

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และ ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้

The Development of Training Curriculum to Enhance Knowledge Operational Skills and English Communication Skills for Caddies

ลภัสรดา จิตวารินทร์¹ และ ธวัชชัย จิตวารินทร์²

มหาวิทยาลัยมหิดล¹

วิทยาลัยชุมชนพังงา²

Lapasrada Jitwarin¹ and Tawatthai Jitwarin²

Mahidol University¹

Phang-nga Community College²

Corresponding Author, E-mail: lapasradaa@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 2) เปรียบเทียบความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เข้าฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม และ 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 44 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กำหนดตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้ 2) แบบทดสอบความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที กรณีกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน

* ได้รับบทความ: 29 พฤศจิกายน 2564; แก้ไขบทความ: 27 มกราคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 22 มีนาคม 2565

ผลวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรม มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 80.16/80.72 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 2) ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เข้าฝึกอบรม หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม; ทักษะการปฏิบัติงาน; ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

Abstract

This research aims to 1) develop the training curriculum to enhance the caddies' knowledge, operational skills and English communication skills to meet 80/80 efficiency standard criterion, 2) compare the knowledges, operational skills and English communication skills of the trainees before and after the training, and 3) study satisfaction of the trainees towards the training curriculum.

The research sample consisted of 44 trainees. Simple random sampling method was used for sampling and the sample size was determined using the ready-made tables of Krejcie and Morgan. The employed research instruments were comprised of 1) the curriculum to enhance the caddies' knowledge, operational skills and English communication skills, 2) the test of knowledge, operational skills and English communication skills, and 3) the questionnaire for satisfaction of the training curriculum. Statistics used for data analysis were the E1/E2 efficiency index, mean, standard deviation, and dependent samples t-test.

The results showed that 1) the training curriculum had the efficiency index of 80.16/80.72 which meets the set criteria 80/80, 2) the knowledge, operational skills and English communication skills of the trainees after training were higher than before training at .05 level of statistically significant difference, and 3) the satisfaction of the training curriculum was at a high level.

Keywords: Training Curriculum; Operational Skills; English Communication Skills

บทนำ

วิทยาลัยชุมชนพังงาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจในการจัดการเรียนการสอนระดับอนุปริญญา และจัดการเรียนการสอนหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ ประสบการณ์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2563 วิทยาลัยชุมชนพังงาได้รับทุนจำนวน 338,700 บาท จากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ซึ่งเป็นภาคีเครือข่ายกับวิทยาลัยชุมชนพังงา โดย กสศ. มีภารกิจในการสร้างเสริมองค์ความรู้ และบริหารจัดการเชิงระบบ เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ลงทุนโดยใช้ความรู้ นำ เพื่อช่วยเหลือ และสร้างคุณค่าเพิ่มแก่กลุ่มเป้าหมาย ระดมการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์จากทุกภาคส่วน และเสนอมาตรการเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2562) เพื่อดำเนินโครงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้เพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงกีฬาของจังหวัดพังงา ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์จังหวัดพังงา

โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อถ่ายทอด และพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อเข้าสู่อาชีพแคดดี้ของผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดพังงา และ 2) เพื่อสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดพังงา การดำเนินโครงการนี้ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) การลงพื้นที่เพื่อค้นหากลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยโอกาสเพื่อเข้าร่วมโครงการ และการสำรวจความต้องการของผู้ประกอบการ 2) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการฝึกอบรม และ 3) ศึกษาแนวทางการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาอาชีพแคดดี้ในจังหวัดพังงา ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และเปรียบเทียบความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เข้าฝึกอบรม รวมทั้งประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เข้าฝึกอบรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เข้าฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental design) ใช้แบบแผนวิจัยแบบกลุ่มทดลอง กลุ่มเดียวทดสอบก่อน และหลังการทดลอง (One group pretest – posttest design) แล้วนำค่าเฉลี่ย คะแนนการทดสอบทั้งสองครั้งมาเปรียบเทียบกัน (Creswell and Plano Clark, 2011 : 178)

