



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กริช อัมโภชน์. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรม. สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2524. (โรเนียว)
- กิตานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- กุลชน ชนางศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยการฝึกอบรม. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ (Human Resources Development in Organization) หน่วยที่ 7-15. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.
- เกริกเกียรติ พิพัฒนเสริธรรม. บทบาทอุดมศึกษาในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. ใน ปทีป เมธาคณวุฒิ (บรรณาธิการ), เส้นทางใหม่ของการอุดมศึกษาไทย. หน้า 44-57. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- เกศินี หงสนันท์. การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ขจรศักดิ์ หาญรงค์. การจัดทำโครงการฝึกอบรม : คู่มือปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.
- ขจรศักดิ์ หาญรงค์. คู่มือปฏิบัติสำหรับหัวหน้าโครงการฝึกอบรม. เอกสารเสนอ คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518. (โรเนียว)
- คณะคณาจารย์ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา. การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เจริญผล, 2532.

- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรม : แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์ การพิมพ์, 2531.
- เจิมจันทน์ ทองวิวัฒน์. การระบุความจำเป็นในการฝึกอบรม. เอกสารเสนอ คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529. (โรเนียว)
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ชนิดา นิตักษ์สุภษดี. การผลิตและการใช้สื่อการสอนในวิทยาลัยครูอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. แนวคิดเกี่ยวกับการสอน ใน เอกสารการสอนชุดวิชา วิทยาการ การสอน หน่วยที่ 1-7. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529.
- ชาติชาย ชุณหะวัณ, ๔๗๗. ปาฐกถา : เส้นทางใหม่ของการอุดมศึกษาไทย. ใน ปทีป เมธาคณวุฒิ (บรรณาธิการ), เส้นทางใหม่ของการอุดมศึกษาไทย. หน้า 3-7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2532.
- ชชาติ แสงประทีปทอง. การสำรวจสภาพ ปัญหา และความต้องการในการใช้สื่อการ สอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. การบริหารสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท วัฒนาพานิช จำกัด, 2526.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2525.
- ธนู กุลชน. การเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา. ใน รายงานการฝึกอบรม อาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 2. วิทยาลัยกรุงเทพ, 2527.

- บัณฑิต อินทรชี่น. การบริหารงานบุคคล และการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2524.
- นิตย์ สัมมานันต์. เอกสารการวิจัย เรื่อง การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็น ในการฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนางานองค์การระดับบุคคล และระหว่าง บุคคล. ใน การพัฒนางานองค์การ: หน้าที่ 1-7. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.
- ปภาวดี ประจักษ์คุณนิตติ และกิ่งพร ทองใบ. ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์การ. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ: หน้าที่ 1-6. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.
- ประชุมสุข อ้าวอ้ารุง. "การประชุมซิมโปเซียม" ในงานมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: พระนครการพิมพ์. 2522.
- ประยูร ศรีประสาธน์. การสำรวจความต้องการและการจัดทำโครงการฝึกอบรม. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ: หน้าที่ 1-6. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.
- ประคักดี หอมสนธิ. สื่อการสอนในสายสังคมศาสตร์. ใน การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง แนวสื่อกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. 10-12 (ธันวาคม 2531): 53-60. ฝ่ายพัฒนาคณาจารย์ สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.
- ประหยัด จิระวรพงศ์. เทคนิคการฝึกอบรมเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ, 2528.
- ปัจจัย บุนนาค. คำกล่าวรายงานของ ศาสตราจารย์ ปัจจัย บุนนาค ในพิธีเปิด การอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน วันที่ 10-13 มิถุนายน 2524 ใน รายงานการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2529.

