสิ่งไม่เคยนำมาใช้ แม้จะรู้จักหลักและวิธีการก็ตาม	3
2. เจ้าหน้าที่ผู้จัดดำเนินโครงการมีความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงประทับใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	1
3. ควรจัดฝึกอบรมนอกสถานที่	1
4. ห้องน้ำอาจารย์หญิงไม่เพียงพอกับปริมาณผู้ใช้ ควรอำนวยความสะดวกให้มากกว่านี้	3
5. รายการที่จัดขึ้นตามกำหนดการมีมากเกินไป	1

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ	ความถี่
6. สัดส่วนเวลากับเนื้อหาหัวข้อวิชาไม่สัมพันธ์ บางหัวข้อวิชาให้เวลาแก่วิทยากรน้อย จึงต้องเร่งรีบสอนทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเนื้อหาสาระไม่เต็มที่ และบางหัวข้อวิชาต้องใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติ จึงควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้นหรือจัดอบรมเสริมเพิ่มเติมจะทำให้ได้รับประโยชน์มาก การมีเวลาน้อยต้องเร่งรัดทุก ๆ อย่าง ทั้งด้านวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม จนบางครั้งไม่มีเวลาพักผ่อน	3
7. การฝึกอบรมมีการปฏิบัติน้อยไป	2
8. การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ไม่ควรให้ธุรกิจภาคเอกชนได้มีโอกาสเข้ามาร่วมกิจกรรมเพื่อเผยแพร่โฆษณาธุรกิจของตน	3

จากตาราง 23 แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการตามความถี่มากที่สุดคือ 3 ได้แก่ โครงการฝึกอาจารย์ใหม่เป็นโครงการที่มีประโยชน์มากสำหรับอาจารย์ใหม่ และแม้แต่ผู้ที่เคยสอนมาบ้างแล้วก็สามารถรื้อฟื้นความรู้และวิธีการเก่า ๆ ให้กลับนำมาใช้อีก ทั้งนี้เนื่องจากบางสิ่งไม่เคยนำมาใช้แม้จะรู้จักหลักและวิธีการก็ตาม สำหรับห้องน้ำอาจารย์หญิงไม่เพียงพอกับปริมาณผู้ใช้ ควรจำนวยความสะดวกให้มากกว่านี้ สัดส่วนเวลา

กับเนื้อหาและหัวข้อวิชาไม่สัมพันธ์ บางหัวข้อวิชาให้เวลาแก่วิทยากรน้อย จึงต้องเร่งรีบสอน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับเนื้อหาสาระไม่เต็มที่ และบางหัวข้อวิชาต้องใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติ จึงควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น หรือจัดอบรมเสริมเพิ่มเติมจะทำให้ได้รับประโยชน์มาก การมีเวลาน้อยจึงต้องเร่งรัดทุกอย่าง ทั้งด้านวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม จนบางครั้งไม่มีเวลาพักผ่อนและการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่ควรให้ธุรกิจภาคเอกชนได้มีโอกาสเข้ามาร่วมกิจกรรมเพื่อเผยแพร่โฆษณาธุรกิจของตน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รูปแบบที่ใช้ในการประเมิน

การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ใช้รูปแบบจำลองซิปเป็นหลักในการประเมิน จึงแบ่งการประเมินออกเป็น ด้านสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ในด้านสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการประเมิน คือ

1.1 เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับนโยบายทางการศึกษา หลักวิชาชีพครู ความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น คือ ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย

1.3 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดดำเนินโครงการ ได้แก่ วิธีดำเนินการจัดโครงการ คุณภาพการสอนของวิทยากรและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม

1.4 เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อประเมินโครงการด้านสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต วิธีการหนึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จำนวน 44 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง ความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น คุณภาพการสอนของวิทยากร จำนวนทั้งหมด 81 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (alpha - coefficient) เท่ากับ 0.83 และตอบแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรม จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นซึ่งหาโดยวิธีวัดดัชนีของความคงที่ภายใน (internal consistency) จากสูตรของคูเดอร์ และริชาร์ดสัน 21 (Kuder and Richardson 21) เท่ากับ 0.61 แบบสอบถามและแบบทดสอบได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง 132 ฉบับ จากจำนวนทั้งหมด 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

นอกจากวิธีการศึกษาดังกล่าวแล้ว ได้ศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์เอกสารในการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม ได้แก่ การศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษา และหลักวิชาชีพครู ด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ การศึกษาความเหมาะสมและเพียงพอของทรัพยากรต่าง ๆ คือ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย และด้านกระบวนการ ได้แก่ การศึกษาความเหมาะสมของวิธีดำเนินการจัดโครงการและคุณภาพการสอนของวิทยากร โดยใช้แบบสังเกตการสอนตามแบบการวัดปุยของมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งหาโดยวิธี (intra and inter observer reliability) จากสูตรของ สกอตต์ (.(Scott's coefficient) เท่ากับ 0.61

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาและหลักวิชาชีพครู รวมทั้งความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย

2. การหาค่าสถิติพื้นฐานจากแบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลาและวัสดุอุปกรณ์ และความเหมาะสมของกระบวนการ ได้แก่ คุณภาพการสอนของวิทยากร

3. การหาค่าคุณภาพการสอนของวิทยากรตามแบบการวัดผลของ

4. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้นกับเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. การหาค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t - test

6. การจัดความถี่ของข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กับนโยบายทางการศึกษาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) และหลักวิชาชีพครูที่ปรากฏในหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งรายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะของครูดีปรากฏผลว่าสอดคล้องทุกประการ และการศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการ

กับความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากแบบสอบถาม ปรากฏว่าสอดคล้องในทุกประการเช่นเดียวกัน

2. การศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการปรากฏว่า ปัจจัยเบื้องต้นได้แก่ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลาและวัสดุอุปกรณ์โดยส่วนรวมมีความเหมาะสมและเพียงพอ ยกเว้นงบประมาณค่าใช้จ่ายที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายจริง และจากการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นปรากฏว่า โดยส่วนรวมมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเวลามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

3. การศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการจัดดำเนินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) แบ่งออกเป็น การศึกษาความเหมาะสมของวิธีดำเนินการจัดโครงการ คุณภาพการสอนของวิทยากร และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม ปรากฏผลดังนี้

3.1 วิธีดำเนินการจัดโครงการ จากการวิเคราะห์เอกสารปรากฏว่าศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จัดทำกำหนดการเกี่ยวกับโครงการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเป็นไปตามกระบวนขั้นตอนที่กำหนด แต่เวลาคลาดเคลื่อนไปจากกำหนดการในบางช่วงของบางวัน และจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมพบว่า วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การบรรยายประกอบการฉายแผ่นใส และวิทยากรใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอนน้อยมาก

3.2 คุณภาพการสอนของวิทยากร จากแบบสังเกตการสอนตามแบบการวัดผลของปรากฏว่า วิทยากรบุคคลมีคุณภาพการสอนอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายบุคคลพบว่า วิทยากรที่มีคุณภาพการสอนอยู่ในระดับสูง คือ วิทยากรผู้สอนตัวย่อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับจุลภาค หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน คติปการพูด การบรรยาย

และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการสอนแบบบรรยาย ส่วนวิทยากรที่มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูงที่รองลงมาคือ วิทยากรผู้สอนหัวข้อวิชาการ เรียนรู้ การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ) ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) สำหรับวิทยากรที่มีคุณภาพการสอนอยู่ในระดับสูงสามลำดับสุดท้าย คือ วิทยากรผู้สอนหัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และศูนย์วิทยบริการ จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของวิทยากรปรากฏว่า โดยส่วนรวมวิทยากรมีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายบุคคลพบว่า วิทยากรที่มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก คือ วิทยากรผู้สอนหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการเรียนรู้ ส่วนวิทยากรที่มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์มากรองลงมา คือ วิทยากรผู้สอนหัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยาย การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ) ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา และการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม สำหรับวิทยากรที่มีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์มากสามลำดับสุดท้ายคือ วิทยากรผู้สอนหัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และศูนย์วิทยบริการ

3.3 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรม จากการเข้าร่วมโครงการของผู้วิจัยพบว่า ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโครงการได้จัดกิจกรรมหลัก 2 ประการ คือ การฝึกสอนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการแนะนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหัวหน้างาน และวิทยากรบางคนได้จัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกระทำ ได้แก่ การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่ออภิปราย การซักถามและการถอดปัญหา การเล่นเกมส์ การร่วมสาธิตและการให้แสดงความคิดเห็น กิจกรรมต่าง ๆ ปรากฏว่าดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เตรียมการในกิจกรรมไว้ล่วงหน้า และต่างให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเข้าร่วมกิจกรรม แต่อย่างไร

ก็ตามการจัดกิจกรรมมีปัญหาด้านเวลาไม่เพียงพอกับกิจกรรมที่จัด โดยเฉพาะกิจกรรมการฝึกสอน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่สอนไม่ทันตามกำหนดที่กำหนดให้สอนคนละ 15 นาที และวิทยากรส่วนใหญ่ใช้เวลาเกินกำหนดในการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติ

4. ผลการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรม และการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นกับเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทุกหัวข้อวิชา ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้น แต่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.60 ฉะนั้นวัตถุประสงค์ของโครงการข้อที่ 1 ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาจึงบรรลุผล

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา การสอนแบบบรรยาย การเรียนรู้ การสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) และศูนย์วิทยบริการหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นและสูงกว่าเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา หลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การสอนแบบบรรยาย การเรียนรู้ คือร้อยละ 22.60, 24.42, 17.63 และ 15.40 ตามลำดับ และเพิ่มสูงขึ้นแต่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่ม เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) และศูนย์วิทยบริการ คือร้อยละ 12.60, 11.00 และ 7.25 ฉะนั้นวัตถุประสงค์ของโครงการข้อที่ 2 ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิค

การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาจนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม จึงบรรลุผลในส่วนที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ แต่การนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมยังไม่ทราบผล เนื่องจากต้องติดตามผลหลังการฝึกอบรมผ่านพ้นไประยะหนึ่ง

4.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ หลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นแต่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือร้อยละ 70.00 ฉะนั้นวัตถุประสงค์ของโครงการข้อที่ 3 ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และข้อที่ 4 ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การและการพัฒนาบุคลิกภาพจึงบรรลุผลพอสมควร

นอกจากการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 4 ได้ใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเพื่อประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการในข้อที่ 5 ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ จากการสังเกตและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการพบว่า กิจกรรมที่ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์หรือวิทยากรจัด เช่น การฝึกสอน การแนะนำอาจารย์ใหม่ต่อหัวหน้างาน การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่ออภิปราย การให้แสดงความคิดเห็น และช่วงการหยุดพักรับประทานอาหารว่างหรืออาหารกลางวัน เป็นต้น เป็นโอกาสที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองมากขึ้น ทุกคนต่างให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงคาดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ร่วมมือกันต่อไปในอนาคต ฉะนั้นวัตถุประสงค์ของโครงการในข้อที่ 5 จึงบรรลุผล

5. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมตามสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิครูสูงกว่าผู้ไม่มีวุฒิครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีสูงกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การสอนสูงกว่าผู้ไม่มีประสบการณ์การสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เคยผ่านการฝึกอบรมสูงกว่าผู้ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<u>อภิปรายผล</u>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ในด้านสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต ปรากฏว่ามีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม จากการศึกษาปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) มีความสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและหลักวิชาชีพครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพได้ตระหนักถึงหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งกล่าวไว้ในหลักการและเหตุผลการจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ว่า หน้าที่หลักประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนคือ การสอนจะต้องพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัยเหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การจะบรรลุผลดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนโดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ควรได้รับการอบรมให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความรู้ความเข้าใจในหลักเทคนิคและวิธีการสอนที่ถูกต้อง

พร้อมที่จะเป็นผู้สอนที่ดี จึงสอดคล้องกับไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 257) กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญและความจำเป็นมาก จุดมุ่งหมายของการพัฒนาการเรียนการสอนประการหนึ่งคือ ผู้สอนควรได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงเทคนิคเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น และให้เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ

นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ยังมีความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีวุฒิครูและไม่มีประสบการณ์การสอน คิดเป็นร้อยละ 68.16 และ 54.09 ตามลำดับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงขาดความรู้ความเข้าใจวิชาทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้สอน ดังที่ เจริญใจ บุญยทิต และคนอื่น ๆ. (2529 : 148 - 149) กล่าวว่า ครูผู้สอนมีหน้าที่ในงานวิชาการคือ ศึกษาหาความรู้ในวิชาการศึกษา เช่น หลักและวิธีสอน วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ วิชาจิตวิทยาการศึกษา สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนการสอน เป็นต้น ดังนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงมีความต้องการและความคาดหวังที่จะมีความรู้ความเข้าใจในวิชาดังกล่าว

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น จากการศึกษาความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ หน่วยงาน วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ เวลา วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณค่าใช้จ่าย โดยวิธีการวิเคราะห์เอกสารและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

2.1 หน่วยงาน จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า หน่วยงานที่จัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) คือ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมให้แก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้เตรียมการก่อนการฝึกอบรม และดำเนินการระหว่างการฝึกอบรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยทุกประการ และจากข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้จัดดำเนินการโครงการมีความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงประทับใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ของศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์เป็นอย่างดี จนสามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ประกอบกับศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้จัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายนอกและบริษัทต่าง ๆ ที่มีความต้องการให้ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จัดฝึกอบรม (in - house training) ซึ่งเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์จึงมีประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรม สามารถจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) สำเร็จด้วยความเรียบร้อย

2.2 วิทยากร จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า วิทยากรส่วนใหญ่มีความเหมาะสม และมีคุณวุฒิสูงคือ เป็นผู้สอน ร้อยละ 63.64 ในจำนวนนี้มีคุณวุฒิปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 45.46 และมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรของโครงการรุ่นก่อน ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรของโครงการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์มีประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรม และนำความคิดเห็นที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณาเลือกสรรผู้ที่มีความเหมาะสมเป็นวิทยากร ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 11) กล่าวว่า การประเมินปัจจัยเบื้องต้นจะได้ผลที่เกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยของแนวทางที่จะใช้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2.3 หลักสูตร จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรพบว่า โดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์มาก หัวข้อวิชาที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มาก คือ หัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำเป็นต้องนำการพูด การบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ใช้ในงานสอนเป็นประจำ ส่วนหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากรองลงมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้สอนในระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องรู้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 105 - 106) กล่าวว่า เทคนิคการสอนมีหลายรูปแบบ แต่ละแบบต่างเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง การจะสอนวิธีใดต้องรู้จักวิธีสอนว่ามีลักษณะใด เหมาะสมกับ

องค์ประกอบใด และควรใช้อย่างไร สำหรับหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์มากเป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 22) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้สอนทราบถึงประสิทธิภาพการสอน คือ ทราบว่าผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการสอนเพียงใด

2.4 อาคารสถานที่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของอาคารสถานที่โดยส่วนรวมพบว่า อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อพบว่า เสียงภายนอกห้องฝึกอบรมเงียบสงบมาก ขนาดของห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากห้องสัมมนา ชั้น 5 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ได้รับการปรับปรุงดูแลให้เหมาะสม ดังที่ น้อย ศิริโชติ (2524 : 128) กล่าวว่า สถานที่ฝึกอบรมควรได้รับการปรับปรุงดูแลให้ดี คำนึงถึงแสงสว่าง ระบบเสียง ระบบโต๊ะเก้าอี้ ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.5 เวลา จากการวิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของเวลาโดยส่วนรวมพบว่า อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมระยะสั้นเพียง 3 วัน แต่มีหัวข้อวิชาจำนวน 11 หัวข้อวิชาและมีกิจกรรมต่าง ๆ มาก เช่น การฝึกสอน กิจกรรมระหว่างการบรรยายของวิทยากร รวมทั้งการแนะนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหัวหน้างาน เป็นต้น แต่ละหัวข้อวิชาและกิจกรรมใช้เวลาค่อนข้างมาก เพราะหัวข้อวิชาส่วนใหญ่เป็นหลักวิชาทางการศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาสาระมาก

2.6 วัสดุอุปกรณ์ จากการวิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์พบว่า อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมทุกประเภทของมหาวิทยาลัย จึงมีการจัดฝึกอบรมบ่อยครั้ง ดังนั้นวัสดุอุปกรณ์จึงถูกใช้งานมาก

อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง จากแบบสอบถามความคิดเห็นพบว่า เอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์มาก ทั้งนี้สอดคล้องกับที่ น้อย ศิริโชติ (2524 : 131) กล่าวว่า สื่อทั้งหลายจะมีบทบาทต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการ

2.7 งบประมาณและค่าใช้จ่าย จากการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ค่าใช้จ่ายจริงสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ ร้อยละ 25.63 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ไม่คาดว่าจะต้องจ่ายค่าสถานที่ เนื่องจากเป็นโครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยกรุงเทพได้จัดสรรค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมภายหลังการฝึกอบรมจนเพียงพอ

3. ด้านกระบวนการ จากการศึกษาความเหมาะสมของวิธีดำเนินการจัดโครงการด้วยการวิเคราะห์เอกสารพบว่า ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้จัดทำกำหนดการโครงการไว้ล่วงหน้า และการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนของกำหนดการ แต่ใช้เวลาบางช่วงเกินกำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเนื้อหาของแต่ละหัวข้อวิชามีมาก แต่ระยะเวลาที่กำหนดให้มีจำกัด จึงทำให้การดำเนินงานบางช่วงเกินเวลา สำหรับการศึกษาคุณภาพการสอนของวิทยากร จากแบบสังเกตการสอนตามแบบการวัดปุยของ และจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า โดยส่วนรวมวิทยากรมีคุณภาพการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้สอนและมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ เนื้อหาของหัวข้อวิชา และลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ไม่เหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ต้องจำกัดเวลาด้วยการเร่งรัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ด้านผลผลิต จากผลการสอบในแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้ไม่มีวุฒิครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้มีวุฒิครูมีความรู้ความเข้าใจทางด้านการเรียนการสอนเป็นอย่างดีมาแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีประสบการณ์การสอนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้ไม่มีประสบการณ์การสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้มีประสบการณ์การสอนมีความคุ้นเคยหรือได้ศึกษาหัวข้อวิชาดังกล่าวมาแล้ว จึงมีความรู้ความเข้าใจมากกว่า ส่วนผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมที่เคยผ่านการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมีประสบการณ์และทักษะที่เกิดจากการฝึกอบรมบ่อยครั้ง จึงช่วยให้เกิดการเรียนรู้สูงกว่า และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ในวัยผู้ใหญ่มีความกระตือรือล้นสนใจที่จะใฝ่หาความรู้ จึงสามารถเรียนรู้ได้ไม่แตกต่างกัน และผลจากการทดสอบโดยรวมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขนา บรรพบรรพกาญจน์ (2523 : 94) เรื่องการประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ พบว่าหลังจากสิ้นสุดการอบรม ความรู้ของครูประจำการแตกต่างจากก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 16.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 15 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการและความคาดหวังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในเกณฑ์มาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนจึงต้องใฝ่หาความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน

นอกจากผลการวิจัยดังกล่าวแล้ว โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีสิ่งที่ควรนำมาอภิปรายเพิ่มเติม คือ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการตั้งแต่รุ่นที่ 1 - 5 (พ.ศ. 2526 - 2530) มีดังนี้ คือ 30, 38, 64, 92 และ 63 คน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2526 : 31 ; มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2527 : 1 - 2 ; 2528 : 1 - 4 ; 2529 : 9 - 13 ; 2530 : 1 - 3) และในรุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ซึ่งเป็นกรณีศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีจำนวน 44 คน เป็นที่น่าสังเกตว่าในแต่ละปีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่คงที่ ในรุ่นที่ 3 (พ.ศ. 2528) และรุ่นที่ 4 (พ.ศ. 2529) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากจากรุ่นที่ 2 (พ.ศ. 2527) จำนวน 38 คน เป็น 64 และ 92 คน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปี พ.ศ. 2528 และ พ.ศ. 2529 ทบวงมหาวิทยาลัยอนุญาตให้มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยถึง 7 แห่ง (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2532 :

1 - 6) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งใหม่จึงรับอาจารย์ใหม่และส่งเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก แต่ในรุ่นที่ 5 (พ.ศ. 2530) และรุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวนลดลง คือ 63 และ 44 คน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ว่า ให้ทบวงมหาวิทยาลัยส่งเสริมการเปลี่ยนสถานภาพของวิทยาลัยเอกชนเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวิทยาลัยนั้น ๆ มีความพร้อม (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2529 : 13) ดังนั้นวิทยาลัยที่มีความพร้อมจึงเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2527 - 2530 จำนวน 7 แห่ง (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2532 : 1 - 6) และเนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานสำหรับพิจารณาการขอจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชน กำหนดจำนวนอาจารย์และนักศึกษาไว้ว่า จำนวนอาจารย์ประจำในการรวมของมหาวิทยาลัยต้องมีสัดส่วนคุณวุฒิระหว่างปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 1 : 6 : 3 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2531 : 8) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จะจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องรับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทค่อนข้างมาก เพื่อได้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว และผู้มีคุณวุฒิปริญญาโทส่วนใหญ่มักจะมีประสบการณ์การสอนหรือมีพื้นความรู้ทางการศึกษามาบ้างแล้ว จึงอาจไม่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ ดังนั้นจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระยะหลังจึงลดลง

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

1. ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ควรจะจัดฝึกอบรมในลักษณะสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แยกตามสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ควรปรับปรุงระยะเวลาในกำหนดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่จัดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม

3. ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ควรติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติได้หรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรของโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งใหม่หรือที่มีอาจารย์ใหม่ ควรจัดโครงการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์ใหม่ทุกครั้ง

5. ทบวงมหาวิทยาลัยควรกำหนดบทบาทให้ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนว่า ทบวงมหาวิทยาลัยจะให้การสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อจัดฝึกอบรมอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกปี หรือจะกำหนดมาตรการให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมอาจารย์ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาอาจารย์บรรลุผล

<u>ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป</u>

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตั้งแต่รุ่นที่ 1 - 6 เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคเช่นไร เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การประเมินผลโครงการครบวงจร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อทราบจุดเด่นและจุดด้อยของการฝึกอบรมแต่ละสถาบัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3. ควรศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์ใหม่ในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาจะได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมอาจารย์ใหม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ประชาสัมพันธ์, กรม. เทคนิคในการสอนและฝึกอบรม. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2517.

กรุงเทพ, วิทยาลัย. การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 11. ม.ป.ท., 2526. อัดสำเนา.

_____. รายงานประจำปีวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2522. กรุงเทพ ฯ : ชำรัสการพิมพ์, 2522.

กรุงเทพ, มหาวิทยาลัย. การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 16. ม.ป.ท., 2531. อัดสำเนา.

_____. การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 2 โดยสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ท., 2527. อัดสำเนา.

_____. การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 3 โดยสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ท., 2528. อัดสำเนา.

_____. การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 4 โดยสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ท., 2529. อัดสำเนา

_____. การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 5 โดยสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ท., 2530. อัดสำเนา.

กุลวดี เรืองเดช. พฤติกรรมการสอนของครูด้านการเตรียมการสอนและด้านการใช้อุปกรณ์การสอน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.

กอบกู้ ตะนาวศรี. การประเมินผลการผลิตครูพลศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

จิระรัตน์ คุปต์กาญจนากุล. การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูประจำการที่สำเร็จการอบรมครุศาสตรบัณฑิต ตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

จุฬาลงกรณ์, มหาวิทยาลัย. รายงานการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการ เรียนการสอนทั่วไป ครั้งที่ 5. หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

เจริญใจ บุนยทัต และคนอื่น ๆ. หลักการสอนและการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพ ฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2529.

ชนะ เพชรรัตน์. "บทบาทการฝึกอบรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน," การศึกษานอกโรงเรียน. 130 : 16 - 12 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2529.

ทนัย เทียนพุฒ. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดดำเนินโครงการประชุมปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

เทคนิคสยาม, มหาวิทยาลัย. ข่าวประชาสัมพันธ์. ม.ป.ท., 2531.

ชบู กุลชล. "การ เรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา," ใน รายงานการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 2. หน้า 7 - 16 วิทยาลัยกรุงเทพ, 2527.

ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และฝึกอบรมด้านการ เรียนการสอน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

นพพร โฆสิระโยธิน และสุพล วุฒิเสน. โครงการ อ.ก.ป. กับการพัฒนาสมรรถภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา. อุดรธานี : วิทยาลัยครูอุดรธานี, 2523.

นวลเพ็ญ ชัยะเวชุ และคนอื่น ๆ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, วิริยา วรวิทย์สัตถาวร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่บันทิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2530.

น้อย กิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

นันทนา กบิลภาญจน์. สรุปรายงานการวิจัยสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ม.ป.ท., 2521. อัดสำเนา.

นิลา ฐโต. "การประเมินผลการฝึกอบรม," วิธีวิทยาการวิจัย. 2 : 24 - 32 ; มกราคม - เมษายน, 2530.

บุญศรี แสงประเสริฐ. การประเมินโครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

ปัจจัย บุนนาค. "คำกล่าวรายงานของศาสตราจารย์ปัจจัย บุนนาค นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพิธีเปิดการอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน วันที่ 10 - 13 มิถุนายน 2529," ใน รายงานการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 4. หน้า 1 - 3. กรุงเทพ ฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2529.

เปรื่อง กุมุท. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพ ฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

พนม พงษ์ไพบูลย์. "การประเมินผลเพื่อการตัดสินใจทางการศึกษา," ครุปริทัศน์. 79 : 15 - 16 ; มีนาคม 2522.

พยุงศักดิ์ สนเทศ. "การประเมินพฤติกรรมการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา," สารพัฒนาหลักสูตร. 78 : 19 - 11 ; กันยายน 2531.

พรทิพา เชื้อวัฒนากุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, วิริยา วรวิทย์สัตยานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2530.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. เกณฑ์มาตรฐานสำหรับพิจารณาการขอจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชน. กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2525.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 6 พ.ศ. 2530 - 2534. กรุงเทพ ฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. รายงานประจำปีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2526. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตการพิมพ์, 2526.

_____. เอกสารรายละเอียดประกอบการขอตั้งงบประมาณโครงการพัฒนาผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 5 ประจำปีงบประมาณ 2530. ม.ป.ท., ม.ป.ป. อัดสำเนา.

มานพ ภาษิตวิไลธรรม. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. "หลักการและวิธีการติดตามประเมินผลโครงการ," ใน การพัฒนาชนบทแบบผสมผสาน : แนวความคิดทฤษฎีและทางปฏิบัติในการพัฒนาประเทศ. หน้า 221 - 234. กรุงเทพ ฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยอนุเคราะห์ไทย (แผนกการพิมพ์), 2524.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. "การประเมินผลโครงการ," ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. หน้า 73 - 81. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ลักขนา บรรพกาญจน์. การประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.

วัชรินทร์ จำปี. "คลื่นลูกใหม่ในการฝึกอบรม," การศึกษานอกโรงเรียน. 130 : 7 - 15 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2529.

วัน เดชพิชัย. การประเมินโครงการการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน ประเภทชั้นเรียนในเขตการศึกษา 2. ปริญญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

วิจิตร ศรีสอ้าน. "การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา," ใน การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. หน้า 45 - 56 สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพ ฯ : กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2524.

วินิต ทรงประชุม. อภิธานศัพท์ทางการฝึกอบรม. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.

วิลาศ สิงหวิสัย. "การประเมินผลการฝึกอบรม," ใน รายงานการประชุมวิจัยทางการศึกษาประจำปี 2519. หน้า 153. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2519.

สมบูรณ์ ชิตพงศ์. เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนสังคมศึกษา. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

สมโภชน์ นพคุณ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพ ฯ : พิทักษ์อักษร, 2527.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. "รูปแบบของโครงการพัฒนาบุคลากร," รามคำแหง. 2 : 32 - 42 ; มกราคม 2528.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ ฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

_____. "ความรู้พื้นฐานสำหรับการประเมินโครงการทางการศึกษา," ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. หน้า 62 - 102. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และวรรณพร วิเชียรวงษ์. การใช้แบบจำลองซิปประเมินผลโปรแกรมการปฏิบัติการเรื่อง การประเมินผลการเรียนของนิสิต. กรุงเทพ ฯ : หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

สรรค์ วรอินทร์. การพัฒนาชุดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับความสามารถทางเกษตรกิจของเยาวชนนอกโรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

สันต์ ธรรมบำรุง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพ ฯ : วรวุฒิการพิมพ์, ม.ป.ป.