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เข้าฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้เพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงกีฬาของจังหวัดพังงา จำนวน 44 คน ซึ่งได้มาจากสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 50 คน ด้วยวิธีการจับสลาก กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 608-609)

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 2.1) ตัวแปรอิสระ คือ หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้ ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ 2.2) ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และ 2) ความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร

3. เครื่องมือในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้ ที่ผ่านการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประกอบด้วยนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในอาชีพจากสถานประกอบการ โดยแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ทดลองใช้หลักสูตร และคำนวณประสิทธิภาพตามวิธีการของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556 : 11 -12) ด้วยการทดลองกลุ่มใหญ่ (Field try-out and revised, 1 : 100) 2 ครั้ง พบว่าหลักสูตรมีค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 75.45/72.60 และ 80.05/80.30 ตามลำดับ ซึ่งค่าประสิทธิภาพเป็นไปเกณฑ์ 80/80 ตามที่ตั้งไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.2.1 แบบทดสอบความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยแบบทดสอบจะมีข้อสอบแบบเลือกตอบ ชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ คะแนนเต็ม 40 คะแนน และแบบทดสอบภาคปฏิบัติ ประกอบด้วยข้อสอบภาคปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ คะแนนเต็ม 60 คะแนน ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบบูรบริศภาพรวม (Holistic Rubrics) 4 ระดับ ตามระดับพฤติกรรมที่แสดงถึงทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ รวมคะแนนเต็มของแบบทดสอบทั้งฉบับ 100 คะแนน ข้อสอบทุกข้อผ่านการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วยนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในอาชีพจากสถานประกอบการ ข้อสอบแต่ละข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

แบบทดสอบแบบเลือกตอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.802 แบบทดสอบภาคปฏิบัติมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833 คำนวณตามวิธีของ Burry-Stock และคณะ (1996 : 251-262) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.818

3.2.2 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีประเด็นประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล โดยแต่ละด้านจะมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อผ่านการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ ทั้งนี้ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 มีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ตามแนวทางของ Best (1997: 182) ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	พึงพอใจมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 นำแบบทดสอบความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างก่อนการฝึกอบรม บันทึกคะแนนที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้เป็นคะแนนการทดสอบก่อนฝึกอบรม

4.2 จัดการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น (หลักสูตรแคดดี้มืออาชีพ : Professional caddies) จำนวน 60 ชั่วโมง

4.3 หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบทดสอบความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ บันทึกคะแนนที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้เป็นคะแนนการทดสอบหลังฝึกอบรม

4.4 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนที่ได้จาก แบบทดสอบความรู้และทักษะ และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

5.2 เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะ

การสื่อสารภาษาอังกฤษก่อนและหลังการฝึกอบรม ใช้การทดสอบทางสถิติแบบที่กรณีกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test dependent) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962 : 185) ร่วมกับการใช้รูปแบบวงล้อความต้องการการฝึกอบรม 5 ขั้นตอนของ Steven และคณะ (2013 : 17-20) ซึ่งประกอบด้วย 1) วิเคราะห์สำรวจความต้องการการฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) จัดเนื้อหาการฝึกอบรม 4) กำหนดวิธีการฝึกอบรม 5) เลือกวิธีการฝึกอบรม โดยได้หลักสูตรฝึกอบรมที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพจากสถานประกอบการร่วมกันพัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “หลักสูตรแคดดี้มืออาชีพ (Professional Caddies)” จำนวน 60 ชั่วโมง ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การให้บริการ และบุคลิกภาพ จำนวน 12 ชั่วโมง มีค่า IOC = 1 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และภาษาอังกฤษสำหรับแคดดี้ จำนวน 15 ชั่วโมง มีค่า IOC = 0.8 3) ความรู้เกี่ยวกับกีฬาอล์ฟ และการปฏิบัติงานของพนักงานแคดดี้ จำนวน 15 ชั่วโมง มีค่า IOC = 1 4) การยืดเหยียดกล้ามเนื้อ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และโภชนาการสำหรับนักกีฬา จำนวน 9 ชั่วโมง มีค่า IOC = 0.8 และ 5) การดำรงชีวิตแบบพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 9 ชั่วโมง มีค่า IOC = 0.8 เมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการปรับปรุงและทดลองใช้จนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 มาใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีค่าประสิทธิภาพที่ได้แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของหลักสูตรแคดดี้มืออาชีพเมื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

