

การพัฒนาสมรรถนะนักฝึกอบรม
โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ผ่านบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์
(Development of Trainer Competencies by Using Action
Research Technique and Online Social Network for Training)

กรรณ จรรยาวัฒน์* สมยศ เจตเจริญรักษ์**

ธีรพงษ์ วิริยานนท์ *

*สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

**สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ 1518 ถนนพิบูลสงคราม แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการผ่านบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) ดำเนินการฝึกอบรม และ (3) ติดตามและประเมินผล กลุ่มตัวอย่างในภาพรวมประกอบด้วย (1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักฝึกอบรม ซึ่งเป็นตัวแทนจากกลุ่มอาชีพที่มีการวิจัยและพัฒนามาตรฐานอาชีพขึ้นมาแล้ว จำนวน 9 ท่าน (2) ผู้ประเมินสมรรถนะนักฝึกอบรมตามกลุ่มอาชีพ กลุ่มอาชีพละ 3 ท่าน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) คุณภาพของสื่อและการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด (2) หลังเข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 ท่าน ผ่านการประเมินสมรรถนะนักฝึกอบรม (3) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการจัดฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะนักฝึกอบรม/วิจัยเชิงปฏิบัติการ/บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์

Abstract

The objective this research was to develop professional trainer competencies with training using learning management action research technique through online social network. The research methodology included three steps that were (1) designing of learning management systems (2) training implementation (3) follow up and assessment. The data were collected from two group of purposive sampling that consisted of: (1) nine trainees for a trainer competencies development which were agents from career group research and standard developing (2) three of a trainer competencies assessor in each career group. The research results showed (1) the experts were most satisfied evaluation in the training media quality and learning environment (2) in post-training, the nine sample trainers passed a trainer competencies evaluation process (3) the sample trainers were satisfied the training process at most level.

Keywords: Trainer competencies/ Action research/ Social network

บทนำ

ประเทศไทยจัดเป็นประเทศเกษตรกรรม และมีอัตราแรงงานในกลุ่มอาชีพนี้ อยู่ถึงร้อยละ 39.6 จากภาพที่ 1 มีข้อสังเกตอยู่ว่า กลุ่มด้านการเกษตรนี้กลับส่งผลกระทบต่ออัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจเพียงร้อยละ 8.4 ขณะที่ด้านอุตสาหกรรม งานบริการ การค้าส่ง และค้าปลีก การขนส่งและสื่อสาร งาน

ก่อสร้างและเหมืองแร่ กลับมีผลต่ออัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศคิดเป็นร้อยละ 91.6 ของอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศไทย แต่กลับมีอัตราการกำลังแรงงานในกลุ่มอาชีพดังกล่าวเพียงร้อยละ 60.4 จากกำลังแรงงานทั้งหมด (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556)

ภาคเศรษฐกิจ	สัดส่วนต่ออัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) คิดเป็นร้อยละ	สัดส่วนต่อกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ
อุตสาหกรรม	39.2	13.8
การค้าส่งและค้าปลีก	13.4	15.4
การขนส่งและการสื่อสาร	9.8	2.7
เกษตรกรรม	8.4	39.6
งานก่อสร้างและเหมืองแร่	4.3	6.6
งานบริการ	24.9	21.9

ภาพที่ 1 โครงสร้างระบบเศรษฐกิจไทย ปี พ.ศ. 2555 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556)

