



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเป็นภาระที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2532) หน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ดังกล่าว และมีบทบาทสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาคือ สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งหมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาล หรือเอกชน ที่ให้การศึกษาต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดสถานศึกษาในรูปของ สถาบัน วิทยาลัย หรือมหาวิทาลัย ดำเนินการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาการต่าง ๆ อาทิ เช่น ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2529)

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งผลิต ผู้มีความรู้ระดับสูงเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม ทั้งในองค์การรัฐบาล และองค์การ เอกชน (สวัสดิ์ สกุลไทย และเกษม สุวรรณกุล, 2525) บุคลากรที่เป็นแกนหลักสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา ก็คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ เป็น ผู้ที่มีความสามารถในทางวิชาการอย่างลึกซึ้งกว้างขวาง และที่สำคัญมากที่สุดคือ เป็น ผู้ที่มีบทบาทช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นการสอนจึงเป็นภาระกิจหลักที่อาจารย์ ต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติมากที่สุด

กิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อหาหนทาง หรือกลวิธีที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และได้รับ ประสบการณ์ตรงมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สิ่งที่คุณสอนควรคำนึงก็คือการใช้สื่อในการเรียน การสอน

สื่อการสอน เป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างมากในการเรียนการสอน นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นตัวกลางที่ช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอนและผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดความเข้าใจในความหมายของบทเรียนได้ตรงกับที่ผู้สอนต้องการ (กิตานันท์ มลิทอง, 2531) นอกจากนี้ สื่อการสอนยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ในระยะเวลาอันสั้น ช่วยให้เกิดความคิดรวบยอดในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ช่วยกระตุ้นและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนและยังช่วยแก้ปัญหาในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลอีกด้วย

เนื่องจากสื่อการสอนมีคุณค่ามากมายดังที่กล่าวมาแล้ว สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงนำสื่อใหม่ ๆ และเทคโนโลยีการศึกษาเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา และปรับปรุงการเรียนการสอนมากขึ้น จากการศึกษาของ สมสมัย พลอินตา (2529) สถาพร ทศวงศ์ (2528) และ วิพร เหลืองวิริยะแสง (2525) พบว่า สื่อการสอนที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาใช้บ่อยคือ วัสดุอุปกรณ์ประเภทเครื่องฉาย ตำราเอกสาร แผ่นโปร่งใส เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ และวีดิทัศน์ จากการศึกษาเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น ทีมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พบว่า ความต้องการใช้สื่อการสอนมีมากกว่าสภาพการใช้สื่อ (สมสมัย พลอินตา, 2529) ซึ่งตรงกับที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ศึกษาพบว่า คณาจารย์ มีความต้องการใช้สื่อการสอนมากกว่าสภาพการใช้สื่อการสอนเช่นเดียวกัน (วิพร เหลืองวิริยะแสง, 2525) ซึ่งแสดงว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการใช้สื่อการสอนเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

ดังนั้น การใช้สื่อการสอนจึงมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาทุกระดับ แต่อาจารย์หรือผู้สอนบางคน ไม่เห็นความสำคัญของสื่อการสอน หรือไม่มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้สื่อการสอนโดยไม่มีหลักการ หรือทฤษฎีที่ถูกต้อง ทำให้การใช้สื่อการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2525) กล่าวว่า มีอาจารย์จำนวนมากที่มีคุณวุฒิสูงเป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นอย่างดี แต่ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ด้วยเทคนิค หรือ วิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนลดลง และ

การเรียนการสอนที่ขาดประสิทธิภาพนี้ เป็นปัญหาที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐ และเอกชน (ชญ กุลชน, 2527; วารินทร์ รัศมีพรหม, 2531)