- ฝ่ายวางแผนและพัฒนา. โครงการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แผนพัฒนาการศึกษา
ระยะที่ 4 2520-2525. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กุมภาพันธ์ 2519. หน้า 42.
- พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนา
คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และคณะ. คู่มือการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน.
กรุงเทพฯ: หน่วยพัฒนาคณาจารย์, 2524.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน. เอกสารประกอบการ
สัมมนากรรมการพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
กรุงเทพฯ: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน, 2525.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารชุดฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นวิทยากร
ฝึกอบรม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- ไมตรี ทองประวัตติ. การบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: แผนกตำราและสื่อการ
สอน วิทยาลัยศรีปทุม, 2529.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- วารินทร์ รัศมีพรหม. สื่อการสอน เทคโนโลยีการศึกษาและการสอนร่วมสมัย.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2531.
- วิจิตร ภัคดิรัตน์. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสื่อการศึกษาและการฝึกอบรม. ใน การสัมมนา
ทางวิชาการ เรื่อง สื่อกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. หน้า 7-9. โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2531.
- วิจิตร ศรีสอาน. การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ใน การพัฒนาการ
เรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- วินร เหลืองวิริยะแสง. ความต้องการในการใช้สื่อการสอนของคณาจารย์ใน
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัย, 2525.

- วิริยา วรวิทย์สัตตญาณ. การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ ในสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวาน. ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาองค์การ ใน
เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 1-7. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.
- วิระพล สุวรรณนันท. กระบวนการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์ จำกัด, 2525.
_____ . กระบวนการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา,
2525.
- สถาพร ทศวงศ์. การวิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการใช้สื่อการสอนของ
คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- สมชาย ทยานอง และชนิกา ศิลปอนันต์. รายงานการสำรวจและวิจัยลักษณะหน้าที่
และปริมาณงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:
หน่วยวิจัยสถาบัน ฝ่ายวางแผนและพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2519.
- สมสมัย พลอินตา. ความต้องการและปัญหาการใช้สื่อการสอนของคณาจารย์ใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2528.
- สมหวัง แต่งนิล. ความต้องการของอาจารย์ในงานบริหารและปัญหาในการบริหารของ
ศูนย์ผลิตและพัฒนาสื่อสาธาณสุข. รายงานการวิจัย คณะสาธาณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน และคณะ. ผลการศึกษาเรื่องปัญหาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนาพัฒนาการเรียนการสอน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 27-30 (พฤษภาคม 2522): หน้า 2.
- สวัสดิ์ สกุลไทย และ เกษม สุวรรณกุล. การบริหารงานบุคคล ใน รายงาน
การสัมมนา เรื่อง รูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต.
กองวางแผน สำนักปลัดทบวง, 2525.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. เอกสารการประชุมคณะรัฐมนตรี เรื่อง
ไปรเวทไทเซชั่น (Privatization) ด้านการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของประเทศไทย. กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.
- หน่วยพัฒนาคณาจารย์. รายงานประจำปี 2525-2526. ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2526. (โรเนียว)
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. การบริหารโครงการของรัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหา
วิทยาลัยรามคำแหง, 2531.
- อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. เอกสารประกอบการเรียนวิชา เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการ
ฝึกอบรม. ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (โรเนียว).
- อรุณ รัชตะนาวิน. การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย : ประสพการณ์ของ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนาการพัฒนาการเรียน
การสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- อุทุมพร จามรมาน. คู่มือประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
พันธ์พิณบลิซซิ่ง, 2533.

ภาษาอังกฤษ

- Ary, Donald and Others. Introduction to Research in Education.
Second Edition, 1979.
- Arnold, William E. and McClue, Lynne. Communication Training
and Development. New York: Harper & Row Publishing Inc.,
1989.
- Beach, Dale S. Personel : The Management of People at Work.
New York: Macmillian Publishing Co.Inc., 1980.

