

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงาน ของครูฝึกในสถานประกอบการ

แทน โมรราราย^{1*} ไพโรจน์ สถียรยากร² และ พิสิฐ เมธาภัทร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ และ 2) เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ กลุ่มเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ หัวหน้างาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพมาแล้วมากกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ พบว่า ได้กระบวนการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของ 5 องค์ประกอบได้แก่ (1) ชั้นศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม (2) ขั้นตอนออกแบบ (3) ขั้นตอนทดลองใช้ (4) ชั้นใช้จริง (5) ชั้นติดตาม ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด และองค์ประกอบทุกรายการของรูปแบบมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้และ 2) ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และกิจนิสัยที่ดีเกี่ยวกับการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการโดยการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมประกอบด้วยชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 หัวข้อและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 หัวข้อ ที่มีองค์ประกอบคือ เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมินผลของแต่ละเรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบซิป ได้ผลดังนี้ (1) การประเมินสภาวะแวดล้อมจากผู้เชี่ยวชาญพบว่าการฝึกอบรมทั้ง 7 หัวข้อเรื่อง กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมีความสอดคล้องทุกรายการ ผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยด้านทฤษฎีมีค่าร้อยละ 82.85/81.59 และ คะแนนของผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยด้านปฏิบัติมีค่าร้อยละ 80.45 (3) การประเมินกระบวนการพบว่าคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรมด้านทฤษฎีมีค่าร้อยละ 84.53/83.12 และ คะแนนของผลสัมฤทธิ์ด้านปฏิบัติมีค่าร้อยละ 83.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินว่าการจัดฝึกอบรมในภาพรวมมีความพึงพอใจที่สุดและ (4) การประเมินผลผลิตพบว่า ผู้นิเทศก์และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูฝึกในสถานประกอบการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด ส่วนครูฝึกในสถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านการคิด การทำงาน และการแก้ปัญหา ในระดับมาก จากผลการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมทุกรายการเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหลักสูตรจึงมีประสิทธิภาพตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 09-195-3311 อีเมล : tan2515_nice@hotmail.com



The development model of integrated training course for coaching competency development of trainers in workplaces

Tan Moraray^{1*} Pairote Stirayakorn² and Pisit Methapatara²

Abstract

The aims of this research were to develop and assess the appropriateness of the development model of integrated training course for coaching competency development of trainers in workplaces and to develop and evaluate efficiency of the integrated training course for coaching competency development of trainers in workplaces. The target group of the research comprised supervisors in workplaces who had working experiences over 5 years 14 people. The research finding can be concluded as follows; 1) The result of development and assessment of the integrated training course for coaching competency development of trainers in workplaces revealed the process postulating relationship of 5 elements namely; (1) step of training need analysis, (2) step of design, 3) step of try-out, (4) implementation step, (5) following up step. The model evaluation by experts revealed that the model and all elements of the model had appropriateness in the highest level which was corresponding to the research hypothesis. and 2) The result of the training course development and efficiency evaluation revealed that the objectives of the training course were to nurture trainees of the training course for knowledge, skills and good habits concerning coaching of trainers in workplaces. The training course comprised of 3 topics of self learning package and 4 topics of workshop training. Each topic comprised of content, media, activities and evaluation process. The efficiency evaluation of the training course applying CIPP Model revealed that (1) the context evaluation by experts presented the highest level of correspondence and appropriateness between 7 training topics and the training objectives, (2) the input evaluation of the training course presented appropriateness in the highest level as well as high correspondence in all items between elements of the training course and the behavioral objectives. The try-out result of the training course showed theoretical achievement at 82.85/81.59% and practical achievement at 80.45%, (3) the process evaluation showed theoretical achievement of the training course at 84.53/83.12% and practical achievement of the training course at 83.33%, which were higher than the determined criteria of both theoretical and practical parts. Moreover, trainees of this course reported the highest level of satisfaction for overall of the training, (4) the product evaluation showed satisfaction of supervisors on applying knowledge and skills gained from training to teach in workplaces by trainees in high level in overall. Furthermore, learners reported satisfaction towards teaching of trainers in workplaces in overall in the highest level, meanwhile trainers in workplaces reported satisfaction on learners' attributes in aspects of thinking, working and problem solving in high level. According to the efficiency evaluation result of the training course, all items reached the determined criteria, it thus can be concluded that the training course was efficient following the research hypothesis.

Keywords: The Development Model of Integrated Training Course for Coaching Competency Development of Trainers in Workplaces, The Integrated Training Course

¹ Doctoral Degree Student, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Associate Professor, Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author Tel. 09-195-3311 e-mail: tan2515_nice@hotmail.com



1. บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนต้องเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงและการประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดการศึกษาที่มุ่งในการเตรียมคนให้มีความรู้ ความคิด ทักษะความชำนาญ ก้าวทันกับเทคโนโลยี มีเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพในสาขาที่ได้ศึกษามาในระดับต่าง ๆ บุคคลที่ผ่านการศึกษาทางอาชีวศึกษาจะเป็นแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ธีรวิทย์ [1] ได้กล่าวไว้ว่า “การอาชีว ศึกษาเป็นการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่ง หรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลด้านทักษะ ความชำนาญ ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านเจตคติ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่คนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ โดยกำหนดให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติงานจริง โดยนำรายวิชาไปจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการไม่น้อยกว่า 1 ภาคเรียน [2] ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีจำนวนนักเรียน นักศึกษาประมาณ 654,083 คน โดยมีจำนวนนักเรียน นักศึกษาที่จะต้องออกฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละปี ประมาณ จำนวน 267,161 คน และมีสถานประกอบการที่ร่วมมือในการจัดการเรียนสอนร่วมกันจำนวน 8,098 แห่ง [3] ในสถานประกอบการแต่ละแห่งจะมอบหมายให้หัวหน้างาน หรือผู้มีประสบการณ์ในการทำงานหน้าที่เป็น ครูฝึกในสถานประกอบการทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ หรือสอนงาน เนื่องจากนักเรียนเข้าไปฝึกงาน ยังขาดความรู้ ทักษะที่นักเรียนจะได้รับจากสถานประกอบการ นั้นอาจเป็นเพราะการถ่ายทอดการสอนงานของครูฝึกประจำสถานประกอบการซึ่งทำให้นักเรียนประสบปัญหาในเรื่อง ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไม่ตรงกับเนื้อหาและจุดประสงค์ของหลักสูตร [4] ผลจากการออกฝึกงานของ นักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการที่ผ่านมา 1) ไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครูฝึก 2) ได้รับการสอนงานไม่ครบตามหลักสูตร 3) นักศึกษาขาดความสนใจงานที่ฝึกงาน 4) สถานที่ฝึกงานไม่มีองค์ความรู้พอหรือไม่ตรงกับ

สาขาวิชาที่เรียน สอดคล้องกับวีระ [5] สำหรับแรงงานอาชีวศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานคือ 1) คุณภาพของผู้จบการศึกษา ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเท่าที่ควร สาเหตุของนักเรียน นักศึกษาฝึกงานไม่ประสบผลสำเร็จตามมุ่งหมายของหลักสูตรส่วนหนึ่ง เกิดจากปัญหาด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้หรือการสอนงานจริงในสถานประกอบการของครูฝึกในสถานประกอบการ คือสอนสอนงานไม่ได้หรือไม่เป็น สาเหตุเกิดจาก 1) ไม่มีความรู้เรื่องการสอนถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ 2) ขาดการเตรียมการสอนในแต่ละครั้ง (job) 3) ขาดการวางแผนการสอนหรือฝึกในแต่ละภาคเรียน 4) ขาดความรับผิดชอบหรือให้ความสำคัญในการสอนนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน 5) ภาระงานในหน้าที่ประจำมีมาก สอดคล้องกับรายงานผลของการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงานพอจะสรุปได้ดังนี้ สถานประกอบการขาดเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีในการฝึกทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะของหลักสูตร และสถานประกอบการไม่มีครูฝึกในสถานประกอบการที่ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

ครูฝึกในสถานประกอบการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพในการจัดการอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพครูฝึกให้มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนด้านสมรรถนะครูฝึกเรื่องการสอนงาน เพื่อให้ให้นักเรียน นักศึกษาฝึกงาน ได้เกิดความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการให้มีคุณภาพการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Attitudes) ความชำนาญ ความสามารถ (Ability) ของครูฝึกให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ [6] พบว่า กระบวนการและเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิธีการหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับก็คือ การฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการและขั้นตอนที่สำคัญมาก

ในการฝึกอบรมหัวหน้างานหรือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นผู้ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ถ่ายทอดประสบการณ์ด้านวิชาชีพให้กับ นักเรียน นักศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ จำเป็นต้องพัฒนาฝึกอบรม

ในด้านการสอนงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นครูฝึก และหลักสูตรที่จะใช้ในการฝึกอบรมครูฝึกในสถานประกอบการนั้นควรจะเป็นหลักสูตรที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลายหรือผสมผสาน เนื่องจากมีนักเรียนนักศึกษาที่เข้าฝึกงานจำนวนมากและสถานประกอบการได้ให้หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูฝึกนั้นมีจำนวนมาก และหลายสาขาวิชา ทำให้มีความแตกต่างในการเรียนรู้ เพื่อความรวดเร็วในการเตรียมพร้อมของการเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ ดังนั้นจึงต้องออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความแตกต่างกันของผู้เข้ารับการอบรมด้านอาชีพ เวลา ประสบการณ์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าครูฝึกในสถานประกอบการต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาฝึกอบรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ เพื่อให้ครูฝึกสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสอนงานการฝึกอาชีพ ถ่ายทอดความรู้ และประเมินผลนักเรียนที่เข้ารับการฝึกงาน ให้นักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและตรงตามความต้องการของหลักสูตร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ

2.2 เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการที่พัฒนาขึ้นผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญในระดับมากขึ้นไป

3.2 หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความรู้ทักษะการปฏิบัติตามภาระงานในหน้าที่ของครูฝึก โดยกำหนดประชากรและกลุ่มเป้าหมายดังนี้

4.1.1 ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อหาความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ หัวหน้างาน ครูฝึกในสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูนิเทศก์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 102 คน

4.1.2 ขั้นตอนการประเมินรูปแบบ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกงาน และด้านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 9 ท่าน

4.1.3 ขั้นตอนการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการและแผนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกงานของอาชีพศึกษาและด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 คน

4.1.4 ขั้นตอนการทดลอง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูฝึกในสถานประกอบการ ใน จังหวัดนครสวรรค์ อุทัยธานี พิจิตร และกำแพงเพชร จำนวน 12 คน

4.1.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้างานของสถานประกอบการ ใน จังหวัดนครสวรรค์ อุทัยธานี พิจิตร และกำแพงเพชร จำนวน 7 แห่งๆ ละ 2 คน รวมครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 14 คน

4.1.6 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 14 คน นักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ จำนวน 30 คน และผู้นิเทศก์ จำนวน 16 คน

4.2 ขั้นตอนการวิจัย

4.2.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมครูฝึกในสถานประกอบการ 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ 4) ประเมินรูปแบบการ



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ 5) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูฝึกในสถานประกอบการแบบผสมผสาน 6) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try-out) 7) ดำเนินการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง (Implement) และ 8) ติดตาม และประเมินผลหลังฝึกอบรม (Evaluation)

4.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการประเมินคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใช้สูตร KR-20 และแบบสอบถามใช้วิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (α) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาคทฤษฎีใช้เกณฑ์ 80/80 และภาคปฏิบัติ เกณฑ์ 75

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ

ผลการพัฒนารูปแบบ ดังรูปที่ 1 เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ของ 5 ขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมรูปแบบ

รายการประเมินองค์ประกอบ	n = 9	
	\bar{x}	S.D.
1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ	4.55	0.51
2. ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม	3.56	0.60
3. ขั้นตอนที่ 2 ขั้นออกแบบ	4.59	0.52
4. ขั้นตอนที่ 3 ขั้นทดลองใช้	4.75	0.46
5. ขั้นตอนที่ 4 ขั้นใช้จริง	4.84	0.38
6. ขั้นตอนที่ 5 ขั้นติดตามผล	4.72	0.47
ค่าเฉลี่ยรวม	4.47	0.50

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

5.2 ผลการพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 7 หัวข้อเรื่อง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์งานรายวิชาฝึกงานในสถานประกอบการ 2) การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 3) การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน 4) การสร้างใบสั่งงาน 5) การสรีระประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) กระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอน 7) การวางแผนการสอน ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมได้ประยุกต์ใช้รูปแบบซีป (CIPP Model) ในการประเมิน สรุปได้ดังนี้

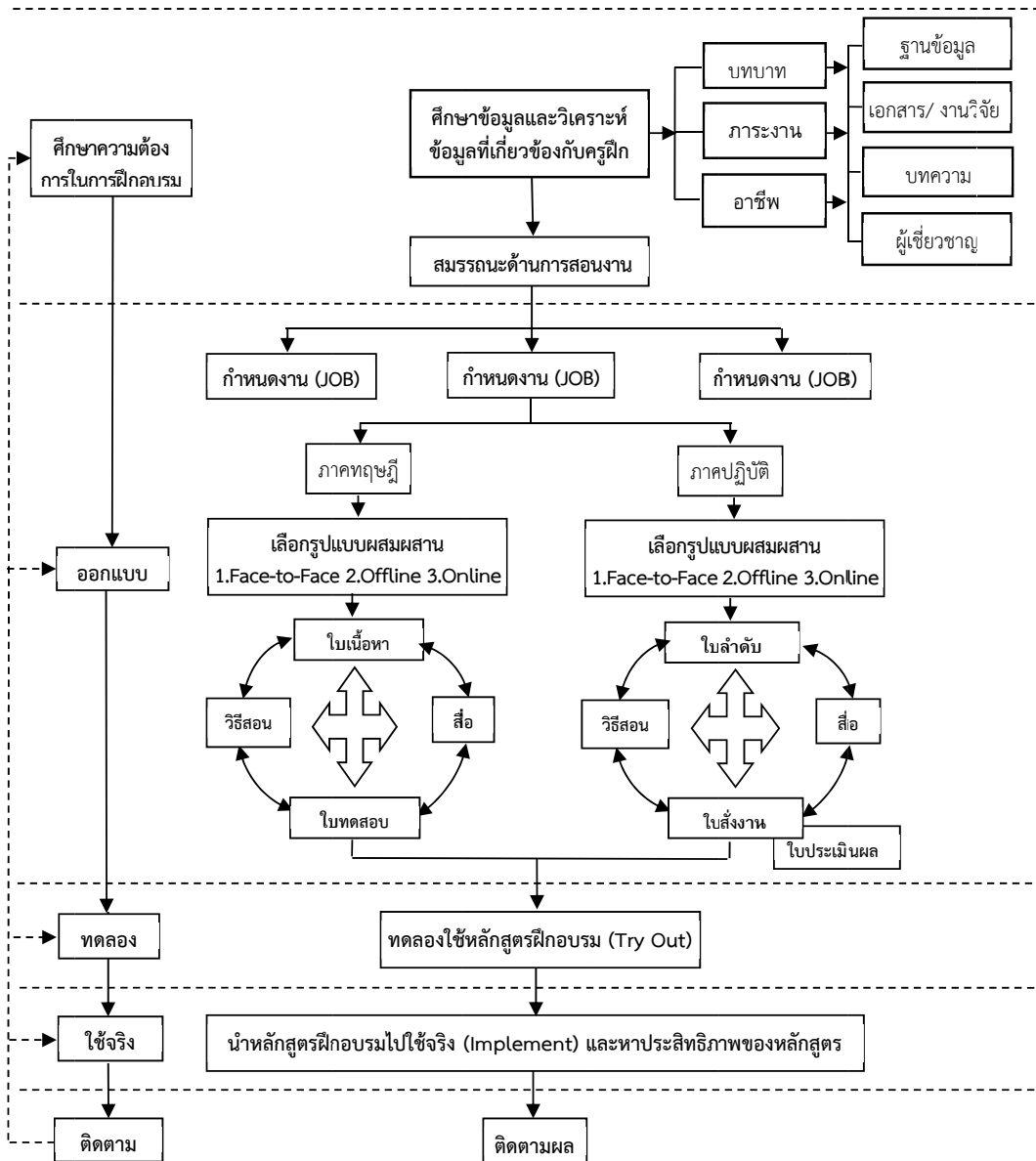
1) การประเมินบริบทโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมระดับมาก และผลประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับหัวข้อเรื่อง พบว่า มีความสอดคล้องสูงทั้ง 7 หัวข้อเรื่อง

2) ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

2.1) ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงทุกรายการ

2.2) ผลการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง 12 คน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม จากกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี E_1/E_2 เท่ากับ 82.85/81.59 และภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 80.45 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3) การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรมได้ผล ดังตารางที่ 2



รูปที่ 1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ

ตารางที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมในขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง

รายการประเมิน	n=14			E ₁	E ₂
	เต็ม	เฉลี่ย	ร้อยละ		
คะแนนทำแบบฝึกหัด	64	53.80		E ₁ = 84.53	
คะแนนทำแบบทดสอบ	82	68.20		E ₂ = 83.12	
คะแนนภาคปฏิบัติ	165	138.30	83.83		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้าอบรมมีค่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎี E₁/E₂ เท่ากับ 84.53/83.12 และภาคปฏิบัติมีค่าร้อยละ 83.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด

4) การประเมินผลผลิต เป็นการติดตามผลการทำงานเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 14 คน ได้การประเมินผลผลิตพบว่า ผู้นิเทศก์ มีความพึงพอใจต่อการ

นำความรู้และทักษะของครูฝึกในสถานประกอบการที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการสอนของครูฝึกในสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูฝึกในสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูฝึกในสถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้เรียนด้านการคิด การทำงาน และการแก้ปัญหา ในระดับมาก

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ ได้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่พัฒนาขึ้นมี 5 ขั้นตอนพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากก่อนการกำหนดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ ได้มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และสถานประกอบการโดยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และครูฝึกในสถานประกอบการถึงปัญหาตลอดจนแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ ที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับบริบทของภาระงานในสถานประกอบการ แล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลและสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ และประเมินเบื้องต้นก่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้นมาพัฒนาปรับปรุงรูปแบบดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับของพิสิฐ [8] ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับช่างอุตสาหกรรมเกี่ยวกับ การหาความต้องการของการฝึกอบรม (Needs) เป็นการสำรวจหาความต้องการหรือสภาพของปัญหาแท้จริงที่เกิดขึ้นในโรงงาน หรือสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านเกี่ยวกับกระบวนการผลิต งานบุคคล หรือด้านการจัดการ เป็นต้น การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

พื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรจะทำให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมอย่างแท้จริงได้ ดังผลการวิจัยของกฤษ [9] ที่พบว่า การสอนแบบผสมผสานเป็นการนำเอาข้อดีของวิธีการสอนการวัดการประเมินผลและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนมาใช้ร่วมกันทำให้ครูมีทางเลือกในการสอนมากขึ้น ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

6.2 ผลการพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ส่งผลต่อการแก้ปัญหาด้านการฝึกอบรมได้ หลังจากนำหลักสูตรไปใช้จริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับ การเป็นครูฝึกในสถานประกอบการ โดยใช้ชุดฝึกอบรมสมรรถนะครูฝึกแบบผสมผสาน เมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมมาใช้จริง ส่งผลดังนี้ 1) ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่นำไปใช้ได้ตรงกับความต้องการของครูฝึกและสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายอาชีพ ร่วมกับสถานประกอบการ 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสรุป องค์ความรู้และนำไปใช้ในสภาพจริงได้ เป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ เนื้อหา สื่อ กิจกรรม และการประเมินผล ประกอบด้วย 7 หัวข้อเรื่อง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์งานรายวิชาฝึกงานในสถานประกอบการ 2) การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 3) การสร้างใบลำดับขั้นการปฏิบัติงาน 4) การสร้างใบสั่งงาน 5) การสร้างใบประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) กระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอน 7) การวางแผนการสอน จากนั้นได้จัดทำแผนหรือโครงการในการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกในสถานประกอบการ และผลการประเมินประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีการฝึกอบรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องทุกรายการส่งผลให้หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ทั้งนี้เนื่องจากการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมได้มีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมก่อน และในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม



ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง (Topic Analysis) เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ชัดเจน แล้วใช้วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่วิเคราะห์ได้ไปสร้างใบเนื้อหาหรือเอกสารประกอบการบรรยาย โดยใบเนื้อหาจะใช้รูปภาพประกอบเพื่อให้ศึกษาได้ง่ายขึ้น สร้างใบแบบฝึกหัดและแบบทดสอบเพื่อวัดและประเมินผู้เข้าฝึกอบรมตามระดับแต่ละวัตถุประสงค์ที่วิเคราะห์ไว้ และเพื่อให้การบรรยายบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงออกแบบและสร้างสื่อประกอบการบรรยายโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Microsoft Power Point) ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิฐ [8] โดยทำการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง เพื่อให้ได้ความรู้หลักและความรู้ย่อยแล้วนำมากำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและนำมาสร้างชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาสื่อประกอบการฝึกอบรม แบบฝึกหัด แบบทดสอบ และกำหนดวิธีการสอน ตามลำดับ ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับโอนามา [10] และ ชัยยศ [11] ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ในการวางแผนการบรรยาย ซึ่งผู้วิจัยให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจึงวางแผนในขณะบรรยายโดยการประยุกต์ใช้กระบวนการจัดการเรียนแบบMIAP ของ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่แยกย่อยเนื้อหาให้เป็นก้อนหรือส่วนเล็ก ๆ ให้เหมาะสมกับระยะเวลาในแต่ละช่วง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษ [9] ที่กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยที่บุคคลนั้นไม่เคยทำมาก่อน การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนโดยยึดหลักประสบการณ์ของการศึกษา ซึ่งขั้นตอนการเรียนการสอนสามารถจำแนกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นสนใจปัญหา (Motivation) ขั้นสนใจปัญหาเป็นก้าวแรกในการนำทางเข้าไปหา การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ 2. ขั้นศึกษาข้อมูล (Information) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ใหม่ๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหาในขั้นตอนแรก 3. ขั้นนำข้อมูลมาใช้ (Application) เป็นการตรวจสอบความรู้ใหม่ที่นักเรียนได้รับว่าสามารถนำมาแก้ปัญหาที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การเรียนการสอนที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ 4. ขั้นประเมินผลสำเร็จ (Progress) เป็นการตรวจสอบผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ว่าตรงตามเป้าหมายหรือไม่ โดยพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของบทเรียนเป็นหลัก

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการดังนี้ 1) ควรให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษาร่วมกับสถานประกอบการทุกแห่งได้นำหลักสูตรฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปใช้ในการฝึกอบรมครูฝึกประจำสถานประกอบการ 2) ควรสร้างเครือข่ายวิทยากรฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูฝึกในสถานประกอบการ ให้นำไปพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ ครูฝึกในสถานประกอบการ 3) ควรจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา แต่ละกลุ่มอาชีวศึกษา จังหวัดเพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรมครูฝึกในสถานประกอบการ

7.1.2 สถานศึกษาดำเนินการดังนี้ 1) ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จัดฝึกอบรม ตลอดจนรวบรวมปัญหาอุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้เพื่อมาปรับปรุงพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป 2) ควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานร่วมกันพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ ครูฝึกในสถานประกอบการ 3) ควรดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการให้มีความรู้ ความเข้าใจ ได้อย่างถูกต้องตามหลักการสอน 4) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการติดตามประเมินผล การปรับปรุง หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ ตามแผนปฏิบัติงานแล้วสรุปผล ประเมินผล และรายงานสถานศึกษา

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ ครูฝึกในสถานประกอบการ กับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ของแต่ละสาขาวิชา

7.2.2 ควรมีการวิจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ ครูฝึกในสถานประกอบการ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

7.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนภายหลังที่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะการสอนงานของครูฝึกในสถานประกอบการ



8. กิตติกรรมประกาศ

ทุนการวิจัยบางส่วนได้รับจากสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

10. Reference

- [1] Teerawut Boonyasophon. (1993). Vocational management And Technical Education. Bangkok : Textbook Production Center. King Mongkut 's Institute of North Bangkok.
- [2] Veerasak Sukantajun Sgt. (2007). The Process of Training Skills for Apprenticed Students of Enterprises under the Cooperation Project with Vocational Colleges in Nakhonsawan Province. Thesis Master of Education. Educational Administration School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University.
- [3] Office of the Vocational Education Commission. (2014). [online]. Center for Information Technology and Vocational Education. [cited March 16, 2015]. Available from : <http://techno.vec.go.th/Default.aspx?tabid=659>
- [4] Office of the Vocational Education Commission. (2003). Strategic Plan for Vocational Education (2004-2006). Bangkok : Ministry of Education.
- [5] Weera Thongprasit. (2001). The Development of Instructional Course Evaluation System for Institution Research and Curriculum Developmen. Research Doctor of Philosophy. Major field Research and Curriculum Development. Departent of Technical Education Management. graduate College. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- [6] Pairote Stirayakorn. (2004). Model Development the Trainers in job Instructional Techniques. Research Doctor of Philosophy. Major field Curriculum Research and Development. Department of Technical Education Management. graduate College. King Mongkut 's Institute of North Bangkok.
- [7] Stuffle beam, D.L., and Shinkfield, A.J. (2007). EducationTheory. Model& Application. SanFrancisco : John Wiley & Sons, Inc.
- [8] Pisit Methapatara. (2006). Teaching Documents 200401 Development of vocational and technical education curriculum. Bangkok : Department of Mechanical Engineering. Faculty of Industrial Education. King Mongkut 's Institute of North Bangkok.
- [9] Krich Sinsanakul et al. (2010). "The Development of Training Course for Preparing Blended Learning Training Plan for computer curriculum teacher." Technical Education Journal King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Vol. 4 No. 1 : 28-35.
- [10] Arnoma Siripanich (2010). A Development of Vocational Teachers Training Package by Using the Constructed Project-based Instructional Model. Research Doctor of Philosophy, Major field Curriculum Research and Development. Department of Technical Education Management, graduate College. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- [11] Chaiyot Damrongkijkosol. (2013). The Development of Instructional Course Evaluation System for Institution under the Commission of Vocational Education. Research Doctor of Philosophy. Major field Curriculum Research and Development. Department of Technical Education Management. graduate College. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.