

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้กล่าวถึง การสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ เพื่อรองรับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี โดยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการฝึกอบรม และสรุปผล วิธีการดำเนินการวิจัย มีการกำหนด/ประชากรกลุ่มตัวอย่างการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบประเมินผลของผู้เข้ารับการพัฒนาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา ส่วนที่ 2 การประเมินผลโดยการติดตามกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการพัฒนาแล้ว และมีการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ และประเมินผล ผลที่ได้รับจากการวิจัยคือ ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ คือ หลักสูตร และกระบวนการฝึกอบรม ได้คู่มือที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการเพื่อรองรับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ เพื่อรองรับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมี 3 ขั้นตอน

1. การเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม บุคลากรต้องทำหน้าที่เป็นครูฝึก ผู้ควบคุมการฝึก ผู้ช่วยครูฝึกของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพเกี่ยวกับสาขาช่างยนต์ ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมาก่อนมีความรู้ขั้นต่ำระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ขึ้นไป

2. การฝึกอบรม ชื่อหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการเพื่อรองรับการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีประกอบด้วยหัวข้อเรื่อง 6 หัวข้อ มีแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม มีคู่มือฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ฝึกอบรม 12 ชั่วโมง ใช้เวลา 2 วัน ฝึกอบรมสถานศึกษา วิทยากรฝึกอบรม 4 คน จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละครั้งไม่เกิน 40 คน ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับวุฒิปัตรี

3. การสรุปผล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

**T 135105**

ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น แสดงว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการเพื่อรองรับการจัดการศึกษาในระบบทวิภาคีตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ 6 หัวข้อเรื่อง โดยการเปรียบเทียบระหว่างก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นทุกด้านและความคิดเห็นเกี่ยวกับสาระสำคัญของการฝึกอบรมพบว่า โดยภาพรวมของการจัดการฝึกอบรมครั้งนี้ โดยสรุปทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมาก

การติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากหัวหน้าผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 ข้อ พบว่า หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานอยู่ในระดับมาก 16 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ

This thesis mentioned about the model of personnel development in the organization for supporting Dual Vocational Training. The process of creating the model of personnel development in the organization for supporting Dual Vocational Training has 3 steps as: selecting the target group, organizing for the training and concluding the result from training. The method of doing this research is to settle the sampling as model of personnel development in the organization, creating the researching tools concluding the evaluation form for attendees evaluation which combined with 2 parts, the first part is evaluation for before & after development and second part is evaluation for follow up the performance of attendees after passed the training. In this research also had tried the model of personnel development then analysed and evaluated the result. The outcome from this research was the model of personnel development in organization which were the content and method of training course, finally constructed the manual for personnel development in the organization for supporting Dual Vocational Training.

#### Conclusion of This Research

The method to create the model of personnel development in the organization for supporting Dual Vocation Level

1. The attendees of this workshop are supposed to work as training controllers, trainers or assistant controllers of any organizations which involved in Vocational Education majoring in mechanic and have never been trained in any training courses of the Dual Vocational System. Also the attendees must graduate for vocational level or upper.

2. The workshop called "Organizational Personnel Development for supporting Dual Vocational Training" was organized at the education college, aimed with 6 major items, instructed with 4 experts. The duration of this workshop was 12 hours (2days). Training manuals were provided for attendees as guideline. Pre-test and post-test were used for achievement evaluation of the training. Total attendees in one course should not be more than 40 people. Finally the trainees would be given the certification after finishing the workshop.

3. The process of conclusion is as following:

The result from comparing the average of pre-test and post-test scores found the significant difference, which means after the workshop, the attendees improved their performance efficiency. Therefore the model of personnel development in the organization which the researcher had created can be applied with the method of personnel development in the organizations effectively.

The result from comparing the suggestions from attendees at the beginning of the workshop and at the end of the workshop regarding the understanding in 6 agenda items found that the attendees had better understanding in all items. Also the result from overall suggestions shows that this workshop was well-organized items.

Follow up the result from attendees evaluation after the workshop in 20 different items found that after they passed the workshop, the attendees had improved their work performance, resulted to the improvement of their departments at the level of much improvement for 16 items, medium improvement for 2 items and very much improvement for 2 items.