- Bennis, Warren. Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects. Reading Mass: Addison-Wesley, 1969.
- Bhatnagar, O.P. Evaluation Methodology for Training : Theory and Practice. Oxford & IBH Publishing Co.Ltd., 1987.
- Boulding, Kenneth. General Systems Theory: The Skeleton of Science. Management Science. April 1956. p.197-203
- Boydell, T.H. A Guide to Job Analysis. London: Association for Commercial and Industrial Education, 1970.
- Brother, Herman E. and Zaccarelli, C.S.C.. Training Managers to Train : A Practical Guide to Improving Employee Performance. California: Crisp Publications, Inc., 1988.
- Burack, Elmer H. Personel Management : A Human Resources Systems Approach. New York: John Wiley & Son, 1982.
- Cleland, David and King, William R. Strategic Planning and Policy. New York: Litton Educational publishing, 1978.
- Cucik, Simon. The Human Factor in IT: Man and Machiene. Multinational Bussiness. NO.1 Spring, 1989.
- Dessler, Gary. Applied Human Relations. Virginia: Reston Publishing Company, 1980.
- Diaz, Ralph. Research and Training on Local Social Development. Regional Development Dialogue. Vol 10 NO.2 Summer, 1989.
- Dubrin, Andrew J. Personel and Human Resource Management. New York: D.Van Nosrrand Company, 1981. p.152

- Fleishman, E.A., Harris, E.F. & Burt, H.E. Leadership and Supervision in Industry. Bureau of Educational Research. Report No.33 The Ohio State University, 1955.
- Gaff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. San Francisco: Jossey Bass, 1975.
- Goldstein, Irwin L. Training in Organizations : Needs Assessment, Development, and Evaluation. Second Edition. Monterey : California. Brooks/Cole Publishing Company, 1986.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. Third Edition. McGraw-Hill Book Company. 1973.
- Greenlaw, Pual S. and Biggs, William D. Modern Personnel Management. Philadelphia: W.B. Saunders, 1979. p.215
- Hackett, Penny. Success in Management : Personal. (London: John Murry (Publishers) ltd., 1979.
- Hinich, Robert; Molenda, Michael and Russell , James D. Instructional Media and The New Technologies of Instruction. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Hyde, Albert C. and Shafritz Jay M. Training and Development and Personnel Management. Public Personnel Manegement. 8 November - December, 1979. p.346
- Kemp, Jerrold E. The Instructional Design Process. New York: Harper & Row Publishers, 1985.
- Lawinson, H. Organizational Diagonosis. Cambridge: Haward University Press, 1972.
- Les, Donaldson. How to Masure Training Effectiveness. Cambridge University Press, 1987.

- Lynton, Ralf P. and Pareek, Udia. Training for Development.
Illinois: Richard D. Irwan, Inc., 1976.
- Malcolm, Knowes S. Human Resource Development. Public Administration Review. March, 1974. P. 113-225.
- Mathar, Henri Mohan. Training of Development Administrators.
Kuala Lumpur: United Nations, Asian and Pacific
Development Center, 1983.
- Miller, R.I. Evaluation Faculty Performance. San Francisco:
Jossey Bass, 1972.
- Nadler, Leonard. Learning From The Effect of Economic Decline
On Human Resource Development. Training and Development
Journal. 30 January, 1976. p.4
- _____. Designing Training Programs : The Critical Events
Model. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing
Company, 1982.
- Rae, Leslie. How to Measure Training Effectiveness. Cambridge
University Press. 1987.
- Ribbons, Stephen P. Personnel : The Management of Human Resources.
Eaglewood Cliffs, New York: Prentice-Hall Inc., 1982.
- Rogoff, Rosalind L. The Training Wheel : A Simple Model for
Instructional Design. New York: John Wiley & Son,
1987.
- Rossett, Allison. Assess for Success. Training and Development
Journal May 1989. Vol 45 No. 5.
- Schein, E.H. Organizational Psychology. New Jersey:
Prentice-Hall, 1980.

- Shafritz, John M. Personnel Management in Government : Politics and Process. New York: Marcel Dekker, Inc. 1978.
- Stanley, Lloyd, A. Guide to Training Need Assessment. Second Edition. Yugoslavia: International Center for Public Enterprises in Developing Countries. 1987.
- Tracy, Lane. Systematic Management of Human Resources. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1979.
- Tracy, William R. Designing Training and Development Systems. American Management Association, Inc., 1971.
- Watson, Charles E. Management Development Through Training. Miami : Addison-Wesley Publishing Company Inc., 1988.
- Weiner, Norbert. The Human Use of Human Beings. Boston: Houghton Mifflin, 1954.
- Wexley, Kenneth N. and Latham, Gary, P. Developing and Training Human Resources in Organizations. Illinois: Scott Foresman and Company, 1981.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผศ.ดร.สุวิมล วัชรากัย	อาจารย์ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.สมเชาว์ เนตรประเสริฐ	หัวหน้าหน่วยบริการสื่อการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อ.พรทิพย์ ศิริสมบูรณ์เวช	อาจารย์ภาควิชามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อ.พรรณี ตั้งสัตยาชีน	หัวหน้าภาควิชา เทคโนโลยีและนวัตกรรม การศึกษา วิทยาลัยครูจันทระเกษม
อ.ไพบุลย์ เปานิล	หัวหน้าหน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม
นาง นงลักษณ์ สุวรรณกิจ	หัวหน้าหน่วยโสตทัศนศึกษากลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นาย วีรวัฒน์ อ่องแสงชัย	ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนา การทำเรือแห่งประเทศไทย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษากระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
ด้านสื่อการสอนของสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้น เพื่อสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์โสตทัศนศึกษา หรือ
เทคโนโลยีทางการศึกษา หัวหน้าหน่วยฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เกี่ยวกับกระบวนการ
หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินการหาความจำเป็น
ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน ของสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการหา
ความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามประเภทสื่อการสอน

ความหมายของคำที่ควรทราบก่อนตอบแบบสอบถาม

การหาความจำเป็น (NEEDS ASSESSMENT) หมายถึง การศึกษาปัญหา และสาเหตุที่ทำให้การใช้และ/หรือผลิตสื่อการสอนของอาจารย์ วิทยากรฝึกอบรม และบุคลากรไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ เพื่อที่จะหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจแก้ไขด้วยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน หรือใช้วิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสม

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน (INSTRUCTIONAL MEDIA TRAINING WORKSHOP) หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ในด้านวิชาการเกี่ยวกับสื่อการสอนและด้านทักษะการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมใช้และ/หรือผลิตสื่อการสอนได้ด้วยตนเอง โดยเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทในการลงมือปฏิบัติ หรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตนเองภายในกลุ่ม และมีวิทยากรเป็นผู้ให้คำปรึกษา เช่นการฝึกอบรมการผลิตสไลด์การผลิตวีดิทัศน์ (VIDEO)

สื่อการสอน (INSTRUCTIONAL MEDIA) หมายถึง วัสดุหรืออุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น สิ่งพิมพ์ สไลด์ แผ่นโปร่งใส วิดิทัศน์ คอมพิวเตอร์

กลุ่มเป้าหมาย (TARGET GROUP) หมายถึง กลุ่มผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน อันได้แก่ อาจารย์และ/หรือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ทัศนคติ หมายถึง ความพึงพอใจในการใช้ และ/หรือผลิตสื่อการสอน

ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการใช้ และ/หรือผลิตสื่อการสอน

การปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน ที่ท่านหรือบุคลากรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมของหน่วยงานได้เคยปฏิบัติ

