

วิรัช คันทร: การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (THE DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL BASED ON SITUATED LEARNING APPROACH TO ENHANCE OCCUPATIONAL COMPETENCY OF TRAINEES IN THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.ดร. อาชัญญา รัตนอุบล, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ.ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, 415 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) ศึกษาปัจจัยและข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ตอน คือ (1) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (3) การศึกษาปัจจัยและข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ฯ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สมรรถนะของงาน (2) การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) การวางแผนการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม (4) การออกแบบและพัฒนาชุดการฝึกอบรม (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามสถานการณ์ (6) การออกแบบและพัฒนาแผนการฝึกอบรม (7) การดำเนินการฝึกอบรม (8) การประเมินผลการฝึกอบรม และ 9) การปรับปรุงคุณภาพการฝึกอบรม

2. ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ฯ พบว่า ผู้รับการฝึก (1) มีสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70 โดยมีคะแนนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) มีสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 80 (3) มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70

3. ผลการประเมินปัจจัยและข้อจำกัดในการนำรูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ไปใช้ พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้ คือ สภาพแวดล้อมก่อนการฝึกอบรม ทรัพยากรที่เหมาะสมที่ใช้ในการฝึกอบรม กระบวนการระหว่างการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม (2) ข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบการฝึกอบรมฯ ไปใช้ คือ นโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ความพร้อมของหน่วยฝึกอาชีพ ความรอบรู้ของผู้สอน และความร่วมมือของผู้รับการฝึก

478 46288 27 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS : TRAINING MODEL / SITUATED LEARNING / COMPETENCY

VIRACH KHANSORN: THE DEVELOPMENT OF A TRAINING MODEL BASED ON SITUATED LEARNING APPROACH TO ENHANCE OCCUPATIONAL COMPETENCY OF TRAINEES IN THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT. ADVISER: ASSOC .PROF. ARCHANYA RATANA-UBOL, Ph.D., CO-ADVISER: ASSOC. PROF. TAWEEWAT PITAYANON, Ph.D., 415 pp.

The purposes of this research were to (1) develop the training model based on situation learning approach to enhance occupational competency of trainees in the Department of Skill Development; (2) study the results of using the training model based on situation learning approach to enhance occupational competency of trainees in the Department of Skill Development; (3) study factors and limitations effecting the utilization of the training model based on situation learning approach to enhance occupational competency of trainees in the Department of Skill Development. Research methodology can be divided into three steps: (1) develop training model based on situation learning approach to enhance occupational competency of trainees in the Department of Skill Development; (2) study results of using the training model based on situation learning approach to enhance occupational competency of trainees in the Department of Skill Development and (3) study factors and limitations when implementing the training model based on situation learning approach to enhance occupational competency of trainees in the Department of Skill Development

The results were as follows:

1. The training model based on situation learning approach consisted 9 steps : (1) analyzing the competency of job, (2) setting job performance standards, (3) planning for the training course, (4) designing and developing the training packages, (5) develop situation learning process, (6) designing and developing the training plan, (7) implementing the training program, (8) evaluating, and (9) Improving quality of training

2. The result of using the training model based on situation learning approach found that the trainees (1) have knowledge capability above the criterion score (higher than 70%). After training, the trainees have the average score of knowledge higher than knowledge score before training at a significance level of .05, (2) have capability of working skill above the criterion score (higher than 80%), and (3) have a capability of working behavior above the criterion score (higher than 70%).

3. The result of implementing the training based on situation learning approach to enhance occupational competency found that (1) factors effecting the training program were condition before training, training resources, training process and result training, and (2) limitations effecting the training program were the Department of Skill Development policy, the training center preparation, the knowledge of trainer and the cooperation of trainee.