

รายงานผลการประเมิน

“การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัย การวัดและประเมิน : เคล็ดไม่ลับกับเทคนิคการกำหนดหัวข้องานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล จัดโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัย การวัดและประเมิน : เคล็ดไม่ลับกับเทคนิคการกำหนดหัวข้องานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง พ.ศ. 2565 หมวด 3 ข้อ 15 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ระบุจำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สรุปความว่า จำนวนผลงานขั้นต่ำ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอโดยเฉพาะงานวิจัยให้มีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแบบประกอบด้วย อย่างน้อย 1 เรื่อง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 1) ระดับชำนาญการ ผลงานขั้นต่ำในการยื่นผลงาน ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง ทั้งนี้ ในระดับที่สูงขึ้นไปอีก ประกอบด้วย 2) ระดับชำนาญการพิเศษ 3) ระดับเชี่ยวชาญ และ 4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดผลงานขั้นต่ำในการยื่นผลงาน ประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยผลงานวิจัยต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน (ทั้งหมดที่กล่าวมาผลงานสัดส่วน ร้อยละ 100)

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะในการทำผลงานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดกำลังใจหรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด แต่ผลการศึกษาของ ปาลีรัตน์ การดี (2559) พบว่า ปัญหาในการทำวิจัยการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช คือ ด้านงบประมาณ ด้านเวลา ด้านความรู้และการสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ และด้านการเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น โดยอยู่ระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ

ขาดประเด็น ขาดแรงจูงใจที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ รวมถึงขาดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ หากบุคลากรขาดสมรรถนะในการทำวิจัย ให้สำเร็จ ย่อมส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าหรือการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งองค์กรหรือมหาวิทยาลัยขาดผลงานวิจัย ที่สามารถนำไปปรับแก้ภายในองค์กรได้ นอกจากนี้ จากการสำรวจความต้องการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ของ สมเกียรติ แก้วเกาสะบัว และศิริรัตน์ จำแนกสาร (2565) พบว่า ในภาพรวมความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งงานประเภททั่วไปมีค่าสูงสุดและอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เช่นเดียวกับตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นประเภทวิชาซีพีเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ในระดับน้อย รูปแบบการสนับสนุนฯ ที่บุคลากรสายสนับสนุนต้องการ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย 1) ระบบพี่เลี้ยงหรือทีมโค้ชเกี่ยวกับการทำวิจัย คลินิกให้คำปรึกษา 2) เว็บไซต์ เว็บเพจ Blog ที่รวบรวมความรู้ เทคนิค เคล็ดลับเกี่ยวกับการทำวิจัย การเลือกใช้สถิติ และ 3) การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา ดังนั้น คณะทำงานจึงเห็นสมควรจัดทำกรอบระเบียบปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัย การวัดและประเมิน : เคล็ดลับกับเทคนิคการกำหนดหัวข้องานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้นเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะการทำผลงานเชิงวิเคราะห์ วิจัย การวัดและประเมินเพื่อการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการกำหนดหัวข้องานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรของ มสธ.
2. เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรของ มสธ. เห็นความสำคัญและมีการทำงานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น

วิธีดำเนินการอบรม

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ : เคล็ดลับกับเทคนิคการกำหนดหัวข้องานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ.” ในวันที่ 29 - 30 พฤศจิกายน 2566 แบ่งการอบรมเป็น 2 วัน คือ

วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุม อาคารส่วนต่อเติมชั้น 6 เรื่อง “คู่มือ วิเคราะห์ให้เป็น” แบ่งเป็น 2 ภาค คือ

- ภาค 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ภาค 2 ทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ “วิเคราะห์งานวิจัย/งานวิเคราะห์ตัวอย่าง พร้อมนำเสนอ” “คิดให้ได้ เขียนให้เป็น” ทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ “วิเคราะห์และเขียน ปัญหาการวิจัย/การวิเคราะห์ที่มาจากงานประจำ”

วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ เรื่อง “หาให้ได้ สรุปลงให้เป็น” ทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ “สืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย/วิเคราะห์ของตนเองและสรุปสาระสำคัญที่ได้จาก

การสืบค้น” “สังเคราะห์ให้ได้ นำมาใช้ให้เป็น” ทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ “กำหนดนิยาม องค์ประกอบ และตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมของตัวแปรต้องการทำวิจัย/วิเคราะห์ พร้อมกรอบแนวคิดการวิจัย”

2. ประเมินความสำเร็จและความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ
3. สรุปและเขียนรายงานผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

ผู้เข้าอบรม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าอบรมวันที่ 29-30 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุม 2605-2605/1 และห้องคอมพิวเตอร์ 2-3 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีผู้ลงทะเบียนเข้าอบรม 59 คน คิดเป็นร้อยละ 98.33 ของจำนวนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (60 คน) มีผู้ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมินหลังการอบรมจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 77.97 ของผู้เข้าร่วมทั้งหมด พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมาจากหน่วยงานทั้งสิ้น 22 หน่วยงาน แยกเป็นจากสาขาวิชา 7 สาขาวิชา และหน่วยงานอื่น ๆ 15 หน่วยงาน หน่วยงานที่ส่งผู้เข้าร่วมน้อยที่สุด 1 คน 9 หน่วยงาน ผู้เข้าร่วม 2-4 คน 11 หน่วยงาน และมากที่สุด เข้าร่วม 5 คน 2 หน่วยงาน (สำนักบรรณสารสนเทศ และสำนักทะเบียนและวัดผล) ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 76.09 รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ ร้อยละ 19.57

วัน เวลา และสถานที่จัดโครงการ

วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุม อาคารส่วนต่อเติมชั้น 6
วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 2 และ 3
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วิทยากร

- | | |
|--|--|
| 1. อาจารย์ ดร.สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า | 10. อาจารย์ ดร.รัชกฤษ ชนพัฒน์ดล |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกร เจือดี | 11. อาจารย์ ดร.สฤษฏ์เทพ สุขแก้ว |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร | 12. อาจารย์ ดร.สุพรรณษา หลังประเสริฐ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ เกิดศรี | 13. อาจารย์ปิยนาม สิทธิฤทธิ์ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ ทีปประชัย | 14. อาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ จำแนกสาร |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญสินี เล่าสัม | 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีมปรัชญ์ คณินพศุทธิ์ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ อิงชาติเจริญ | 16. นางสาวปัทมา มีสมบูรณ์ |
| 8. อาจารย์ ดร.วินิตา แก้วเกื้อ | 17. นางสาวปณัต วรรณจิตร |
| 9. อาจารย์ ดร.ศุภมาส ชุมแก้ว | |

งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ พ 2.2.2(1) ผลผลิตการพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล จำนวน 73,200 บาท

ผลผลิต และ/หรือ ผลลัพธ์ เมื่อสิ้นสุดโครงการ

เป้าหมายที่กำหนด	ผลผลิต/ผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการ
1. ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะด้านการวิจัย การวัด และประเมินหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม	1. ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 98.5 มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะด้านการวิจัย การวัดและ ประเมินหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม
2. จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนที่กำหนด	2. มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 98.33 ของจำนวนที่กำหนด
3. ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3.5 ขึ้นไป จากคะแนนเต็ม 5	3. ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการเท่ากับ 4.53

ความคิดเห็นและความพึงพอใจและการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ผลการประเมินความคิดเห็นหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผลการประเมินความคิดเห็นหลังการการอบรมเชิงปฏิบัติการของผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 46 คน โดยการประเมินตนเองในประเด็นต่างๆ พบว่า

- 1) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “หลักเกณฑ์และการเตรียมความพร้อมเพื่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น” เพิ่มขึ้นมาก ร้อยละ 52.17 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 47.83
- 2) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของงานเชิงวิเคราะห์ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 52.17 เพิ่มขึ้นมาก ร้อยละ 43.48 และเท่าเดิม ร้อยละ 4.35
- 3) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของงานวิจัยเพิ่มขึ้น ร้อยละ 52.17 เพิ่มขึ้นมาก ร้อยละ 45.65 และเท่าเดิม ร้อยละ 2.17
- 4) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ และทักษะในการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ร้อยละ 54.35 เพิ่มขึ้น มาก ร้อยละ 45.65
- 5) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ และทักษะในการสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพิ่มขึ้นมาก ร้อยละ 50.00 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 47.83 และเท่าเด็มร้อยละ 2.17
- 6) ผู้เข้าอบรมมีความชัดเจนในประเด็นที่ต้องการจะทำวิเคราะห์/วิจัย เพิ่มขึ้น ร้อยละ 54.35 เพิ่มขึ้นมาก ร้อยละ 45.65
- 7) ผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจที่จะทำงานเชิงวิเคราะห์หรือวิจัยให้สำเร็จเพิ่มขึ้นมาก ร้อยละ 50.00 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 47.83 และเท่าเดิม ร้อยละ 2.17
- 8) ผู้เข้าอบรมคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้สำหรับทำงานเชิงวิเคราะห์ ร้อยละ 58.70 และทำงานวิจัย ร้อยละ 41.30
- 9) ผู้เข้าอบรมมีความสนใจเข้าร่วมโครงการอบรม หัวข้อ “การสร้างและการวิเคราะห์คุณภาพ เครื่องมือวิจัย” ร้อยละ 93.48 และไม่สนใจเข้าร่วม ร้อยละ 6.52

ผลการประเมินความคิดเห็นหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินความคิดเห็นหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การประเมินตนเองหลังการอบรม	ความถี่	ร้อยละ
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “หลักเกณฑ์และการเตรียมความพร้อมเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น”		
เท่าเดิม	0	0.00
เพิ่มขึ้น	22	47.83
เพิ่มขึ้นมาก	24	52.17
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของงานเชิงวิเคราะห์		
เท่าเดิม	2	4.35
เพิ่มขึ้น	24	52.17
เพิ่มขึ้นมาก	20	43.48
3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของงานวิจัย		
เท่าเดิม	1	2.17
เพิ่มขึ้น	24	52.17
เพิ่มขึ้นมาก	21	45.65
4. ความรู้ และทักษะในการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		
เท่าเดิม	0	0.00
เพิ่มขึ้น	25	54.35
เพิ่มขึ้นมาก	21	45.65
5. ความรู้ และทักษะในการสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		
เท่าเดิม	1	2.17
เพิ่มขึ้น	22	47.83
เพิ่มขึ้นมาก	23	50.00
6. ความชัดเจนในประเด็นที่ต้องการจะทำวิเคราะห์/วิจัย		
เท่าเดิม	0	0.00
เพิ่มขึ้น	25	54.35
เพิ่มขึ้นมาก	21	45.65
7. ความตั้งใจที่จะทำงานเชิงวิเคราะห์หรือวิจัยให้สำเร็จ		
เท่าเดิม	1	2.17
เพิ่มขึ้น	22	47.83
เพิ่มขึ้นมาก	23	50.00
8. ท่านคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้สำหรับ		
ทำงานวิจัย	19	41.30

การประเมินตนเองหลังการอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ทำงานเชิงวิเคราะห์	27	58.70
9. ความสนใจเข้าร่วมโครงการอบรม หัวข้อ "การสร้างและการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย"		
สนใจเข้าร่วม	43	93.48
ไม่สนใจเข้าร่วม	3	6.52
รวม	46	100.00

2. ผลการประเมินความพึงพอใจและการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ในการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "เคล็ดไม่ลับกับเทคนิคการกำหนดหัวข้องานเชิงวิเคราะห์และงานวิจัยเพื่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567" มีเกณฑ์การแปลความหมายผลการประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.51 – 4.50	พึงพอใจมาก
2.51 – 3.50	พึงพอใจปานกลาง
1.51 – 2.50	พึงพอใจน้อย
1.00 – 1.50	พึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้เข้าอบรมความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.53, SD=.48) ส่วนความพึงพอใจในแต่ละประเด็น เป็นดังนี้

- 1) ความพึงพอใจต่อเนื้อหาและสื่อที่ใช้ในการอบรมภาคบรรยายอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.46, SD= .55)
- 2) ความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ใช้ในภาคปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.46, SD=.62)
- 3) ความพึงพอใจต่อระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม (2 วัน) อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.30, SD=.70)
- 4) ความพึงพอใจต่อวิทยากรหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.61, SD=.54)
- 5) ความพึงพอใจต่อวิทยากรกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.65, SD=.53)
- 6) ความพึงพอใจต่อการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD=.59)
- 7) ความพึงพอใจต่อการลงทะเบียนและการต้อนรับ การดูแลเอาใจใส่อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.63, SD=.53)
- 8) ความพึงพอใจต่ออาหาร เครื่องดื่มอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD=.78)
- 9) ความพึงพอใจต่อสถานที่ที่จัดอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.61, SD=.54)

3. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ (N = 46)	Mean	SD	ระดับ
เนื้อหาและสื่อที่ใช้ในการอบรมภาคบรรยาย	4.46	.55	มาก
กิจกรรมที่ใช้ในภาคปฏิบัติ	4.46	.62	มาก
ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม (2 วัน)	4.30	.70	มาก
วิทยากรหลัก	4.61	.54	มากที่สุด
วิทยากรกลุ่ม	4.65	.53	มากที่สุด
การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์	4.54	.59	มากที่สุด
การลงทะเบียนและการต้อนรับ การดูแลเอาใจใส่	4.63	.53	มากที่สุด
อาหาร เครื่องดื่ม	4.54	.78	มากที่สุด
สถานที่ที่จัดอบรม	4.61	.54	มากที่สุด
ความพึงพอใจเฉลี่ย	4.53	.48	มากที่สุด

3.2.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้เข้าอบรมระบุว่า

- 1) อยากให้สอนการเขียนงานเชิงวิเคราะห์ และคู่มือสำหรับปฏิบัติการ
- 2) อยากให้จัดเรื่อย ๆ
- 3) ขอให้มีการอบรมที่เน้นความรู้เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ เพิ่มขึ้น
- 4) โครงการดี อาจารย์ดูแลและให้ความรู้ดีมากค่ะ สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง
- 5) เนื่องจากการอบรมในครั้งนี้มุ่งเน้นเกี่ยวกับการทำวิจัย อยากให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการ

เขียนงานในรูปแบบการวิเคราะห์งานโดยเฉพาะ

- 6) ขอบคุนท่านวิทยากรผู้จัดและทีมงาน การเข้าอบรมครั้งนี้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น และจะพยายามทำผลงานให้สำเร็จ

รายงานผลการประเมิน
โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากร
เพื่อการศึกษาทางไกล (ประเภทหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ 2567

●.....●

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล จัดโครงการอบรมเรื่อง การประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล (ประเภทหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ 2567 และได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการอบรม เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป

หลักการและเหตุผล

ตามที่สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานการให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลประเภทต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมการพัฒนางานวิชาการของมหาวิทยาลัยและการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานและมหาวิทยาลัย นั้น

ในการนี้ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล (ประเภทหน่วยงาน) และสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนได้ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วย การให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล พ.ศ. 2563 จากความสำคัญดังกล่าว สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลจึงเห็นควรให้มีการจัดโครงการการประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล (ประเภทหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ 2567 ให้แก่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลได้ถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วย การให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล พ.ศ. 2563

วิธีดำเนินการอบรม การบรรยายแบ่งออกเป็น 2 รอบ ดังนี้

รอบเช้า 09.00 - 11.30 น. สำหรับบุคลากรสาขาวิชา (12 สาขาวิชา)

รอบบ่าย 13.30 - 16.00 น. สำหรับบุคลากรสำนัก/สถาบัน/กอง/สถาน

ผู้เข้าอบรม

1. ผู้แทนคณาจารย์ และ/หรือบุคลากรหน่วยเลขานุการกิจประจำสาขาวิชา จำนวน 27 คน
2. ผู้แทนบุคลากรสำนัก/สถาบัน/กอง/สถาน จำนวน 43 คน

หมายเหตุ : รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 70 คน

วัน เวลา และสถานที่จัดโครงการ

วันพฤหัสบดีที่ 7 ธันวาคม 2566 เวลา 09.00 – 16.00 น.
ณ ห้องประชุมส่วนต่อเติม ชั้น 6 (2605 และ 2605/1)

วิทยากร

นางสาวคณินิจ สนามชวด (ข้าราชการบำนาญ)

เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาทางไกล มสธ.

งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ พ 2.2.2(1) ผลผลิตการพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลจำนวนเงิน 7,000 บาท (เจ็ดพันบาทถ้วน)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนได้รับทราบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุน และสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนได้ถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่าด้วย การให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล พ.ศ. 2563 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ผลการประเมินโครงการอบรม สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้าอบรมโครงการอบรม เรื่อง การประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล (ประเภทหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ 2567 ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์แปลความหมายระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 1) คะแนนเฉลี่ยระดับ 1.00 – 1.50 | แสดงว่ามีผลการประเมินน้อยมาก |
| 2) คะแนนเฉลี่ยระดับ 1.51 – 2.50 | แสดงว่ามีผลการประเมินน้อย |
| 3) คะแนนเฉลี่ยระดับ 2.51 – 3.50 | แสดงว่ามีผลการประเมินปานกลาง |
| 4) คะแนนเฉลี่ยระดับ 3.51 – 4.50 | แสดงว่ามีผลการประเมินมาก |
| 5) คะแนนเฉลี่ยระดับ 4.51 – 5.00 | แสดงว่ามีผลการประเมินมากที่สุด |

ผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

1. ความพึงพอใจในการอบรมโครงการ / หลักสูตรครั้งนี้ โครงการอบรม เรื่อง การวิจัยจากงานประจำ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1.1 ด้านความรู้ก่อน - หลัง

(n=70)

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ค่า SD	ระดับความเห็น
1. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ก่อน	2.97	0.88	ปานกลาง
2. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม หลัง	4.51	0.53	มากที่สุด
รวม	3.74	0.70	มาก

จากตารางพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านความรู้ก่อนและหลังการอบรมต่อโครงการอบรม เรื่อง การประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการขอรับทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล (ประเภทหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ 2567 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ความรู้ ความเข้าใจหลังการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.51$) และความรู้ ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.97$)

1.2 ด้านวิทยากร

(n=70)

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ค่า SD	ระดับความเห็น
1. วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย	4.80	0.40	มากที่สุด
2. วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	4.80	0.40	มากที่สุด
3. วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.77	0.46	มากที่สุด
4. ระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยาย	4.71	0.51	มากที่สุด
รวม	4.77	0.44	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านวิทยากรต่อโครงการอบรม เรื่อง การประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย ($\bar{X} = 4.80$) วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.80$) วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.77$) และระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยายในครั้งนี้ ($\bar{X} = 4.71$)

1.3 สถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรม

(n=70)

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน		
	ค่าเฉลี่ย	ค่า SD	ระดับความเห็น
1. สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม	4.79	0.41	มากที่สุด
2. การอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ	4.80	0.44	มากที่สุด
3. ภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้	4.76	0.46	มากที่สุด
รวม	4.78	0.43	มากที่สุด

จากตารางพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรมต่อการโครงการอบรม เรื่อง โครงการอบรม เรื่อง การประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ 2567 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ การอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ ($\bar{X} = 4.80$) สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม ($\bar{X} = 4.79$) และภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้ ($\bar{X} = 4.76$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.1 อยากให้มีการปรับแก้ระเบียบฯ ว่าด้วย การให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล พ.ศ.2563 ตามข้อเสนอแนะในที่ประชุม

2.2 ควรให้มีการจัดอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเข้ารับการอบรมร่วมกันระหว่างสาขา และสำนักอธิการบดีเพื่อจะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.3 ควรให้มีการจัดอบรม เรื่องการเขียนรายงานผล

รายงานผลการประเมิน

การอบรมเชิงปฏิบัติการ : “เคล็ดไม่ลับกับการสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ
เพื่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567”

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง พ.ศ. 2565 หมวด 3 ข้อ 15 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ระบุจำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สรุปความว่า จำนวนผลงานขั้นต่ำ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ผลงานต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอโดยเฉพาะงานวิจัยให้มีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำรับรองแนบประกอบด้วย อย่างน้อย 1 เรื่อง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ 1) ระดับชำนาญการ ผลงานขั้นต่ำในการยื่นผลงาน ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง ทั้งนี้ ในระดับที่สูงขึ้นไปอีก ประกอบด้วย 2) ระดับชำนาญการพิเศษ 3) ระดับเชี่ยวชาญ และ 4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดผลงานขั้นต่ำในการยื่นผลงาน ประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยผลงานวิจัยต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน (ทั้งหมดที่กล่าวมาผลงาน สัดส่วน ร้อยละ 100)

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะในการทำผลงานเชิงวิเคราะห์และผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดกำลังใจหรือมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด แต่ผลการศึกษาของ ปาลีรัตน์ การดี (2559) พบว่า ปัญหาในการทำวิจัยการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช คือ ด้านงบประมาณ ด้านเวลา ด้านความรู้และการสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ และด้านการเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น โดยอยู่ระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดประเด็น ขาดแรงจูงใจที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ รวมถึงขาดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ หากบุคลากรขาดสมรรถนะในการทำวิจัย ให้สำเร็จ ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งองค์กรหรือมหาวิทยาลัยขาดผลงานวิจัย ที่สามารถนำไปปรับแก้ภายในองค์กรได้ นอกจากนี้ จากการสำรวจความต้องการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ของ สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า และศิริรัตน์ จำแนกสาร (2565) พบว่า ในภาพรวมความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งงานประเภททั่วไปมีค่าสูงสุดและอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เช่นเดียวกับตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ในระดับน้อย รูปแบบการสนับสนุนฯ ที่บุคลากรสายสนับสนุนต้องการ มากที่สุด 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย 1) ระบบพี่เลี้ยงหรือทีมโค้ชเกี่ยวกับการทำวิจัย คลินิกให้คำปรึกษา 2) เว็บไซต์ เว็บเพจ Blog ที่รวบรวมความรู้ เทคนิคเคล็ดลับเกี่ยวกับการทำวิจัย การเลือกใช้สถิติ และ 3) การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมา ดังนั้น คณะทำงานจึงเห็นสมควรจัดทำกรอบเชิงปฏิบัติการ: รวมทุกเรื่องที่ยากรู้กับการสร้างเครื่องมือวิจัยอย่างไรให้มีคุณภาพเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้จากโครงการที่จัดขึ้นก่อนหน้านี้ หลังจากที่มีการกำหนดหัวข้องานวิจัยเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะในการวิจัย และได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องในโครงการนี้ในเรื่องการสร้างเครื่องมือวิจัย สำหรับการวัดและประเมินในงานวิจัย อันจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

1. วัตถุประสงค์โครงการ

1.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ.

1.2 เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรของมสธ. เห็นความสำคัญและมีการสร้างเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น

2. เป้าหมาย (ผลผลิต และ/หรือ ผลลัพธ์) เมื่อสิ้นสุดโครงการ

เป้าหมายที่กำหนด	ผลผลิต/ผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการ
1. ผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะด้านการวิจัย การวัดและประเมินหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม	1. ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 90 มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะด้านการวิจัย การวัดและประเมินหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม
2. จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนที่กำหนด	2. มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 102.5 ของจำนวนที่กำหนด
3. ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3.5 ขึ้นไป จากคะแนนเต็ม 5	3. ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการเท่ากับ 4.51

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้าอบรมวันที่ วันที่ 15-16 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องคอมพิวเตอร์ 2-3 อาคารบริการ 1 ชั้น 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีผู้ลงทะเบียนเข้าอบรมจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 102.5 ของจำนวนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (40 คน) มีผู้ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมินหลังการอบรม จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 78.05 ของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมาจากหน่วยงานทั้งสิ้น 18 หน่วยงาน แยกเป็นจากสาขาวิชา 4 สาขาวิชา และหน่วยงานอื่น ๆ 14 หน่วยงาน หน่วยงานที่ส่งผู้เข้าร่วมน้อยที่สุด 1 คน 2 หน่วยงาน ผู้เข้าร่วม 2-4 คน 13 หน่วยงาน และมากที่สุด เข้าร่วม 5 คน 1 หน่วยงาน (สำนักเทคโนโลยีการศึกษา) ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 70 รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ ร้อยละ 25 ตามตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าอบรมที่ตอบแบบประเมินหลังการอบรม

ข้อมูลทั่วไป (N = 41)	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักบรรณสารสนเทศ	3	7.317
กองพัสดุ	1	2.439
กองแผนงาน	2	4.878
สถานตรวจสอบภายใน	1	2.439
สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล	2	4.878
สถานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ	2	4.878
สำนักทะเบียนและวัดผล	3	7.317
สำนักเทคโนโลยีการศึกษา	5	12.196
สำนักวิชาการ	3	7.317
สำนักพิมพ์	3	7.317
สำนักการศึกษาต่อเนื่อง	3	7.317
สำนักบริการการศึกษา	3	7.317
สาขาวิชาศิลปศาสตร์	3	7.317
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	2	4.878
สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์	3	7.317
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	4.878
รวม	41	100.000
ตำแหน่งงาน		
ชำนาญงาน	2	4.880
ปฏิบัติการ	28	68,290

ข้อมูลทั่วไป (N = 41)	จำนวน	ร้อยละ
ชำนาญการ	11	26.830
ชำนาญการพิเศษ	-	
รวม	41	100.000

3.2 ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรมและความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ในการประเมินความรู้ที่มีก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "เคล็ดไม่ลับกับการสร้างเครื่องมือวิจัยอย่างไรให้มีคุณภาพเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567" มีเกณฑ์การแปลความหมายผลการประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความรู้ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความรู้ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีความรู้ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความรู้ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีความรู้ระดับน้อยที่สุด

3.2.1 ผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ความรู้ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการเฉลี่ยอยู่ในระดับ (Mean = 2.50 , SD=.57)

3.2.2 ผลการประเมินความรู้หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ความรู้หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเฉลี่ยอยู่ในระดับ (Mean = 4.35 , SD=.84) ในการประเมินความรู้ที่มีก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "เคล็ดไม่ลับกับการสร้างเครื่องมือวิจัยอย่างไรให้มีคุณภาพเพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567" มีเกณฑ์การแปลความหมายผลการประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.51 – 4.50	พึงพอใจมาก
2.51 – 3.50	พึงพอใจปานกลาง
1.51 – 2.50	พึงพอใจน้อย
1.00 – 1.50	พึงพอใจน้อยที่สุด

3.2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้เข้าอบรมความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.51, SD=.70) ส่วนความพึงพอใจในแต่ละประเด็น เป็นดังนี้

- 1) ความพึงพอใจต่อเนื้อหาและสื่อที่ใช้ในการอบรมภาคบรรยายอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.51, SD= .73)
 - 2) ความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ใช้ในภาคปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.52, SD=.62)
 - 3) ความพึงพอใจต่อระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม (2 วัน) อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.40, SD=.79)
 - 4) ความพึงพอใจต่อวิทยากรหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.56, SD=.54)
 - 5) ความพึงพอใจต่อวิทยากรกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.52, SD=.53)
 - 6) ความพึงพอใจต่อการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.54, SD=.69)
 - 7) ความพึงพอใจต่อการลงทะเบียนและการต้อนรับ การดูแลเอาใจใส่อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.63, SD=.63)
 - 8) ความพึงพอใจต่ออาหาร เครื่องดื่มอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.45, SD=.78)
 - 9) ความพึงพอใจต่อสถานที่ที่จัดอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.48, SD=.74)
- ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ (N = 46)	Mean	SD	ระดับ
เนื้อหาและสื่อที่ใช้ในการอบรมภาคบรรยาย	4.51	.70	มากที่สุด
กิจกรรมที่ใช้ในภาคปฏิบัติ	4.52	.63	มากที่สุด
ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม (2 วัน)	4.40	.62	มาก
วิทยากรหลัก	4.56	.79	มากที่สุด
วิทยากรกลุ่ม	4.52	.54	มากที่สุด
การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์	4.54	.53	มากที่สุด
การลงทะเบียนและการต้อนรับ การดูแลเอาใจใส่	4.63	.69	มากที่สุด
อาหาร เครื่องดื่ม	4.45	.63	มาก
สถานที่ที่จัดอบรม	4.48	.78	มาก
ความพึงพอใจเฉลี่ย	4.51	.70	มากที่สุด