ความสำคัญ หมายถึง ความสำคัญของกิจกรรม หรือความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน ในสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ()
และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ชื่อสถาบันการศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน
2. ตำแหน่งของท่าน คือ
 - () อาจารย์ สาขาวิชา
 - () หัวหน้าหน่วยฝึกอบรม
 - () เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ
3. ท่านทำงานในตำแหน่งที่ระบุในข้อ 2 มาเป็นเวลา ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาวิชา
 - () ปริญญาตรี สาขาวิชา
 - () ปริญญาโท สาขาวิชา
 - () ปริญญาเอก สาขาวิชา
5. ท่านเคยหาความจำเป็นในการฝึกอบรมมาแล้วทั้งสิ้น
 - () 1 - 5 โครงการ
 - () มากกว่า 5 โครงการ
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อ
การสอน

โปรดอ่านข้อความและพิจารณาว่า กิจกรรมการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในแต่ละข้อ มีความสำคัญในระดับใด และท่านได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โดยเขียนวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเลือก

การปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน ที่ท่านหรือบุคลากรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมของหน่วยงานได้เคยปฏิบัติ

ความสำคัญ หมายถึง ความสำคัญของกิจกรรม หรือความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน ในสถาบันอุดมศึกษา

การแบ่งระดับความสำคัญและระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ความสำคัญ	4 = มาก	การปฏิบัติ	4 = ทุกครั้ง
	3 = ปานกลาง		3 = บ่อยครั้ง
	2 = น้อย		2 = นาน ๆ ครั้ง
	1 = ไม่สำคัญ		1 = ไม่ได้ปฏิบัติ
			0 = ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ

ตัวอย่าง

กิจกรรม	ความสำคัญ	การปฏิบัติ
1. พิจารณาปัจจัยที่บ่งชี้ว่า เกิดปัญหาเกี่ยวกับสื่อการสอนในสถาบัน และ/หรือหน่วยงาน	④ 3 2 1	4 3 2 1 ①
2.	4 3 2 1	4 3 2 1 0

หมายความว่า ท่านมีความเห็นว่า กิจกรรม การพิจารณาปัจจัยที่บ่งชี้ว่าเกิดปัญหาเกี่ยวกับสื่อการสอนในสถาบัน และ/หรือหน่วยงาน มีความสำคัญมาก แต่ท่านคิดว่าไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ

ความสำคัญ 4=สำคัญมาก, 3=สำคัญปานกลาง, 2=สำคัญน้อย, 1=ไม่สำคัญ

การปฏิบัติ 4=ปฏิบัติทุกครั้ง, 3=ปฏิบัติบ่อยครั้ง, 2=ปฏิบัตินานๆครั้ง, 1=ไม่ได้ปฏิบัติ, 0=ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ

กิจกรรม	ความสำคัญ				การปฏิบัติ				
1. นิยามปัจจัยที่บ่งชี้ว่า เกิดปัญหาเกี่ยวกับสื่อการสอนในสถาบัน และ/หรือหน่วยงาน.....	4	3	2	1	4	3	2	1	0
2. วางแผนศึกษานโยบาย เป้าหมายและแผนงานของสถาบัน และ/หรือ หน่วยงาน.....	4	3	2	1	4	3	2	1	0
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0
4. กำหนดระยะเวลาในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0
5. กำหนดแผนปฏิบัติงานในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น การกำหนดขั้นตอน การกำหนดวิธีดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน	4	3	2	1	4	3	2	1	0
6. กำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0
7. กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาข้อมูล	4	3	2	1	4	3	2	1	0
8. สร้างเครื่องมือเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0
9. กำหนดวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การให้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์.....	4	3	2	1	4	3	2	1	0
10. กำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การกำหนดเกณฑ์เพื่อเปรียบเทียบข้อมูล การแจกแจงจำนวนข้อมูล	4	3	2	1	4	3	2	1	0
11. กำหนดวิธีสรุปผลข้อมูล เช่น การสรุปผลด้วยกราฟ การสรุปผลด้วยวิธีบรรยายสรุป	4	3	2	1	4	3	2	1	0
12. ศึกษาขนาด จำนวนบุคลากรของสถาบัน และ/หรือหน่วยงาน	4	3	2	1	4	3	2	1	0
13. ศึกษาจุดประสงค์ของสถาบัน และ/หรือหน่วยงาน	4	3	2	1	4	3	2	1	0

ความสำคัญ 4=สำคัญมาก, 3=สำคัญปานกลาง, 2=สำคัญน้อย, 1=ไม่สำคัญ

การปฏิบัติ 4=ปฏิบัติทุกครั้ง, 3=ปฏิบัติบ่อยครั้ง, 2=ปฏิบัตินานๆครั้ง, 1=ไม่ได้ปฏิบัติ, 0=ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ

กิจกรรม	ความสำคัญ				การปฏิบัติ				
14. ศึกษาโยบาย เป้าหมาย แผนงานของสถาบัน และ/หรือ หน่วยงาน	4	3	2	1	4	3	2	1	0
15. ศึกษาแผนงานด้านบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา	4	3	2	1	4	3	2	1	0
16. ศึกษาความต้องการของบุคลากร เช่น ความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ	4	3	2	1	4	3	2	1	0
17. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนการฝึกอบรม เช่น วัสดุของบุคลากร การสนับสนุนด้านงบประมาณ	4	3	2	1	4	3	2	1	0
18. ศึกษาทัศนคติของฝ่ายบริหารที่มีต่อการฝึกอบรม ...	4	3	2	1	4	3	2	1	0
19. ศึกษาสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ออณหภูมิ ในที่ทำงาน	4	3	2	1	4	3	2	1	0
20. ศึกษาลักษณะโดยทั่วไปของงานที่ต้องปฏิบัติ เช่น ความสำคัญของงาน ความบ่อย ความยากง่าย	4	3	2	1	4	3	2	1	0
21. ศึกษาขอบเขตของงานที่ต้องปฏิบัติ เช่น การผลิต สไลด์ อาจจะประกอบด้วย การเลือกเรื่อง การเขียนบท และการถ่ายทำ	4	3	2	1	4	3	2	1	0
22. ศึกษาวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น ศึกษาเฉพาะขั้นตอนการเขียนบท ศึกษาเฉพาะขั้นตอนการถ่ายทำ	4	3	2	1	4	3	2	1	0
23. ศึกษาความรู้โดยทั่วไปในการใช้ และ/หรือผลิต สื่อการสอนของกลุ่มเป้าหมาย	4	3	2	1	4	3	2	1	0
24. ศึกษาทักษะโดยทั่วไปในการใช้ และ/หรือผลิต สื่อการสอนของกลุ่มเป้าหมาย	4	3	2	1	4	3	2	1	0
25. ศึกษาทัศนคติโดยทั่วไปในการใช้ และ/หรือผลิต สื่อการสอนของกลุ่มเป้าหมาย	4	3	2	1	4	3	2	1	0

ความสำคัญ 4=สำคัญมาก, 3=สำคัญปานกลาง, 2=สำคัญน้อย, 1=ไม่สำคัญ

การปฏิบัติ 4=ปฏิบัติทุกครั้ง, 3=ปฏิบัติบ่อยครั้ง, 2=ปฏิบัตินานๆครั้ง, 1=ไม่ได้ปฏิบัติ, 0=ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ

กิจกรรม	ความสำคัญ					การปฏิบัติ				
26. เปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในการใช้ และ/หรือผลิตสื่อการสอน กับเกณฑ์และวัตถุประสงค์ ในการใช้และ/หรือผลิตสื่อการสอน	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
27. ศึกษาความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต้องมีใน การใช้ และ/หรือผลิตสื่อการสอน	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
28. ศึกษาถึงความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
29. กำหนดหัวข้อความรู้ที่จำเป็นต้องอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
30. กำหนดหัวข้อด้านทักษะที่จำเป็นต้องอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
31. กำหนดหัวข้อด้านทัศนคติที่จำเป็นต้องอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
32. พิจารณาแนวทางต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสื่อการสอน	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
33. ตัดสินใจว่าต้องแก้ไขปัญหาคับด้วยการฝึกอบรม หรือ ใช้วิธีอื่น ๆ	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
34. กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาคับด้วยการฝึกอบรม หรือ ใช้วิธีอื่น ๆ	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
35. พิจารณาว่า หากการฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหาคับได้และมีความคุ้มค่า จะจัดฝึกอบรมหรือไม่	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
36. ทำรายงานสรุปผลการหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรม	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
37. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
38.	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
39.	4	3	2	1	4	3	2	1	0	
40.	4	3	2	1	4	3	2	1	0	

ตอนที่ 3: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
จำแนกตามประเภทสื่อการสอน โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขตามที่ท่านเลือก

การแบ่งระดับความเหมาะสมแบ่งออกเป็น 4 ระดับ มีความหมายดังนี้

ความเหมาะสม 4 = เหมาะสมมาก
3 = เหมาะสมปานกลาง
2 = เหมาะสมน้อย
1 = ไม่เหมาะสม

ตัวอย่าง

วิธีการหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ				
	สิ่งพิมพ์	แผ่นโปร่งใส	สไลด์	วีดิทัศน์	คอมพิวเตอร์
1. สังเกตจากการใช้ และ/ หรือการผลิตสื่อ	④ 3 2 1	④ 3 2 1	④ 3 2 1	4 3 ② 1	4 3 2 ①
2. ใช้การทดสอบ	4 3 ② 1	4 3 ② 1	4 3 ② 1	4 3 ② 1	④ 3 2 1

หมายความว่า ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับสื่อประเภท สิ่งพิมพ์
แผ่นโปร่งใส สไลด์ ท่านคิดว่า การใช้วิธีสังเกตจากการใช้และ/หรือการผลิตสื่อ มีความเหมาะสม
มาก และการใช้การทดสอบมีความเหมาะสมน้อย

สำหรับวีดิทัศน์ ท่านคิดว่า การใช้วิธีสังเกตจากการใช้ และ/หรือการผลิตสื่อ และใช้วิธีการ
ทดสอบมีความเหมาะสมน้อย

สำหรับคอมพิวเตอร์ ท่านคิดว่า การใช้วิธีสังเกตจากการใช้ และ/หรือการผลิตสื่อไม่เหมาะสม
และท่านคิดว่า การใช้การทดสอบมีความเหมาะสมมาก

ความเหมาะสม 4=เหมาะสมมาก, 3=เหมาะสมปานกลาง, 2=เหมาะสมน้อย, 1=ไม่เหมาะสม

1. ท่านคิดว่าการใช้วิธีดังต่อไปนี้ ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน
สื่อการสอนประเภทต่าง ๆ มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

วิธีการหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ				
	สิ่งพิมพ์	แผ่นโปร่งใส	สไลด์	วีดิทัศน์	คอมพิวเตอร์
1. สังเกตจากการใช้ และ/ หรือการผลิตสื่อ	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
2. สังเกตโดยร่วมใช้ และ/ หรือผลิตสื่อ	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
3. ใช้การสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง (กำหนด คำถามเพื่อเป็นแนวทาง)	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
4. ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มี โครงสร้าง	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
5. ใช้แบบสอบถาม	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
6. ใช้การทดสอบ	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
7. ประเมินผลจากการปฏิบัติ งาน	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
9.	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1

หมายเหตุ กรุณาส่งแบบสอบถามคืน ภายใน วันที่ ก.พ. มาอยู่ที่ระบุไว้แล้วด้านหลังแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

นายพิสิฐพล ไกรนิพนธ์ เกิดวันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2510 ที่อำเภอพญาไท จังหวัดกรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอก เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา วิชาโท ภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม เมื่อปี พ.ศ.2532 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา โสวัตต์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2532 ปัจจุบันเป็นวิทยากรฝึกอบรม ที่ศูนย์ฝึกอบรม C.P.S. กรุงเทพฯ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย