



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
Development of a Training Curriculum for Encouraging the Instructional
Management Competency of University Teaching Staff,
Rajamangala University of Technology Isan

ปฏิพงศ์ จรุงธรรม*

Patipong Jongrutham

ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์**

Bhumbhog Jomhongbhibhat

ประยูร บุญใช้***

Prayoon Boonchai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน 2. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน 3. เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานจำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 10 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนวิทยาเขตสกลนคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 8 ชนิดได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบสอบถาม 3) หลักสูตรฝึกอบรม 4) แบบทดสอบ 5) แบบประเมินตนเอง 6) แบบตรวจชิ้นงาน 7) แบบสังเกตพฤติกรรม 8) แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มี 11 สมรรถนะ 2) หลักสูตรฝึกอบรม มีองค์ประกอบ 7 ประการ 3) ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.12)

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม / สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน / พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน

*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

***ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this study were : 1. to synthesize the competencies of instructional management of university teaching staff. 2. to create and develop a training curriculum for encouraging the competencies of instructional management of university teaching staff and 3. to examine the results of implementing the training curriculum for encouraging the competencies of instructional management of university teaching staff. The findings can be concluded as follows. 1) Instructional management of the university teaching staff comprises 11 capacities. 2) The training curriculum for encouraging instructional management competencies of university teaching staff 7 important components. 3) The results of using the training curriculum for encouraging the instructional management competencies of university teaching staff were as follows : The result of a comparison between knowledge about instructional management competencies showed a significant difference at the .05 level after the training treatment than before the experiment. The result of assessing the overall instructional management competencies after the training was at high level. ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.12)

Keywords : Training Curriculum / Instructional Management Competency / University Teaching Staff

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นกำเนิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการศึกษา โดยระบุให้รัฐต้องจัดมีการศึกษา อบรม และสนับสนุน ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ จากจุดเริ่มต้นในรัฐธรรมนูญจึงเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2542 ที่มีการกำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และชัดเจน รวมทั้งการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 2-4)

นอกจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนแล้ว จะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพควบคู่ไปด้วยกัน ในปัจจุบันการสอนไม่ได้เน้นการสร้างสรรคให้ ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบเดิมมากกว่าการติดตามความก้าวหน้าใหม่ๆ สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับ นักศึกษาครูยังขาดการประสานกับแกนนำวิชาการท้องถิ่นและชุมชน ทำให้บัณฑิตครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตนให้เหมาะสมและนอกจากนี้ หลักสูตรการผลิตครูยังขาดความเป็นเอกภาพ ในส่วนของการใช้ครูพบว่า มีการพัฒนาครูประจำการโดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพที่สำคัญน้อยกว่าร้อยละ 50 นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนวคิดที่ว่า เป้าหมายของการผลิตครูนั้นจะต้องเป็นการผลิตครูที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการฝึกหัดครูทั้งระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดระบบการฝึกหัดครูที่

หลากหลาย ทั้งนี้บทบาทครูในฐานะเป็นผู้บอกและตัวแทนของความรู้ในอดีตจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ครูควรบทบาทใหม่ คือ นักสอนที่เน้นการสอนในลักษณะชี้แนะกระบวนการเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538, หน้า 2-4)

ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้เพิ่มจำนวนอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเข้ามาในระบบอุดมศึกษา เพื่อให้เพียงพอทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนอาจารย์ที่สอนระดับอุดมศึกษาพบว่า มีจำนวนอาจารย์ ที่ไม่ได้จบการศึกษาทางวิชาการครูอยู่ในเกณฑ์สูงมาก จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจหลักของการเป็นครูที่ดี เพราะเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกของอาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาสายอาชีพมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ ทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับปริญญาตรีให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญด้านปฏิบัติการ ความเจนจัดทางวิชาการ และคุณลักษณะที่จำเป็นตามลักษณะอาชีพ พร้อมทั้งจะทำงานและสามารถปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อพัฒนาทางเทคโนโลยี รวมทั้งปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความสำนึกในจรรยาอาชีพ คุณธรรม และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และสังคม ที่มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนของชาติให้มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2548, หน้า 8)