ดังนั้นหากต้องการเพิ่มอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นต้องผลักดันให้บุคคลที่มีความต้องการก้าวเข้าสู่โลกของอาชีพ มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง แม้ว่าระบบการศึกษาไทยชั้นพื้นฐานจะพยายามปฏิรูปการศึกษาในเท่าทันกับยุคสมัย แต่ในทางปฏิบัติประชาชนในสังคมยังมีกลุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วแต่ไม่ได้ทำงานตรงสาขาที่ได้เรียนมา และกลุ่มที่ต้องการปรับเปลี่ยนสายงานอาชีพ โอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาตามระบบก่อนข้างจะใช้เวลามาก การศึกษานอกระบบจึงเป็นทางเลือกที่ดีในการพัฒนาบุคลากรทั้งในและนอกสายงานให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้สอนงานในอาชีพ หรือนักฝึกอบรมจึงเป็นบุคคลสำคัญในการถ่ายโอนความรู้ ทักษะและเจตคติ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงานได้ ถูกต้องและสอดคล้องตามความต้องการขององค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกสาขาอาชีพจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและนักฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอาชีพของตนและดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมให้สัมฤทธิ์ผลตรงตามความต้องการตามแต่ละมาตรฐานอาชีพ กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาบุคคลในอาชีพล้วนแล้วเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน และมีประสบการณ์ทำงานมานาน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอันมาก (Gauld and Miller, 2004) การประยุกต์การจัดการเรียนรู้

ในวัยผู้ใหญ่เข้ากับการพัฒนานักฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้เรียนในวัยใหญ่นั้นต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Knowles, 1980) อีกทั้งลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นการเรียนรู้แบบนำตนเองมากกว่าจะให้ผู้สอนมาชี้แนะ การสอนจึงควรเป็นแบบแนะนำหรือให้คำปรึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้สอนควรเป็นการสร้างความมีส่วนร่วมและอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551) ด้วยหลักการดังที่กล่าวมาจึงนำไปสู่การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยด้วยวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพราะเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินการ สังเกตหรือตรวจสอบ และสะท้อนผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้นำเอาบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์เข้ามาเป็นช่องทางในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักฝึกอบรม ด้วยเพราะการบริการเว็บไซต์เครือข่ายสังคมถูกนำไปผนวกเข้ากับหลายด้านเว็บไซต์ แต่การพัฒนาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้และการฝึกอบรมถือเป็นเรื่องใหม่ในการทำวิจัยและกำลังเป็นที่ได้รับความสนใจในสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ไปจนถึงความสามารถต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานมัลติมีเดียถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการของการจัดการศึกษา (Lenoue, 2012)

อีกทั้งยังส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยผู้การเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาสมรรถนะนักฝึกอบรมด้วยการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ด้วยวิจัยเชิงปฏิบัติการผ่านบริการเครือข่ายสังคม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมาจาก 3 กลุ่มอาชีพที่ได้มีการวิจัยจัดทำมาตรฐานอาชีพขึ้นมาแล้ว ซึ่งได้แก่ กลุ่มงานแม่บ้านโรงแรม กลุ่มช่างจัดดอกไม้ และกลุ่มช่างเครื่องประดับอัญมณี กลุ่มอาชีพละ 3 ท่าน รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงจากคุณสมบัติ โดยกำหนดเงื่อนไข ดังนี้ (1) มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพของตนเองไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ (2) หัวหน้างานเล็งเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะนักฝึกอบรม และ (3) ยังไม่เคยจัดการเรียนรู้โดยใช้มาตรฐานอาชีพที่พัฒนาขึ้นเป็นแนวทางจัดฝึกอบรม และ (4) เป็นสมาชิกบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์ Facebook

1.2 กลุ่มผู้ประเมินสมรรถนะ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจงโดยการกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งอยู่ในระดับผู้สอนงานหรือ

หัวหน้างานในกลุ่มอาชีพที่คัดเลือกมา ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะนักฝึกอบรม กลุ่มอาชีพละ 3 ท่าน ประเมินสมรรถนะตามหน่วยสมรรถนะที่ถูกคัดเลือกมาให้กลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การฝึกอบรม โดยการใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ด้วยวิจัยเชิงปฏิบัติการผ่านบริการเครือข่ายสังคม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะนักฝึกอบรม

3. เนื้อหาที่ทำการวิจัย

เรื่อง การจัดทำแผนการฝึกอบรมภายใต้ หน่วยสมรรถนะนักฝึกอบรมด้านวางแผนการฝึกอบรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยเริ่มต้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิควิจัยเชิงปฏิบัติการแบบอาศัยความร่วมมือเชิงเทคนิค (สมปอง พะมุลิลา, 2555) ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่จะเข้าร่วม

2. จัดปฐมนิเทศกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินตามขั้นตอนของวิจัยเชิงปฏิบัติการขั้นแรก คือ ขั้ววางแผนร่วมกัน (P : Plan) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ใหญ่ในวัยทำงาน ได้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ตามหลักการ

เรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) ซึ่งสาระสำคัญมีดังต่อไปนี้

2.1 เริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและลักษณะของงานที่ทำ ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพที่สัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพของตนเอง ความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง ช่วงเวลาในการใช้บริการเครือข่ายสังคมที่สะดวก

2.2 ผู้ช่วยให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพ และสมรรถนะนักฝึกอบรม

2.3 กลุ่มตัวอย่างศึกษาภาพรวมของมาตรฐานอาชีพตามกลุ่มอาชีพของตน

2.4 ร่วมกันกำหนดแนวทางการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่

2.4.1 กำหนดสาระสำคัญโดยสังเขป ซึ่งเกี่ยวกับการจัดทำแผนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับหน่วยสมรรถนะวางแผนการฝึกอบรม พร้อมทั้งหัวข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเลือกใช้ในการจัดทำผลงานเพื่อใช้ประเมินสมรรถนะนักฝึกอบรม

2.4.2 แนวทางการเรียนรู้ได้แก่ การเข้าถึงเนื้อหาการฝึกอบรม ลักษณะของการนำเสนอเนื้อหาในการฝึกอบรม การถามตอบข้อสงสัยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การจัดหาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากในเนื้อหา ไปถึงการส่งผลงาน และการประเมิน

2.4.3 จัดตั้งกลุ่มสมรรถนะนักฝึกอบรมทาง Facebook และเชิญผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมกลุ่ม

2.4.4 กำหนดระยะเวลาดำเนินการจัดฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด

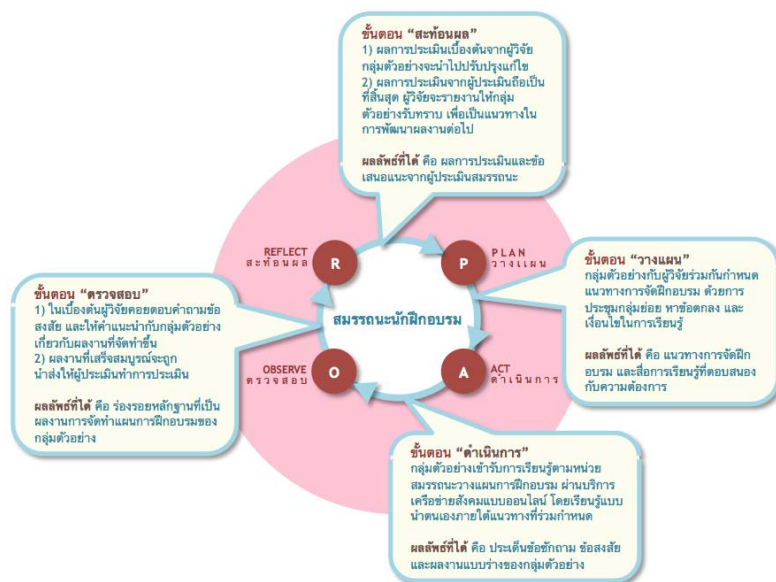
2.4.5 ระบุร่องรอยหลักฐานซึ่งเป็นผลงานที่จะใช้ในการประเมิน

3. ผู้วิจัยนำความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์ ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยใช้ Facebook เข้ามาเป็น โครงสร้างหลักในการจัดการเรียนรู้ และให้เนื้อหาการเรียนรู้ด้วยการสรุปผลอยู่ในรูปแบบของแผนผังความคิด (Concept Map) ซึ่งสอดคล้องการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความเป็นมนุษย์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2553) พร้อมทั้งจัดสรรแหล่งการเรียนรู้ภายนอกด้วยการเชื่อมโยงไปยังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหัวข้อที่เรียนรู้ ตั้งแต่ในรูปแบบของชุดข้อความเอกสารที่ต้องอ่านเพิ่มเติม ไปจนถึงวิดีโอออนไลน์ เพื่อให้ประสบการณ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

4. เมื่อจัดทำเสร็จสิ้นผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้โดยกลุ่มตัวอย่างอีกชุดหนึ่งจำนวน 3 ท่านที่ใกล้เคียงกลุ่มจริง ตรวจสอบหาข้อผิดพลาดของสื่อการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปรับปรุง จากนั้นจึงให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพสื่อและการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ผ่านบริการเครือข่ายสังคม โดยถ้าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินคุณภาพ สูงกว่า 3.50 ขึ้นไป ถือว่าสื่ออยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก สามารถนำไปดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบออนไลน์ได้

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการจัดฝึกอบรม เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาจากการกำหนดคุณสมบัติ โดยยังไม่เคยจัดการเรียนรู้โดยใช้มาตรฐานอาชีพที่พัฒนาขึ้นเป็นแนวทางจัดฝึกอบรม งานวิจัยนี้จึงเป็นงานวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น แบบ One-Shot Case Study (ปริวรรต เขื่อนแก้ว, 2553) ที่มุ่งเน้นการวิจัยเชิงทดลองกับกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว โดยดำเนินการทดลองแล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้น หลังจากการฝึกอบรม ซึ่งในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติตามแผน (A : Act) ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเข้ามาเรียนรู้แนวทางกำหนดแผนการฝึกอบรมตามหน่วยสมรรถนะวางแผนการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปให้อิสระกับกลุ่มตัวอย่างโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ซึ่งกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วย

ตนเองนี้จนถึงกำหนดส่งผลงานเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ตามที่ตกลงไว้ในการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งระหว่างนี้ผู้วิจัยจะคอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนข้อมูลเพิ่มเติมที่กลุ่มตัวอย่างต้องการ โดยการถามตอบทางหน้าแสดงสถานะ (Status) ช่องแสดงความคิดเห็น (Comment) หรือ กล่องข้อความ (Message) ของ Facebook ขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างจะคอยส่งผลงานมาให้ผู้วิจัยตรวจสอบและให้คำแนะนำอยู่เป็นระยะ เพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำเอาไปปรับปรุง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนของการสังเกตและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (O : Observe) แล้วจึงสะท้อนผล (R : Reflect) ตามลำดับ ก่อนส่งผลงานสุดท้ายให้ผู้ประเมินทำการประเมินประเมินสมรรถนะจากร่องรอยหลักฐานที่เป็นผลงาน



ภาพที่ 2 แนวทางการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการในงานวิจัยนี้

ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล
ในขั้นนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนซึ่งได้แก่

1. การประเมินสมรรถนะนักฝึกอบรม
ตามหน่วยสมรรถนะวางแผนการฝึกอบรม จะ
ให้ผู้ประเมินกลุ่มอาชีพละ 3 ท่านประเมินผล
งานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามกลุ่มอาชีพที่
ตรงกัน ได้แก่ กลุ่มงานแม่บ้านโรงแรม กลุ่ม
ช่างจัดดอกไม้ และกลุ่มช่างเครื่องประดับอัญ
ชัญ โดยประเมินตามเกณฑ์การปฏิบัติงานที่
กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมินเป็น ผ่าน หรือ
ไม่ผ่าน ตามแนวทางวิธีการตัดสินผลการ
ประเมินสมรรถนะของ ชีรพงษ์ วิริยานนท์
(2549) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยมาตรฐานอาชีพ
ผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพ และถือเอาผลจาก
2 ใน 3 เห็นตรงกันเป็นเอกฉันท์ หลังจากนั้น
ผู้วิจัยจะรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะสะท้อน
กลับคืนสู่ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเป็นแนวทาง
ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

2. เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการการ
ฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อย กลุ่มตัวอย่างจะ
ประเมินความพึงพอใจแบบมาตราส่วน 5
ระดับ ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ผ่านบริการ
เครือข่ายสังคมแบบออนไลน์ ถือเป็นการ
สะท้อนผลคือกลับสู่ผู้วิจัยอีกทางหนึ่ง

ผลการวิจัย

1. ด้านการออกแบบสื่อและการจัด
สภาพแวดล้อมทางเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญที่มี
ประสบการณ์ด้านการพัฒนาสื่อและการ
จัดการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจำนวน

6 ท่าน ประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนรู้ ผล
จากการประเมินสื่อที่ได้ โดยภาพรวมสื่อมี
คุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=
0.46) และเมื่อแตกประเด็นเป็นรายด้านพบว่า
สื่อดึงดูดความสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =$
5.00, S.D. = 0.00) รองลงมาคือมีเทคนิคการ
ถ่ายทอดและตัวอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.83$,
S.D. = 0.41) ในขณะที่ด้านความสอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ ความครอบคลุมของ
เนื้อหาสาระ องค์ประกอบในการออกแบบสื่อ
ความชัดเจนเข้าใจง่าย มีระดับความคิดเห็น
เท่ากัน ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.52) ซึ่งในด้านสาระ
การเรียนรู้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน และระดับ
ของการสื่อสารการปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) โดยที่
ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแบ่ง
ออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้ (1) แนวโน้มการ
จัดการเรียนรู้ผ่านบริการเครือข่ายสังคม
ออนไลน์ กำลังเป็นที่ได้รับความนิยมอย่าง
มากในปัจจุบัน หากเป็นไปได้สมควรพัฒนา
ต่อให้มีสาระการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดย
ตอบสนองต่อผู้เรียนได้หลากหลายกลุ่มทั้งใน
ด้านวัย และสาขาวิชาชีพ (2) การทำงานของ
บริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์
Facebook เป็นลักษณะของข้อมูลที่เข้าก่อน
ออกก่อน (First In, Frist Out : FIFO) หากมี
การลงข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเข้ามา
ใหม่เรื่อยๆ ข้อมูลที่ต้องการให้ความสนใจ
อาจจะไหลลงหายไปจากหน้าปัจจุบัน ด้วย
คำแนะนำนี้ผู้วิจัยแก้ปัญหาด้วยการจัดสื่อเป็น
ชุดไว้ในอัลบั้มภาพ (Photo) และปักหมุด (Pin)

เพื่อให้ผู้เข้ามาเรียนรู้ได้เห็นข้อมูลอยู่ด้านบนของหน้ากลุ่มใน Facebook ตลอด (3) ด้านการให้เนื้อหาด้วยแผนผังความคิด (Concept Map) เป็นแนวคิดที่ดี แต่ในกรณีที่ผังมีขนาดใหญ่มีปริมาณเนื้อหามาก อาจทำการย่อให้เป็นผังเล็กหลายผัง ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยแก้ไขปัญหาโดยการแจกแจงหัวข้อย่อยลงไป เพื่อขยายความจากผังใหญ่

2. ด้านการประเมินสมรรถนะนักฝึกอบรม ผลการประเมินสมรรถนะนักฝึกอบรม ว่าด้วยหน่วยวางแผนการฝึกอบรมในกลุ่มอาชีพงานแม่บ้านโรงแรม 3 ท่านจัดทำแผนการฝึกอบรม ท่านละ 1 เรื่อง โดยคัดเลือกสมรรถนะจากมาตรฐานอาชีพกลุ่มงานแม่บ้านโรงแรม (อรสา รามโกมุต, 2551) เรื่อง การทำความสะอาดห้องพัก การทำความสะอาดห้องน้ำ และการทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ ผลการประเมินจากผู้ประเมินสมรรถนะทั้ง 3 ท่านจากกลุ่มอาชีพเดียวกันให้ผ่านอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ ทั้ง 3 หัวข้อ ทั้งในด้านของการสรุปสาระสำคัญของหลักสูตร การกำหนดสมรรถนะพื้นฐานก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ระบุคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดกิจกรรมในการฝึกอบรม เชื่อมโยงวิธีการฝึกอบรมเข้ากับสมรรถนะที่ต้องการ กำหนดสื่อที่ใช้ได้เหมาะสม กำหนดสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม กำหนดแนวทางในการวัดและประเมินผล ไปจนถึงอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล โดยผู้ประเมินเห็นว่าแผนการฝึกอบรมที่จัดทำขึ้นอยู่ในระดับดี มีความกระชับ เข้าใจง่ายและตรงประเด็น

ขณะที่กลุ่มอาชีพช่างจัดดอกไม้ 3 ท่านได้คัดเลือกสมรรถนะจากมาตรฐานอาชีพช่างจัดดอกไม้ (สุชญา นัทรวิษญะ, 2553) เรื่อง การเตรียมดอกไม้-ใบไม้และวัสดุ-อุปกรณ์การจัดดอกไม้ในภาชนะ การจัดดอกไม้รูปทรงสามเหลี่ยมหน้าจั่ว และการจัดดอกไม้แบบพระจันทร์เสี้ยวมาจัดทำแผนการฝึกอบรม ซึ่งผลการประเมินจากผู้ประเมินสมรรถนะทั้ง 3 ท่านจากกลุ่มอาชีพเดียวกัน ให้ผ่านอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ ทั้ง 3 หัวข้อ แต่มีข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ (1) แผนการจัดฝึกอบรม ใบงานควรเป็นลักษณะของการฝึกปฏิบัติมากกว่าวัดความรู้ความจำ ส่วนประเด็นที่ (2) แบบประเมินตามแผนการฝึกอบรม ควรมีลักษณะเจาะจงตามสมรรถนะย่อยที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมระยะสั้น ในกลุ่มอาชีพกลุ่มอาชีพช่างเครื่องประดับอัญมณี 3 ท่านได้คัดเลือกสมรรถนะจากมาตรฐานอาชีพช่างเครื่องประดับอัญมณี (เพิ่มสุข นิตติสิงห์, 2549) เรื่อง การหลอมโลหะ การรีด ดึง และตัดโลหะ และการเลื่อยฉลุแผ่น โลหะรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส และรูปวงกลม ซึ่งผลการประเมินจากผู้ประเมินสมรรถนะทั้ง 3 ท่านจากกลุ่มอาชีพเดียวกัน ให้ผ่านอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ ทั้ง 3 หัวข้อ เช่นกัน พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน ดังนี้ ในด้านการสรุปสาระสำคัญของหลักสูตรของแผนการฝึกอบรมทั้ง 3 เรื่อง ควรระบุความรู้ความสามารถที่ได้หลังเข้ารับการฝึกอบรมไว้ในคำอธิบาย ขณะที่การกำหนดแนวทางในการวัดและประเมินผลไม่ควรมี

การวัดหลายสมรรถนะในจัดฝึกการอบรมที่มีเพียงสมรรถนะเดียว

3. ด้านความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ผ่านบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์ ผลที่ได้เป็นระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมของการพัฒนาสมรรถนะของนักฝึกอบรมด้วยการจัดการเรียนรู้ผ่านบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์นี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.55) โดยในด้านเทคนิคการถ่ายทอดและตัวอย่างที่เหมาะสม ไปจนถึงกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์นี้ เป็นอีกช่องทางที่ช่วยให้การฝึกอบรมเป็นไปได้ง่ายและสะดวกขึ้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.35) ซึ่งถือว่าสูงที่สุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่นที่รองลงมา สำหรับประเด็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยให้อยู่ในระดับมากนั้น ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.53) ได้แก่ ความเหมาะสมในการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ระดับของการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม ความรู้และทักษะที่ได้รับเพิ่มขึ้นในการจัดทำแผนการฝึกอบรมตามฐานสมรรถนะ เนื้อหาสาระครอบคลุมตามความต้องการในการเรียนรู้ การดึงดูดความสนใจของสื่อ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.47) และแหล่งข้อมูลให้ศึกษาเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.89)

อภิปรายผล

แนวคิดที่สำคัญของการพัฒนาสมรรถนะนักฝึกอบรมในด้านการจัดฝึกอบรมที่ผู้วิจัยนำมาใช้ คือ กระบวนการนั้นสำคัญว่าเหตุการณ์ (Institute for Human Services/NARCCW, 2008) เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาบุคคลในอาชีพซึ่งล้วนแล้วเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน และมีประสบการณ์ทำงานนาน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอันมาก (Gauld and Miller, 2004) ซึ่งการประยุกต์การจัดการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่เข้ากับการพัฒนานักฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ แนวทางจัดการเรียนรู้จึงควรให้เขาได้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถด้วยตัวเอง (Knowles, 1980) ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง เพราะจะเน้นถึงความรับผิดชอบตนเองของผู้เรียน และเชื่อว่าศักยภาพของมนุษย์นั้นที่ไม่มีที่สิ้นสุด ขณะเดียวกันผู้สอนจะต้องมีบทบาทในการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิด เปรียบเป็นแหล่งความรู้ที่มีชีวิตตามที่ผู้เรียนต้องการ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้เรียน ให้เกียรติผู้เรียน มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ และสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Brockett and Hiemstra อ้างถึงใน วุทธิศักดิ์ โทชนุกูล, 2550) ด้วยหลักการดังกล่าวจึงนำไปสู่การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เพราะเป็นแนวทางที่ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นวิธีการที่มีความยืดหยุ่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการแก้ปัญหาได้หลากหลาย โดยมีหลักการเน้นการศึกษาเฉพาะกรณี เป็นระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดค้นขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นไปโดยธรรมชาติ (แก้วเวียง นานาผล, 2553) ดังนั้นงานวิจัยนี้ผู้เข้ารับการศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องตลอดทั้งกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนในการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการเรียนรู้ การตรวจสอบ และการสะท้อนผลกลับคืน ผู้วิจัยได้นำเอาความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษาไปดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์ ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยใช้ Facebook เข้ามาเป็น โครงสร้างหลักในการจัดการเรียนรู้ และให้เนื้อหาการเรียนรู้ด้วยการสรุปผลอยู่ในรูปแบบของแผนผังความคิด (Concept Map) ซึ่งสอดคล้องการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความเป็นมนุษย์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2553) พร้อมทั้งจัดสรรแหล่งการเรียนรู้ภายนอกด้วยการเชื่อมโยงไปยังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหัวข้อที่เรียนรู้ เพื่อให้ประสบการณ์กับผู้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ผ่านบริการเครือข่ายสังคมแบบออนไลน์ได้ยังเต็มประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Freishtat (2009) ที่ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้อย่างไร้พรมแดนด้วย Facebook กล่าวว่า เครือข่ายที่เป็นดิจิทัลถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับจำนวนประชากรที่มากขึ้น ซึ่งถูกบูรณาการเข้ากับการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นเทคโนโลยีจึงดำเนินไปสู่การผสมผสานระหว่างความเป็นดิจิทัลเข้ากับโลกแห่งความเป็นจริงทั้งทางกายภาพ ค่านิยม สังคม และวัฒนธรรม แม้ไม่ใช่บทบาทผู้ยุติตายตัว แต่ก็แผ่ขยายออกไปสู่แนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งยังหยั่งรากลึกต่อไปไม่หยุดยั้ง ในด้านของการประเมินผลการเรียนรู้นั้น ผู้วิจัยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งเป็นการประเมินจากผลงานที่เป็นร่องรอยหลักฐานของผู้เข้ารับการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะในการทำงานของผู้เข้ารับการศึกษาได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินสมรรถนะของ ชีรพงษ์ วิริยานนท์ (2549) ที่กล่าวว่า หลักการประเมินสมรรถนะวิชาชีพจะต้องใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานจริงในอาชีพของผู้เข้ารับการศึกษาประเมินมากที่สุด อีกทั้งยังต้องเป็นระบบที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละคน เป็นการก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับเงินอุดหนุนบางส่วนจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์

สำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เอกสารอ้างอิง

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2553). การสอนบนฐานความรู้ความเป็นมนุษย์. กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2555 จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=19026&Key=news_research

แก้วเวียง นานาผล. (2553). การวิจัยปฏิบัติการและวงจรการวิจัยปฏิบัติการรูปแบบ PAOR เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2555 จาก http://dr_kaewwieng.reru.ac.th/การวิจัยปฏิบัติการ-โดยไอ.html

จิราภรณ์ หนูสวัสดิ์ และพัลลภ พิริยะสุวรรณ. (2554). การทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการผ่านเว็บตามแนวทฤษฎีการขยายความคิด. วารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์, 11(1): 95-111.

ฐิตแก้ว ศรีสด. (2551). วิวัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ. วารสารก้าวทันโลกวิทยาศาสตร์, 8(2): 45-56.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556). ข้อมูลพื้นฐานเศรษฐกิจไทย. สืบค้นเมื่อ

วันที่ 2 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Thai/genecon/Pages/index.aspx>

ธีรพงษ์ วิริยานนท์. (2549). การพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปริวัตร เชื้อนแก้ว. (2553). การวิจัยเชิงทดลอง. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2555 จาก http://nartslife.files.wordpress.com/2010/09/experimental_research.pdf

เพิ่มสุข นิตินิสิงห์. (2549) การพัฒนามาตรฐานอาชีพและการจัดระดับคุณวุฒิวิชาชีพช่างเครื่องประดับอัญมณี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมปอง พะมูลิตา. (2555). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ : Action Research. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย

- อุบลราชธานี. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2555 จาก <http://www.nurse.ubu.ac.th/sub/knowledgedetail/Actionresearch.pdf>
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน.: คัมภีร์ กศน. กระทรวงศึกษาธิการ.** สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2555 จาก http://ebook.nfe.go.th/nfe_ebook/data_ebook/20/14_111_120.pdf
- สุชญา นัตริวิษุฒะ. (2553). **การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพช่างจัดดอกไม้.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา ภาควิชาครู-ศาสตร์เทคโนโลยี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรสา งามโกมุต. (2551). **การพัฒนามาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมโรงแรมของประเทศไทยกลุ่มงานอาชีพแม่บ้านโรงแรม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Brockett, R. G. and Hiemstra, R. (1991). **Self-Direction in Adult Learning.** London and New York: **Routledge.** อ้างถึงใน วุทธิศักดิ์ โภชนกุล. (2550). การเรียนรู้โดยชี้นำตนเอง. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2555 จาก <http://www.pochanukul.com/?p=40>
- Freishtat, R. L. (2009). **Learning in the technological frontier: Facebook's public pedagogy and experiences with digital curriculum.** Ph.D. Thesis, Arizona State University, United States.
- Gauld, D. and Miller, P. (2004). The qualifications and competencies held by effective workplace trainers. **Journal of European Industrial Training**, 28 (1): 8-22.
- Institute for Human Services/NARCCW. (2012). **Competencies for Trainer.** Retrieved December 20, 2012, <http://www.narccw.org/TRAINet/Trainer%20competencies.pdf>
- Knowles, M.S. (1980). **The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy.** New York.

Knowles, M.S. (1988). **The Modern Practice of Adult Education.**

Retrieved December 10, 2012, from http://www.hospitalist.cumc.columbia.edu/downloads/cc4_articles/Education%20Theory/Andragogy.pdf

Lenoue, M.D. (2012). **Educational social software: The use of social network sites for teaching and learning.**

Ph.D. Thesis, North Dakota State University, United States.