



การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน
และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ

Development of Blended Training Activity Using Interactive Video Coaching and
Scenario-based Learning to Enhance Professional Competency

Received: May 17, 2024

Revised: May 30, 2024

Accepted: June 11, 2024

สุธิดา พงษ์เสื่อ*

Sutida Pongsuea

จินตวีร์ คล้ายสังข์**

Jintavee Khlaisang

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน 4 เดือนขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 30 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 1) รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน 2) แผนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน 3) แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ 1) การเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 2) ระหว่างการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 3) หลังการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน (1) เกริ่นนำและให้ความรู้ (2) ศึกษาสถานการณ์เรียนรู้ตามสภาพจริง (3) ศึกษาปัญหาและแก้ไขปัญหา (4) เสริมความรู้ (5) แบ่งปันข้อมูลในสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ (6) อภิปรายและสรุปผล (7) วัดและประเมินผล 2) ผู้เข้าอบรมที่ฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน มีสมรรถนะทาง

*นิสิตปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Master of Education Student Program in Educational Technology and Communications, Faculty of Education,
Chulalongkorn University, Thailand

**อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Advisor, Professor Dr., Department of Education Program in Educational Technology and Communications,
Faculty of Education, Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: Spulamy.su@gmail.com



.....
วิชาชีพหลังฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าระหว่างฝึกอบรม และระหว่างฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานฯ พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ : การฝึกอบรมผสมผสาน/ การเรียนรู้แบบฉกฉวย/ สมรรถนะวิชาชีพ

Abstract

This research aims to 1) develop a Blended training Model, 2) study the effects of employing this blended training model to bolster professional competency, 3) to present a blended training model. The research sample consisted of 30 operational staff from a private company, each with a minimum of four months of employment, Purposive Selection for this study. The tools used in this research included: 1) the blended training model, 2) a training plan that aligns with the blended training model and 3) a professional competency assessment form. Data analysis methods included calculating frequencies, percentages, means, standard deviations, and One way repeated measures ANOVA. The study found that 1) the blended training model consists of three stages: 1) preparation for blended training, 2) during the blended training, 3) after the blended training, and is divided into seven steps: (1) introduction and knowledge provision, (2) studying real-life scenarios, (3) studying problem and solving problem, (4) knowledge enhancement, (5) sharing information within learning networks, (6) discussion and summary, and (7) measurement and evaluation. 2) participants trained with this blended training model showed significantly higher professional competency after training compared to during training, and higher during training compared to before training, with statistical significance at the .05 level. 3) the presentation of the training model received a very good evaluation rating.

Keywords : Blended Training/ Scenario-based Learning/ Professional Competency

บทนำ

สมรรถนะทางวิชาชีพมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานทุกคนมีสมรรถนะทางวิชาชีพเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และด้านเจตคติ (Attitude) ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ ด้วยการสร้างแผนกลยุทธ์ระยะยาวที่ 12 กล่าวว่า “การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่การขับเคลื่อนที่นวัตกรรมเป็นฐาน” ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) และได้กำหนดกลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 การพัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ดังนี้ 1) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงาน พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงาน



.....
และอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป รวมการพัฒนาทักษะเดิมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน 2) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะสามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และ 3) ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022: 121-131) ซึ่งตลาดแรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การมีความรู้พื้นฐานและมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ จนถึงขั้นนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม (Training) เป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาบุคลากรระดับบุคคลที่มุ่งเน้นในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ และทักษะที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (Samithikrai, 2011: 5) ที่อธิบายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ เจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง โครงการที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อสร้างสมรรถนะให้กับพนักงาน สมรรถนะดังกล่าวได้แก่ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบ (Raymond, 2010: 41-42) การนำกระบวนการการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งองค์กรควรจัดการฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานได้ใกล้เคียงกับการลงมือปฏิบัติงานจริง

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการขยายตัวของอินเทอร์เน็ต ทำให้เราสามารถเข้าถึงคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้สะดวกทั้งจากที่บ้านหรือที่ทำงาน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพจึงควรได้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับงานฝึกอบรมมากขึ้น และรูปแบบการฝึกอบรมที่นำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมพนักงานในยุคดิจิทัล คือ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่ผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าในห้องฝึกอบรม (Face to Face Classroom) กับการฝึกอบรมแบบออนไลน์ (Online Training) เข้าด้วยกันทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการนั่งฟังการบรรยายในห้องอบรมปกติ และให้ความสำคัญกับการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและถูกต้องตามจุดประสงค์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการศึกษานั้น สามารถทำได้หลายรูปแบบ โดยวิดีโอแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) เป็นสื่อที่เหมาะสมกับการมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมแบบผสมผสานให้กับพนักงาน สุชาติ แสนพิช (Saenpich, 2019: 1088) กล่าวว่า สื่อวิดีโอปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) เป็นรูปแบบสื่อการนำเสนอด้วยภาพเคลื่อนไหว ตัวอักษรและเสียงในรูปแบบของสัญญาณแบบดิจิทัลโดยการนำเสนอผ่านเว็บไซต์หรือระบบเครือข่ายโดยผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับเนื้อหาที่ได้รับการออกแบบเพื่อให้ผู้เรียนได้ตอบในลักษณะต่าง ๆ เช่น การตอบคำถาม แบบทดสอบ แบบสอบถาม การเลือกตัวเลือกต่าง ๆ เป็นต้น และมีการให้ผลป้อนกลับกับผู้เรียนว่าสิ่งที่ผู้เรียนตอบหรือเลือกนั้นถูกต้องหรือให้ผลลัพธ์อย่างไร ตามแนวคิดการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนกับการทำงานจริง



สภาพปัจจุบันขององค์กรในเอกชนมีความเชื่อมโยงกับการฝึกอบรมและการศึกษา เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการพัฒนาคนและสังคม การที่องค์กรจะอยู่รอดและเติบโตและก้าวไปข้างหน้าได้ ผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญคือ บุคลากร หรือ พนักงาน การที่พนักงานจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ควรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรม สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน (Scenario Based Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งมีองค์ประกอบของสถานการณ์จำลอง และสิ่งแวดล้อมที่สร้างขึ้นให้มีลักษณะเหมือนจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกการคิดวิเคราะห์ ฝึกการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มาผสมผสานกับ หลักการสอนงาน (Coaching) ที่เป็นการกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้ กระตุ้นความเข้าใจ ฝึกฝนทักษะ และปรับเปลี่ยนเจตคติ จากผู้เชี่ยวชาญ และการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง จำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกระบวนกรณีนี้นั้น ๆ ว่า KUSA ซึ่งมาจาก K = Knowledge เสริมสร้างความรู้, U = Understand กระตุ้นความเข้าใจ, S = Skill ฝึกฝนทักษะ และ A = Attitude ปรับเปลี่ยนเจตคติ สมคิด บางโม (Bangmo, 2016: 14-15) ซึ่งทั้งสองกระบวนการเรียนรู้นี้มีความสอดคล้องกันเป็นการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติจริง

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการฝึกอบรมในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ เป็นงานวิจัยรูปแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ



.....
ระยะที่ 2 การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ

ระยะที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 4 เดือนขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 30 คน โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. พนักงานมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการเข้าฝึกอบรม มีอีเมลที่สามารถเข้าถึงห้องฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยสถานการณ์เป็นฐาน โดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการสอนงานได้
2. พนักงานมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ส่วนตัว เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถเข้าถึงได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานฯ โดยเน้นองค์ประกอบกระบวนการขั้นตอนที่มีความเป็นระบบ ตาม ADDIE Model โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผู้เข้าอบรม จุดมุ่งหมายของรูปแบบการฝึกอบรม วิเคราะห์เนื้อหา และบริบทที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมผสมผสาน

1.2 ขั้นการออกแบบ (Design) องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ออกแบบหลักการของรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วย การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) การสอนงาน (Coaching) กระบวนการเรียนรู้แบบฉากทัศน์ (Scenario-Based Learning) และวิดีโอปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) 2) ออกแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ หลังฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น และเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพของพนักงานก่อน ระหว่าง และหลังฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น 3) ออกแบบกระบวนการฝึกอบรมใช้กระบวนการเรียนรู้แบบฉากทัศน์ (Scenario-Based Learning) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ (1) เกริ่นนำให้ความรู้ (2) ศึกษาสถานการณ์เรียนรู้ตามสภาพจริง (3) ศึกษาปัญหาและแก้ไขปัญหา (4) เสริมความรู้ (5) แบ่งปันข้อมูลในสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ (6) อภิปรายและสรุปผล (7) วัดและประเมินผล 4) ออกแบบการวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยแบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 ฉบับ ดังนี้ (1) แบบประเมินความรู้ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ (2) แบบประเมินทักษะด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ (3) แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ

1.3 ขั้นตอนการพัฒนา (Development) 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบฉากทัศน์ (Scenario-Based Learning) 2) พัฒนาเอกสารประกอบ



.....
ประกอบด้วย แผนการฝึกอบรม แบบทดสอบพร้อมเฉลยแบบทดสอบ แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพ
3) พัฒนาระบบจัดการฝึกอบรม Microsoft Sway ตามขั้นตอนดังนี้ นำเนื้อหา และสื่อวิดีโอปฏิสัมพันธ์
(Interactive Video) ที่ได้ออกแบบไว้เพิ่มเข้าไปในระบบจัดการฝึกอบรม Microsoft Sway สร้างห้องแชท
ใน Microsoft Teams เพื่อเป็นสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ไว้สำหรับให้ผู้เข้าอบรมเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน
จากนั้นนำเสนอรูปแบบต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ เพื่อพิจารณาความตรง
ตามโครงสร้างของรูปแบบการเรียนการสอน โดยรูปแบบมีความสอดคล้อง (IOC) 1.00

1.4 ขั้นตอนการทดลองใช้ (Implementation) นำรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้
กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 4 เดือนขึ้นไป จำนวน 30 คน
จำนวน 7 สัปดาห์ รวม 30 ชั่วโมง แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

1.5 ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) นำผลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบ
ผสมผสานที่พัฒนาขึ้น มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ และสรุปผล จากนั้นนำเสนอรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน
ทำการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบ
ฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น

2. แผนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอน
งานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ สร้างแผนการแผนการฝึกอบรมที่
สอดคล้องกับการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉาก
ทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ จำนวน 1 แผน ใช้เวลาฝึกอบรม 7 สัปดาห์ รวม 30 ชั่วโมง โดยมี
วิธีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เริ่มจากศึกษาเนื้อหา กระบวนการจัดฝึกอบรม เพื่อกำหนด
วัตถุประสงค์ บทบาทผู้เข้าอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมให้ครอบคลุมเนื้อหา และขั้นตอนต่าง ๆ และนำมากำหนด
วัตถุประสงค์การฝึกอบรมของแผนการจัดการฝึกอบรม หลังจากนั้นได้จัดทำการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอ
ปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ และนำเสนอให้
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบคุณภาพพบว่า
มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง

3. แบบประเมินความรู้สมรรถนะทางวิชาชีพ สร้างแบบทดสอบความรู้สมรรถนะทางวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น
ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแบบ Lean และความรู้ดิจิทัลเกี่ยวกับ Microsoft 365 ในการทำงาน ที่วัด
พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ตามทฤษฎีของ Bloom's Taxonomy จำนวน 20 ข้อ และ
ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบทดสอบมีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำ
เครื่องมือไปทดลอง และวิเคราะห์ผลจากการทดลองได้ แบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีค่า
ความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.78 มีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25 – 0.64 และมีค่าความเชื่อมั่น KR-20 เท่ากับ
0.87



4. แบบประเมินทักษะสมรรถนะทางวิชาชีพ สร้างแบบประเมินทักษะสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยแบ่งเป็นทักษะกระบวนการทำงานแบบ Lean และทักษะดิจิทัลเกี่ยวกับ Microsoft 365 ในการทำงาน ที่วัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ตามทฤษฎีของ Bloom's Taxonomy จำนวน 10 ข้อ สร้างเกณฑ์ประเมินผลโดยใช้ Scoring Rubric 5 ระดับ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบ หลังจากนั้นนำแบบวัดและเกณฑ์การประเมินผลเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00

5. แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ สร้างแบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยแบ่งเป็นเจตคติต่อกระบวนการทำงานแบบ Lean และ เจตคติต่อดิจิทัลเกี่ยวกับ Microsoft 365 ในการทำงาน ที่วัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Affective Domain) ตามทฤษฎีของ Bloom's Taxonomy จำนวน 10 ข้อ สร้างเกณฑ์ประเมินผลโดยใช้ Scoring Rubric 5 ระดับ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบ หลังจากนั้นนำแบบวัดและเกณฑ์การประเมินผลเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ เป็นวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ซึ่งเป็นรูปแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวมีการประเมินก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม (Multiple Time Series Design) โดยทดลองกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 30 คน ในการอบรมหลักสูตร Online Work Skill: Using Microsoft 365 Tools จำนวน 7 สัปดาห์ 30 ชั่วโมง

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อน ฝึกอบรม	ตัวแปรจัด กระทำ	ระหว่าง ฝึกอบรม	ตัวแปรจัด กระทำ	หลัง ฝึกอบรม
E	O1	X	O2	X	O3

เมื่อ

E	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
O1	หมายถึง	ประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพก่อนการฝึกอบรม
O2	หมายถึง	ประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพระหว่างการฝึกอบรม
O3	หมายถึง	ประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพหลังการฝึกอบรม
X	หมายถึง	ได้รับการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม ด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์



.....
เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One way Repeated Measure ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ

รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ ได้สอบถามความเหมาะสมของร่างรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าความเหมาะสมของร่างรูปแบบการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก การประเมินแผนการฝึกอบรมแบบผสมผสานที่สอดคล้องกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานฯ โดยใช้แบบประเมินแผนการฝึกอบรมแบบผสมผสาน ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทำการประเมินความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินระบบตามรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานฯ ใช้แบบประเมินคุณภาพสื่อด้านเนื้อหาและแบบประเมินคุณภาพ สื่อด้านการออกแบบระบบ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คุณภาพสื่อด้านเนื้อหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพสื่อด้านการออกแบบระบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของสมรรถนะทางวิชาชีพผู้วิจัยใช้แบบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 แบบประเมิน ได้แก่ 1) แบบประเมินความรู้ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.78 มีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25 – 0.64 และมีค่าความเชื่อมั่น KR-20 เท่ากับ 0.87 2) แบบประเมินทักษะด้านวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ สร้างเกณฑ์ประเมินผลโดยใช้ Scoring Rubric 5 ระดับ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบ หลังจากนั้นนำแบบวัดและเกณฑ์การประเมินผลเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบพบว่ามีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 3) แบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ สร้างเกณฑ์ประเมินผลโดยใช้ Scoring Rubric 5 ระดับ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบ หลังจากนั้นนำแบบวัดและเกณฑ์การประเมินผลเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบพบว่ามีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00

รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ 1) การเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรม 2) ระหว่างการฝึกอบรม 3) หลังการฝึกอบรม และแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นกริ่นนำและให้ความรู้ เป็นขั้นที่อยู่ในระยะการเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรม วิทยากรอธิบายวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ชี้แจงขั้นตอนการฝึกอบรม และนำเสนอสถานการณ์สมมติ โดยการสร้างสถานการณ์สมมติที่ผู้เข้าอบรมมักเจอในการทำงาน ตั้งคำถามชวนคิดเพื่อกระตุ้นความคิด การมีส่วนร่วม และให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพในการทำงานตามที่กำหนด และทำการทดสอบก่อนการฝึกอบรมด้วย



.....
แบบประเมินความรู้ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ และวิทยากรประเมินทักษะและเจตคติผู้เข้าอบรมด้วยแบบประเมิน
ทักษะด้านวิชาชีพ และแบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ จากการตอบคำถามชวนคิด
จากสถานการณ์สมมติที่วิทยากรนำเสนอ

2. ขั้นศึกษาสถานการณ์เรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นขั้นที่อยู่ในระยะระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรม
ฝึกอบรมด้วยระบบที่สร้างขึ้นผ่านการดูลิขสิทธิ์วิดีโอปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทาง
วิชาชีพตามที่วิทยากรกำหนดไว้ให้ครบทุกสถานการณ์ โดยระหว่างการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมจะต้องมีส่วนร่วมใน
ศึกษาสถานการณ์ โดยจะต้องตอบข้อคำถามที่แทรกอยู่ในคลิปวิดีโอปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) โดยรูปแบบ
ของคำถาม ประกอบด้วย คำถามแบบเลือกตอบ คำถามแบบเติมคำ คำถามแบบจับคู่ คำถามแบบเรียงลำดับ และ
จะต้องตอบให้ถูกต้องครบถ้วนเท่านั้นถึงจะสามารถผ่านวิดีโอได้ เพื่อเป็นการเน้นย้ำเนื้อหาให้กับผู้เข้าอบรม
สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา รวมถึงให้ผู้เข้าอบรมทำการทดสอบระหว่างการฝึกอบรม
ด้วยแบบประเมินความรู้ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ และวิทยากรประเมินทักษะและเจตคติผู้เข้าอบรมด้วยแบบ
ประเมินทักษะด้านวิชาชีพ และแบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ หลักจากการเรียนผ่าน
วิดีโอปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) จากการตรวจสอบร่องรอยการทำกิจกรรมในสื่อวิดีโอปฏิสัมพันธ์ทั้งหมด 3
สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

3. ศึกษาปัญหาและแก้ไข้ปัญหา เป็นขั้นที่อยู่ในระยะระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมพัฒนา
ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ โดยจะมีสถานการณ์มาให้ผู้เข้าอบรมศึกษา จากนั้นให้ผู้
เข้าอบรมค้นคว้าเพิ่มเติมผ่านแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ บทความที่น่าสนใจ วิดีโอเพิ่มความเข้าใจ และติดต่อปรึกษา
ผู้เชี่ยวชาญผ่านห้องแชท Microsoft Teams เพื่อแก้ไข้ปัญหาสถานการณ์แต่ละปัญหา

4. เสริมความรู้ เป็นขั้นที่อยู่ในระยะระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมจะทำการฝึกอบรมควบคู่ไปกับการ
ดำเนินงานในขั้นที่ 3 และมีการนำการสอนงาน (Coaching) เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการให้ผู้เข้าอบรมได้มีการเรียนรู้
เนื้อหาเพิ่มเติมด้วยการฝึกอบรมแบบ On-the-Job Training (OJT) ตาม Module ที่กำหนด โดยเรียนรู้จาก
ประสบการณ์จริง ประสบการณ์ของตนเอง และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ (หัวหน้างาน) โดยผู้เชี่ยวชาญคอยให้
คำแนะนำดูแลและช่วยเหลือ ในการนำความรู้และทักษะที่ได้เพิ่มเติมไปวิเคราะห์แก้ไข้สถานการณ์ที่ได้รับ
มอบหมายในขั้นที่ 3 ได้อย่างครบถ้วนและตอบโต้กับการทำงาน และจดบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม
เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไข้ปัญหาสถานการณ์ที่ได้รับมอบหมายและประเมินทักษะ
ของตนเอง

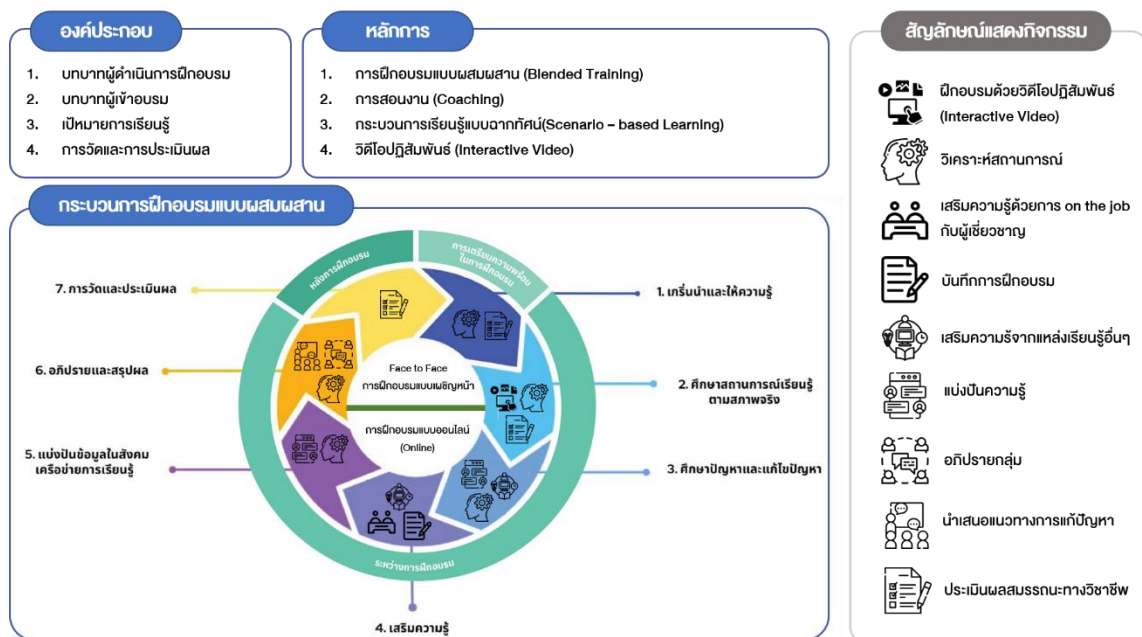
5. แบ่งปันข้อมูลในสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นขั้นที่อยู่ในระยะระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมจะ
เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผู้เข้าอบรมจะแบ่งปันความรู้ ความคิดเห็นประสบการณ์ และมุมมองเกี่ยวกับ
สถานการณ์ที่ได้เรียนรู้จากขั้นเสริมความรู้กับผู้อื่น ผ่านกลุ่มใน Microsoft Teams ในรูปแบบที่เป็นอิสระที่ผู้เข้า
อบรมอยากนำเสนอ เช่น บทความ วิดีโอ หรืออินโฟกราฟิก วิทยากรและผู้เข้าอบรมช่วยกันเสริมแรงด้วยการ
กดไลก์ และแสดงความคิดเห็น

6. อภิปรายและสรุปผล เป็นขั้นที่อยู่ในระยะระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมนำเสนอผลงาน อภิปราย
เกี่ยวกับสถานการณ์ที่ได้รับ ระหว่างการนำเสนอผลงานผู้เข้าอบรมร่วมตั้งคำถามจากการคิดวิเคราะห์ของแต่ละ



.....
กลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมอง สรุปผลลัพธ์และแบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้ และวิทยากรสรุปประเด็นสำคัญ บทเรียนที่ได้เรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

7. ขั้นวัดและประเมินผล เป็นขั้นตอนในระยะหลังฝึกอบรม ในขั้นนี้ผู้เข้าโดยจะดึงเอาความรู้ ประสบการณ์จากการฝึกอบรมในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อทำการทดสอบหลังการฝึกอบรมด้วยแบบประเมินความรู้ ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ และวิทยากรประเมินทักษะและเจตคติผู้เข้าอบรมด้วยแบบประเมินทักษะด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพ และแบบประเมินเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ จากการนำเสนอผลงาน และตรวจสอบ ร่องรอยการทำกิจกรรมในรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานที่พัฒนาขึ้น



ภาพที่ 1 รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ

ระยะที่ 2 การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ พบว่า

พนักงานที่ฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ จะมีสมรรถนะทางวิชาชีพหลังฝึกอบรมสูงขึ้น กว่าก่อนฝึกอบรมและระหว่างฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ และเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One Way Repeated Measure ANOVA) เก็บข้อมูลจากแบบประเมิน ดังนี้



.....
ตารางที่ 1 สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนสมรรถนะทางวิชาชีพก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

สมรรถนะทางวิชาชีพ	ก่อนฝึกอบรม M (S.D.)	ระหว่างฝึกอบรม M (S.D.)	หลังฝึกอบรม M (S.D.)	N
ด้านความรู้ (K)	10.13 (1.92)	15.13 (1.99)	19.53 (0.73)	30
ด้านทักษะ (S)	16.66 (3.59)	26.66 (3.59)	44.16 (3.37)	30
ด้านเจตคติ (A)	22.03 (3.44)	31.70 (3.60)	31.97 (1.38)	30
รวม	16.3 (2.98)	28.7 (2.98)	44.70 (2.03)	30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพ ในภาพรวมจากการประเมินหลังฝึกอบรมมากที่สุด (Mean = 31.97, S.D. = 1.38) รองลงมาคือ การประเมินระหว่างฝึกอบรม (Mean = 28.7, S.D. = 2.98) และการประเมินก่อนฝึกอบรม (Mean = 16.3, S.D. = 2.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม โดยใช้ One Way Repeated Measure ANOVA

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	P-value
ความรู้สมรรถนะทางวิชาชีพ (K)	Pillai's Trace	.981	708.12 ^b	2.00	28.00	<.00
	Wilks' Lambda	.019	708.12 ^b	2.00	28.00	<.00
	Hotelling's Trace	50.58	708.12 ^b	2.00	28.00	<.00
	Roy's Largest Root	50.58	708.12 ^b	2.00	28.00	<.00
ทักษะสมรรถนะทางวิชาชีพ (S)	Pillai's Trace	.996	6936.02 ^b	1.00	29.00	<.00
	Wilks' Lambda	.004	6936.02 ^b	1.00	29.00	<.00
	Hotelling's Trace	293.17	6936.02 ^b	1.00	29.00	<.00
	Roy's Largest Root	293.17	6936.02 ^b	1.00	29.00	<.00
เจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ (A)	Pillai's Trace	.998	7759.02 ^b	2.00	28.00	<.00
	Wilks' Lambda	.002	7759.02 ^b	2.00	28.00	<.00
	Hotelling's Trace	554.21	7759.02 ^b	2.00	28.00	<.00
	Roy's Largest Root	554.21	7759.02 ^b	2.00	28.00	<.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พิจารณาข้อมูลสมรรถนะทางวิชาชีพด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในแถวของ Wilks' Lambda ผลการพิจารณาพบว่า



1) ความรู้สมรรถนะทางวิชาชีพ ค่า F เท่ากับ 708.12 และค่า P-value มีค่าต่ำกว่าระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนด (0.05) หมายความว่าคะแนนเฉลี่ยของความรู้สมรรถนะทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ช่วงเวลา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ทักษะสมรรถนะทางวิชาชีพ ค่า F เท่ากับ 6936.02 และค่า P-value มีค่าต่ำกว่าระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนด (0.05) หมายความว่าคะแนนเฉลี่ยของทักษะสมรรถนะทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ช่วงเวลา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) เจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ ค่า F เท่ากับ 7759.02 และค่า P-value มีค่าต่ำกว่าระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนด (0.05) หมายความว่าคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ช่วงเวลา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ของ Bonferroni

Effect	คู่ระยะเวลาที่เปรียบเทียบ		Mean Difference	Std. Error	P-value
ความรู้สมรรถนะทางวิชาชีพ (K)	ระหว่างฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม	5.00	.21	<.00
	หลังฝึกอบรม	ระหว่างฝึกอบรม	4.40	.29	<.00
	หลังฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม	9.40	.26	<.00
ทักษะสมรรถนะทางวิชาชีพ (S)	ระหว่างฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม	10.00	.00	<.00
	หลังฝึกอบรม	ระหว่างฝึกอบรม	17.50	.27	<.00
	หลังฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม	27.50	.27	<.00
เจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ (A)	ระหว่างฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม	9.66	.012	<.00
	หลังฝึกอบรม	ระหว่างฝึกอบรม	13.00	.32	<.00
	หลังฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม	22.66	.27	<.00

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

1) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างฝึกอบรมและก่อนฝึกอบรม มีความแตกต่างกัน พิจารณาจากค่า P-value ต่ำกว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่กำหนด ($0.00 < 0.05$) ซึ่งระหว่างฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้าน หลังฝึกอบรมและระหว่างฝึกอบรม มีความแตกต่างกัน พิจารณาจากค่า P-value ต่ำกว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่กำหนด ($0.00 < 0.05$) ซึ่งหลังฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระหว่างฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้าน หลังฝึกอบรมและก่อนฝึกอบรม มีความแตกต่างกัน พิจารณาจากค่า P-value ต่ำกว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่กำหนด ($0.00 < 0.05$) ซึ่งหลังฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



..... ระยะที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ

การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ เป็นการนำเสนอผลที่ได้จากการศึกษาของผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ มาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบ โดยนำเสนอในรูปแบบแผนภาพแสดงรูปแบบ และความเรียงอธิบายรูปแบบ ซึ่งได้นำข้อมูลจากระยะที่ 2 มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบ จำนวน 5 คน แสดงความคิดเห็นและประเมินรับรองรูปแบบ นำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข โดยปรับปรุงรายละเอียด ขั้นตอนกิจกรรมการฝึกอบรมและการวัดผลการฝึกอบรมให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพอยู่ในระดับดีมากทุกข้อผลโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.28) หมายความว่า รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมาความเหมาะสมสามารถนำไปทดลองใช้ได้

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการฝึกอบรมของพนักงาน ในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานขึ้นอย่างมีระบบและขั้นตอนตามกระบวนการวิจัย โดยรูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานที่พัฒนาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) การสอนงาน (Coaching) และกระบวนการเรียนรู้แบบฉากทัศน์ (Scenario-Based Learning) 2) กระบวนการฝึกอบรมที่มีกิจกรรมการฝึกอบรมแบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (Face to Face) ร่วมกับการฝึกอบรมแบบออนไลน์ (Online) แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน (1) เกริ่นนำให้ความรู้ (2) ศึกษาสถานการณ์เรียนรู้ตามสภาพจริง (3) ศึกษาปัญหาและแก้ไขปัญหา (4) เสริมความรู้ (5) แบ่งปันข้อมูลในสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ (6) อภิปรายและสรุปผล (7) วัดและประเมินผล และ 4) การวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อสมรรถนะทางวิชาชีพทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ข้ามมน (Khaemmanee, 2007: 12-20) ที่กล่าวถึง หลักการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนไว้ว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่ดีจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีทฤษฎี หลักการ และแนวคิดเป็นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ และองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน



.....
และเมื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแล้ว ก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎี และตรวจสอบคุณภาพในลักษณะการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบที่พัฒนาขึ้น อีกทั้งรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนายังได้รับการตรวจสอบและรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านการจัดการฝึกอบรม และด้านเทคโนโลยี โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบในระดับดีมาก นั้นแสดงว่าสามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการจัดฝึกอบรมได้

2. ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ พบว่า ผู้เข้าอบรมที่ฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ มีสมรรถนะทางวิชาชีพหลังฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าระหว่างฝึกอบรม และก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรวาล หารไทย (Hanthai, 2023: 145) เรื่อง การพัฒนารูปแบบสนับสนุนครอบครัวสำหรับครอบครัว ที่มีวัยรุ่นติดยาและสารเสพติดในชุมชน ที่พบว่า ภาวะสุขภาพ (คะแนนค่าเฉลี่ยจาก GHQ-28) คุณภาพชีวิต (คะแนนค่าเฉลี่ยจาก WHOQOL-BREF-THAI) ทักษะติดต่อผู้ใช้สารเสพติด (คะแนนค่าเฉลี่ยจาก FAS) และการทำหน้าที่ของครอบครัว (คะแนนค่าเฉลี่ยจาก FFS) ภายในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง ภายหลังการทดลองและระยะติดตามผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ และในกิจกรรมการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมได้ฝึกอบรมด้วยวิดีโอปฏิสัมพันธ์ ซึ่งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับวิดีโอด้วยการตอบคำถามให้ถูกต้องถึงจะผ่านบทเรียนได้ เพื่อเน้นย้ำความเข้าใจ ทบทวนในเนื้อหาที่เรียน และทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่ฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพระหว่างฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพร สุวรรณประสพ (Suwannaparsop, 2018: 37) ที่สรุปไว้ว่า วิดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) ทำให้ผู้ชมสามารถจดจำเนื้อหาของ วิดีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ได้มากกว่าวิดีโอทัศน์ทั่วไป ส่งผลให้ผู้ชมเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในเนื้อหาสาระได้มากขึ้น สามารถรับชมได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยผ่านอุปกรณ์พื้นฐานต่าง ๆ สอดคล้องกับ Bersin ที่กล่าวว่า การเรียนแบบผสมผสานเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมในองค์กร เป็นการผสมผสานการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และสื่ออื่น ๆ ในการส่งผ่านความรู้ในการเรียนและการฝึกอบรม

3. ผลการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ เป็นการนำเสนอผลที่ได้จากการศึกษาผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ มาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอ เพื่อผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบ โดยนำเสนอในรูปแบบแผนภาพพร้อมคำอธิบาย ซึ่งได้นำข้อมูลจากระยะที่ 2 มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบ จำนวน 5 ท่าน แสดงความคิดเห็นและประเมินรับรองรูปแบบ นำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขโดยปรับปรุงรายละเอียด ขั้นตอน กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรมให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์



.....
เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ ผลโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.28) หมายความว่า รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ ที่พัฒนาขึ้นมาความเหมาะสม สามารถส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้เข้าอบรมได้ เนื่องจากมีองค์ประกอบ และขั้นตอนการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมสมรรถนะทางวิชาชีพ ทำให้การจัดกิจกรรมในการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพ และสามารถนำไปทดลองใช้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา จันทวิมล (Chandavimol, 2013: 233) ได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน โดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร ผลการรับรองรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติชัย รักบำรุง (Ruckbumrung, 2022: 95) ได้พัฒนา การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ร่วมกับการใช้สถานการณ์จริง เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สำหรับนิสิตปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการศึกษา โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 5 ระยะ และระยะสุดท้ายเป็นการรับรองรูปแบบพัฒนาการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ร่วมกับการใช้สถานการณ์จริงเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สำหรับนิสิตปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1.การจัดฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน ควรพิจารณาลักษณะของสถานการณ์ที่นำมาใช้การจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเนื้อหา เนื่องจากสถานการณ์ที่เป็นประเด็นหรือมีความน่าสนใจ อาจจะไม่ครอบคลุมกับลักษณะของเนื้อหาในบทเรียน ดังนั้นสถานการณ์ควรเอื้อต่อการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและให้เหตุผลได้หลายมุมมอง เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใกล้ตัว เป็นสถานการณ์ที่ผู้เข้าอบรมพบเจอบ่อยครั้งในการทำงาน และอยู่ในความสนใจของผู้เข้าอบรม จึงจะเอื้อต่อการจัดฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน

2.การจัดฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน ในขั้นเสริมความรู้ วิทยากรสามารถเสริมความรู้ได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ผ่านสื่อวิดีโอ บทความ หรือเป็นการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เช่น แหล่งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และในขั้นแบ่งปันข้อมูลในสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ วิทยากรควรวิเคราะห์องค์ประกอบด้านเครื่องมือที่ใช้เป็นสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อเป็นช่องทางในการแบ่งปันความรู้และการสื่อสาร ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและเหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรมทั้งในห้องเรียนแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และห้องเรียนออนไลน์ (Online)

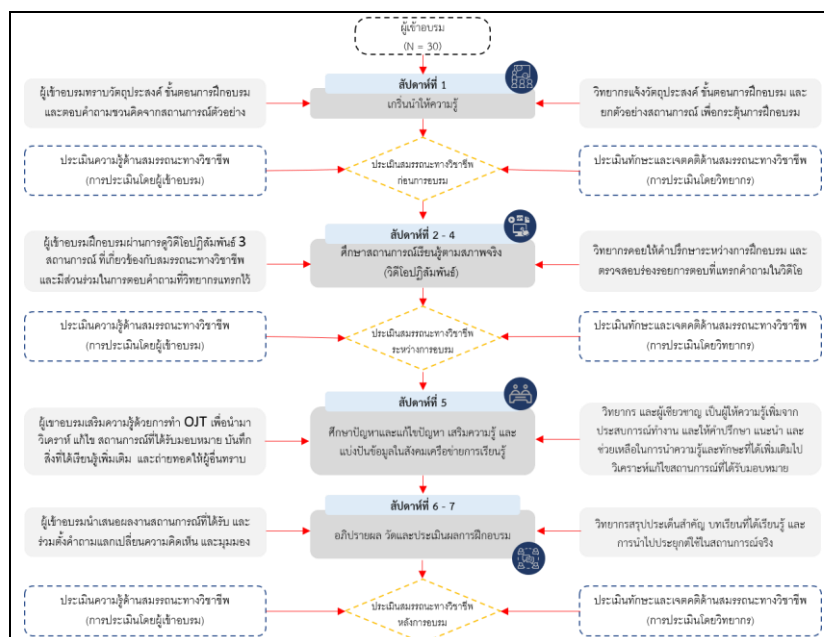


ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการจัดฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน ได้ฝึกอบรมสถานการณ์จากสื่อที่หลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการฝึกอบรมจากสื่อวิดีโอปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) ที่ทำให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในคิดวิเคราะห์ ตอบคำถาม แก้ไขปัญหาสถานการณ์ที่แทรกในสื่อ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจเนื้อหาและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้ ซึ่งถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการจัดฝึกอบรมด้วยรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน โดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริการ (Service Mind) ถือเป็นอีกหนึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพที่สำคัญในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผู้วิจัยทำการพัฒนาแบบการฝึกอบรมจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และร่างรูปแบบการฝึกอบรมผสมผสาน โดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ หลังจากนั้นนำไปใช้กับผู้เข้าอบรมตามกระบวนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน (1) เกริ่นนำให้ความรู้ (2) ศึกษาสถานการณ์เรียนรู้ตามสภาพจริง (3) ศึกษาปัญหาและแก้ไขปัญหา (4) เสริมความรู้ (5) แบ่งปันข้อมูลในสังคมเครือข่ายการเรียนรู้ (6) อภิปรายและสรุปผล (7) วัดและประเมินผล หลังจากนั้นทำการวัดประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม ซึ่งผลการใช้รูปแบบ ผู้เข้ามีสมรรถนะทางวิชาชีพหลังการฝึกอบรมสูงกว่าระหว่างการฝึกอบรม และระหว่างการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม สรุปได้ว่า ผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น จึงขอเสนอเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้ผู้อ่านได้สามารถนำไปปรับใช้ได้ต่อไป



ภาพที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงานและการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ



สรุป

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยการนำหลักการ ทฤษฎีของรูปแบบการเรียนการสอน ประกอบด้วย การฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Training) การสอนงาน (Coaching) กระบวนการเรียนรู้แบบฉากทัศน์ (Scenario-Based Learning) และวิดีโอปฏิสัมพันธ์ (Interactive Video) มาสร้างรูปแบบฝึกอบรมและนำไปจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นการวิจัยและพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับการจัดฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งจากการนำรูปแบบไปใช้ พบว่าผู้เข้ามีสมรรถนะทางวิชาชีพหลังการฝึกอบรมสูงกว่าระหว่างการฝึกอบรม และระหว่างการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรม แสดงได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานโดยใช้วิดีโอปฏิสัมพันธ์ การสอนงาน และการเรียนรู้แบบฉากทัศน์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพทำให้ผู้เข้าอบรมมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น

References

- Bangmo, S. (2016). *Techniques in Training and Conference*. (5th ed.). WitthayaphatHCo., Ltd. (in Thai)
- Chandavimol, P. (2013). *The Development of A Blended Training Model With Knowledge Management and Action Learning Principle to Develop Training Program Design Competency of Personal Development Staff*. [Master's thesis]. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Hanthai, C. (2023). Development of a Family Support Model for Families of Adolescence with Illicit Drug Use in the Community. *Srinagarind Medical Journal*, 36(2), 145-151.
- Khaemmanee, T. (2007). *Model of Teaching : Many Options*. (4th ed.). Printery of Chulalongkorn University (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2022, October 24). *The Thirteenth National Economic and Social Development Plan 2023-2027*. https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651&filename=develop_issue (in Thai)
- Ruckbumrung, T. (2022). The Development of Online Training with Real Situations to Encourage Team Working for Undergraduate Students in Educational Technology Major. *HRD Journal*, 13(1), 94-114. (in Thai)
- Samithikrai, C. (2011). *Personnel Training in the Organization*. (7th ed.). Printery of Chulalongkorn University (in Thai)



-
- Suwannaparsop, C. (2018). *The Development of VDO Interactive Web Applications for Learning for Undergraduate Student, Srinakharinwirot University* [Master's thesis]. Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Saenpich, S. (2019). Development of Online Interactive Video with Infographics Online for Undergraduate Students School of Economics, Sukhothai Thammathirat Open University *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 12(6), 1088-1096.