



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานทวิวิชาชีพจะประสบผลสำเร็จดังที่มุ่งหวังหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเหตุและปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาตัวบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบองค์กรหรือสถาบัน จึงจะส่งผลให้การทำงานในวิชาชีพนั้นเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

การจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ควรจะได้มีการพัฒนาระบบการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอน ควรพิจารณาและคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นลำดับแรก ในขณะที่เดียวกันก็ควรจะหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ทุกบทบาทได้ดีที่สุด ทั้งในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าวอาจารย์ส่วนใหญ่ได้เน้นหนักในเรื่องการสอนมากกว่าหน้าที่อื่น "ดังจะเห็นได้จากการสำรวจลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยหน่วยงานวิจัยสถาบัน ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี 2519 ซึ่งแยกลักษณะงานของอาจารย์ออกเป็น 10 ประเภท ผลปรากฏว่างานที่อาจารย์ทำและใช้เวลาต่อสัปดาห์มากที่สุดคือ งานสอนรายวิชาตามที่กำหนดไว้ เฉลี่ยแล้วกว่าครึ่งของเวลาทั้งหมดในหนึ่งสัปดาห์<sup>1</sup> และถ้าจะศึกษาสถาบันอุดมศึกษาอื่นอีกก็คงจะปรากฏในทำนองเดียวกันว่า ในกระบวนการหรือภารกิจหลักของอาจารย์

---

<sup>1</sup>สมชาย ทยานยง และ ชนิกา ศิลปอนันต์, รายงานการสำรวจและวิจัยลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานวิจัยสถาบัน ฝ่ายวางแผน พัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519).

นั้น งานสอนเป็นภารกิจที่ทำมากที่สุดและสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะการสอนย่อมจะส่งผลไปถึงคุณภาพของบัณฑิตที่จะผลิตออกไปรับใช้ประเทศชาติ

ด้วยเหตุผลที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้หน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินโครงการและจัดอบรมต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ผู้สอน ซึ่งใคร่รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่างก็มีศักยภาพสูงอยู่แล้ว แต่มหาวิทยาลัยใดกระทั่งถึงความสำคัญในการที่จะส่งเสริมคุณภาพของอาจารย์ให้มีสัมฤทธิ์ผลสูงในศักยภาพทุกด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทักษะการสอน

เป็รื่อง กุมท<sup>1</sup> ได้กล่าวว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะอื่นนอกจากคณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน แต่มิได้ฝึกฝนทักษะการถ่ายทอดวิชาความรู้มาก่อน ยิ่งเป็นอาจารย์ใหม่ด้วยแล้วยังขาดประสบการณ์ทางด้านนี้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการสอนขึ้น จากปัญหาและความสำคัญของอาจารย์ผู้สอนดังกล่าว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 (2520-2524) ตามโครงการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไว้ว่า

"คณะกรรมการต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การศึกษานโยบายในระดับมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่คาดหวังไว้ ถ้าคณาจารย์ไม่ทราบถึงวิธีการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ก็ยากที่จะถ่ายทอดวิชาการที่ตนมีอยู่อย่างพร้อมมูลให้กับนิสิตได้"<sup>2</sup>

<sup>1</sup> เป็รื่อง กุมท, "การพัฒนาอาจารย์", อ้างจาก รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 3-6 มิถุนายน, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2519), หน้า 47-57.

<sup>2</sup> โครงการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, แผนการศึกษาระยะที่ 4, 2520-2524, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายวางแผนพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 42/1.

มหาวิทยาลัยได้คำนึงถึง เรื่องนี้เป็นสำคัญที่สุด จึงได้พิจารณาจัดตั้งหน่วยพัฒนา  
คณาจารย์ขึ้นเป็นทางการ เมื่อเดือนธันวาคม 2519 มีนโยบายที่จะสนับสนุนและส่งเสริมใน  
ด้านการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย ให้ความร่วมมือประสานงานตามปรัชญาของมหาวิทยา-  
ลัยที่ได้กำหนดไว้ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานออกเป็น 3 ประการคือ<sup>1</sup>

1. เพื่อจัดดำเนินการประชุมปฏิบัติการสำหรับคณาจารย์ เสริมความเข้าใจ  
ด้านกระบวนการศึกษา และมีความสามารถกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของ  
ตนให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อให้บริการในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ (Consultancy & Advice)  
แก่คณาจารย์ ซึ่งจะช่วยในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และพัฒนา  
การจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบยิ่งขึ้น

3. เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเลือกใช้กิจกรรมและวิธีการต่าง ๆ  
ในการสอน ซึ่งวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะสัมพันธ์กับเป้าหมายของการอุดม  
ศึกษายิ่งขึ้น และตรงกับระดับความสามารถของผู้เรียนยิ่งขึ้น

คณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งจะอยู่ในวาระ 1 ปี และได้  
ดำเนินงานติดต่อกันไป โดยจัดทำเป็นโครงการ การจัดประชุมปฏิบัติการและสัมมนา รูปแบบ  
ต่าง ๆ การวิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน การให้คำ  
ปรึกษา ตลอดจนการพิมพ์เอกสารและตำราต่าง ๆ

สำหรับการจัดโครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนา สามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์และเนื้อหาออกเป็น 4 ประเภทดังนี้คือ

<sup>1</sup>หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , เอกสารประกอบการสัมมนา  
คณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์ เรื่อง โครงการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์,  
(กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 4.

1. โครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
2. โครงการเพื่อเสริมศักยภาพด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน
3. โครงการสัมมนาอาจารย์ใหม่
4. โครงการเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาอาจารย์

นับตั้งแต่ปี 2520 จนถึงปี 2524 ทางหน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการประชุมใน 4 ประเภทดังกล่าวเป็นประจำติดต่อกันมาทุกปี เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องทราบก็คือ โครงการประชุมที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นได้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์<sup>1</sup> ได้กล่าวว่า บางจุดมุ่งหมายของโครงการสามารถตรวจสอบได้ว่า บรรลุหรือไม่บรรลุได้ทันทีหลังจากโครงการประชุมสิ้นสุดลง จุดมุ่งหมายเหล่านี้มักเป็นจุดมุ่งหมายอันเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถเชิงสติปัญญา (Cognitive Domain) ส่วนความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือค่านิยมมักต้องใช้เวลาอันค่อนข้างนาน ต้องใหญ่เขารวมประชุมกลับเข้าปฏิบัติงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี แล้วคอยทำการประเมินจุดมุ่งหมายเหล่านี้ โดยทำการติดตามผล (A Follow-up Study)

อาร์บัคเคิล<sup>2</sup> (Arbuckle) ได้กล่าวเสริมถึงความสำคัญของการติดตามผลว่าการติดตามผลไม่เพียงแต่เป็นการประเมินผลหลักสูตรการเรียนการสอนและการประชุมอบรม

<sup>1</sup>สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, การประเมินผลโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 72-73.

<sup>2</sup>Dugald S. Arbuckle, Student Personnel Services in Higher Education, (Boston : Allyn and Bacon, 1967), p.115.



เท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่จะให้ความช่วยเหลือความสำเร็จการศึกษาหรือแผนการอบรมในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของงาน เพื่อให้การทำงานดีขึ้นและมั่นคงยิ่งขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะติดตามผลพฤติกรรม การสอนตามการรับรู้ของอาจารย์ที่ผ่านการประชุมจากโครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนา ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างปี 2520-2524 โดยใช้ทดลอง ใช้โครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนาของหน่วยพัฒนาคณาจารย์เป็นกรณีตัวอย่าง และ ประยุกต์ใช้แบบจำลองของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) เป็นแนวทางสำคัญในการประเมิน โดยอาศัยเทคนิคการติดตามผล ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการทดลองประยุกต์ใช้รูปแบบของการ ประเมินโครงการมาใช้ให้เกิดประโยชน์และคุณค่ามากที่สุด และผลที่ได้รับจากการศึกษาอาจ จะช่วยชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงโครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนาของหน่วยพัฒนา คณาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการจัดครั้งต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อติดตามผลพฤติกรรมการสอนตามการรับรู้ของอาจารย์ที่ผ่านการประชุม จากโครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนาของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้คือ การเรียนการสอนทั่วไป ชุดการสอน การประเมินผลการเรียน การสอนบรรยาย การสอนโดยผู้สอนเป็นกลุ่ม การสอนกลุ่มย่อย เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา สื่อการสอน และการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้

2. นำแบบจำลองของไทเลอร์ (R. W. Tyler) มาประยุกต์ใช้ในการประเมิน ผลผลิต (Product Evaluation) ของโครงการประชุมในข้อ 1 ซึ่งเน้นเฉพาะการติดตามผลพฤติกรรมการสอนตามการรับรู้ของอาจารย์ที่ผ่านการประชุม

#### สมมุติฐานของการวิจัย

การจัดประชุมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ตลอดจน จินตทัศน์คติให้แก่เขาประชุม โดยเฉพาะการประชุมอบรมระหว่างการทำงาน ช่วยให้การรู้ ได้รับความรู้และวิธีการสอนใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน และจาก

การประเมินผลการประชุมหลักสูตรผู้นำอนุภาคส่วนกลางจำนวน 19 รุ่นของกาญจนา  
 รุงทรานนท์<sup>1</sup> พบว่า ผู้ผ่านการประชุมอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและวิธี  
 สอนอนุภาคโดยทั่วไปเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยตั้ง  
 สมมติฐานดังนี้คือ โครงการประชุมที่ประสบผลสำเร็จน่าจะผ่านเกณฑ์ที่กำหนดให้ทั้ง 2  
 ข้อคือ