3.2.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้เข้าอบรมระบุว่า

- 1) อยากให้มีโครงการเกี่ยวกับผลงานเชิงวิเคราะห์
- 2) อยากให้จัดโครงการ ในรูปแบบ งานวิเคราะห์จากงานประจำ
- 3) ขอให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ขอบพระคุณวิทยากรและเจ้าหน้าที่ทุกท่านเป็นอย่างสูง
- 4) ควรปรับปรุงเรื่อง เครื่องเสียง และจอแสดงผล
- 5) อยากให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับหลักและวิธีการเขียนวิเคราะห์งานโดยเฉพาะ ในครั้งถัดไป
- 6) อยากได้เอกสารก่อนอบรมก่อนล่วงหน้าเพื่อเตรียมอ่านมาก่อนเวลาวิทยากรสอนและทำ

ฝึกปฏิบัติจะได้ไม่ใช้เวลานานมากค่ะ และมีเวลาในการนำเสนอเพิ่มขึ้น

- 7) ควรแนะนำวิทยากรประจำกลุ่มค่ะ
- 8) ถ้ามีการส่งหัวข้องานก่อนเข้าอบรม อาจจะได้เชิงลึกของแต่ละคนค่ะ
- 9) การจัดอบรมดีครับ
- 10) ถ้ามีอบรมครั้งต่อไปก็จะเข้ามาอบรมอีกค่ะ
- 11) ได้ความรู้เพิ่มขึ้นและอยากให้มีต่อไปเรื่อย ๆ อ.ทุกท่านให้ความรู้คำแนะนำเป็นอย่างดี
- 12) สนใจการวิเคราะห์อีก 1 หลักสูตรค่ะ
- 13) อยากได้คำแนะนำสำหรับงานเฉพาะด้าน
- 14) ดีแล้วครับ

ภาคผนวก

กำหนดการและรายชื่อวิทยากร

ตารางกิจกรรม

วันที่ 1 : วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 2-3

เวลา	กิจกรรม	วิทยากร
9.00-9.15	กล่าวเปิดโครงการ โดย ผู้อำนวยการสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล	ผู้อำนวยการสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล
9.15-10.45	บรรยาย“เครื่องมือวิจัย คืออะไร เลือกใช้ให้ถูก”	อ.ดร.วินิตา แก้วเกื้อ
10.45-11.00	พักเบรก	
11.00-12.00	บรรยายและปฏิบัติ“สร้างเครื่องมือวิจัยอย่างไรให้ถูกใจอยากตอบ”	อ.ดร.วินิตา แก้วเกื้อ และวิทยากรกลุ่ม
12.00-13.00	พักเที่ยง	
13.00-14.30	ปฏิบัติ “สร้างเครื่องมือวิจัยเป็น วิพากษ์เครื่องมือวิจัยได้”	วิทยากรหลัก และวิทยากรกลุ่ม
14.30-14.45	พักเบรก	
14.45-16.00	ปฏิบัติ “สร้างเครื่องมือวิจัยเป็น วิพากษ์เครื่องมือวิจัยได้”	วิทยากรหลัก และวิทยากรกลุ่ม

วันที่ 2: วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 2-3

เวลา	กิจกรรม	วิทยากร
9.00-10.30	บรรยายและปฏิบัติ“หาความตรง เพื่อคงคุณภาพ (เครื่องมือวิจัย)”	อ.ดร.ศุภมาส ชุ่มแก้ว และวิทยากรกลุ่ม
10.30-10.45	พักเบรก	
10.45-12.00	บรรยายและปฏิบัติ“หาความตรง เพื่อคงคุณภาพ (เครื่องมือวิจัย)”	อ.ดร.ศุภมาส ชุ่มแก้ว และวิทยากรกลุ่ม
12.00-13.00	พักเที่ยง	
13.00-14.30	ปฏิบัติ“หาความเที่ยง เพื่อความคงที่ของการตอบ (เครื่องมือวิจัย)”	วิทยากรหลัก และวิทยากรกลุ่ม
14.30-14.45	พักเบรก	
14.45-16.00	บรรยาย เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์	อ.ดร.สฤกษ์เทพ สุขแก้วและวิทยากรหลัก

รายชื่อวิทยากรประจำกลุ่ม

กลุ่มย่อย	วิทยากรประจำกลุ่ม
กลุ่มที่ 1	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกร เจือดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ เกิดศรี อาจารย์ปิยนฎ สิทธิฤทธิ์
กลุ่มที่ 2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญสินี เล้าส้ม อาจารย์ ดร.รัชกฤษ ชนพัฒน์ดล อาจารย์ ดร.สุพรรณษา หลังประเสริฐ
กลุ่มที่ 3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณรงค์ ทีปประชัย อาจารย์ ดร.สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า อาจารย์ ดร.ศิริรัตน์ จำแนกสาร
กลุ่มที่ 4	อาจารย์ ดร.ศุภมาส ชุมแก้ว อาจารย์ ดร.สฤกษ์เทพ สุขแก้ว
กลุ่มที่ 5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุกลรัตน์ อิงชาติเจริญ อาจารย์ ดร.วินิตา แก้วเกื้อ

รายงานผลการประเมิน

กิจกรรมทบทวนความรู้แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการ เพื่อยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะ
ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล

THE SMART Programme รุ่นที่ 2

●-----●

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ได้จัดกิจกรรมทบทวนความรู้แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอรับการประเมิน วิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล THE SMART Programme รุ่นที่ 2 และได้ประเมินผลการอบรมจากผู้เข้าอบรม เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป จึงขอสรุปผลการประเมินการจัดกิจกรรม ดังนี้

หลักการและเหตุผล

ตามที่สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช The SMART Programme รุ่นที่ 2 และ The UKPSF Programme เมื่อวันที่ 20 - 22 กันยายน 2566 ไปแล้ว นั้น เพื่อให้โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เป็นไปตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย ด้วยการส่งเสริมให้คณาจารย์ผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการสอนทางไกล ให้สามารถเขียนผลงานทางวิชาการตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ และสามารถเข้ารับการประเมินวิทยฐานะในระดับ Associate Fellow ตามเกณฑ์ที่ทางสถาบัน Advance HE กำหนดไว้ สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล จึงได้กำหนดจัดกิจกรรมทบทวนความรู้แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอรับการประเมิน วิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล THE SMART Programme รุ่นที่ 2 ขึ้น ในวันที่ 22 – 23 เมษายน 2567 ณ อาคารวิชาการ 1 ห้องประชุมส่วนต่อเติม ชั้น 6 (2605 – 2605/1)

วัตถุประสงค์

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ/บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนรู้ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการสอนทางไกล ให้สามารถเสนอขอรับการประเมินวิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้
- 2) เพื่อทบทวนความรู้ และแนวทางการเขียนยื่นขอระดับวิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล ของสถาบัน Advance HE

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนรู้ ที่เคยผ่านการอบรม The SMART Programme รุ่นที่ 2 จำนวน 16 คน

ผลการประเมินโครงการอบรม สรุปได้ดังนี้

ผู้เข้าอบรมกิจกรรมทบทวนความรู้แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล THE SMART Programme รุ่นที่ 2 ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์แปลความหมายระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

- 1) คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ระดับไม่ดี
- 2) คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ระดับค่อนข้างไม่ดี
- 3) คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ระดับปานกลาง
- 4) คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ระดับดี
- 5) คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ระดับดีที่สุด

ผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

1. ด้านความรู้ก่อน - หลัง

ตารางที่ 1 ความรู้ก่อน - หลัง ในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=16)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ก่อน	2.75	0.77	ปานกลาง
2. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม หลัง	4.44	0.81	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ก่อนและหลังการอบรมต่อกิจกรรมทบทวนความรู้แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล THE SMART Programme รุ่นที่ 2 ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

2. ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ตารางที่ 2 ด้านวิทยากรในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=16)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย	4.94	0.25	ดีที่สุด
2. วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	4.94	0.25	ดีที่สุด
3. วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.88	0.34	ดีที่สุด
4. ระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยาย	4.75	0.45	ดีที่สุด
รวม	4.88	0.32	ดีที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านวิทยากรต่อกิจกรรมทบทวนความรู้แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการฯ ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย ($\bar{X} = 4.94$) วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.94$) วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.88$) และระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยายในครั้ง ($\bar{X} = 4.75$)

3. ความพึงพอใจด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรม

ตารางที่ 3 ด้านภาพรวมในการจัดอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=16)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า SD	ระดับ
1. สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม	4.94	0.25	ดีที่สุด
2. การอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ	4.94	0.25	ดีที่สุด
3. ภาพรวมการจัดอบรมในครั้ง	4.94	0.25	ดีที่สุด
รวม	4.94	0.25	ดีที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรมต่อกิจกรรมทบทวนความรู้แนวทางการเขียนผลงานทางวิชาการฯ ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.94$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม ($\bar{X} = 4.94$) การอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ ($\bar{X} = 4.94$) และภาพรวมการจัดอบรมในครั้ง ($\bar{X} = 4.94$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

- 4.1 ผู้เข้าอบรมเสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรมเพิ่มขึ้นอีก 1 วัน
- 4.2 วิทยากรและเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ รวมถึงอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี
- 4.3 การอบรมในครั้งนี้น่าจะไปเป็นแนวทางในการเขียนผลงานได้

รายงานผลการประเมิน

โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....●

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ร่วมกับกองกฎหมาย กองทรัพยากรบุคคล และศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา ได้จัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และได้ประเมินผลการอบรมจากผู้เข้าอบรมเพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป จึงขอสรุปผลการประเมินการจัดกิจกรรม ดังนี้

หลักการและเหตุผล

โดยที่ ในช่วงเทศกาลหรือวันสำคัญต่าง ๆ เช่น ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ วันขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน วันเกิด และโอกาสแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ หรือการแสดงความเสียใจ บุคลากรมหาวิทยาลัยอาจได้รับของขวัญในช่วงเทศกาลหรือวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งของขวัญอาจไม่ได้อยู่ในรูปแบบเงินหรือสิ่งของ เสมอไป เช่น การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่สิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลเป็นการทั่วไปในการได้รับการลดราคา ทรัพย์สิน หรือได้รับการบริการ หรือการรับการฝึกอบรม หรือการรับความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และไม่อาจจะให้เป็นบัตร ตัว หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินหรือสิ่งของในภายหลัง บุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงควรใช้ความระมัดระวังในการเลือกรับของขวัญต่าง ๆ โดยเฉพาะการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ จะรับหรือมีความจำเป็นต้องรับของขวัญต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการให้หรือการรับของขวัญตามแนวนโยบายจากภาครัฐที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128 และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2563 ประกอบกับปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ออกประกาศเจตนารมณ์การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนของมหาวิทยาลัยว่า มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิด ไม่ว่าจะในระหว่างก่อน และหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดที่อาจเกิดจากการกระทำโดยเข้าใจผิดหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์รวมถึงให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ รับทราบ และมีความเข้าใจในการคิดที่จะให้ของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงานของรัฐว่าควรจะต้องทำอย่างไร

เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีความตระหนักและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้โปร่งใส ปลอดจากการทุจริตประพฤติมิชอบ คณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2567 ได้มีมติให้กองทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล กองกฎหมาย และศูนย์ประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อให้บุคลากร ของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ อื่นใด หรือการให้หรือรับของขวัญของเจ้าพนักงานของรัฐอย่างถูกต้อง ตามที่กฎหมาย กฎ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กำหนด และตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานตามนโยบาย No Gift Policy ปลุกจิตสำนึกหรือสร้าง วัฒนธรรมในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกระดับมีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ยึดมั่น ในคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกันสร้าง วัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความเข้าใจ กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด หรือการให้หรือรับของขวัญของเจ้าพนักงานของรัฐอย่างถูกต้อง ตามที่กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 2) เพื่อปลุกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่
- 3) เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมที่เหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 79 คน

รายละเอียดเนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 1) แนวทางการดำเนินการตามนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
- 2) มาตรฐานทางจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา และประกาศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2566

วิธีการอบรม

- 1) การฟังคำบรรยายจากวิทยากร
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน
- 3) การซักถามวิทยากร

หมายเหตุ : การอบรมในครั้งนี้ จัดให้มีการถ่ายทอดผ่าน WEBCAST เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์วิทยบริการและชุมชนสัมพันธ์ให้สามารถเข้าร่วมโครงการในวันดังกล่าวได้

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 1) ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- 2) ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม
- 3) ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีคุณลักษณะเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม

วัน เวลา และสถานที่จัดอบรม

วันพฤหัสบดีที่ 25 เมษายน 2567 เวลา 09.30 น. – 12.30 น. ณ ห้องประชุม 2605 และ 2605/1 อาคารวิชาการ 1 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วิทยากร

วิทยากรจากกองกฎหมาย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- 1) นางสาวกมลวรรณ เกตุเวช
- 2) นายนราศักดิ์ จงคุณกลาง

งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณทั้งสิ้น 3,600 บาท (สามพันหกร้อยบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ พ 1.1.23(0) ผลผลิตการสนับสนุนการบริการด้านวินัยและนิติการ งบรายจ่ายอื่น

ผลการประเมินโครงการอบรม สรุไปได้ดังนี้

ผู้เข้าอบรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์แปลความหมายระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

- 1) คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ระดับไม่ดี
- 2) คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ระดับค่อนข้างไม่ดี
- 3) คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ระดับปานกลาง
- 4) คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ระดับดี
- 5) คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ระดับดีที่สุด

ผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

1. ความพึงพอใจด้านความรู้ก่อน - หลัง

ตารางที่ 1 ความรู้ก่อน - หลัง ในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=71)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ก่อน	3.08	0.91	ปานกลาง
2. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม หลัง	4.63	0.49	ดีที่สุด
รวม	3.86	0.70	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านความรู้ก่อนและหลังการอบรมต่อโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$)