ปัญหาสำคัญเรื่องหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการใช้สื่อการสอนของอาจารย์ ก็คือ อาจารย์ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสื่อการสอนมาก่อน ดังที่มีผู้ศึกษาพบว่า อาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่ไม่เคยเรียนรู้เกี่ยวกับสื่อการสอนมาก่อนเลย (สถาพร ทศวงศ์, 2527) แต่อาจารย์ก็สามารถนำสื่อการสอนมาใช้ได้ เพราะ ได้รับความรู้ หรือประสบการณ์จากการสังเกตจากการใช้สื่อการสอนของผู้อื่น และฝึกการใช้สื่อการสอนด้วยตนเอง มีอาจารย์บางท่านที่เคยได้รับการแนะนำการใช้สื่อการสอนจากผู้มีประสบการณ์ทางการใช้สื่อการสอนมาก่อน

นอกจากนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการใช้สื่อการสอน ดังที่ สมหวัง แดงนิล (2527) รายงานจากการวิจัยว่า อาจารย์ที่มาขอใช้บริการสื่อในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่สามารถตัดสินใจเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสม เพราะเห็นว่าการใช้สื่อไม่ได้ผลสู้การสอนด้วยการบรรยายไม่ได้ และเกรงว่าสื่อจะชำรุดเสียหาย

อย่างไรก็ตามมีการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่จะผลิต และใช้สื่อการสอนด้วยตนเอง ดังที่ สมสมัย พลอินตา (2529) ได้ศึกษาพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทุกสาขาวิชา ส่วนมากจะผลิตสื่อการสอนขึ้นใช้เอง และใช้สื่อการสอนด้วยตนเองขณะสอน ซึ่งตรงกับการศึกษาของ ชนิตา พัทธ์กษสฤษดิ์ (2523) ซึ่งพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูอุตรธานีส่วนใหญ่ผลิตสื่อการสอนขึ้นใช้เองเช่นกัน จากผลการศึกษาทั้งสองนี้ยังพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการผลิต และใช้สื่อการสอน

เพื่อให้การใช้สื่อประกอบการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอาจารย์จึงควรมีความรู้ สามารถเลือกใช้สื่อการสอนมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน และมีทักษะในการใช้สื่อการสอนเป็นอย่างดี (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2526) จึงมีการจัดการอบรมด้านสื่อการสอน ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของโลก ในด้านวัตถุ วิทยาการ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน การอบรมทางด้านสื่อการสอนให้แก่อาจารย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (ประหยัด จิระวรรณ, 2528) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังช่วยเพิ่มทักษะความชำนาญแก่อาจารย์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอีกด้วย (Waxley and Latham, 1981)

การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีการศึกษา หรือการฝึกอบรมด้านสื่อการสอนจะเกี่ยวข้องกับการผลิต การใช้ การบำรุงรักษา ดังนั้นการฝึกอบรมทางด้านนี้ จึงควรเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ความรู้ ความเข้าใจในเชิงทฤษฎีแล้วยังต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะในการผลิตได้อย่างแท้จริง (ประหยัด จิระวรรณ, 2528)

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะ สามารถกำหนดทิศทางและแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานได้ (เริ่งลักษณ์ โรจนพันธ์, 2529)

ตัวอย่างของการจัดอบรมด้านสื่อการสอนได้แก่ โครงการพัฒนาผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 พ.ศ. 2525-2529 (ปัจฉิม บุนนาค, 2529 อ้างถึงใน วิริยา วรวิทย์สัตถญาณ, 2531) และต่อเนื่องมาจนถึงระยะที่ 6 พ.ศ. 2526 - 2534 วัตถุประสงค์ของโครงการมุ่งให้อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และวิธีการ

สอนระดับอุดมศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสมซึ่งเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และมีเป้าหมาย ที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการจัดอบรมผู้สอนวิชาต่าง ๆ ให้ทราบเทคนิควิธีการ เผยแพร่เทคโนโลยีทางการสอน การคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาการใช้ อุปกรณ์การเรียนการสอนสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างเหมาะสมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ แก่นิสิตนักศึกษา (ทบทวมหาวิทยาลัย, 2529)