1. ค่ามัธยิม เลขคณิตของคะแนนพฤติกรรมการสอนของอาจารย์แต่ละท่านมี  
 ค่าตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป จากสเกล 1-4 และ
2. สัดส่วนของอาจารย์ที่มีคะแนนพฤติกรรมการสอนผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่  
 3.00 ขึ้นไปมีค่าไม่แตกต่างจากสัดส่วนที่กำหนดคือ 0.75

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาเฉพาะโครงการประชุมปฏิบัติการและ  
 สัมมนา ที่มีวัตถุประสงค์และเนื้อหาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
2. ติดตามผลพฤติกรรมการสอนตามการรับรู้ของอาจารย์ ที่ผ่านการประชุม  
 ในแต่ละโครงการดังกล่าวทุกคน และในกรณีที่อาจารย์เคยเข้าประชุม แต่ในปัจจุบัน  
 อาศัยอยู่ในต่างประเทศจะไม่มี การติดตามผลนี้

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้วิจัยถือว่าอาจารย์แต่ละท่านสมัคร เข้าร่วมประชุมในโครงการดังกล่าวตาม  
 ความสนใจ จึงมีแนวโน้มที่จะยังไม่ได้รับความรู้ต่าง ๆ ตามเนื้อหาของโครงการนั้น  
 แต่อาจารย์ที่ผ่านการประชุมแล้ว จะได้รับความรู้ครบตามเนื้อหาของโครงการนั้น
2. ผู้วิจัยถือว่าอาจารย์แต่ละท่านตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจ

---

<sup>1</sup>กาญจนา รุงทรานนท์, "การประเมินผลการประชุมอบรมครู หลักสูตรผู้นำ  
 อนุภาคส่วนกลาง," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513).

## ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลไม่ครบในบางส่วน เนื่องจากไม่สามารถติดต่อกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 47 คน ซึ่งปัจจุบันอาศัยอยู่ ณ ต่างประเทศ
2. ในการประเมินใช้การประเมินตามการรับรู้ของอาจารย์ที่ผ่านการประชุมเท่านั้น ทำให้ข้อมูลที่ไม่มีโอกาสที่จะคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงไปบ้าง จึงได้พยายามหาวิธีป้องกันความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมทั้งให้คำชี้แจงอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ และได้สัมภาษณ์อาจารย์บางท่านในวันที่ไปรับแบบสอบถามคืนด้วย ทั้งนี้เพื่อหาข้อเท็จจริงมาสนับสนุนข้อมูลจากแบบสอบถามให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนา หมายถึง โครงการประชุมที่จัดโดยหน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างปี 2520-2524 โดยมีมุ่งหวังให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ทางด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยโครงการประชุมดังต่อไปนี้คือ

1. โครงการประชุมเรื่อง "การเรียนการสอนทั่วไป" หมายถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมมนา เรื่องการเรียนการสอนทั่วไปครั้งที่ 4 ปี 2520 และครั้งที่ 5 ปี 2521
2. โครงการประชุมเรื่อง "ชุดการสอน" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนาเรื่องชุดการสอน ปี 2520
3. โครงการประชุมเรื่อง "การประเมินผลการเรียน" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนา เรื่องการประเมินผลการเรียนครั้งที่ 1 ปี 2520 และครั้งที่ 2 ปี 2521
4. โครงการประชุมเรื่อง "การสอนบรรยาย" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนาเรื่องการสอนบรรยาย ปี 2520

5. โครงการประชุมเรื่อง "การสอนโดยผู้สอนเป็นกลุ่ม" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนาเรื่องการสอนโดยผู้สอนเป็นกลุ่มครั้งที่ 1 ปี 2521 และครั้งที่ 2 ปี 2521

6. โครงการประชุมเรื่อง "การสอนกลุ่มย่อย" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนาเรื่องการสอนกลุ่มย่อย ปี 2521

7. โครงการประชุมเรื่อง "เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนาเรื่อง เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา" ปี 2522

8. โครงการประชุมเรื่อง "สื่อการสอน" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนาเรื่องสื่อการสอน ปี 2523

9. โครงการประชุมเรื่อง "การเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้" หมายถึง การประชุมปฏิบัติการและสัมมนาเรื่อง การเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ ปี 2524

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้ผ่านการประชุมจากโครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนาดังกล่าวข้างตน ระหว่างปี 2520-2524

หน่วยพัฒนาอาจารย์ หมายถึง หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พฤติกรรมการสอนตามการรับรู้ หมายถึง พฤติกรรมวิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ ทางการสอนของอาจารย์ที่ผ่านการประชุมในการที่จะนำความรู้ วิธีการและทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเข้าประชุมในแต่ละโครงการไปใช้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในคานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามสภาพการรับรู้ของอาจารย์แต่ละท่าน

สาขาวิชาที่ต่างกัน หมายถึง สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ วิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์