2. ความพึงพอใจด้านเนื้อหา

ตารางที่ 2 ด้านเนื้อหาในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=71)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	4.61	0.55	ดีที่สุด
2. ประเด็นน่ารู้เกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนตามนโยบาย No Gift Policy	4.58	0.53	ดีที่สุด
3. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้	4.65	0.51	ดีที่สุด
รวม	4.61	0.53	ดีที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านความรู้ก่อนและหลังการอบรมต่อโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชฯ ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ ($\bar{X} = 4.65$) นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.61$) และประเด็นน่ารู้เกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนตามนโยบาย No Gift Policy ($\bar{X} = 4.58$)

3. ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ตารางที่ 3 ด้านวิทยากรในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=71)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.78	0.42	ดีที่สุด
2. ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในภาพรวม	4.70	0.46	ดีที่สุด
3. เอกสารประกอบการอบรมมีความเหมาะสม	4.35	0.63	ดี
รวม	4.61	0.50	ดีที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านวิทยากรต่อโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชฯ ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากรมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X} = 4.78$) ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในภาพรวม ($\bar{X} = 4.70$) และเอกสารประกอบการอบรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$)

4. ความพึงพอใจด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรม

ตารางที่ 4 ด้านภาพรวมการจัดอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=71)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. ระยะเวลาในการจัดอบรมมีความเหมาะสม	4.38	0.68	ดี
2. สถานที่ในการจัดอบรมมีความเหมาะสม	4.51	0.61	ดีที่สุด
3. ความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่จัดอบรม	4.68	0.50	ดีที่สุด
4. ความพึงพอใจการจัดการอบรมในภาพรวมทั้งหมด	4.69	0.47	ดีที่สุด
รวม	4.56	0.56	ดีที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรม ต่อโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชฯ ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจการจัดการอบรมในภาพรวมทั้งหมด ($\bar{X} = 4.69$) ความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่จัดอบรม ($\bar{X} = 4.68$) สถานที่ในการจัดอบรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.51$) และระยะเวลาในการจัดอบรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$)

5. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

5.1 ขอบคุณผู้จัดงาน ที่ให้มีการอบรมถ่ายทอดสดผ่าน STOU-WEBCAST ในรูปแบบนี้สะดวกแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์วิทยบริการและชุมชนสัมพันธ์ในจังหวัดต่างๆ

5.2 ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรม

5.3 วิทยากรควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสอบถามประเด็นต่างๆ เพิ่มเติมได้มากกว่านี้

รายงานผลการประเมิน

โครงการอบรมทักษะเพื่อการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ (STOU-EPT) ประจำปีงบประมาณ 2567

.....

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ได้จัดโครงการอบรมทักษะเพื่อการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ (STOU-EPT) ประจำปีงบประมาณ 2567 และได้ประเมินผลการอบรมจากผู้เข้าอบรม เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป จึงขอสรุปผลการประเมินการจัดโครงการ ดังนี้

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ.2558 ได้กำหนดให้อาจารย์ประจำที่ได้รับเข้าใหม่ต้องมีผลคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงต้องมีกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความสามารถภาษาอังกฤษให้กับคณาจารย์ใหม่นอกเหนือจากทักษะความรู้ความสามารถด้านวิชาการของคณาจารย์

ตามทฤษฎีการเรียนรู้ภาษาที่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล (individual differences) ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และการแนะนำจึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจและมีแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่คณาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนาทักษะและเข้ารับการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ (English Proficiency Test) โดยมีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด สอดคล้องตามนโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในระดับสถาบันอุดมศึกษา

ดังนั้น จากเหตุผลในข้างต้นสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลจึงได้ร่วมกับสาขาวิชาศิลปศาสตร์ จึงได้กำหนดจัดโครงการอบรมทักษะเพื่อสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ สำหรับกลุ่มคณาจารย์ใหม่ ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามมติ ก.พ.อ. มหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 15/2563 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2563 เป็นต้นมา

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้คณาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะภาษาอังกฤษในด้านการฟัง การอ่าน และการวิเคราะห์หลักไวยากรณ์
- 2) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษของสถาบันหรือองค์กรที่จัดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล

ผู้เข้าอบรม

คณาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน

ระยะเวลาการอบรมและสถานที่

จำนวน 20 ชั่วโมง (จัดอบรม 10 ครั้ง) ในวันที่ 14 พฤษภาคม – 10 มิถุนายน 2567

เวลา 10.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 2605

เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2567	
ครั้งที่ 1 วันอังคารที่ 14 พฤษภาคม 2567	ครั้งที่ 6 วันศุกร์ที่ 31 พฤษภาคม 2567
ครั้งที่ 2 วันศุกร์ที่ 17 พฤษภาคม 2567	ครั้งที่ 7 วันอังคารที่ 4 มิถุนายน 2567
ครั้งที่ 3 วันอังคารที่ 21 พฤษภาคม 2567	ครั้งที่ 8 วันศุกร์ที่ 7 มิถุนายน 2567
ครั้งที่ 4 วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567	ครั้งที่ 9 วันจันทร์ที่ 10 มิถุนายน 2567 (10.00 – 12.00 น.)
ครั้งที่ 5 วันอังคารที่ 28 พฤษภาคม 2567	ครั้งที่ 10 วันจันทร์ที่ 10 มิถุนายน 2567 (13.00 – 15.00 น.)

วิทยากร

รองศาสตราจารย์ ดร.โสฬศา สาดพร (ข้าราชการบำนาญ)

งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ พ 2.2.2(1) ผลผลิตการพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล
จำนวน 25,000 บาท (สองหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) คณาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะภาษาอังกฤษในด้านการฟัง การอ่าน และการวิเคราะห์หลักไวยากรณ์
- 2) คณาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยมีผลการสอบผ่านเกณฑ์การวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษของสถาบันหรือองค์กรที่จัดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

ผลการประเมินโครงการอบรม สรุปลงได้ดังนี้

ผู้เข้าอบรมโครงการอบรมทักษะเพื่อการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ (STOU-EPT) ประจำปีงบประมาณ 2567 ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์แปลความหมายระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

- 1) คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ระดับไม่ดี
- 2) คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ระดับค่อนข้างไม่ดี
- 3) คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ระดับปานกลาง
- 4) คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ระดับดี
- 5) คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ระดับดีที่สุดใน

ผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ

1. ด้านความรู้ก่อน - หลัง

ตารางที่ 1 ความรู้ก่อน - หลัง ในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=3)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ก่อน	2.00	1.00	ค่อนข้างไม่ดี
2. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม หลัง	4.00	1.00	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ก่อนและหลังการอบรมต่อโครงการอบรมทักษะเพื่อการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ (STOU-EPT) ประจำปีงบประมาณ 2567 ค่าเฉลี่ยความรู้ก่อนการอบรมอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี และค่าเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับดี

2. ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ตารางที่ 2 ด้านวิทยากรในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=3)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย	5.00	0.00	ดีที่สุดใน
2. วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	5.00	0.00	ดีที่สุดใน
3. วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	ดีที่สุดใน
4. ระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยาย	5.00	0.00	ดีที่สุดใน
รวม	5.00	0.00	ดีที่สุดใน

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านวิทยากรต่อโครงการอบรมทักษะเพื่อการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ (STOU-EPT) ประจำปีงบประมาณ 2567 ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย ($\bar{X} = 5.00$) วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 5.00$) วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 5.00$) และระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยายในครั้งนี้ ($\bar{X} = 5.00$)

3. ความพึงพอใจด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรม

ตารางที่ 3 ด้านภาพรวมในการจัดอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=3)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า SD	ระดับ
1. สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม	5.00	0.00	ดีที่สุด
2. การอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ	5.00	0.00	ดีที่สุด
3. ภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้	5.00	0.00	ดีที่สุด
รวม	5.00	0.00	ดีที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรมต่อโครงการอบรมทักษะเพื่อการสอบวัดสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ (STOU-EPT) ประจำปีงบประมาณ 2567 ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม ($\bar{X} = 5.00$) การอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ ($\bar{X} = 5.00$) และภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้ ($\bar{X} = 5.00$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

-

รายงานผลการประเมิน

โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประจำปีงบประมาณ 2567

หลักสูตร Professional Communication in English for University Staff

.....●

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ได้จัดโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2567 หลักสูตร Professional Communication in English for University Staff และได้ประเมินผลการอบรมจากผู้เข้าอบรมเพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป จึงขอสรุปผลการประเมินการจัดโครงการ ดังนี้

หลักการและเหตุผล

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การแสวงหาความรู้ การสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ได้ง่ายและกว้างขึ้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษให้ก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้มีการจัดโครงการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ร่วมกับสาขาวิชาศิลปศาสตร์ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2567 ขึ้นจำนวน 1 หลักสูตร คือหลักสูตร Professional Communication in English for University Staff เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการสื่อสารของตนเองในสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพในระดับอุดมศึกษา สำหรับผู้ที่สื่อสารภาษาอังกฤษเป็นประจำอยู่แล้ว และผู้ที่ต้องการเพิ่มและปรับปรุงการสื่อสารของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความมั่นใจและสื่อสารมากขึ้นในงานที่เกี่ยวข้องกับการพูดและการฟังภาษาอังกฤษ

ผู้เข้าอบรม

คณาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 41 คน

ระยะเวลาการอบรมและสถานที่

เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2567	
ครั้งที่ 1 วันพุธที่ 17 กรกฎาคม 2567	ครั้งที่ 6 วันศุกร์ที่ 2 สิงหาคม 2567
ครั้งที่ 2 วันศุกร์ที่ 19 กรกฎาคม 2567	*ครั้งที่ 7 วันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม 2567
ครั้งที่ 3 วันพุธที่ 24 กรกฎาคม 2567	*ครั้งที่ 8 วันพุธที่ 14 สิงหาคม 2567
ครั้งที่ 4 วันศุกร์ที่ 26 กรกฎาคม 2567	*ครั้งที่ 9 วันศุกร์ที่ 16 สิงหาคม 2567
ครั้งที่ 5 วันพุธที่ 31 กรกฎาคม 2567	*ครั้งที่ 10 วันพุธที่ 21 สิงหาคม 2567

● **ครั้งที่ 1-6**

วันที่ 17 กรกฎาคม – 2 สิงหาคม 2567 (อบรมทุกวันพุธและวันศุกร์) จำนวน 12 ชั่วโมง (จัดอบรม 6 ครั้ง)
เวลา 09.30 – 11.30 น. สำหรับผู้เข้าอบรมที่เป็นคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

● **ครั้งที่ 1-10**

วันที่ 17 กรกฎาคม – 16 สิงหาคม 2567 (อบรมทุกวันพุธและวันศุกร์) จำนวน 20 ชั่วโมง (จัดอบรม 10 ครั้ง)
เวลา 09.30 – 11.30 น. สำหรับผู้ร่วมอบรมที่เป็นเจ้าหน้าที่ห้องสมุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นใจในการนำเสนอห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งตั้งอยู่ในห้องสมุด
หมายเหตุ : กำหนดการ และสถานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

วิทยากร

- Mr. Christopher Ireland ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ สาขาวิชาศิลปศาสตร์
- อาจารย์กมลพร ศิริโสภณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์

งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ พ 2.2.2(1) ผลผลิตการพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล
จำนวน 9,600 บาท (เก้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถสื่อสารในงานที่เกี่ยวข้องกับการพูดและการฟังภาษาอังกฤษอย่าง
มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการประเมินโครงการอบรม สรุปรูปได้ดังนี้

ผู้เข้าอบรมโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2567 หลักสูตร Professional Communication in English for University Staff ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์แปลความหมายระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้

- 1) คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ระดับไม่ดี
- 2) คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ระดับค่อนข้างไม่ดี
- 3) คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ระดับปานกลาง
- 4) คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ระดับดี
- 5) คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ระดับดีที่สุดใน

ผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านความรู้ก่อน - หลัง

ตารางที่ 1 ความรู้ก่อน - หลัง ในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=37)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม ก่อน	2.51	0.65	ปานกลาง
2. ความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอบรม หลัง	4.22	0.79	ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ก่อนและหลังการอบรมต่อโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2567 ค่าเฉลี่ยความรู้ก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมอยู่ในระดับดี

2. ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ตารางที่ 2 ด้านวิทยากรในการอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=37)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	ระดับ
1. วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย	4.78	0.42	ดีที่สุดใน
2. วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน	4.86	0.35	ดีที่สุดใน
3. วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.89	0.31	ดีที่สุดใน
4. ระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยาย	4.73	0.45	ดีที่สุดใน
รวม	4.82	0.38	ดีที่สุดใน

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านวิทยากรต่อโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2567 ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากรทำการสรุปเนื้อหาสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.89$) วิทยากรมีการเตรียมตัวในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.89$) วิทยากรมีความรู้ประสบการณ์ เหมาะสมกับเนื้อหาการบรรยาย ($\bar{X} = 4.78$) และระยะเวลากับเนื้อหาการบรรยายในครั้งนี้ ($\bar{X} = 4.73$)

3. ความพึงพอใจด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรม

ตารางที่ 3 ด้านภาพรวมในการจัดอบรม

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน (n=37)		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า SD	ระดับ
1. สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม	4.95	0.23	ดีที่สุด
2. การอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ	4.84	0.37	ดีที่สุด
3. ภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้	4.86	0.35	ดีที่สุด
รวม	4.88	0.32	ดีที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นด้านสถานที่ การบริการ และภาพรวมการจัดอบรมต่อโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ประจำปีงบประมาณ 2567 ในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ สถานที่ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาการประชุม ($\bar{X} = 4.95$) ภาพรวมการจัดอบรมในครั้งนี้ ($\bar{X} = 4.86$) และการอำนวยความสะดวก การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ ($\bar{X} = 4.84$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. วิทยากรให้ความรู้ได้เป็นอย่างดี มีความใส่ใจผู้เข้าอบรมทุกคน ทำให้ผู้เข้าอบรมสนุกสนานไปกับการอบรมครั้งนี้
2. เจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี
3. ผู้เข้าอบรมเสนอแนะว่าให้ทุกหน่วยงานที่เข้าอบรมได้ฝึกการนำชมหน่วยงานของตนเอง ในสถานที่จริงอย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อจะได้รับคำแนะนำจากวิทยากรโดยตรง และสามารถนำไปปรับปรุงได้ในอนาคต

รายงานผลการประเมิน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ: เคล็ดไม่ลับกับการเขียนประเมินค่างาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ.

ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง พ.ศ. 2565 หมวด 3 ข้อ 15 ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ระบุจำนวนผลงานขั้นต่ำที่ใช้ เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สรุปความว่า จำนวนผลงานขั้นต่ำ สำหรับตำแหน่งประเภท ทั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิง วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ ผลงานต้อง สอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ โดยเฉพาะงานวิจัยให้มีคำรับรองโครงการวิจัยหรือสำเนาคำ รับรองแนบประกอบด้วย อย่างน้อย 1 เรื่อง ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ คือ ระดับชำนาญการ ผลงานขั้นต่ำในการยื่นผลงาน ประกอบด้วย คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่าง น้อย 1 เรื่อง ส่วนในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ กำหนดผลงานขั้นต่ำในการยื่นผลงาน ประกอบด้วย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือ ผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง โดยผลงานวิจัย ต้องสอดคล้องกับภาระงานของผู้เสนอขอ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทั้งนี้ ผลงานที่กล่าวมา ทั้งหมดต้องมีสัดส่วน ร้อยละ 100

จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถหรือมีสมรรถนะในการทำผลงานเชิงวิเคราะห์ และผลงานวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อ หน่วยงาน และการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่ รับผิดชอบ เกิดกำลังใจหรือมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และเกิดความผูกพันต่อ องค์กร

การศึกษาปัญหาในการทำวิจัยการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีปัญหาในการทำวิจัยในระดับปานกลางทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ เวลา ความรู้และการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุ อุปกรณ์ และการเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความ เข้าใจ ขาดประเด็น ขาดแรงจูงใจที่จะทำวิจัยให้สำเร็จ รวมทั้งขาดความผูกพันต่อองค์กร และหาก

บุคลากรขาดสมรรถนะในการทำวิจัย ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งองค์กรหรือมหาวิทยาลัยขาดผลงานวิจัยที่สามารถนำไปปรับแก้ภายในองค์กรได้ นอกจากนี้จากการสำรวจความต้องการแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชของ สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า และ ศิริรัตน์ จำแนกสาร (2565) พบว่า ในภาพรวมความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งงานประเภททั่วไป มีค่าสูงสุดและอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เช่นเดียวกับตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับมากทั้งหมด ยกเว้นประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ในระดับน้อย ส่วนรูปแบบการสนับสนุนฯ ที่บุคลากรสายสนับสนุนต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ระบบพี่เลี้ยงหรือทีมโค้ชเกี่ยวกับการทำวิจัย คลินิกให้คำปรึกษา 2) เว็บไซต์ เว็บบล็อก ที่รวบรวมความรู้เทคนิค เคล็ดลับเกี่ยวกับการทำวิจัย การเลือกใช้สถิติ และ 3) การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลและสำนักทะเบียนและวัดผล เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าวได้ดำเนินการมาแล้ว 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เรื่อง การกำหนดหัวข้องานวิจัยเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะในการวิจัย และระยะที่ 2 เรื่อง การสร้างเครื่องมือวิจัย สำหรับการวัดและประเมินในงานวิจัย และเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยครอบคลุมกระบวนการวิจัย และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติทั้ง 3 ระยะไปประยุกต์ในการทำวิจัย หรืองานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ได้อย่างเป็นรูปธรรม และยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ดังนั้น สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลและสำนักทะเบียนและวัดผล จึงได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติ ระยะที่ 3 เรื่อง การเขียนประเมินค่างาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ผลงานวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนประเมินค่างานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้สถิติ และมีทักษะในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลได้อย่างถูกต้อง
3. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

4. เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย การทำงานของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ต้องใช้งานวิจัยประกอบในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 40 คน

กำหนดการดำเนินโครงการ

จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เคล็ดไม่ลับกับการเขียนประเมินค่างาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ” ในวันที่ 4 - 5 กรกฎาคม 2567 แบ่งการอบรมเป็น 2 วัน ดังนี้

วัน/เดือน/ปี ที่อบรม	หัวข้อ
วันที่ 4 กรกฎาคม 2567 (แบบออนไลน์)	
เวลา 09.00 น. ถึง 12.00 น.	แนวทางการเขียนประเมินค่างาน (แจกเบรคในห้อง)
เวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น.	● พักรกลางวัน
เวลา 13.00 น. ถึง 16.00 น.	ฝึกปฏิบัติแนวทางการเขียนประเมินค่างาน (แจกเบรคในห้อง)
วันที่ 5 กรกฎาคม 2567 (แบบออนไซต์ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 2 และ 3)	
เวลา 09.00 น. ถึง 12.00 น.	<ul style="list-style-type: none"> ● การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ● การนำเสนอข้อมูลด้วย แผนภูมิ/กราฟ/ตาราง ● สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t-test) และการแปลผล ● สถิติที่ใช้เปรียบเทียบข้อมูลที่เป็นความถี่ (Chi-Square test) และการแปลผล ● การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการแปลผล ● การเผยแพร่ผลงานวิจัย *** (แจกเบรคในห้อง)
เวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น.	● พักรกลางวัน

วัน/เดือน/ปี ที่อบรม	หัวข้อ
เวลา 13.00 น. ถึง 16.00 น.	● ฝึกปฏิบัติ (แจกเบรกในห้อง)

ผลการดำเนินโครงการฯ/ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการ

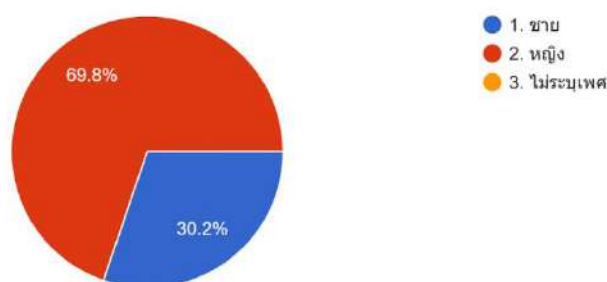
ผลการดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “เคล็ดไม่ลับกับการเขียนประเมินค่างาน การวิเคราะห์ข้อมูลและการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ.” สรุปได้ดังนี้

วันที่ 4 กรกฎาคม 2567 “เรื่อง เคล็ดไม่ลับกับการเขียนประเมินค่างาน”

การอบรมครั้งนี้มีผู้เข้ารับการอบรมฯ รวมทั้งสิ้น 293 คน ซึ่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของ จำนวนที่กำหนด และมีผู้เข้ารับการอบรมฯ ที่ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ “หัวข้อ เคล็ดไม่ลับกับการเขียนประเมินค่างาน” จำนวน 96 คน เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน (ร้อยละ 69.8) และเพศหญิง จำนวน 29 คน (ร้อยละ 30.2) แสดงดังภาพที่ 1 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 44 คน (ร้อยละ 45.8) รองลงมาอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 29) และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.2) แสดงดังภาพที่ 2 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 67.7) รองลงมาปริญญาโท จำนวน 29 คน (ร้อยละ 30.2) และน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.1) แสดงดังภาพที่ 3 และปฏิบัติงานอยู่สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 14 คน รองลงมาสำนักทะเบียนและวัดผล จำนวน 13 คน และสำนักบรรณสารสนเทศ จำนวน 8 คน ตามลำดับ แสดงดังภาพที่ 4

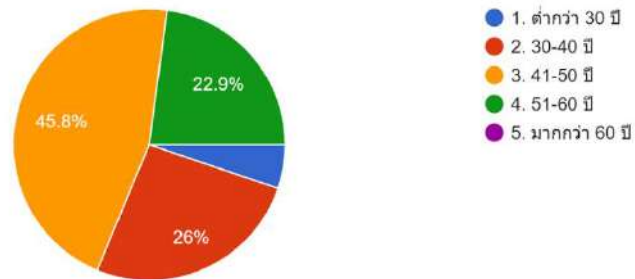
1. เพศ

คำตอบ 96 ข้อ



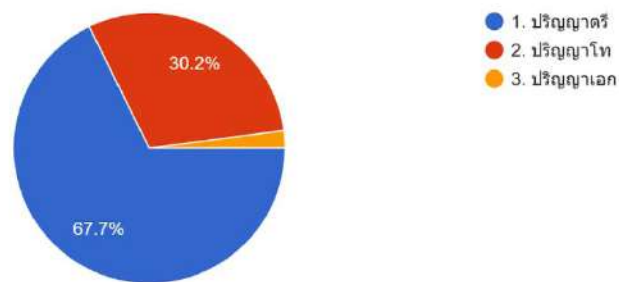
ภาพที่ 1 เพศของผู้เข้าอบรม

2. อายุ
คำตอบ 96 ข้อ



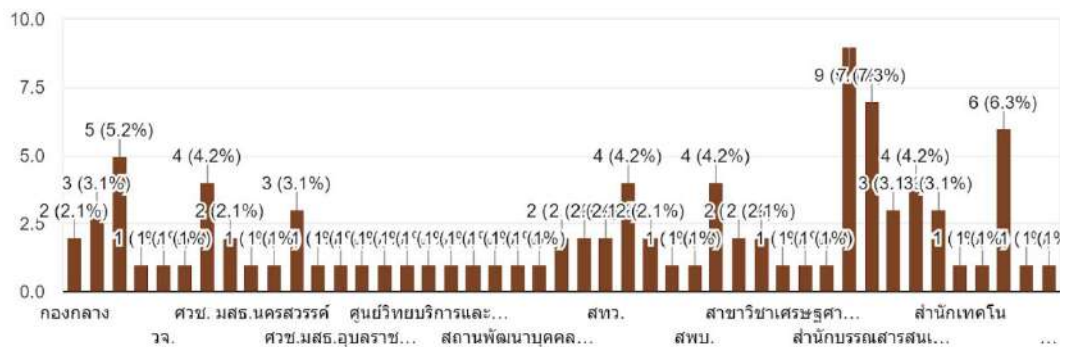
ภาพที่ 2 อายุของผู้เข้าอบรม

3. ระดับการศึกษาสูงสุด
คำตอบ 96 ข้อ



ภาพที่ 3 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้เข้าอบรม

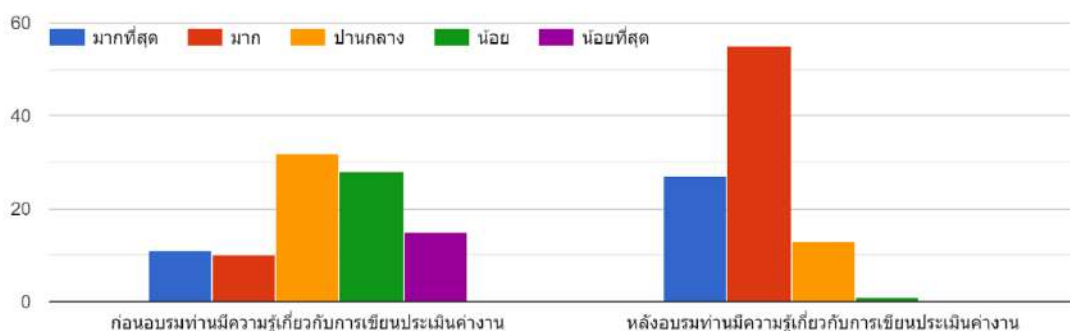
4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
คำตอบ 96 ข้อ



ภาพที่ 4 หน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติงานอยู่

ความรู้ก่อนและหลังอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ก่อนอบรมเกี่ยวกับการประเมินค่างานระดับปานกลางสูงสุด จำนวน 32 คน รองลงมาในระดับน้อย จำนวน 22 คน และระดับน้อยที่สุด จำนวน 15 คน และหลังอบรมผู้เข้าอบรมมีความรู้ในระดับมากสูงสุด จำนวน 55 คน รองลงมาในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน และระดับปานกลาง จำนวน 13 คน ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 5

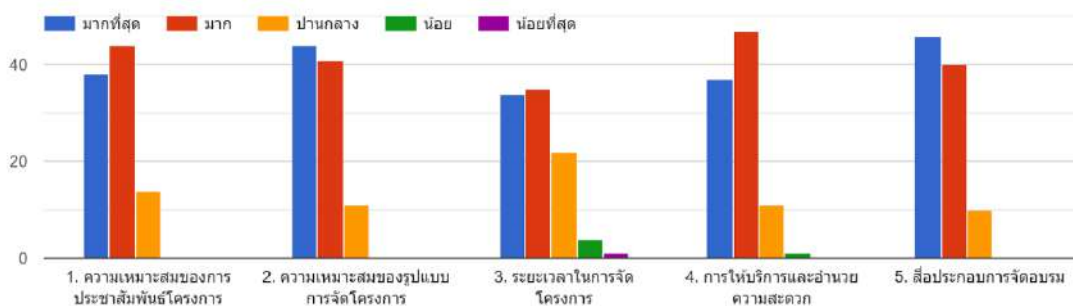
ความรู้ที่ได้รับก่อนและหลังอบรม



ภาพที่ 5 ความรู้ที่ได้รับก่อนและหลังอบรม

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านการดำเนินงานโครงการ พบว่า 1) ความเหมาะสมของการประชาสัมพันธ์โครงการ มีความพึงพอใจในระดับมากสูงสุด จำนวน 44 คน รองลงมาคือระดับมากที่สุด จำนวน 38 คน 2) ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดโครงการ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 44 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 41 คน 3) ระยะเวลาในการจัดโครงการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 35 คน รองลงมาคือระดับมากที่สุด จำนวน 34 คน 4) การให้บริการและอำนวยความสะดวก ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 47 คน รองลงมาคือระดับมากที่สุด จำนวน 37 คน และ 5) สื่อประกอบการจัดอบรม ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 46 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 40 คน แสดงดังภาพที่ 6

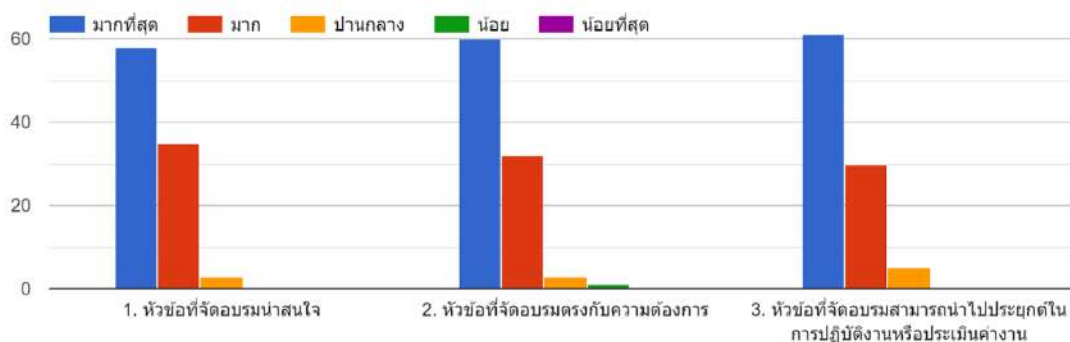
การดำเนินงานโครงการ



ภาพที่ 6 ความพึงพอใจด้านการดำเนินงานโครงการ

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านหัวข้อที่จัดอบรม พบว่า 1) หัวข้อที่จัดอบรมน่าสนใจ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 58 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 35 คน 2) หัวข้อที่จัดอบรมตรงกับความต้องการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 60 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 32 คน และ 3) หัวข้อที่จัดอบรมสามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานหรือประเมินค่างาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 61 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 30 คน แสดงดังภาพที่ 7

หัวข้อที่จัดอบรม



ภาพที่ 7 ความพึงพอใจด้านหัวข้อที่จัดอบรม

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านวิทยากร พบว่า 1) อธิบายเนื้อหาได้ชัดเจน และตรงประเด็น ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 64 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 27 คน 2) เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 61 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 31 คน และ 3) ตอบคำถามชัดเจน และตรงประเด็น ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 61 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 31 คน แสดงดังภาพที่ 8

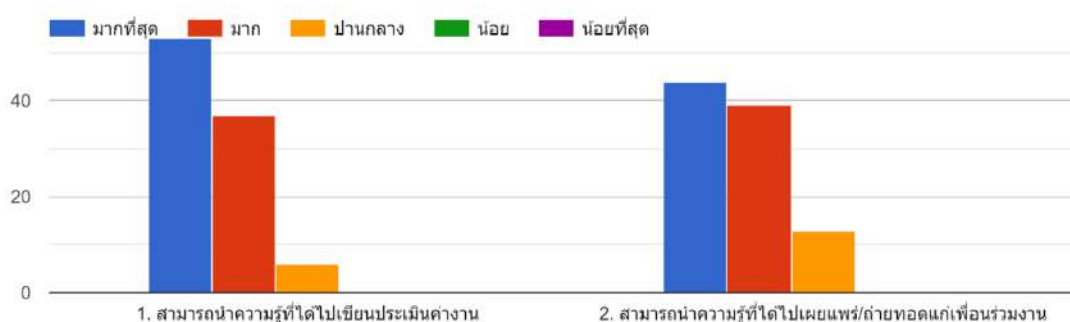
วิทยากร



ภาพที่ 8 ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม พบว่า 1) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเขียนประเมินค่างาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 53 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 37 คน และ 2) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 44 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 39 คน แสดงดังภาพที่ 9

ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม



ภาพที่ 9 ความพึงพอใจด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

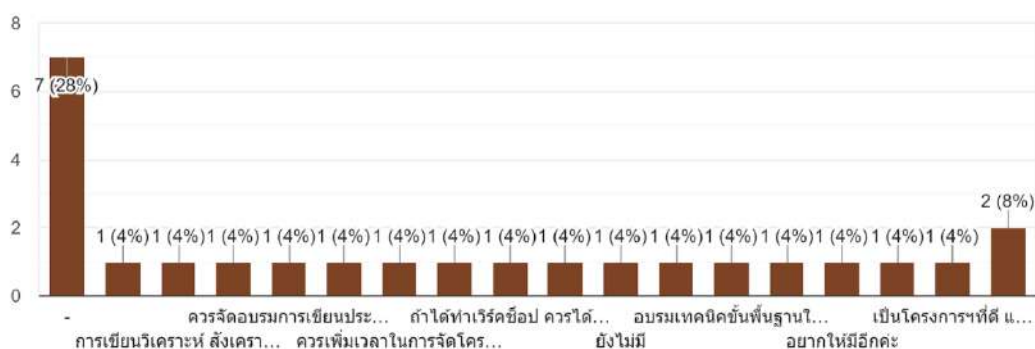
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดโครงการครั้งต่อไป สามารถจัดกลุ่ม เป็น 3 กลุ่ม ได้ดังนี้

1. ควรจัดอบรมลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเพิ่มระยะเวลาในการอบรมและเน้นการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น (10 คน)
2. หัวข้ออบรมควรเน้นเทคนิคขั้นพื้นฐานในการเขียนประเมินค่างาน การเขียนวิเคราะห์สังเคราะห์งาน (3 คน)
3. ควรเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการขอผลงานวิชาการของ มสธ. มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมถึงมีการนำตัวอย่างงานที่ผ่านการประเมินแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นแนวทาง (4 คน)

แสดงดังตารางที่ 10

1. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดโครงการครั้งต่อไป (ถ้ามี)

คำตอบ 25 ข้อ



ภาพที่ 10 ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดโครงการครั้งต่อไป

หัวข้อที่ผู้เข้าอบรมสนใจจะให้จัดอบรมในครั้งต่อไป สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน (6 คน)
2. การสังเคราะห์ การวิจัย และการเขียนคู่มือเพื่อการพัฒนาตำแหน่ง โดยเน้นให้ผู้อบรมฝึกปฏิบัติ (9 คน)
3. การเขียนผลงาน และการวิเคราะห์ผลงานจากงานประจำ เพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น (4 คน)
4. การฝึกปฏิบัติการเขียนประเมินค่างาน เน้นการฝึกปฏิบัติในการเขียนงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (11 คน)
5. การเผยแพร่งานวิจัย (1 คน)
6. การจัดอบรมระดับเชี่ยวชาญ (2 คน)

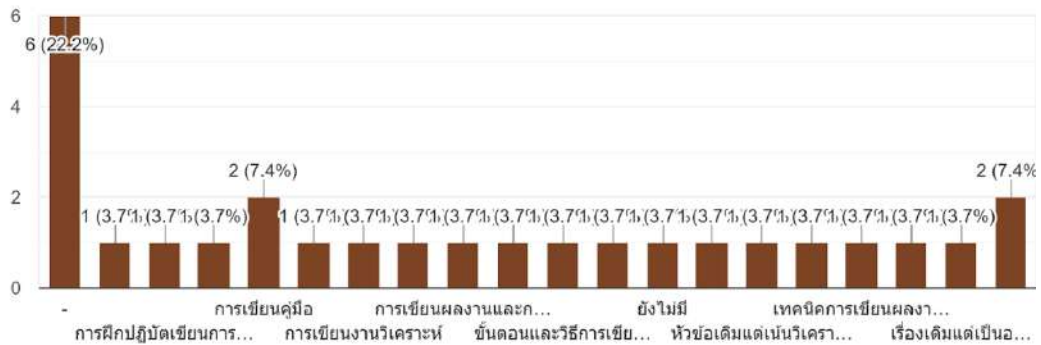
7. ขั้นตอนและวิธีการเขียนงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ การทำวิจัย การเสนอผลงานโดยการตีพิมพ์ (5 คน)

8. เทคนิคการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์และเชิงสังเคราะห์ (3 คน)

สรุปดังภาพที่ 11

2. หัวข้อที่ท่านสนใจจะให้จัดอบรมในครั้งต่อไป (ถ้ามี)

คำตอบ 27 ข้อ

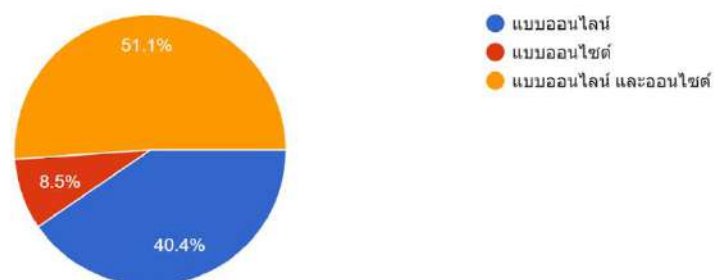


ภาพที่ 11 หัวข้อที่ผู้เข้าอบรมสนใจจะให้จัดอบรมในครั้งต่อไป

รูปแบบการจัดอบรมในครั้งต่อไป พบว่า ส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมสนใจจะให้จัดกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 51.1) รองลงมาแบบออนไลน์ จำนวน 38 คน และน้อยที่สุดแบบออนไซต์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 8.5) แสดงดังภาพที่ 12

3. รูปแบบการจัดอบรมในครั้งต่อไป (ถ้ามี)

คำตอบ 94 ข้อ



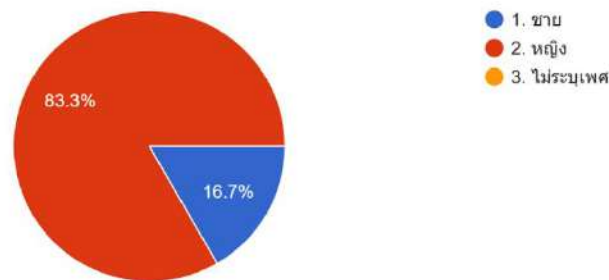
ภาพที่ 12 รูปแบบการจัดอบรมที่ผู้สนใจจะให้จัดอบรมในครั้งต่อไป

วันที่ 5 กรกฎาคม 2567 “เรื่อง เคล็ดไม่ลับกับการวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ผลงานวิจัย”

การอบรมครั้งนี้มีผู้เข้ารับการอบรมฯ รวมทั้งสิ้น 45 คน ซึ่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนที่กำหนด และมีผู้เข้ารับการอบรมฯ ที่ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ “หัวข้อ เคล็ดไม่ลับกับการวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ผลงานวิจัย” จำนวน 12 คน เป็นเพศชาย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 16.7) และเพศหญิง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 83.3) แสดงดังภาพที่ 13 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 66.7) รองลงมาอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 16.7) และอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 16.7) แสดงดังภาพที่ 14 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาโท จำนวน 6 คน (ร้อยละ 50) รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 41.7) และน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 1 คน (ร้อยละ 8.3) แสดงดังภาพที่ 15 และปฏิบัติงานอยู่สำนักงานทะเบียนและวัดผลสูงสุด จำนวน 2 คน แสดงดังภาพที่ 16

1. เพศ

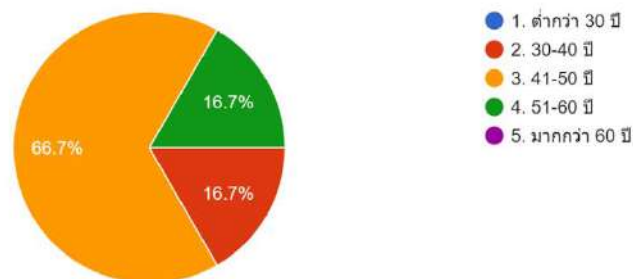
คำตอบ 12 ข้อ



ภาพที่ 13 เพศของผู้เข้าอบรม

2. อายุ

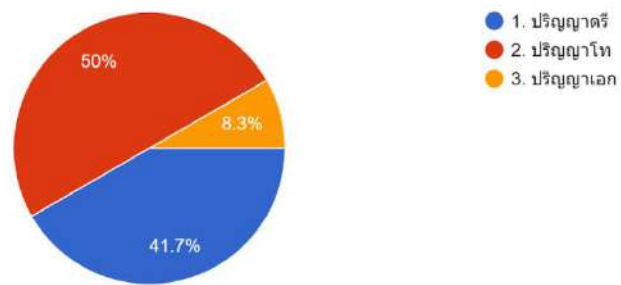
คำตอบ 12 ข้อ



ภาพที่ 14 อายุของผู้เข้าอบรม

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

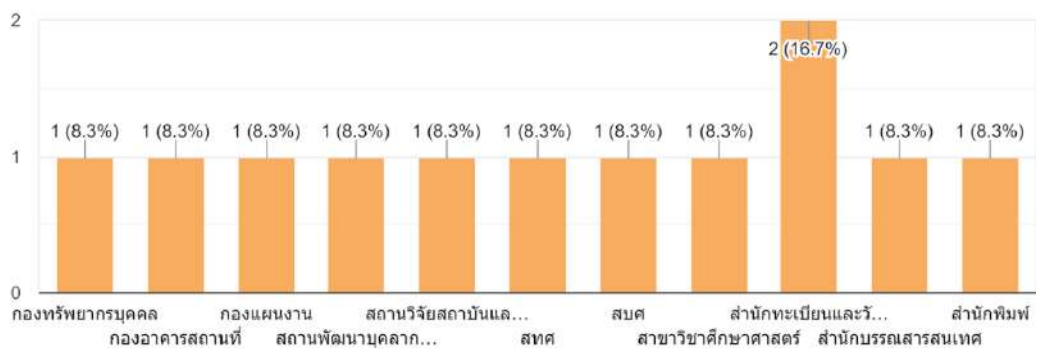
คำตอบ 12 ข้อ



ภาพที่ 15 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้เข้าอบรม

4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

คำตอบ 12 ข้อ



ภาพที่ 16 หน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติงานอยู่

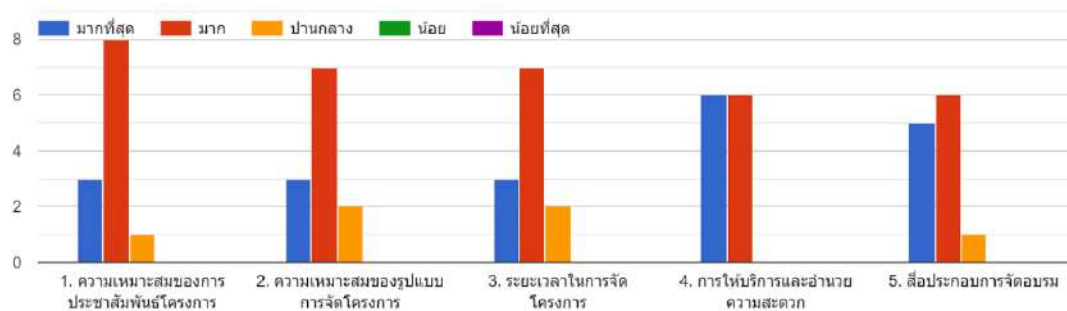
ความรู้ก่อนและหลังอบรม พบว่า หลังอบรมผู้เข้าอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนอบรม ทั้ง 12 คน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความรู้ที่ได้รับก่อนและหลังอบรม

ลำดับที่	คะแนนทดสอบก่อนอบรม	คะแนนทดสอบหลังอบรม
1	3	6
2	2	5
3	1	4
4	1	5
5	4	8
6	6	8
7	5	7
8	3	6
9	2	5
10	1	5
11	2	4
12	1	8

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านการดำเนินงานโครงการ พบว่า 1) ความเหมาะสมของการประชาสัมพันธ์โครงการ มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 8 คน รองลงมาคือระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน และระดับปานกลาง จำนวน 1 คน 2) ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดโครงการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 3 คน และระดับปานกลาง จำนวน 2 คน 3) ระยะเวลาในการจัดโครงการ มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 7 คน รองลงมาคือระดับมากที่สุด จำนวน 3 คน และระดับปานกลาง จำนวน 2 คน 4) การให้บริการและอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน และระดับมาก จำนวน 6 คน และ 5) สื่อประกอบการจัดอบรม มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน รองลงมาระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน และระดับปานกลาง จำนวน 1 คน แสดงดังภาพที่ 17

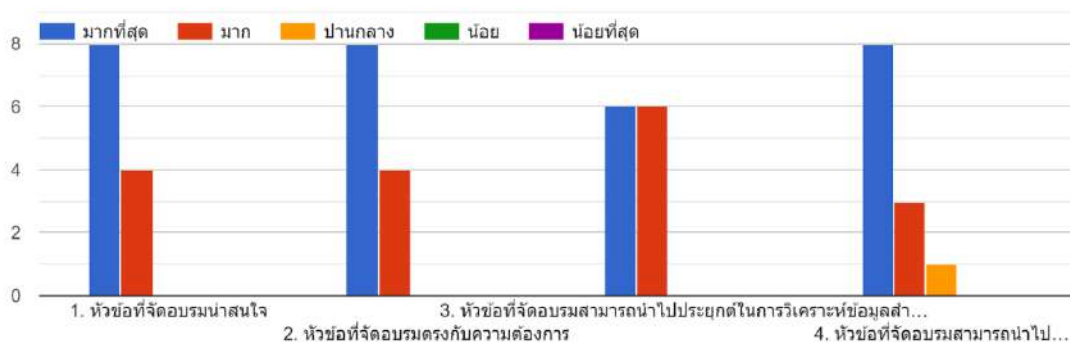
การดำเนินงานโครงการ



ภาพที่ 17 ความพึงพอใจด้านการดำเนินงานโครงการ

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านหัวข้อที่จัดอบรม พบว่า 1) หัวข้อที่จัดอบรมน่าสนใจ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน และระดับมาก จำนวน 4 คน 2) หัวข้อที่จัดอบรมตรงกับความต้องการ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน และระดับมาก จำนวน 4 คน 3) หัวข้อที่จัดอบรมสามารถนำไปประยุกต์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยและ/ประเมิน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน และระดับมาก จำนวน 6 คน และหัวข้อที่จัดอบรมสามารถนำไปประยุกต์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยและ/ประเมิน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน รองลงมาในระดับมาก จำนวน 3 คน และระดับปานกลาง จำนวน 1 คน แสดงดังภาพที่ 18

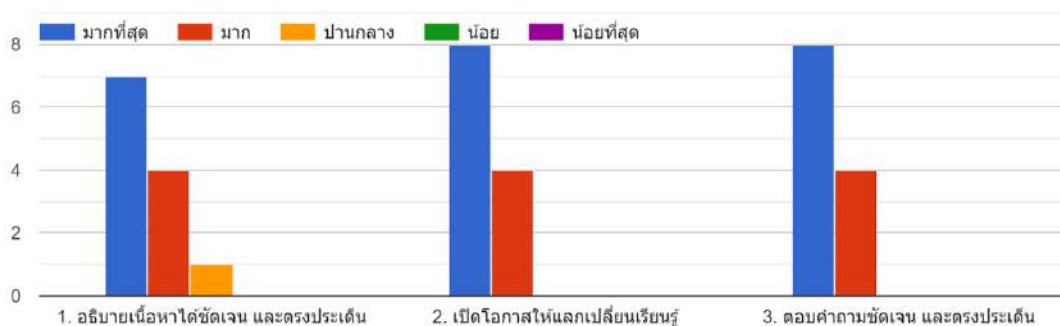
หัวข้อที่จัดอบรม



ภาพที่ 18 ความพึงพอใจด้านหัวข้อที่จัดอบรม

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านวิทยากร พบว่า 1) อธิบายเนื้อหาได้ชัดเจน และตรงประเด็น มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน รองลงมาคือระดับมาก จำนวน 4 คน และระดับปานกลาง จำนวน 1 คน 2) เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน และระดับมาก จำนวน 4 คน และ 3) ตอบคำถามชัดเจน และตรงประเด็น มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน และระดับมาก จำนวน 4 คน แสดงดังภาพที่ 19

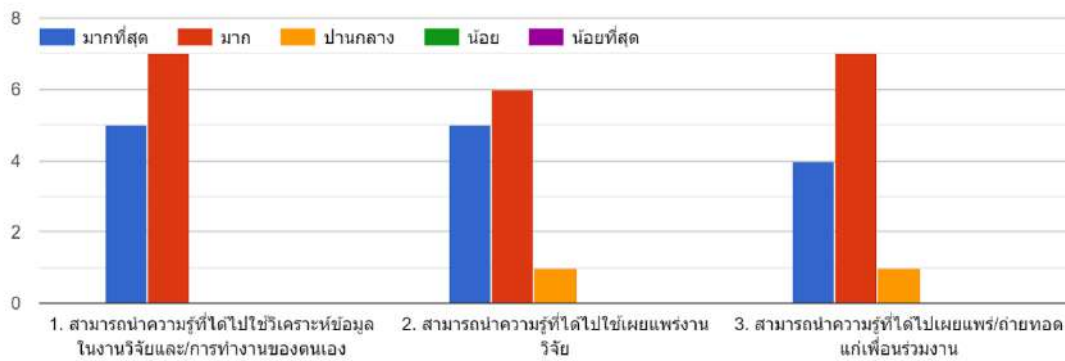
วิทยากร



ภาพที่ 19 ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม พบว่า 1) สามารถนำความรู้ไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยและ/หรือการทำงานของตนเอง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน และระดับมาก จำนวน 5 คน 2) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เผยแพร่ในงานวิจัย มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน รองลงมาคือระดับมากที่สุด จำนวน 5 คน และระดับปานกลาง จำนวน 1 คน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน รองลงมาคือระดับมากที่สุด จำนวน 4 คน และระดับปานกลาง จำนวน 1 คน แสดงดังภาพที่ 20

ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม



ภาพที่ 20 ความพึงพอใจด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

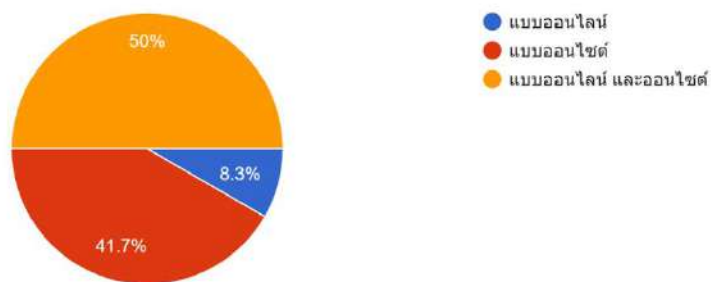
หัวข้อที่ท่านสนใจจะให้จัดอบรมในครั้งต่อไป

ควรให้มีการจัดอบรมวิธีการเก็บข้อมูล การตั้งคำถามอย่างไรให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับงานวิจัยที่ทำ

รูปแบบการจัดอบรมในครั้งต่อไป พบว่า ส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมสนใจจะให้จัดกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 50) รองลงมาแบบออนไลน์ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 41.7) และน้อยที่สุดแบบออนไซต์ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 8.3) แสดงดังภาพที่ 21

3. รูปแบบการจัดอบรมในครั้งต่อไป (ถ้ามี)

คำตอบ 12 ข้อ



ภาพที่ 21 รูปแบบการจัดอบรมที่ผู้สนใจจะให้จัดอบรมในครั้งต่อไป

สรุปผลการดำเนินโครงการฯ และข้อเสนอแนะ

การอบรมโครงการ “เคล็ดไม่ลับกับการเขียนประเมินค่างาน การวิเคราะห์ข้อมูลและการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ.” จัดขึ้นโดยสถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ร่วมกับสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อวันที่ 4 - 5 กรกฎาคม 2567 โดยวันที่ 4 กรกฎาคม 2567 จัดอบรมผ่านแพลตฟอร์ม MS Teams และวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 จัดอบรมแบบออนไซต์ ณ ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 2 และ 3 การจัดอบรมครั้งนี้ ได้เสริมสร้างสมรรถนะด้านการเขียนประเมินค่างาน การวิเคราะห์ข้อมูลและการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มสธ. ซึ่งการจัดอบรมครั้งนี้ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงานโครงการ หัวข้อที่จัดอบรม วิทยากร และประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์ในการจัดโครงการลักษณะนี้ในครั้งต่อไป ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะสำคัญที่ผู้จัดโครงการควรให้ความสำคัญ คือ ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมและเน้นการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น และมีการจัดอบรมลักษณะนี้อีกอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีการเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการขอผลงานวิชาการของ มสธ. มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมถึงมีการนำตัวอย่างงานที่ผ่านการประเมินแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นแนวทางในการเขียนการประเมินค่างาน และการทำผลงานวิชาการอื่นๆ ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีข้อเสนอแนะหัวข้อที่สนใจให้ มสธ. จัดโครงการฝึกอบรม ได้แก่ 1) การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน 2) การสังเคราะห์ การวิจัย และการเขียนคู่มือเพื่อการพัฒนาตำแหน่ง โดยเน้นให้ผู้อบรมฝึกปฏิบัติ 3) การเขียนผลงาน และการวิเคราะห์ผลงานจากงานประจำ เพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น 4) การฝึกปฏิบัติการเขียนประเมินค่างาน เน้นการฝึกปฏิบัติในการเขียนงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การเผยแพร่ผลงานวิจัย และ 6) การจัดอบรมระดับเชี่ยวชาญ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ภาพบรรยากาศในการจัดอบรม วันที่ 4 กรกฎาคม 2567





This screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a document with Thai text. The document title is "สรุปประเด็นความกังวลของประเทศไทย" (Summary of Thailand's Concerns) and the subtitle is "ระดับความรุนแรง และระดับความรุนแรงที่เห็น" (Severity Level and Perceived Severity Level). The document contains several sections, with two boxes labeled "(30คะแนน)" (30 points) highlighting specific areas. The first box is under section 4, "ข้อจำกัดความรับผิดชอบของฝ่ายหนึ่ง" (Limitations of responsibility of one party), and the second box is under section 6, "ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์" (Fairness and honesty). The right side of the screen shows a grid of participants, with one participant in the top right corner being visible. The Zoom toolbar at the top includes icons for chat, video, audio, and other meeting controls.

This screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a virtual background of a modern, bright interior space with large windows and a sofa. A participant is visible in the foreground, wearing a blue and white patterned shirt. The right side of the screen shows a grid of participants, with many icons visible. The Zoom toolbar at the top includes icons for chat, video, audio, and other meeting controls.

ภาคผนวก ข

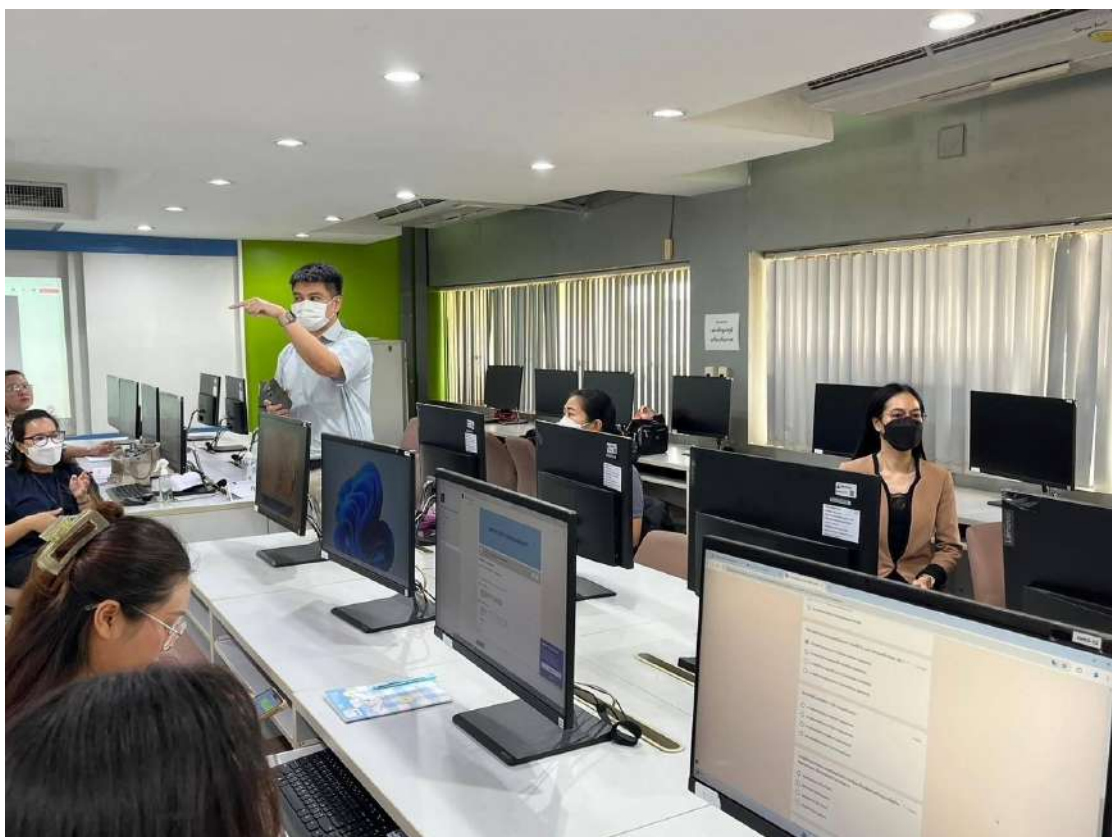
ภาพบรรยากาศในการจัดอบรม วันที่ 5 กรกฎาคม 2567











**รายงานผลการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการวัดและประเมินผล
สำหรับคณาจารย์ มสธ. รุ่น ๑๔ เพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล**

ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชดำเนินการสอนโดยใช้ระบบการสอนทางไกล มีลักษณะเป็นมหาวิทยาลัยในระบบเปิด เป็นการขยายและกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่ประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้นโดยใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชจึงมีอำนาจให้ปริญญาบัตร และประกาศนียบัตรที่มีศักดิ์และสิทธิ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐอื่น ๆ ทุกประการ ซึ่งหลักสูตรที่เปิดสอนทุกหลักสูตรได้รับการรับรองจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) การดำเนินการทดสอบเพื่อวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่เป็นหลักประกันในการแสดงถึงมาตรฐานและคุณภาพของผู้ที่เข้ามาศึกษาตามระบบการเรียนการสอนทางไกล และใช้ในการพิจารณาเพื่อให้ปริญญาบัตร และประกาศนียบัตร เมื่อศึกษาครบตามหลักสูตร ดังนั้นการพัฒนาเครื่องมือสำหรับวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตามความมุ่งหมายของชุดวิชาจึงเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ

สำนักทะเบียนและวัดผล มีหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานภารกิจกับสาขาวิชาและสำนักที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งแต่กระบวนการรับสมัครจนถึงกระบวนการตัดสินผลสอบและการสำเร็จการศึกษา โดยมีคณาจารย์ในศูนย์วิชาการประเมินผลทำหน้าที่วิจัยและพัฒนาการทดสอบ ควบคุมคุณภาพแบบทดสอบ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ในปัจจุบัน มสธ. มีการดำเนินการสอบในหลายรูปแบบ ซึ่งคณาจารย์ประจำชุดวิชามีภาระในการออกข้อสอบหรือปรับปรุงข้อสอบในชุดวิชาที่ผลิตใหม่ หรือชุดวิชาที่มีการปรับปรุงและจัดทำคลังข้อสอบให้มีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาและยกระดับทักษะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระบบทางไกลของคณาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติที่ดีในการเขียนข้อสอบที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ศูนย์วิชาการประเมินผล สำนักทะเบียนและวัดผล จึงเห็นสมควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะการวัดและการประเมินให้อาจารย์ได้รับทราบขั้นตอน และวิธีการที่ถูกต้องและฝึกปฏิบัติในการเขียนแผนผังในการออกข้อสอบของชุดวิชา

การออกข้อสอบปรนัยและอัตนัย การปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ และการนำข้อสอบเข้าสู่คลังข้อสอบเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัย ต่อไป ในการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ผู้เข้าร่วมอบรมต้องเข้าร่วมกิจกรรม และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกหัวข้อ เพื่อให้อาจารย์ใหม่และคณาจารย์ที่ต้องการทบทวนความรู้เดิมที่เข้าร่วมอบรมได้ร่วมกิจกรรมและฝึกปฏิบัติอย่างเต็มที่ สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกลและสำนักทะเบียนและวัดผล จึงจัดทำโครงการความร่วมมือ เรื่องโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการวัดและประเมินผลสำหรับคณาจารย์ มสธ. รุ่น ๑๔ เพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้คณาจารย์มีความรู้และความเข้าใจแนวคิด หลักการ เทคนิคและสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ มสธ. ที่สัมพันธ์กับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
๒. เพื่อให้คณาจารย์สามารถเขียนข้อสอบที่ใช้บ่อย ได้แก่ ข้อสอบแบบเลือกตอบ ได้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์การวัดและประเมินผลประจำชุดวิชา

๓. เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดด้านการวัดและประเมินผล การวางแผน และจัดทำแผนผังการสร้างข้อสอบ การปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ และการจัดทำและการใช้คลังข้อสอบ

กลุ่มเป้าหมาย

อาจารย์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่เป็นอาจารย์ซึ่งยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาระดับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระบบทางไกลสำหรับอาจารย์ มสธ. (เทคนิคการวัดและประเมินผล การศึกษาในระบบทางไกลสำหรับอาจารย์ใหม่ของ มสธ.)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณาจารย์ได้รับความรู้และสามารถสร้างข้อสอบ ปรับปรุงข้อสอบได้อย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลในระบบการศึกษาทางไกลของ มสธ.

วิธีดำเนินการ

การดำเนินการมีขั้นตอนดังนี้

๑. เตรียมการประชุมด้วยการสัมมนาระดมสมองคณาจารย์ ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล เกี่ยวกับประเด็นการให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติในการวัดและประเมินผลในระบบทางไกลของ มสธ. เพื่อเตรียมการ บริหารจัดการการประชุม

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับอาจารย์ของสาขาวิชาต่าง ๆ และผู้เกี่ยวข้องจำนวน ๔๐ คน เป็นเวลา ๒ วัน ครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

(๑) ให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในระบบการศึกษาทางไกล

(๒) ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการเขียนแผนผังการสร้างข้อสอบ

(๓) ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการออกข้อสอบปรนัย

(๔) ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการออกและตรวจข้อสอบอัตนัยตามแผนผังการสร้างข้อสอบ

(๕) ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ การจัดทำคลังข้อสอบในแต่ละชุดวิชา รวมถึงการสร้างเกณฑ์การสุ่มข้อสอบ

๓. จัดทำเอกสารและสื่อการนำเสนอประกอบการบรรยายและฝึกปฏิบัติ ตลอดจนแบบประเมินความพึงพอใจ

๔. ประเมินความสำเร็จและความพึงพอใจการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

๕. สรุปและเขียนรายงานผล

กำหนดการ และสถานที่จัดอบรม

สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษาทางไกล ร่วมกับสำนักทะเบียนและวัดผล มีกำหนดการจัดโครงการพัฒนาระดับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระบบทางไกลสำหรับอาจารย์ มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เทคนิคการวัดและประเมินผล การศึกษาในระบบทางไกลสำหรับอาจารย์ใหม่ของ มสธ. รุ่นที่ ๑๔) ในวันที่ ๖ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๒๖๐๔/๑ อาคารวิชาการ (ส่วนต่อเติม) ชั้น ๖ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

- ๙.๐๐ - ๑๐.๓๐ น. หัวข้อที่ ๑ การวัดประเมินผลในระบบการศึกษาทางไกลของ มสธ. ความเชื่อมโยงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคลังข้อสอบ และการสร้างเกณฑ์การสุ่ม และการจัดฉบับแบบทดสอบ
- ๑๐.๔๕ - ๑๒.๐๐ น. หัวข้อที่ ๒ การสร้างข้อสอบแบบหลายตัวเลือก (บรรยายและฝึกปฏิบัติ) ขอบเขตเนื้อหาคร่าว ๆ (หลักการสร้าง ข้อควรระวัง ปัญหาที่พบ ฝึกปฏิบัติ)
- ๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น. หัวข้อที่ ๒ การสร้างข้อสอบแบบหลายตัวเลือก (บรรยายและฝึกปฏิบัติ) (ต่อ)
- ๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. หัวข้อที่ ๓ เทคนิคและข้อควรระวังในการใช้ Generative AI สร้างข้อสอบ
- ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. หัวข้อที่ ๔ สรุป และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมกับทีมวิทยากร

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

- ๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. หัวข้อที่ ๕ การสร้างข้อสอบแบบเขียนตอบ/ความเรียง ขอบเขตเนื้อหาคร่าว ๆ (หลักการสร้างข้อสอบและการสร้างเกณฑ์การตรวจข้อสอบ ข้อควรระวัง ปัญหาที่พบ ฝึกปฏิบัติเขียนข้อสอบ สร้างเกณฑ์รูบริค และตรวจข้อสอบ)
- ๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น. หัวข้อที่ ๖ การปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ ขอบเขตเนื้อหาคร่าว ๆ (กระบวนการปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ การใช้ค่าสถิติข้อสอบ ปรับปรุงคุณภาพ (ความยาก อำนาจจำแนก) เทคนิคเขียนข้อสอบ ฝึกปฏิบัติปรับปรุงคุณภาพข้อสอบ)
- ๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. หัวข้อที่ ๗ การออกแบบและการให้คะแนนกิจกรรม ก๒ ก๓
- ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. หัวข้อที่ ๘ สรุป และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมกับทีมวิทยากร

รายชื่อคณะวิทยากร

- | | |
|--|--|
| ๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกร เจือดี | ๙) อาจารย์ ดร.วินิตา แก้วแก้ว |
| ๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศจี จิระโร | ๑๐) อาจารย์ ดร.ศุภมาส ชุมแก้ว |
| ๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ เกิดศรี | ๑๑) อาจารย์ ดร.รัชกฤช ธนพัฒน์ดล |
| ๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณรงค์ ทีปประชัย | ๑๒) อาจารย์ ดร.สฤกษ์เทพ สุขแก้ว |
| ๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุริมปรัชญ์ คณินพศุทธิ์ | ๑๓) อาจารย์ ดร.สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า |
| ๖) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญสินี เล่าส้ม | ๑๔) อาจารย์ ดร.สุพรรณษา หลังประเสริฐ |
| ๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ อิงชาติเจริญ | ๑๕) อาจารย์ปิยนภา สิทธิฤทธิ์ |
| ๘) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ จำแนกสาร | |

ผลการดำเนินโครงการฯ/ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการ

การจัดโครงการการพัฒนาในระดับสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในระบบทางไกลสำหรับอาจารย์ มสธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (เทคนิคการวัดและประเมินผล การศึกษาในระบบทางไกลสำหรับอาจารย์ใหม่ของ มสธ. รุ่นที่ ๑๔) มีผู้สนใจสมัครเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๑๒ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจต่อการอบรม จำนวน ๘ คน โดยมีผลการประเมินดังต่อไปนี้

๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ จำนวน ๘ คน แบ่งเป็นเพศหญิง ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ เพศชาย ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕

๒. ระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕

๓. ตำแหน่งทางวิชาการของผู้เข้ารับการอบรม เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๔ คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๕๐

๔. ระดับความรู้ของผู้เข้ารับบริการวิชาการ ก่อนเข้ารับบริการวิชาการ (จากคะแนนเต็ม ๑๐) มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ เท่ากับ ๖.๕๐ และหลังเข้ารับบริการวิชาการ มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ เท่ากับ ๗.๘๘

๕. ประสบการณ์ในการเขียนเอกสารการสอนของ มสธ. ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕

๖. ประสบการณ์ในการออกข้อสอบวัดผลการศึกษาของ มสธ. มีประสบการณ์ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๗. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการวิชาการที่มีต่อภาพรวมของโครงการ (จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๗ หมายถึง ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีระดับความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

๗.๑ ความสะดวกในการเข้ารับการอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจในความสะดวกในการเข้ารับการอบรมระดับมากที่สุด

๗.๒ เนื้อหาสาระมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการเขียน หรือปรับปรุงข้อสอบ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจในเนื้อหาสาระมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการเขียน หรือปรับปรุงข้อสอบ ระดับมากที่สุด

๗.๓ ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดกิจกรรมการบรรยายของวิทยากร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ หมายถึง ผู้เข้ารับบริการวิชาการมีระดับความพึงพอใจในความเหมาะสมของรูปแบบการจัดกิจกรรมระดับมากที่สุด

๗.๔ สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความน่าสนใจ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจในสื่อและอุปกรณ์การสอนมีความน่าสนใจ ระดับมากที่สุด

๗.๕ ความเหมาะสมของระยะเวลาและกำหนดการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจในความเหมาะสมของระยะเวลาและกำหนดการอบรมระดับมากที่สุด

๗.๖ วิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้ง่าย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้ง่าย ระดับมากที่สุด, วิทยากรมีแนวคิดที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจในวิทยากรที่มีแนวคิดที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด, วิทยากรมีเทคนิคการสร้างบรรยากาศในการบรรยาย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจวิทยากรที่มีเทคนิคการสร้างบรรยากาศในการบรรยายระดับมากที่สุด, ระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหาในการบรรยาย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจว่าระยะเวลาเหมาะสมกับเนื้อหาในการบรรยาย ระดับมากที่สุด

๘. ข้อเสนอแนะ มีดังต่อไปนี้

- ๘.๑ เนื้อหามีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้จริง วิทยากรมีความเชี่ยวชาญและให้คำแนะนำที่ดี
- ๘.๒ ไม่มีพื้นฐานโปรแกรม Amos มาก่อนจึงตามไม่ค่อยทัน ควรอัดคลิปและเผยแพร่สู่สาธารณะ
- ๘.๓ อาจารย์สอนดี สนุก ให้ความรู้ เป็นกันเอง ชอบมาก อยากให้จัดงานดี ๆ แบบนี้อีก
- ๘.๔ อยากให้เพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติ
- ๘.๕ ขอให้เพิ่มหลักสูตรขั้นสูงอีก

- ๘.๖ จัดกิจกรรมอบรมทางสถิติอื่น ๆ และขยายเวลาการอบรมให้เพิ่มขึ้นเพราะเป็นกิจกรรมที่ดีมาก ๆ
- ๘.๗ เป็นการอบรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
- ๘.๘ อยากให้จัดในครั้งต่อไปอีก
- ๘.๙ ได้ประโยชน์และความรู้มาก
- ๘.๑๐ สามารถนำไปใช้ในการทำวิจัยและถ่ายทอดให้นักศึกษาได้
- ๘.๑๑ ขอบพระคุณวิทยากร และ มสธ.
- ๘.๑๒ ดีมากอาจารย์สอนได้ตรงเข้าใจง่ายสนุกมีอรรถยาศัยที่ดี และอยากให้จัดโครงการแบบนี้เรื่อย ๆ ครับเพราะมีประโยชน์มาก