นิตย สัมภาษณ์ (2529) ให้ความเห็นว่า ทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชน ต่างพยายามให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งหวังว่า การฝึกอบรมจะมีบทบาท ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ขององค์การ แต่จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การจัดการฝึกอบรมในประเทศไทยโดย ทั่วไป มักให้ความสนใจที่วิธีการและหลักสูตรใหม่ ๆ วิทยากรที่คนฟังติดใจทำนองนิยม "ดารา" รวมทั้งมุ่งเน้นปริมาณการฝึกอบรมโดยเชื่อในความคิดว่า "ยิ่งมากยิ่งดี" ซึ่ง แท้จริงแล้ว การจัดการฝึกอบรมที่จัดมากเกินไป นอกจากไม่ได้ประโยชน์คุ้มค่ากับการ ลงทุนลงแรงและเสียเวลาไปแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้อีกมากมาย

การจัดการฝึกอบรมที่ดี ควรมีการปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งมีนักวิชาการเสนอไว้หลายท่าน เช่น Nadler (1982) ได้เสนอว่า กระบวนการ ฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 9 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ
2. การกำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. การกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การพิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
5. สร้างหลักสูตร
6. เลือกวิธีการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์ฝึกอบรม

8. ดำเนินการฝึกอบรม

9. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนแรกของกระบวนการฝึกอบรม คือ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) ซึ่งก็คือ สภาพหรือปัญหา ที่ต้องการดำเนินการหรือแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จึงนับเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดของการจัดการฝึกอบรม (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์, 2529) ซึ่งจะใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ฯลฯ ในขั้นตอนต่อไป

มีการฝึกอบรมไม่น้อยที่จัดขึ้นโดยไม่มีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งอาจพิจารณาจากความรู้สึก หรือ สำนัญสำนึกแล้วก็จัดฝึกอบรมหรือส่งคนไปเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งวิธีการนี้อาจได้ผลบ้างแต่ก็ไม่เต็มที่ เป็นการเสียทั้งเงินและเวลาโดยได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ทั้งนี้เพราะหลักสูตรอาจจะไม่สนองการแก้ปัญหาอย่างแท้จริง ตลอดจนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกก็อาจเป็นผู้ที่ไม่มีความจำเป็นเลยก็ได้

(เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ, 2531)

การฝึกอบรมนั้นเป็นเรื่องที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายมีไม่น้อย ฉะนั้นการตัดสินใจจะจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งจึงต้องคิดให้รอบคอบ คือต้องดูว่า บุคลากรกลุ่มใดมีความต้องการ หรือจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม การเหมาเอาว่าทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความต้องการ หรือจำเป็นต้องได้รับการอบรมนั้นเป็นการไม่ถูกต้อง นอกจากทำให้สิ้นเปลืองแล้ว การฝึกอบรมนั้นยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์, 2529; ชงชัย สันติวงษ์, 2525; บัณฑิตย์ อินทรขึ้น, 2526)

เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม องค์การ หน่วยงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ และมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ

ของการจัดการฝึกอบรม และความสำเร็จขององค์การโดยส่วนรวมซึ่งรวมถึงสถาบัน การศึกษาด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นทำได้ด้วยระเบียบวิธีวิจัยที่ เรียกว่า การสำรวจและการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training need analysis) (นิตย สัมภาษณ์, 2529; ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, 2524; Rosett, 1989)

แต่ในบางครั้งการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจะทำได้ยากซึ่งอาจประสบ ปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น จากการสัมภาษณ์ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรมของสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2517 เกี่ยวกับปัญหาในการสำรวจความต้องการ ในการฝึกอบรมรายงานสรุปว่า การใช้เทคนิคในการหาข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการ สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสมเพียงพอ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, 2517) และเป็นปัญหาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้สิ่งที่ผู้ทำการหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมจะต้องตระหนัก คือ เทคนิค และวิธีการในการรวบรวมข้อมูล เพราะ เกี่ยวกับความตรง ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และประโยชน์ของข้อมูล (วิวัฒน์ เอี่ยม ไพรัตน์, 2530) นอกจากนี้ นิตย สัมภาษณ์ (2529) กล่าวว่า การหาความจำเป็น ในการฝึกอบรม ต้องอาศัยข้อมูลหลายประเภทจากแหล่งต่าง ๆ และมีวิธีดำเนินการ หลายวิธี ทั้งยังต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมด้านเวลา ความลึกของการวิเคราะห์ ข้อมูลรวมถึงทรัพยากรที่มีอยู่อีกด้วย