คะแนนระหว่างการฝึกอบรม			คะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม			E_1 / E_2
คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	
100	80.16	4.51	100	80.72	3.58	80.16/80.72

จากตารางที่ 1 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 80.16/80.72 ซึ่งค่าที่ได้มีค่าประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรมโดยสามารถพัฒนาคะแนนการทดสอบหลังการฝึกอบรมของผู้เข้าฝึกอบรมให้สูงขึ้นได้

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เข้าฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test dependent) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลที่ได้แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เข้าฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	ค่าวิกฤติ t (1-tailed)	p (Sig. 1 tailed)
ก่อนการฝึก	44	49.05	11.02	14.030	2.0167	.00*
หลังการฝึก	44	71.48	7.49			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษก่อนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.05 หลังจัดการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.48 ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยภาพรวมคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลที่ได้แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

ประเด็นประเมิน	คะแนน		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านบรรยากาศในการฝึกอบรม	3.92	0.91	มาก
ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม	3.91	0.73	มาก
ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.74	1.05	มาก
ด้านการวัดและประเมินผล	3.55	1.02	มาก
ความพึงพอใจภาพรวมเฉลี่ย	3.83	0.91	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962 : 185) ร่วมกับการใช้รูปแบบวงล้อความต้องการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน (Steven et al., 2013: 17-20) อีกทั้งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ค้นหากลุ่มผู้ด้อยโอกาสซึ่งเป็นผู้ว่างงาน และรักในอาชีพงานบริการเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หาข้อมูลความต้องการแรงงานอาชีพพนักงานแคดดี้ และคุณลักษณะพนักงานแคดดี้ที่ผู้ประกอบการต้องการ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาและฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาตัวแทนสถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญในอาชีพพนักงานแคดดี้มาร่วมพัฒนาหลักสูตร จึงส่งผลให้หลักสูตรฝึกอบรมมีกิจกรรมที่น่าสนใจ ซึ่งช่วยดึงดูดและสร้างการเรียนรู้ได้ดีในทุกเนื้อหาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เช่น การใช้ Kahoot Plicker แบบทดสอบออนไลน์ การพับกระดาษออริกามิ (Origami) การขับรถกอล์ฟ การดูทิศทางหญ้าในสนามกอล์ฟ การวัดทิศทางลม การฝึกสนทนาภาษาอังกฤษด้วยการแสดงบทบาทสมมติในสถานการณ์จำลอง เป็นต้น ทั้งนี้ ชูชัย สมธิไกร (2558 : 32) ระบุว่ากิจกรรมการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของพนิดา พุดเขียว และคณะ (2560 : 41-53) Art-in (2014 : 939-945) และ Druzhinina และคณะ (2018: 4 - 5) ที่พบว่าการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีค่าประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีวิธีการจัดการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะด้วยกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาจริงได้ มีสื่อการเรียนการสอนที่เป็นวัสดุอุปกรณ์จริง ใช้สถานที่จริงในการฝึกปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดกระบวนการคิดโดยใช้สถานการณ์จำลอง ได้รับการฝึกฝนจากวิทยากร และผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎาของแฮมมอนด์ (2560 : 94) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ย่อมมีประสิทธิภาพนั้น ผู้เรียนจะเป็นผู้รับบทบาทหลักโดยเป็นผู้จัดกระทำกับข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ และใช้กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อวัสดุอุปกรณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นของจริง รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีการวยประสบการณ์ของ Edgar Dale ที่ว่าการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การฝึกฝนหรือเรียนรู้ ด้วยสื่อที่เป็นรูปธรรม จะทำให้ผู้เรียนจดจำพัฒนาและเรียนรู้ได้มากกว่าการเรียนรู้ด้วยสื่อที่เป็นนามธรรม โดยจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่อยู่คงทนประมาณร้อยละ 75 (Johnson, 2007 : 5) อีกทั้งยังสอดคล้องกับชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561 : 53)