สันทัด สินธุพันธุ์ประทุม. "แนวคิดในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล," มิตรครู. 3 : 21 - 24 ; กุมภาพันธ์, 2528.

สำเริง บุญเรืองรัตน์. "หลักการเขียนข้อสอบ," ใน รายงานการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 4. หน้า 126 - 145. กรุงเทพ ฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529.

สุชุม มูลเมือง. เทคนิคการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพ ฯ : กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2530.

สุพัฒน์ สุกมลสัณ พรรณิภา หิตะศักดิ์ และสุวรรณา สถาปิตานนท์. "แบบจำลองที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก," ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ. หน้า 133 - 154. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สนั่น ศรีโสภา. การวัดและการประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

อารมณ์ เพชรชื่น. เทคนิคการวัดและประเมินผลการศึกษาระดับประถมศึกษา. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.

อุดมศิลป์ สำราญอาตมย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, วิริยา วรวิทย์สัตถาพร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2530.

อุทุมพร ทองอุไทย. "การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่การคลังและพัสดุ," ใน รายงานผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านบริหาร. กรุงเทพ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ์ และสุปราณี ศรีนัครามิมุข. "รายงานการสำรวจและข้อสังเกตเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการสอน กิจกรรมเสริมการเรียนการสอนทางบริหารธุรกิจในประเทศไทย," ใน สรุปการสัมมนาอาจารย์ทางบริหารธุรกิจระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ. หน้า 9 - 15. กรุงเทพ ฯ : โครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทางบริหารธุรกิจระดับอุดมศึกษา, 2525.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. 3 rd ed. New York : The Macmillan Co., 1971.

Berdie, Ralph F. and others. Testing in Guidance and Counseling. New York: McGraw - Hill Inc., 1963.

Brooks, Hatch A. Public Personnel Administration. New York : Henry Holt Co., 1958.

Catherine, Helen Sobehart. "Improving University Teaching : A Historical Review and a Contemporary Curriculum," Dissertation Abstracts International. Vol. 47, No. 15, 1627 - A, November, 1986.

Clinton, A. Thomas. "Beginning Teachers'Problems : A Study of Problems Encountered by One Hundred Graduated of East Texas State University and the Functional Relationship Between These Problems and the Teacher Education," Dissertation Abstracts International. Vol. 27, No. 16, 1683 - A, December, 1966.

Cronbach, Lee J. Educational Evaluation : Theory and Practice. Ohio : Charles A. Joanes, 1974.

_____. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York: Harper and Row, 1970.

Ferguson, G.A. Statistical Analysis in Phychology and Education. 3 rd ed. New York : McGraw - Hill, 1971.

Good,Carter V. Dictionary of Education. 3 rd ed. New York : McGraw - Hill, 1973.

Halter, A. Edward. "A Follow - Up Study of Beginning Teacher Prepared through the Community College Cooperative Internship Program," Dissertation Abstracts International. Vol. 35, No. 05, 5944 - A 5945 - A, April, 1978.

Michael, Jucius J. Personal Management. Tokyo : Charles Tutle, 1970.

Ober, Richard L., Bentley, Ernest L. and Miller, Edith. Systematic Observation of Teaching : An Interaction Analysis - Instructional Strategy Approach. New Jersey : Prentice - Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1971.

Scriven, Michael. "The Methodology of Evaluation," in Curriculum Evaluation. p. 60 - 75, Chicago : American Educational Research Association, Monograph Series on Evaluation No. I, 1967.

Stufflebeam, Danail L. and others. Educational Evaluation and Decision Making. Illinois : F.E. Peacock Publishers, Inc., 1971.

Thorndike, Robert L. Educational Measurement. 2 nd ed. Washington D.C. American Council of Education, 1971.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

จดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจและแก้ไขข้อทดสอบ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 เมษายน 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจและแก้ไขข้อทดสอบ

เรียน .....

อ้างถึง หนังสือที่ มกท 36/2531 ลงวันที่ 12 เมษายน 2531

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาหนังสือที่ มกท 36/2531 ลงวันที่ 12 เมษายน 2531
2. โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6
3. ข้อทดสอบวิชา .....
4. คำบรรยาย .....

ตามหนังสือที่อ้างถึง ดิฉันได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมสังเกตการณ์การฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 เพื่อทำปริญญานิพนธ์ในหัวข้อ "การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)" ดังความละเอียดในหนังสือที่อ้างถึงนั้น

เนื่องจากส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการวิจัยเรื่องดังกล่าว ใช้แบบทดสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดให้มีแบบทดสอบทุกรายวิชา ดังนั้นจึงได้สร้างแบบทดสอบวิชา..... โดยอาศัยเอกสารคำบรรยายของท่าน เป็นแนวทางในการสร้างดังที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้ข้อทดสอบวิชาดังกล่าวมีคุณลักษณะที่ดี สามารถวัดได้ตรงตามที่ต้องการวัด ครอบคลุมเนื้อหาสาระและเชื่อถือได้ ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง เพื่อจะได้เป็นข้อทดสอบที่สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ทดลองและใช้ในการวิจัยจริง และใคร่ขอรับข้อทดสอบคืน ภายในวันที่ 29 เมษายน 2531 นี้ เพื่อจักได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในเรื่องดังกล่าวด้วย จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิริยา วรวิทย์สัตกุล)
นิสิตปริญญาโทการอุดมศึกษา

ภาคผนวก ข.

โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ รุ่นที่ 6
จัดโดย
ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์
วันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531

หลักการและเหตุผล

หน้าที่สำคัญอันเป็นหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็คือ การพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย เหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งการที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีการเรียนการสอนที่ดี มีประสิทธิภาพและบรรลุผลดังกล่าวได้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนแนวทางและวิธีปฏิบัติของการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาเป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ได้เล็งเห็นว่าอาจารย์ใหม่ควรจะได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนแนวทางต่าง ๆ เหล่านั้น จึงได้จัดให้มีการอบรมอาจารย์ใหม่ขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้เกิดความเข้าใจและถึงพร้อมในการเป็นผู้สอนที่ดี รู้เทคนิควิธีการที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
4. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การและการพัฒนาบุคลิกภาพ

5. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ

<u>กำหนดเวลา</u>

วันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531

<u>ผู้เข้าอบรม</u>

อาจารย์ใหม่จากคณะและแผนกต่าง ๆ ของฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

<u>สถานที่</u>

ห้องสัมมนา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท

<u>ผู้รับผิดชอบโครงการ</u>

ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

<u>อัตราค่าฝึกอบรม</u>

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องชำระค่าใช้จ่ายท่านละ 1,200 บาท

<u>ผู้ดำเนินการอบรม</u>

ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

กำหนดการ
การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่
ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6
วันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531
ณ ห้องสัมมนา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

วันพุธที่ 1 มิถุนายน 2531

8.30 - 9.00	ลงทะเบียน	
9.00 - 10.20	ปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา	ดร.เจริญ คันธวงศ์ อธิการบดีกิตติคุณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
10.20 - 10.30	อาหารว่าง	
10.30 - 12.00	การเรียนรู้ - จุดมุ่งหมาย - กระบวนการเรียนรู้ - ลำดับการให้ความรู้	ดร.ชนู กุลชล อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
12.00 - 13.00	อาหารกลางวัน	
13.00 - 14.50	หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา	รศ.ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
14.50 - 15.00	อาหารว่าง	
15.00 - 17.00	ศิลปการพูด - การบรรยาย และการสร้างมนุษยสัมพันธ์	รศ.สุนีย์ สินธุเดชะ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันพฤหัสบดีที่ 2 มิถุนายน 2531

8.30 - 10.30	การสอนแบบบรรยาย - จุดมุ่งหมาย - การเตรียมการสอน - การแสดงการบรรยาย	ผศ.ดร.ประกอบ คุปรัตน์ ภาควิชาจุฬมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10.30 - 10.40	อาหารว่าง	
10.40 - 12.00	ศูนย์วิทยบริการ	รศ.ทรรศนีย กัลยาณมิตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12.00 - 13.00	อาหารกลางวัน	
13.00 - 14.30	เทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน)	รศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช
14.30 - 14.40	อาหารว่าง	
14.40 - 16.40	การผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและปฏิบัติ)	คุณมงค์ ปิยะโรจน์กิจ บริษัท 3 เอ็ม จำกัด

วันศุกร์ที่ 3 มิถุนายน 2531

8.30 - 10.20	การสอนแบบกลุ่มย่อย และสมาชิกของกลุ่ม	รศ.ดร.พัฒน์ น้อยแสงศรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
10.20 - 10.30	อาหารว่าง	
10.30 - 12.00	หลักการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน	รศ.ดร.สมบูรณ์ ชิตพงษ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

12.00 - 13.00	อาหารกลางวัน	
13.00 - 15.00	ฝึกสอนตามห้องเรียน	ดูเอกสารแนบ
15.00 - 15.20	อาหารว่าง	
15.20 - 16.30	บุคลิกภาพของครู มารยาทสังคม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ	อาจารย์สุรี บูรณะนิต รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
16.30 - 17.00	พิธีปิดการอบรม	เลี้ยงสังสรรค์

ภาคผนวก ค.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

.....

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความต้องการและความคาดหวังของท่านที่มาเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรม และพฤติกรรมการสอนของวิทยากรในโครงการดังกล่าว ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะกลับเป็นประโยชน์ต่อการจัดเตรียมและปรับปรุงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยกรุงเทพในครั้งต่อไปให้มากยิ่งขึ้น และอาจใช้เป็นแนวทางในการจัดและดำเนินการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย จึงใคร่ขอให้ท่านได้โปรดตอบคำถามทุก ๆ ข้อในแบบสอบถามให้ครบถ้วน ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความต้องการและความคาดหวัง

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรม

ชุดที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของวิทยากร

ก่อนตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 โปรดอ่านรายละเอียดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) เกี่ยวกับหลักการและเหตุผล พร้อมทั้งวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งแนบมาพร้อมนี้แล้ว เพื่อประกอบการตอบแบบสอบถามชุดดังกล่าว

แบบสอบถามชุดที่ 1
แบบสอบถามความต้องการและความคาดหวัง

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง

<u>หมายเหตุ</u> โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล พร้อมทั้งวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ที่แนบมาพร้อมนี้<u>ก่อนตอบแบบสอบถามชุดที่ 1</u>

โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)
จัดโดย
ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์
วันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531

หลักการและเหตุผล

หน้าที่สำคัญอันเป็นหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็คือ การพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย เหมาะสมกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งการที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีการเรียนการสอนที่ดี มีประสิทธิภาพและบรรลุผลดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนแนวทางและวิธีปฏิบัติของการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาเป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้เล็งเห็นว่าอาจารย์ใหม่ควรจะได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนแนวทางต่าง ๆ เหล่านั้น จึงได้จัดให้มีการอบรมอาจารย์ใหม่ขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้เกิดความเข้าใจและถึงพร้อมในการเป็นผู้สอนที่ดี รู้เทคนิควิธีการที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ทราบถึงปรัชญาการศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

4. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการวางตนที่เหมาะสม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ และการพัฒนาบุคลิกภาพ

5. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่าง ๆ

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านสำเร็จการศึกษาระดับใด

   ☐ ปริญญาตรี

   ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ท่านได้รับวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูหรือไม่

   ☐ ได้รับ

   ☐ ไม่ได้รับ

3. ท่านเคยปฏิบัติงานในด้านการสอนหรือไม่

   ☐ เคย

   ☐ ไม่เคย

4. ท่านมีประสบการณ์จากการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนหรือไม่

   ☐ มี

   ☐ ไม่มี

ตอนที่ 2

ความต้องการและความคาดหวังเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความต้องการและความคาดหวังของท่านเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามความเป็นจริง และโปรดกาเครื่องหมายแสดงระดับความต้องการและความคาดหวังทุกข้อ

ความหมาย

ถ้าเลือก 5 หมายถึง ท่านมีความต้องการและความคาดหวังมากที่สุด
ถ้าเลือก 4 หมายถึง ท่านมีความต้องการและความคาดหวังมาก
ถ้าเลือก 3 หมายถึง ท่านมีความต้องการและความคาดหวังปานกลาง
ถ้าเลือก 2 หมายถึง ท่านมีความต้องการและความคาดหวังน้อย
ถ้าเลือก 1 หมายถึง ท่านมีความต้องการและความคาดหวังน้อยที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง	ระดับความต้องการและความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
1. ได้รับความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา					
2. ได้ทราบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา					
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา					
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา					
5. นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้					
6. ได้รู้จักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ดี					
7. ได้รู้ชัดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย					
8. ได้ทราบเกี่ยวกับวิธีการสมาคม					
9. ได้ทราบถึงวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์					
10. ได้ทราบถึงวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ					
11. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง

โปรดเสนอแนะความต้องการและความคาดหวังอื่น ๆ ที่ท่านอยากได้จากการเข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

ผู้วิจัย

แบบสอบถามชุดที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรม

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามชุดที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

<u>ตอนที่ 1</u> เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

<u>ตอนที่ 2</u> เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ตามความเป็นจริงและ โปรดกาเครื่องหมายแสดงระดับความเหมาะสมทุกข้อ

ความหมาย

ถ้าเลือก 5 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด
ถ้าเลือก 4 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมมาก
ถ้าเลือก 3 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลาง
ถ้าเลือก 2 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อย
ถ้าเลือก 1 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม					
1. หัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษามีความเหมาะสมเพียงใด					
2. หัวข้อวิชาการเรียนรู้มีความเหมาะสมเพียงใด					

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3. หัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา มีความเหมาะสมเพียงใด					
4. หัวข้อวิชาศิลปการพูด การบรรยาย และการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความเหมาะสมเพียงใด					
5. หัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยายมีความเหมาะสมเพียงใด					
6. หัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการมีความเหมาะสมเพียงใด					
7. หัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) มีความเหมาะสมเพียงใด					
8. หัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ) มีความเหมาะสมเพียงใด					
9. หัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่มมีความเหมาะสมเพียงใด					
10. หัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด					
11. หัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครู มารยาทสังคม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความเหมาะสมเพียงใด					
12. ลำดับหัวข้อวิชาเหมาะสมกับการเรียนรู้เพียงใด					

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านอาคารสถานที่</u>					
13. สถานที่ฝึกอบรมอยู่ในทำเลที่เดินทางได้สะดวก เหมาะสมเพียงใด					
14. สถานที่ฝึกอบรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เหมาะสมเพียงใด					
15. บรรยากาศของสถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด					
16. ขนาดของห้องฝึกอบรมเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงใด					
17. สภาพของห้องฝึกอบรมเอื้อต่อการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมได้เหมาะสมเพียงใด					
18. แสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด					
19. ระบบเสียงภายในห้องฝึกอบรมชัดเจนเหมาะสมเพียงใด					
20. เสียงภายนอกห้องฝึกอบรมเงียบสงบเพียงใด					
21. การจัดและการเคลื่อนย้ายโต๊ะเก้าอี้สะดวกเหมาะสมเพียงใด					

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
ด้านเวลา					
22. จำนวนวันที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด					
23. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาปรัชญาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษามีความเหมาะสมเพียงใด					
24. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการเรียนรู้มีความเหมาะสมเพียงใด					
25. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาหลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษามีความเหมาะสมเพียงใด					
26. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาศิลปการพูดการบรรยายและการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความเหมาะสมเพียงใด					
27. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการสอนแบบบรรยายมีความเหมาะสมเพียงใด					
28. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาศูนย์วิทยบริการมีความเหมาะสมเพียงใด					
29. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (สื่อการสอน) มีความเหมาะสมเพียงใด					

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
30. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการผลิตสื่อการสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ) มีความเหมาะสมเพียงใด					
31. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาการสอนแบบกลุ่มย่อยและสมาชิกของกลุ่มมีความเหมาะสมเพียงใด					
32. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาหลักการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด					
33. จำนวนเวลาที่ใช้ในหัวข้อวิชาบุคลิกภาพของครูมารยาทสังคม และจรรยาบรรณในวิชาชีพมีความเหมาะสมเพียงใด					
34. การฝึกอบรมในเวลาเช้าหรือบ่ายเหมาะสมกับความหนักเบาและความยากง่ายของหัวข้อวิชาเพียงใด					

ข้อความเกี่ยวกับความเหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านวัสดุอุปกรณ์</u>					
35. การเตรียมเอกสาร สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงใด					
36. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงใด					
37. เอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนเหมาะสมเพียงใด					
38. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับวิธีการฝึกอบรมเพียงใด					
39. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาเพียงใด					
40. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมทันสมัยและใช้การได้ดีเพียงใด					

ตอนที่ 2

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในโครงการฝึกอบรม
อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

โปรดให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ว่ามีความเพียงพอเหมาะสม และต้องการสิ่งใดเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

แบบสอบถามชุดที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของวิทยากร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของวิทยากรตามหัวข้อวิชา

ตอนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยากร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของวิทยากร

โปรดเขียนชื่อหัวข้อวิชาในการฝึกอบรมลงในช่องว่างที่กำหนดให้ และโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ทุกข้อลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของวิทยากรในโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

ความหมาย

ถ้าเลือก 5 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติมากที่สุด
ถ้าเลือก 4 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติมาก
ถ้าเลือก 3 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติปานกลาง
ถ้าเลือก 2 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติน้อย
ถ้าเลือก 1 หมายถึง ท่านเห็นว่ามีการปฏิบัติน้อยที่สุด

หัวข้อวิชา .....

ข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. เตรียมการสอนเป็นอย่างดี					
2. บอกวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา					
3. อธิบายเนื้อหาวิชาชัดเจนเข้าใจง่าย					
4. เลือกใช้คำหรือศัพท์เหมาะสม					

ข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5. สอนเนื้อหาไปตามลำดับขั้นตอน					
6. ยกตัวอย่างน่าสนใจตรงกับเนื้อหา					
7. เน้นเนื้อหาสาระที่สำคัญขณะสอน					
8. เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับการนำไปใช้					
9. ใช้เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและเวลา					
10. จัดกิจกรรมในการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและเวลา					
11. ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและเวลา					
12. อ้างอิงถึงเอกสารหรือแหล่งที่มาของความรู้ที่นำมาสอน					
13. เปิดโอกาสให้มีการซักถามและอภิปราย					
14. ใช้มุขตลกเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
15. ชมเชยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
16. ประเมินผลการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
17. แสดงความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน					

ข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
18. แสดงความรู้อย่างกว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์					
19. แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ					
20. ใช้วาจาสุภาพและเสียงดังชัดเจน					
21. ใช้ท่าทางประกอบขณะพูดหรือบรรยายเหมาะสม					
22. ควบคุมอารมณ์มั่นคง					
23. กระตือรือร้นพร้อมที่จะเป็นวิทยากร					
24. อารมณ์ร่าเริงแจ่มใส					
25. แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
26. สนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
27. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
28. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
29. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
30. รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด					

ตอนที่ 2

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยากร

โปรดให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิทยากรว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง.