มีผู้กำหนดการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้แตกต่างกันเช่น นิตย สัมมา- ภาษณ์ (2529) กล่าวว่า กระบวนการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 9 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. วางแผนและเตรียมการ
2. หาความจำเป็น
3. เลือกความจำเป็น
4. วิเคราะห์สาเหตุใหญ่
5. คัดเลือกสาเหตุ

6. สํารวจและวิเคราะห์
7. จัดระดับความสำคัญของความจําเป็นพื้นฐาน
8. ตัดสินใจ
9. จัดทํารายงาน

ดังนั้น หากสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีการฝึกรอบรมด้านสื่อการสอนที่เน้นเฉพาะ การฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการ จึงจําเป็นต้องดําเนินวิธีการหาความจําเป็นในการฝึกรอบรม เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และเพื่อให้การฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่ผู้เข้ารับการอบรม และต่อสถาบันเอง ผู้วิจัยเชื่อว่า ถ้า สถาบันอุดมศึกษา มีวิธีดําเนินการหาความจําที่เหมาะสมแล้วจะทำให้การฝึกรอบรมประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้ ศึกษาถึงกระบวนการหาความจําเป็น ในการฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอนของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนี้ จะ เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา นักเทคโนโลยีการศึกษา เจ้าหน้าที่ฝึกรอบรมโดยตรง รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอนอีกด้วย

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โสตทัศนศึกษา หรืออาจารย์เทคโนโลยีการศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรม เกี่ยวกับการตระหนักถึงความสำคัญการหาความจําเป็นในการฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน และการปฏิบัติในการหาความจําเป็น ในการฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โสตทัศนศึกษา หรืออาจารย์เทคโนโลยีการศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝึกรอบรม เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการหาความจําเป็น ในการฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน จําแนกตามประเภทสื่อการสอน



### คำถามในการวิจัย

1. อาจารย์โสตทัศนศึกษาหรืออาจารย์เทคโนโลยีการศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน หรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. อาจารย์โสตทัศนศึกษาหรืออาจารย์เทคโนโลยีการศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษา มีการปฏิบัติตามกระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน หรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. อาจารย์โสตทัศนศึกษาหรืออาจารย์เทคโนโลยีการศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอนจำแนกตามประเภทของสื่ออย่างไร

### ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์โสตทัศนศึกษา หรืออาจารย์เทคโนโลยีการศึกษา และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานฝึกอบรมมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี

### คำจำกัดความ

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมทุกอย่างที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ในด้านวิชาการ และทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับสื่อการสอน

2. สื่อการสอน หมายถึง วัสดุและอุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ผู้สอนใช้เป็นตัวกลาง ช่วยนำและถ่ายทอดความรู้ จากผู้สอนหรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน
3. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาปัญหา ค้นหาสาเหตุที่ทำให้ การใช้ และ/หรือผลิตสื่อการสอน ของอาจารย์ วิทยากรฝึกอบรม และบุคลากร ไม่เป็นไปตามจุดประสงค์
4. กระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง กลยุทธ์ ขั้นตอน หรือกรรมวิธีที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน
5. สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่ให้การศึกษา ต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาจจัดสถานศึกษาในรูปของ สถาบัน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบ กระบวนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอนของสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ในการดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ นักฝึกอบรม นักเทคโนโลยีการศึกษา ในการดำเนินการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านสื่อการสอน
4. เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมด้านอื่น ๆ
5. เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม