

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลรูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา วิศวกร และหัวหน้างานในหน่วยงานที่มีสายบังคับบัญชา ที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เหมือนแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ รูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงานที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์งานอาชีพ และทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้มาสร้างเป็นเครื่องมือ และนำไปทำการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบ One-short Case Study ในขั้นวิจัย และนำผลการวิจัยในขั้นตอนการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบฝึกอบรมแล้วจึงนำไปวิจัยเชิงทดลองในขั้นตอนการพัฒนาซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำผลของการวิจัยขั้นวิจัยและขั้นพัฒนามาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรม ซึ่งการประเมินผลจะยึดรูปแบบการประเมินตามแบบ CIPP Model ของ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Deniel L.Stuffle beam)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) โดยการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้มีความเหมาะสม ส่วนผู้เข้าฝึกอบรมควรเป็นหัวหน้างาน หรือวิศวกรที่มีความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยมีจำนวนรุ่นละ 10 คน ระยะเวลาของการฝึกอบรมที่เหมาะสมคือ 10 วันทำการ การจัดสถานที่ฝึกอบรมควรจัด ณ สถานประกอบการ โดยการฝึกอบรมภาคทฤษฎี 10 หัวข้อ ใช้ห้องอบรม และการฝึกอบรมภาคปฏิบัติการสอน ซึ่งแบ่งเป็นการสอนภาคทฤษฎีที่สอนในห้องอบรม และการสอนภาคปฏิบัติที่สอน ณ หน่วยงานจริง

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างหัวข้อฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์

เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบที่ใช้ประเมินผลฝึกอบรมภาคทฤษฎี ผลปรากฏว่า คำนีความสอดคล้อง
 ในภาพรวมของทั้งสองรายการมีค่าเท่ากับ .9 ซึ่งมีความสอดคล้องกันสูง ส่วนการประเมินผล
 ฝึกอบรมภาคปฏิบัติการสอน ทั้งการสอนภาคทฤษฎีและการสอนภาคปฏิบัติ โดยใช้ใบนิเทศการสอน
 ทฤษฎีและใช้นิเทศการสอนปฏิบัติ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้วมีความคิดเห็นว่า มีความ
 เหมาะสม นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ที่ใช้สอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 ผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ผู้เรียนในภาคปฏิบัติการสอน และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการ
 ฝึกอบรม ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดว่าสามารถใช้ประเมินผลการฝึกอบรม
 ได้ในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยได้นำชุดฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย เอกสารการสอนต่าง ๆ และสื่อ
 ประกอบการฝึกอบรมไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อทดสอบความสมบูรณ์และความพร้อมในการ
 นำไปใช้และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ ผลปรากฏว่า ชุดฝึกอบรมมีความพร้อม
 สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้ และแบบทดสอบทั้ง 10 หัวข้อ มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .80 ถึง
 .86 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) ผู้วิจัยได้จัดการฝึกอบรมตามรูปแบบ
 ฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงานที่ได้สร้างขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
 ของการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานในขั้นตอนการวิจัย
 (Research) ที่ได้จากคะแนนของผลสัมฤทธิ์ภาคทฤษฎีในการทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบมีค่าเฉลี่ย
 90.02/80.64 และขั้นตอนการพัฒนา (Development) มีค่าเฉลี่ย 92.88/80.64 ซึ่งประสิทธิภาพของทั้ง
 สองขั้นตอนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80 ส่วนผลประสิทธิภาพภาคปฏิบัติการสอนของผู้เข้าฝึกอบรม
 ทั้งการสอนภาคทฤษฎี และการสอนภาคปฏิบัติ ทั้งขั้นตอนการวิจัยและขั้นตอนการพัฒนาอยู่ใน
 ระดับดี มีค่าเกินร้อยละ 75 ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ผู้วิจัยได้ทำการประเมินติดตามผลผู้เข้าฝึกอบรม
 โดยสอบถามผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าฝึกอบรม ทั้งในขั้นตอนการวิจัยและขั้นตอนการพัฒนา พบว่า
 ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา ในการนำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับจากการ
 ฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการสอนงานปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

The aim of this research is to assess the training techniques in the job teaching. The sampling groups used in this study are supervisor, engineer and leader groups, which involve in working with tooling and equipments in EGAT, Maemoh, Lampang.

The total number of people for all groups are 10 people. This study is carried on based on a research and development characteristic. The tool used in this work is the training scheme techniques for job teaching in each department, which obtained from a job professional analysis. The data collecting from this study have been used to construct a tool that was used in one-short case study in this experimental research. The result obtained from this work was used to develop a new training scheme which will then be reused again in order to obtain the efficiency of the training scheme.

The assessment method was used CIPP model, which developed by Daniel L. Stuffle Beam. The result from this study can be concluded as follow:

1. The context evaluation defined that 10 working days for 10 trainees who have knowledge and experienced are suitable. The location should be in the industry, for the theoretical part was divided into 10 subject and teaching in the training room, practical was performed at the real situation.

2. The input evaluation from the expert focused on the correlation between the training objectives and training sessions. They found that the value of I.O.C. is 0.9 for both evaluation items. The reliability of the examination is varying between 0.80 to 0.86 which is high level.

3. The result from the sampling group found that the efficiency of the testing score and the examination paper have the mean value of 90.02/80.64. The development sequence has a mean

172331

value of 92.88/80.64 which higher than anticipate by the value of 80/80. The teaching skill of the trainees have found to be improved in both theoretical and practice.

4. Product evaluation, from the participants who have returned to works, was found that the supervisors of the participants have satisfied in this training course. And the trainees can be adapted the knowledge and skills for their job in an excellent level.

(Total 391 pages)