แบบสังเกต

แบบสังเกตการสอนของวิทยากร

โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

<u>คำชี้แจง</u> แบบสังเกต แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

<u>ตอนที่ 1</u> เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิชา

<u>ตอนที่ 2</u> เป็นแบบสังเกตการสอนของวิทยากร มีลักษณะเป็นแบบรายการสำรวจ เพื่อบันทึกพฤติกรรมการสอนของวิทยากรตามรายการสังเกตพฤติกรรม ตามแบบตารางวิเคราะห์ปุยของ

ตอนที่ 1

รายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิชา

ชื่อหัวข้อวิชา .....

ชื่อ - นามสกุลของวิทยากร .....

วันที่ ..... เวลา .....

ตอนที่ 2

แบบสังเกตการสอนของวิทยากร

วิเคราะห์กิจกรรมการสอนต่าง ๆ / ความรู้ในการสอน	จำนวน	การจัดการเรียนการสอน				การใช้สื่อการสอน				การวัดและประเมินผล				การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				การบริหารจัดการชั้นเรียน			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ความรู้																					
1.1 อธิบายให้เข้าใจถึงความรู้ความเข้าใจที่นักเรียนจะได้รับ	1																				
1.2 ให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย	1																				
1.3 ให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง	1																				
2. ทักษะ																					
2.1 ให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมเลือกสิ่งที่นักเรียนต้องการ	1																				
2.2 ให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมจัดประสบการณ์	1																				
2.3 ให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย	1																				

ขอบเขตของงาน / ภาระงานหลัก	น้ำหนัก	ความรู้ความสามารถทางวิชาการ					ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ					ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล					ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน					ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์				
		ความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้อง	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	ความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน	ความรู้ความสามารถในการจัดองค์กรและการมอบหมายงาน	ความรู้ความสามารถในการสั่งการและการควบคุมงาน	ความรู้ความสามารถในการประสานงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์
		ความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้อง	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	ความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	ความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน	ความรู้ความสามารถในการจัดองค์กรและการมอบหมายงาน	ความรู้ความสามารถในการสั่งการและการควบคุมงาน	ความรู้ความสามารถในการประสานงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงาน	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์	ความรู้ความสามารถในการบริหารงานกลุ่มงานยุทธศาสตร์
3. ภาระงานหลัก																										
3.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนงานโครงการ	1																									
3.2 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1																									
3.3 ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	1																									
4. ภาระงานอื่น																										
4.1 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	2																									
4.2 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	2																									
4.3 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	2																									
5. ภาระงานพิเศษ																										
5.1 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	2																									
5.2 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	2																									
5.3 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการต่างๆ	2																									

ขั้นตอนการดำเนินงาน / ภารกิจ	ลำดับที่	การวางแผน				การจัดหาบุคลากร		การจัดองค์การ		การอำนวยการ			การประสานงาน		การควบคุม						การประเมินผล					
5.4 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลประเมินผลการปฏิบัติงานของสิ่งแวดล้อม	2																									
6. ภารกิจ																										
6.1 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	3																									
6.2 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการจัดการน้ำเสียและการระบายน้ำ ...	3																									
6.3 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ...	3																									
6.4 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการส่งเสริมการท่องเที่ยว	3																									
7. ภารกิจ																										
7.1 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการจัดการศึกษา	3																									
7.2 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ...	3																									
7.3 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	3																									
7.4 ให้ราชการบริหารส่วนตำบลการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ	3																									

ขั้นของการเรียนรู้ / พฤติกรรมที่วัด	น้ำหนัก	ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การสังเคราะห์	การประเมินค่า
		ข้อเท็จจริงเฉพาะเรื่อง	ความหมายของคำศัพท์	ความสามารถในการแปลความ	ความสามารถในการขยายความ	ความสามารถในการนำไปใช้	ความสามารถในการวิเคราะห์	ความสามารถในการสังเคราะห์	ความสามารถในการประเมินค่า
7.5 รู้และเข้าใจความสำคัญของคุณภาพน้ำใช้สำหรับการอุปโภคบริโภค	3								
8. <u>ความสัมพันธ์</u>									
8.1 ในแต่ละวันมีการใช้น้ำในกิจกรรมต่างๆ	3								
8.2 ในแต่ละวันมีการปนเปื้อนของน้ำในกิจกรรมต่างๆ	3								
8.3 ในแต่ละวันมีการปนเปื้อนของน้ำในกิจกรรมต่างๆ	3								
9. <u>ความรู้ความเข้าใจ</u>									
9.1 ในแต่ละวันมีการปนเปื้อนของน้ำในกิจกรรมต่างๆ	3								
9.2 อธิบายปัญหาการปนเปื้อนของน้ำในกิจกรรมต่างๆ	3								
9.3 ในแต่ละวันมีการปนเปื้อนของน้ำในกิจกรรมต่างๆ	3								

ภาคผนวก จ.

แบบทดสอบ

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

คำชี้แจง ให้เลือกคำตอบที่ถูกที่สุดในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมายกากบาททับหัวข้อ ก,ข,ค, ง,จ ที่ต้องการเลือก ลงในกระดาษคำตอบ

1. ข้อใดที่ถูกต้องที่สุดเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา
   - ก. เป็นการแสวงหาสัจจะหรือความจริง
   - ข. เป็นกฎเกณฑ์ในการจัดระบบการศึกษา
   - ค. เป็นทฤษฎีการศึกษาที่ได้รับการยอมรับเป็นสากล
   - ง. เป็นแนวความเชื่อหรืออุดมการณ์ของการจัดการศึกษา
   - จ. เป็นเป้าหมายที่นักการศึกษาตั้งขึ้นและพยายามไปให้ถึง
2. ปรัชญาการอุดมศึกษาของไทยในปัจจุบันควรเป็นอย่างไร
   - ก. มุ่งแสวงหาความรู้และความจริง
   - ข. ให้ผู้เรียนเป็นนักคิดมากกว่านักทำ
   - ค. มุ่งพัฒนาคุณธรรมแก่ผู้เรียนอย่างเข้มแข็ง
   - ง. มุ่งฝึกฝนทางปัญญาเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ
   - จ. มุ่งนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและปัญหาสังคม
3. ภาระกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาไทยได้แก่สิ่งใดบ้าง
   - ก. ถ่ายทอดสรรพวิทยาการทั้งปวง
   - ข. มุกเบิกค้นคว้าวิทยาการทุกแขนง
   - ค. ผลิตบัณฑิตเพื่อเป็นผู้นำของท้องถิ่น
   - ง. นำวิทยาการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประเทศ
   - จ. สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. ข้อใดมิใช่ลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาที่ดี

ก. มีอิสระเสรีภาพทางวิชาการ

ข. เป็นแหล่งฝึกฝนให้มีการวิจัย

ค. เป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้และศิลปวัฒนธรรมแก่อนุชน

ง. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์

จ. มีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านวิชาการและการจัดการ

5. สถาบันอุดมศึกษาไทยมุ่งฝึกฝนผู้เรียนให้มีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษอย่างไร

ก. รู้รักษาตัวรอด

ข. ไม่นิยมการคอรัปชั่น

ค. ไม่หวาดหวั่นอิทธิพล

ง. รักอิสระและเสรีภาพ

จ. มุ่งมั่นรับผิดชอบตนเองและสังคม

6. ครูผู้สอนควรปฏิบัติอย่างไรจึงจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ก. ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากที่สุด

ข. ควรเสริมแรงผู้เรียนด้วยการให้รางวัลล่อใจ

ค. ควรเน้นเนื้อหาของบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้มากที่สุด

ง. ควรจัดทัศนศึกษาทุกรายวิชาที่สอน เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการเรียนการสอน

จ. ควรทำหน้าที่เป็นผู้จัดการของการเรียนรู้คือ วางแผน แบ่งงาน เป็นผู้นำและควบคุมดูแล

7. ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ควรเป็นเช่นใด

ก. stimulus need response reinforcement learning

ข. stimulus response need reinforcement learning

ค. need response stimulus reinforcement learning

ง. need stimulus response reinforcement learning

จ. need stimulus response learning reinforcement

8. การเรียนรู้หมายถึงอะไร
   ก. การฝึกฝนอบรมเพื่อให้เกิดทักษะเฉพาะทาง
   ข. กระบวนการที่ประกอบด้วยการตอบสนองต่อสิ่งเร้าแบบต่าง ๆ
   ค. กระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม
   ง. การศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ดี
   จ. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติที่ได้รับแรงเสริม
9. ลำดับของการเรียนรู้เป็นลักษณะใด
   ก. Introduction Presentation Response Test Review
   ข. Introduction Presentation Response Review Test
   ค. Introduction Presentation Response Practice Test
   ง. Introduction Presentation Response Test Practice
   จ. Introduction Response Presentation Review Test
10. การเรียนรู้จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรใช้ประสาทสัมผัสแบบใด
   ก. ใช้ประสาทสัมผัสทุกอย่างให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
   ข. ใช้ประสาทสัมผัสให้เหมาะสมกับเนื้อหาบทเรียน
   ค. ใช้ประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้ให้มากที่สุด
   ง. ใช้ประสาทสัมผัสน้อยอย่าง แต่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด
   จ. ใช้ประสาทสัมผัสทางตาและทางหูผสมผสานกันให้เหมาะสม
11. วิธีใดเป็นวิธีสอนที่ดีที่สุด
   ก. แบบสาธิต
   ข. แบบบรรยาย
   ค. แบบอภิปราย
   ง. แบบสถานการณ์จำลอง
   จ. ไม่มีวิธีที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ วัตถุประสงค์ของเนื้อหา

12. ถ้าจะสอนเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการต่าง ๆ แก่นักศึกษามากกว่า 100 คนขึ้นไป ควรสอนด้วยวิธีใดดีที่สุด

ก. การจัดทัศนศึกษา

ข. การอภิปรายกลุ่มย่อย

ค. การบรรยายประกอบเอกสาร

ง. การอภิปรายโดยวิทยากรพิเศษ

จ. การให้กรณีตัวอย่างเพื่อแก้ปัญหา

13. ถ้าต้องการให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นและเป็นผู้นำได้ ควรใช้วิธีสอนแบบใดเป็นหลัก

ก. แบบบรรยาย

ข. แบบโครงการ

ค. แบบอภิปราย

ง. แบบศึกษากรณี

จ. แบบโปรแกรมสำเร็จรูป

14. เมื่อหลักสูตรกำหนดให้ผู้เรียนสามารถซ่อมรถยนต์ได้ ท่านคิดว่าวิธีสอนแบบใดที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ดีที่สุด

ก. แบบอภิปรายแล้วสาธิต

ข. แบบบรรยายแล้วอภิปราย

ค. แบบอภิปรายแล้วฝึกปฏิบัติ

ง. แบบการสอนสาธิตและฝึกปฏิบัติ

จ. แบบฝึกปฏิบัติแล้วอภิปรายพร้อมสาธิตประกอบ

15. วงจรการเรียนการสอนประกอบด้วยสิ่งใด

ก. การสอนและการสอบ

ข. ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร

ค. ครู ผู้เรียน อุปกรณ์การสอน

ง. ครู ผู้เรียน เอกสารและตำรา

จ. วัตถุประสงค์ การสอนและการประเมินผล

16. ความมุ่งหมายของการสอนแบบบรรยายคืออะไร

ก. ต้องการให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้

ข. ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะความชำนาญ

ค. ต้องการให้ผู้เรียนมีจินตนาการที่กว้างไกล

ง. ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการทฤษฎี

จ. ต้องการให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์วิพากย์วิจารณ์ได้

17. เมื่อท่านเป็นผู้บรรยายวิชาใดวิชาหนึ่ง ท่านจะใช้เสียงและจังหวะอย่างไรเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

ก. พูดเสียงดังชัดเจนและสม่ำเสมอ

ข. พูดเสียงราบเรียบไม่แสดงความรู้สึก

ค. พูดเสียงนุ่มนวลสุภาพและเป็นกันเอง

ง. พูดเสียงเข้มแข็งจริงจังเพื่อให้เกิดความเชื่อถือ

จ. พูดเสียงสูงบ้างหรือต่ำบ้าง ช้าหรือเร็ว หยุดหรือเน้นไปตามเนื้อหาสาระ

18. เมื่อได้เห็นเทคนิควิธีการหรือมุขตลกที่ดีของผู้บรรยายที่มีชื่อเสียงแล้ว ท่านจะนำมาใช้ในการสอนแบบบรรยายอย่างไร

ก. จดจำและเก็บรวบรวมไว้เป็นประสบการณ์ของตนเอง

ข. ลอกเลียนแบบเทคนิควิธีการหรือมุขตลกที่ดีมาใช้ทันที

ค. ประยุกต์วิธีการและเทคนิคให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง

ง. ไม่นำวิธีการของผู้อื่นมาใช้ เพราะแต่ละคนต่างมีความสามารถด้วยกัน

จ. เทคนิควิธีการหรือมุขตลกเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลไม่สามารถเลียนแบบได้

19. เมื่อเห็นผู้เรียนเริ่มเบื่อหน่ายในการฟังคำบรรยาย ผู้สอนจะปฏิบัติอย่างไร

ก. สอนต่อไปตามปกติ เพราะผู้สอนมีหน้าที่สอน

ข. เปลี่ยนหัวข้อในการบรรยายไปเป็นหัวข้อใหม่

ค. พยายามตัดทอนเนื้อหาการบรรยายให้จบโดยเร็ว

ง. ยุติการสอนเมื่อเห็นว่าผู้เรียนขาดความสนใจฟังแล้ว

จ. เปลี่ยนกิจกรรมการสอนเป็นอย่างอื่น เช่น การซักถาม การให้อภิปราย

20. สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยการสอนแบบบรรยายประสบผลอย่างดีคือ

ก. ผู้สอนประเมินผลการสอนของตนด้วยตัวเอง

ข. ผู้สอนสังเกตการสอนแบบบรรยายของผู้สอนที่มีชื่อเสียง

ค. ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน

ง. ผู้สอนยึดถือทฤษฎีหลักการของการสอนแบบบรรยายอย่างเคร่งครัด

จ. ผู้สอนได้ลองสอบและวิเคราะห์หรือประเมินผลการบรรยายเพื่อปรับปรุงอยู่เสมอ

21. การเตรียมการบรรยายแบบใดที่จะให้ผลดีที่สุด
   ก. ใช้แผ่นโปร่งใสเขียนรายละเอียดให้มาก เวลาสอนก็บรรยายตามนั้น
   ข. เตรียมสคริปการสอนให้ละเอียดพร้อมมุขตลกหรือตัวอย่างโดยละเอียดแล้วเดินเรื่องตามนั้น
   ค. เตรียมทำเอกสารอ่านประกอบให้ละเอียด แล้วอ่านให้ผู้เรียนฟัง พร้อมเน้นในบางจุดที่สำคัญ
   ง. ใช้สไลด์แบบประกอบเสียงบันทึกเทปให้นานเข้าไว้ เหลือเวลาบรรยายจริง ๆ ให้น้อยลง
   จ. ใช้แผ่นโปร่งใสมีข้อความหลัก ๆ ที่จะสามารถทำความเข้าใจและอธิบายได้ด้วยภาษาของตนเอง พร้อมมีตัวอย่างประกอบ
22. วัตถุประสงค์สำคัญของการสอนแบบกลุ่มย่อยคืออะไร
   ก. เพื่อประหยัดเวลาการสอนให้น้อยลง
   ข. เพื่อลดภาระการเตรียมการสอนของผู้สอน
   ค. เพื่อให้ผู้สอนและผู้เรียนมีความใกล้ชิดมากขึ้น
   ง. เพื่อวัดความรู้ความสามารถของผู้เรียนได้ง่ายขึ้น
   จ. เพื่อฝึกผู้เรียนให้คิดอย่างเป็นระบบและกล้าแสดงออก
23. บทบาทหน้าที่ของผู้สอนในกลุ่มย่อยควรปฏิบัติอย่างไร
   ก. เป็นผู้นำในการดำเนินการเรียนการสอน
   ข. เป็นเพียงผู้ร่วมสังเกตการณ์จึงไม่ควรแสดงบทบาทมาก
   ค. เป็นผู้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมและสรุปตัดสินว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิด
   ง. เป็นผู้ฟังที่ดีเมื่อผู้เรียนเสนอสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ต้องรีบหักห้วงแก้ไขทันที
   จ. เป็นผู้ชี้นำและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด

24. ถ้าท่านต้องการให้ผู้เรียนประมาณ 30 คน รู้จักการแก้ปัญหาโดยไม่คำนึงถึงความผิดถูกและภายในเวลาจำกัด ท่านจะใช้วิธีการสอนหรือเทคนิคแบบใด

ก. การสัมมนา

ข. การระดมสมอง

ค. การสอนแบบซินดิเกต

ง. การอภิปรายกลุ่มย่อย

จ. เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ

25. ลักษณะใดมิใช่การทำงานเป็นกลุ่ม

ก. กลุ่มฝึกอบรม

ข. กลุ่มแบบอัตตาธิปไตย

ค. กลุ่มแบบคณาธิปไตย

ง. กลุ่มแบบประชาธิปไตย

จ. กลุ่มแบบยึดกลุ่มเป็นศูนย์กลาง

26. การสอนแบบซินดิเกตจะส่องจุดมุ่งหมายของการศึกษาด้านใดบ้าง

ก. Affective

ข. Cognitive

ค. Psychomotor

ง. Affective and Cognitive

จ. Cognitive Affective and Phychomotor

27. ข้อใดคือความหมายของเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ถูกต้อง

ก. การศึกษาโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์

ข. การศึกษาโดยใช้ระบบโทรทัศน์วงจรปิด

ค. การศึกษาที่ว่าด้วยวิธีการทางการเรียนการสอน

ง. การศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้อุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย

จ. การศึกษาแบบเรียนด้วยตนเองในระดับมหาวิทยาลัย

28. การใช้สื่อการสอนในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระ มีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร

ก. วางแผน ผลิต ใช้ และประเมินผล

ข. วางแผน เลือก ใช้ และประเมินผล

ค. วางแผน เลือก ผลิต และใช้สื่อการสอน

ง. วางแผน เตรียมการ ผลิต ใช้ และประเมินผล

จ. วางแผน เตรียมการ ผลิต จำหน่าย และใช้สื่อการสอน

29. การวิเคราะห์เนื้อหาที่สอนออกเป็นหน่วย และเรื่องสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาที่มุ่งให้ผู้เรียน