แต่จากผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยฯ จากผู้ใช้บริการหรือนักศึกษา ผลการประเมินส่วนหนึ่งซึ่งชี้ว่า การจัดการเรียนการสอนยังมีส่วนต้องปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นภายใต้ทรัพยากรและขีดความสามารถที่มีอยู่สูง ซึ่งพบว่าการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้ใช้บริการที่ควรปรับปรุงมากที่สุด คือ วิธีและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาไม่มีส่วนร่วม และยังเน้นแต่การบรรยายอย่างเดียว รองลงมาคือการประเมินผลการเรียนยังขาดความชัดเจน และผลการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่ามีสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนรวมทุกด้าน มีค่าร้อยละ 64.3 และมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน มีความต้องการระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.34 (ปฏิพงศ์ จรุงธรรม, 2554, หน้า 9)

สภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าควรมีการพัฒนาความสามารถหรือสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน เพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติการสอนภายใต้เงื่อนไขและเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด ซึ่งการพัฒนาครูโดยวิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้าง หรือพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งอ้าง บัวศรี (2542, หน้า 55) กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยจัดการอบรมแบบอิงฐานสมรรถนะเน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เป็นการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกกิจกรรมในสถานการณ์จริง มีทักษะการคิด และแก้ปัญหา และบูรณาการกับการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสมควรที่จะจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ไม่เคยได้รับการศึกษาหรืออบรมเกี่ยวกับวิชาครู หรือวิชาด้านการสอนมาก่อน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะเป็นการช่วยให้สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะเฉพาะด้านที่มีอยู่ให้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้นักศึกษาสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประกอบอาชีพ วิเคราะห์และสร้างสรรค์ผลงานออกมาเพื่อไปใช้พัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานรอบที่หนึ่ง โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานรอบที่สอง โดยตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 67 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2. กลุ่มที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร

ในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้หลักสูตรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ที่สอนมีประสบการณ์การสอนไม่เกิน 2 ปี และไม่ผ่านการเรียนหรืออบรมในสาขาวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2557 จำนวน 20 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 8 ประเภท

1. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่มีโครงสร้าง ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (ค่า IOC) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ กำหนดเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (ค่า IOC) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ กำหนดเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

3. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 7 ประการ ผลการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า ในภาพรวมโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $S.D.=0.49$)

4. แบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนการสอน เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากคะแนนการทดสอบ ก่อนและหลังการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นปรนัยจำกัดคำตอบ (Fix-Response Type) ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choice) 4 ตัวเลือก จำนวน 60 ข้อ มีวิธีให้คะแนนเป็นรายข้อ คือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า แบบทดสอบมีค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อสอบเป็นรายข้อ (ค่า IOC) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 และหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเป็นรายข้อโดยหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ผลปรากฏว่า มีค่าความยากง่าย (p) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.36-0.80 ค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.24-0.78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.89

5. แบบประเมินตนเอง เพื่อประเมินผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน แบบประเมินตนเองเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้ประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมในแต่ละสมรรถนะ ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามเป็นรายข้อ (ค่า IOC) มีค่าระหว่าง 0.80-1.00

6. แบบตรวจชิ้นงาน เพื่อประเมินผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน แบบตรวจชิ้นงานเป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแบบ Rubric Scoring ประเมินค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับรายการประเมินและเกณฑ์การประเมินเป็นรายข้อ (ค่า IOC) มีค่า 1.00 ทุกข้อ

7. แบบสังเกตพฤติกรรม เพื่อประเมินผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน แบบสังเกตพฤติกรรมเป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนแบบ Rubric Scoring ประเมินค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมของการใช้ภาษา พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

8. แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน แบบสัมภาษณ์เป็นแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยใช้คำตอบจากการสัมภาษณ์มาเทียบกับเกณฑ์ Rubric Scoring ประเมินค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมของการใช้ภาษา พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. ข้อมูลจากสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งและรับแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมดด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน และกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 67 คน และผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้คืนทั้งหมด 80 คน คิดเป็นร้อยละ 91.95

3. ข้อมูลจากการประเมินผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน แบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนการสอน และแบบประเมินสมรรถนะต่างๆ เช่น แบบประเมินตนเอง แบบตรวจชิ้นงาน แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน โดยจัดกลุ่มของสมรรถนะเป็นด้านต่างๆ และมีตัวชี้วัดของแต่ละสมรรถนะ

2. ข้อมูลจากสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ข้อมูลจากการประเมินผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการสังเคราะห์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ผู้วิจัยนำข้อมูลสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญ และข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มาสังเคราะห์เนื้อหาสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยและการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน โดยได้ข้อสรุปสมรรถนะและตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 ด้าน 11 สมรรถนะ 41 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู มี 2 สมรรถนะ คือ (1) สมรรถนะจรรยาบรรณในวิชาชีพครู (2) สมรรถนะความรักศรัทธาในอาชีพครู 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มี 1 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 7 สมรรถนะ คือ (1) สมรรถนะหลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2) สมรรถนะการจัดทำโครงการสอน (3) สมรรถนะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) สมรรถนะการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ (5) สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล (6) สมรรถนะ การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล (7) สมรรถนะการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ 4) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมี 1 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2. ผลการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 7 ประการ คือ 1) สภาพปัญหา

และความจำเป็น 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) สมรรถนะและตัวชี้วัด 5) เนื้อหาหลักสูตร 6) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล

3. ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน โดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ได้ผลดังนี้ตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนก่อนและหลังการฝึกอบรม

สมรรถนะ	ทดสอบก่อน การฝึกอบรม		ทดสอบหลัง การฝึกอบรม		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. จรรยาบรรณในวิชาชีพครู	2.45	1.14	3.75	0.57	7.50*	0.00
2. ความรักศรัทธาในอาชีพครู	2.60	1.35	3.70	0.52		
3. การพัฒนาหลักสูตร	2.50	0.88	3.25	0.87		
4. การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2.65	1.08	3.40	0.68		
5. การจัดทำโครงการสอน	2.25	1.06	3.20	1.07		
6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.15	1.49	6.85	1.21		
7. การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้	2.50	0.76	3.30	0.97		
8. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	2.35	1.42	3.55	1.19		
9. การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล	2.25	1.06	3.50	0.88		
10. การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้	2.45	1.43	3.70	0.86		
11. การวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน	2.50	1.53	4.10	1.22		
รวม	29.65	0.82	42.30	1.02	7.50*	0.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ โดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน พบว่า ค่าเฉลี่ยการวัดความรู้สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนก่อนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 29.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.82 ค่าเฉลี่ยการวัดความรู้สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 42.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.02 แสดงได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการฝึกอบรม

รายการสมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. จรรยาบรรณในวิชาชีพครู	4.19	0.07	มาก
2. ความรักศรัทธาในอาชีพครู	4.15	0.10	มาก
3. การพัฒนาหลักสูตร	3.65	0.04	มาก
4. การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.93	0.10	มาก
5. การจัดทำโครงการสอน	3.72	0.03	มาก
6. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.82	0.09	มาก
7. การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้	3.74	0.16	มาก
8. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล	3.71	0.13	มาก
9. การใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล	3.75	0.02	มาก
10. การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้	3.80	0.10	มาก
11. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.66	0.08	มาก
รวม	3.85	0.12	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกสมรรถนะ และพบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่ 1) สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.07) 2) สมรรถนะความรักศรัทธาในอาชีพครู ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.10) 3) การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.10)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการสังเคราะห์สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยและการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน โดยได้ข้อสรุปสมรรถนะและตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 ด้าน 11 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย สมรรถนะจรรยาบรรณในวิชาชีพครู และสมรรถนะความรักศรัทธาในอาชีพครู 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย สมรรถนะการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สมรรถนะการจัดทำโครงการสอน สมรรถนะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ สมรรถนะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล สมรรถนะการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล สมรรถนะการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ 4) ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย สมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Altbach (2001, p.2) กล่าวว่า ภารกิจของอาจารย์อุดมศึกษาต้องมีทั้งด้านการสอนวิชาการ การปลูกฝังสิ่งที่ดีงามให้แก่นักศึกษา ปลูกฝังคุณค่าของความเป็นมนุษย์ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลายๆ ด้านรวมกัน

2. ผลการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าได้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ซึ่งมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 7 ส่วน คือ 1) สภาพปัญหา และความจำเป็น 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) สมรรถนะและตัวชี้วัด 5) เนื้อหาหลักสูตร แบ่งเป็นหน่วยกิจกรรมฝึกอบรม จำนวน 9 หน่วย ประกอบด้วยหน่วยที่ 1 ปฐมนิเทศ หน่วยที่ 2 จรรยาบรรณและความรักศรัทธาในวิชาชีพครู หน่วยที่ 3 การพัฒนาหลักสูตร หน่วยที่ 4 หลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หน่วยที่ 5 การจัดทำโครงการสอน หน่วยที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หน่วยที่ 7 การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ หน่วยที่ 8 การวัดและประเมินผล หน่วยที่ 9 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 6) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ Blanchard & Thacker (2007, p.77) ที่ว่า หลักสูตรที่ดีต้องมีการนำเสนออย่างเป็นระบบโดยหลักสูตรควรมีการกำหนด หน่วยการฝึกอบรมหรือหมวดวิชา และรายวิชาที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรม และระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมของแต่ละรายวิชาการเขียนองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน รวมทั้งการศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยมาเขียนเป็นสภาพปัญหาและความต้องการของหลักสูตร อีกทั้งการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับ Delahaye (2005, p. 16) ที่มีแนวคิดว่า ผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้มีวุฒิภาวะ การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความต้องการที่มุ่งสู่ความสำเร็จพร้อม พัฒนาความสามารถ และสร้างพลังเพื่อแสดงศักยภาพให้เข้าสู่การแข่งขันได้ มุ่งเน้นวิธีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี ด้านความรู้ ความเข้าใจ และภาคปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการสาธิต แบบฝึกหัด ฝึกปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน และการอภิปราย การเรียนรู้ด้วยการกระทำมาประยุกต์ใช้ โดยเน้นผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง และได้ปฏิบัติด้วยตนเองมากที่สุด การวัดและประเมินผลการฝึกอบรมจะวัดตามตัวชี้วัดในแต่ละสมรรถนะที่กำหนด สำหรับการจัดระบบเนื้อหาของหลักสูตร ผู้วิจัยจัดระบบโครงสร้างเนื้อหาตามกลุ่มโดยรูปแบบการเรียนรู้ใช้การบรรยายเชิงวิเคราะห์ และการอภิปรายกลุ่มโดยการนำการบรรยายและกิจกรรมจากคณะวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดระดมสมองนอกจากนี้ ชาญ สวัสดิ์สวัสดิ์ (2550, หน้า 88) ยังมีความเห็นว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต้องมีการวิเคราะห์ส่วนต่างๆ ระบุปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม จัดลำดับความสำคัญของภารกิจหรือหน้าที่ที่เป็นปัญหาที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม การกำหนดหัวข้อวิชา หมวดวิชา วัตถุประสงค์รายวิชา ขอบเขต ระยะเวลา กำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา กำหนดแนวการฝึกอบรม กำหนดเทคนิคและสื่อในการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับหัวข้อวิชา และกำหนดการฝึกอบรมก่อนหลัง ตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อให้ผลการอบรมเป็นไปวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และการกำหนดแนวการประเมินผล

3. ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้ได้ผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้โดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน พบว่าค่าเฉลี่ยการวัดความรู้สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และหลังการฝึกอบรมมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 แสดงได้ว่าความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปดังกล่าวนี้อาจมาจากหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีกิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่หลากหลายตรงตามที่ได้รับฝึกอบรมต้องการ ได้ค้นพบความรู้โดยใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ โดยที่วิทยากรมีหน้าที่เตรียมจัดสถานการณ์และกิจกรรมต่างๆ นำทางไปสู่การเรียนรู้ โดยไม่ใช้วิธีบอกความรู้โดยตรง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของเชวาร์ตน์ เติมียกุล (2552, หน้า 215) ที่ศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการทดลองใช้หลักสูตรยังพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการอบรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้เข้าอบรม ทั้งนี้เป็นผลมาจากองค์ประกอบของหลักสูตร ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งรูปแบบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delahaye (2005, p.16) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การมีหลักสูตรฝึกอบรมและกระบวนการจัดการอบรมที่มีคุณภาพสอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของผู้เข้าอบรมมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ตลอดจนการยอมรับวิทยากรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีประโยชน์และมีคุณค่าล้วนเป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อการเรียนรู้ รูปแบบและกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยมีกิจกรรมหลากหลาย มีใบงานให้ปฏิบัติมีการทดสอบท้ายหน่วยเรียนซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และกิจกรรม ในแต่ละหน่วยการฝึกอบรมเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการอภิปราย จึงทำให้ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงขึ้น