ก. ได้รับผลย้อนกลับในทันที

ข. มีส่วนร่วมอย่างกระฉับกระเฉง

ค. มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

ง. มีโอกาสเรียนรู้ไปทีละน้อยตามลำดับขั้น

จ. ได้รับการเสริมแรงด้วยการให้รางวัลตอบแทน

30. สื่อการสอนประเภทใดที่ใช้กันมากในระดับอุดมศึกษา

ก. วีดีโอ

ข. สไลด์

ค. แผ่นใส่

ง. ฟิล์มภาพยนต์

จ. กิจกรรมกลุ่ม

31. การผลิตสื่อการสอนที่ดี ควรผลิตให้อยู่ในรูปของสื่อประสมประเภทใด

ก. ชุดการสอน

ข. ชุดอุปกรณ์

ค. ชุดทดลอง

ง. ชุดปฏิบัติการ

จ. ชุดอเนกประสงค์

32. การวัดผลที่ดีควรมีลักษณะใดเป็นสำคัญ

ก. ผลการวัดเป็นที่เชื่อถือได้

ข. วัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

ค. การวัดต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระ

ง. เป็นการวัดผลย่อยมากกว่าการวัดผลรวม

จ. เป็นการวัดผลรวมมากกว่าการวัดผลย่อย

33. การจะออกข้อสอบชนิดใด ๆ ควรคำนึงถึงอะไร

ก. เป้าหมายในการใช้

ข. เวลาในการทดสอบ

ค. เนื้อหาที่ต้องการวัด

ง. จำนวนข้อที่ต้องออก

จ. จำนวนของผู้เข้าสอบ

34. การสอบแบบใดสำคัญที่สุดสำหรับการปรับปรุงการสอน

ก. Pretest

ข. Summative test

ค. Formative test

ง. Readiness test

จ. Personality test

35. ลักษณะของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สำคัญอย่างไร

ก. เป็นพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

ข. เป็นพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยมีเงื่อนไข

ค. เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้

ง. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

จ. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงเมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้

คำชี้แจง ให้ใช้ตัวเลือกจาก ก - จ นี้ตอบคำถามข้อ 36 - 38

ก. ความรู้ความจำ
ข. ความเข้าใจ
ค. การนำไปใช้
ง. การวิเคราะห์
จ. การสังเคราะห์

36. ผู้นำทำหน้าที่คล้ายใคร (พ่อบ้าน, คนขับรถ) .....
37. ดินเปรี้ยวแก้โดยใช้ปูนขาวได้เพราะอะไร (กรดทำลายด่าง) .....
38. ควรให้ชื่อบทความนี้ว่าอย่างไร .....
39. ในการสมาคมกับบุคคลทั่ว ๆ ไป ควรปฏิบัติตนอย่างไร
    ก. สำรวมกริยามารยาทและรู้จักกาลเทศะ
    ข. วางตนให้เป็นที่น่าเกรงขามและน่าเคารพ
    ค. ทำตัวตามสบายเพื่อให้เกิดความเป็นกันเอง
    ง. แสดงการถ่อมตนเองให้มากที่สุดเพื่อยกย่องผู้อื่น
    จ. แสดงกริยาท่าทางอย่างเปิดเผยเพื่อความไว้วางใจ
40. ลักษณะการกราบผู้ใหญ่ที่ถูกต้องที่สุดคือ
    ก. กราบเพียงครั้งเดียวไม่ต้องแบมือ
    ข. เมื่อก้มลงกราบควรให้มือขวาลงก่อนและตามด้วยมือซ้าย
    ค. เมื่อลงกราบกับพื้นให้แบมือทั้งสองเช่นเดียวกับกราบพระ
    ง. กราบเหมือนกราบพระคือแบมือลงกราบแต่กราบเพียงครั้งเดียว
    จ. กราบเหมือนกราบพระแต่ต้องไม่แบมือลงกราบและกราบเพียงครั้งเดียว

41. การดื่มถวายพระพรที่ถูกต้องควรปฏิบัติอย่างไร

ก. ในการดื่มถวายพระพรควรดื่มให้หมดแก้ว

ข. เมื่อดื่มถวายพระพรแล้วจะกล่าวดื่มอวยพรตามปรกติได้

ค. ในงานมงคลต่าง ๆ สามารถกล่าวดื่มถวายพระพรได้

ง. การดื่มถวายพระพรจะต้องเป็นงานพิธีการหรือค่อนข้างพิธีการ

จ. กล่าวถวายพระพรแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรวมถึงพระบรมวงศานุวงศ์ด้วย

42. ถ้าต้องการทราบว่า สุกิจ นิมมานเหมินท์ แต่หนังสือเรื่องใดบ้าง ควรจะค้นจากสิ่งใด

ก. สารบัญ

ข. ดรรชนี

ค. บัตรรายการ

ง. ดรรชนีค้นวารสาร

จ. ดรรชนีค้นเอกสารเฉพาะ

43. เมื่อต้องการค้นเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ไทย ควรค้นจากบัตรรายการประเภทใด

ก. บัตรยุแหง

ข. บัตรชื่อเรื่อง

ค. บัตรหัวเรื่อง

ง. บัตรผู้รวบรวม

จ. บัตรบรรณาธิการ

44. ถ้าต้องการทราบรายชื่อหนังสือทั้งหมดในวิชาการใดวิชาการหนึ่ง ควรจะค้นจากอะไรที่ได้รวดเร็วที่สุด

ก. ดรรชนี

ข. ไดเรคทอรี

ค. บัตรรายการ

ง. บรรณานุกรม

จ. หนังสืออ้างอิง

45. ถ้าต้องการทราบบทความเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ควรค้นจากสิ่งใด

ก. ดรรชนี

ข. ดรรชนีจุลสาร

ค. ดรรชนีวารสาร

ง. ดรรชนีหนังสือพิมพ์

จ. ดรรชนีเพื่อค้นดรรชนี

ภาคผนวก ฉ.

คะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

คะแนนทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

ลำดับที่	ก่อนการฝึกอบรม	หลังการฝึกอบรม	ลำดับที่	ก่อนการฝึกอบรม	หลังการฝึกอบรม
1.	12	18	23.	14	20
2.	25	36	24.	19	27
3.	15	21	25.	10	18
4.	19	27	26.	22	26
5.	24	31	27.	13	13
6.	18	24	28.	12	20
7.	13	19	29.	10	14
8.	18	25	30.	19	28
9.	18	28	31.	23	37
10.	18	27	32.	13	24
11.	18	22	33.	7	10
12.	7	15	34.	13	18
13.	7	14	35.	15	21
14.	23	36	36.	23	30
15.	24	35	37.	11	19
16.	21	30	38.	12	17
17.	21	28	39.	24	33
18.	22	37	40.	12	17
19.	23	32	41.	22	29
20.	12	19	42.	12	17
21.	17	21	43.	23	34
22.	13	18	44.	14	19

ภาคผนวก ช.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแบบสอบถาม

ดร.ชบ	กุลชล	อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ดร.สุเมธ	แย้มนุ่น	นักวิชาการศึกษา ระดับ 6
ดร.อมรวิชช์	นาครทรรพ	นักวิชาการศึกษา ระดับ 4

2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแบบสังเกต

ดร.สุเมธ	แย้มนุ่น	นักวิชาการศึกษา ระดับ 6
ดร.อมรวิชช์	นาครทรรพ	นักวิชาการศึกษา ระดับ 4

3. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแบบทดสอบ

ดร.เจริญ	คันธวงศ์	อธิการบดีกิตติคุณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ดร.ชบ	กุลชล	อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
รศ.ดร.วัลลภา	เทพหัสดิน ณ อยุธยา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประกอบ	คุปรัตน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ทรรศนีย	กัลยาเมิตร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.ชัยยงค์	พรหมวงศ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.พัฒน์	น้อยแสงศรี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.สมบูรณ์	ชิตพงศ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
อาจารย์สุรี	บูรณะนิต	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531)

บทคัดย่อ

ของ

วิริยา วรวิทย์สัตตญาณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2531

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) ซึ่งจัดขึ้นในวันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2531 โดยประยุกต์แบบจำลองซิป (CIPP Model) เพื่อประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต ผลที่ได้รับจากการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพในการพิจารณาโครงการว่าจะปรับปรุง ขยายหรือล้มเลิกโครงการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2531 จำนวน 44 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) และวิทยากรจำนวน 11 คน จากสถาบันอุดมศึกษาและบริษัทเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามแนวของลิเคอร์ท แบบสังเกตตามแบบการวัดปุยซอง และแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสังเกต ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ t - test และค่าคุณภาพการสอนตามแบบการวัดปุยซอง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา หลักวิชาชีพครู ความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและเพียงพอ โดยเฉพาะวิทยากรมีคุณสมบัติเหมาะสม

3. กระบวนการในการดำเนินโครงการเป็นไปตามลำดับขั้นตอน

4. ผลผลิตของโครงการ คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โครงการจึงบรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ

นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การสอน และมีประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

AN EVALUATION OF THE SIXTH ORIENTATION PROGRAM OF THE FACULTY MEMBERS OF PRIVATE INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION IN 1987

AN ABSTRACT

BY

WIRIYA WORRAWITSATAYAN

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Education degree

at Srinakharinwirot University

February 1989

The purpose of this study was to evaluate the new faculty members training program of Bangkok University held during June 1 - 3, 1987 by applying CIPP Model to evaluate the purpose, the input, the process as well as the output of the program. The outcomes of this study will be very helpfull for the Bangkok University administrators to consider whether this program should be improved, enlarged, or.cancelled.

The purposive sampling used in this program were the 44 new faculty members in the first semester of the academic year 1987, and 11 resource persons from various higher education institutions. The questionnaired used were adopted from the Likert Rating Scale and Puissance Measurement. And achievement test was constructed by the researcher herself. The statistics used in analyzing the data were percent, mean, standard deviation, coefficient, intra and inter observer reliability, KR 21, t - test, and Puissance Measure.

The results of this study were as follows :

1. The purpose of the new faculty members training program served the needs and expectations of the new faculty members as well.

2. The input used in this program was appropriate and adequate for the program activities, particullary the resource persons invited were most qualified.

3. In the process evaluation, the operation of the program had been managed step by step as planned.

4. For the output evaluation, there was significant differences at 0.05 level between the achievement pre-test and post-test scores of the new faculty members.

Furthermore, the new faculty members who have teaching degrees, teaching experiences and training background had higher score in the achievement test than those who do not have as such (α.05) but there was no significant differences between who have bachelor's degrees and those who hold advanced degrees.