3.2 ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมทุกสมรรถนะหลังการฝึกอบรมโดยใช้แบบประเมินตนเอง แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจชิ้นงาน รวมทุกสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.12 อยู่ในระดับมาก และพบว่าสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.07 อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเน้นที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ทำให้เกิดทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรัก ความศรัทธา ตระหนักและเห็นคุณค่าของวิชาชีพครู รักและอุทิศตนให้กับการพัฒนา ส่วนทุกสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ฝึกทักษะการทำงานกลุ่มได้มีการอภิปราย ระดมสมอง ทำให้รู้จักแก้ปัญหาช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น อธิบาย ได้ตอบ ร่วมกันภายในกลุ่มเมื่อพบปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ละคนร่วมกันคิดวางแผนแก้ปัญหา และลงมติเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก นอกจากนี้ผลการวิจัยยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของวัฒน์ บุญกอบ (2552, หน้า 225) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง หลังจากทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้ง Rosenetal (2006, p.229) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่แท้จริง มีข้อเสนอที่ค้นพบจากการวิจัยว่า การฝึกอบรมจะช่วยให้สมาชิก ของทีมมีสมรรถนะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นให้แก่องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Ozcelik & Ferman (2006, pp.22-29) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่ง

ในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพบว่า การพัฒนาสมรรถนะสามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจะมีการสำรวจความต้องการ ในการจะพัฒนาในสมรรถนะต่างๆ ก่อน เพื่อให้ตรงต่อความต้องการของผู้ที่จะเข้าพัฒนา

2. ควรจะมีการศึกษาองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทั้ง 7 ประการ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) สมรรถนะและตัวชี้วัด 5) เนื้อหาหลักสูตร 6) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบริบทของสถานศึกษา อันจะได้เป็นประโยชน์ต่อผลการฝึกอบรมนั้นๆ ต่อไป

3. การนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนไปใช้ ควรเน้นและให้ความสำคัญสมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรและสมรรถนะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับการพัฒนาครบทุกสมรรถนะอย่างเต็มศักยภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนเฉพาะวิชาชีพ เช่น ผู้สอนทางสายวิศวกรรม ผู้สอนทางสายบริหารธุรกิจ ผู้สอนทางสายศึกษาทั่วไป เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนแต่ละสายวิชาชีพมีความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในบริบทของสายวิชาชีพตนเอง

2. ควรมีการศึกษาวิจัยติดตามผลการนำความรู้และทักษะ หรือความคงทนที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติได้จริงหรือไม่ โดยการประเมินผลจากผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2538). **แผนหลักการการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและ**

บุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ฟีนิกซ์พับลิชชิง.

_____. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2548). **สรุปผลการประชุมระดมความคิดเรื่องทิศทางการพัฒนา**

คุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษา. ประกาศ ณ วันที่ 28 พฤษภาคม 2548.

ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.**

(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

เขาวรัตน์ เตมียกุล. (2552). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงาน**

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, มหาวิทยาลัย. (2548). **รายงานประจำปีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.**

นครราชสีมา. อัดสำเนา.

อึ้ง บัวศรี. (2542). **ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและพัฒนา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธนธการพิมพ์.

- ปฏิพงศ์ จงรัฐธรรม. (2554). สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัฒน์ บุญกอบ. (2552). การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินทิฟม มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Altbach, P. G. (2001). Higher education and the WTO: Globalization run amok. **International Higher education**, 23, 2-4.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2007). **Effective training: Systems, strategies and practices**. (3 rd ed). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Delahaye. B. L. (2005). **Adult learning and knowledge management**. (2nd ed). Queensland, Australia : John Wiley & Son.
- Ozcelik, G., & Ferman, M. (2005). Competency approach to human resources Management : Outcome and contribution in a Turkish cultural context. **Human resources Development Review**, 5(1), 72-91.
- Rosenetal, B., Furst, S. A., & Blackburn, R. S. (2006). Training for virtual teams : An investigation of current practices and future need. **Human resources Management**, 45, 229-247.