ที่ระบุว่าถ้าผู้เรียนได้พูด ได้ทำและนำไปใช้ ผู้เรียนจะเกิดแนวคิดและได้รับความรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงทำให้เกิดความรู้ที่ถาวรและยั่งยืนตลอดไป ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนมีมากถึงร้อยละ 95 จากแนวคิดและหลักการของนักวิชาการที่อธิบายมาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมครั้งนี้สามารถช่วยพัฒนาระดับความรู้ และทักษะของผู้เข้าฝึกอบรมให้สูงขึ้นได้

นอกจากนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้เน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านกระบวนการกลุ่มจนทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงของทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาภานุวัฒน์ ฤจิคา และปริญญาภา สีทอง (2563 : 9-20) นันทวรรณ แก้วโชติ และคณะ (2562 : 73-85) วิภา ตันจุลพงษ์ (2560 : 54-66) เสาวภา ปัญจจริยะกุล (2561 : 53-54) นันทวรรณ แก้วโชติ และคณะ (2562 : 73-85) และ Karen และคณะ (2014 : 560 - 577) โดยผลการศึกษาจากงานวิจัยทั้งหมดพบว่า การฝึกอบรมที่มีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน และมีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมทุกคนมีกำลังใจและความพยายามในการเรียนรู้มากขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก

3. ผลการศึกษาคำเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมที่พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งด้านบรรยากาศในการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมใช้วิทยากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาสาระของหลักสูตร อีกทั้งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจแก่ผู้เข้าฝึกอบรมได้เป็นอย่างดีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับที่ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2558 : 23) ได้ระบุไว้ว่ากิจกรรมฝึกอบรมที่มีความน่าสนใจ และดึงดูดผู้เข้าฝึกอบรมจะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรม และฝึกปฏิบัติจนทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ รวมทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมมากขึ้น นอกไปจากนี้ยังเป็นไปตามที่สิริอร วิชชาวุธ (2554 : 242) และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 123) ได้ระบุไว้ว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์การเรียนรู้และอิทธิพลต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ นันทวรรณ แก้วโชติ และคณะ (2562 : 73-85) เสาวภา ปัญจจริยะกุล (2561 : 53-54) วิภา ตันจุลพงษ์ (2560 : 54-66) พนิดา พุ่มเขียว และคณะ (2560 : 41-53) และ เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง และคณะ (2560 : 321-342) ที่พบว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากถึงระดับมากที่สุด โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจคือ ความคาดหวังของผู้เข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรฝึกอบรมทั้งกระบวนการ

ฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เช่น ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของวิทยากร สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

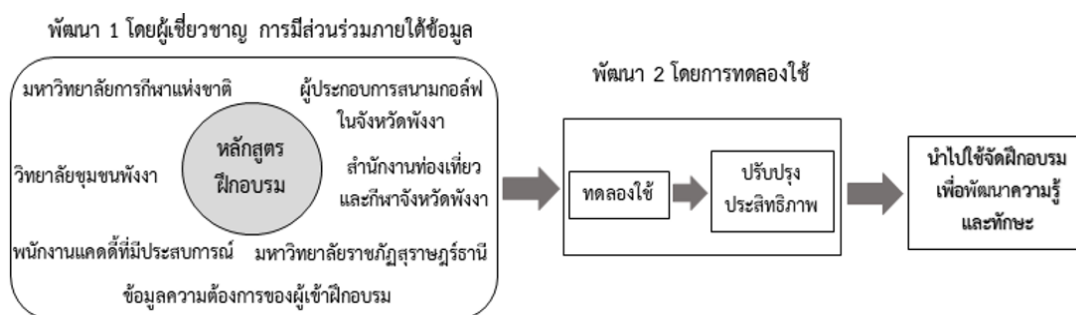
1. กสศ. ผู้ประกอบการสมาคมกอล์ฟ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การพัฒนาอาชีพสามารถนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรมให้แก่ประชาชนผู้สนใจได้
2. หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ต้องฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง และเกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพื่อวิเคราะห์กระบวนการ ขั้นตอน หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการฝึกอบรมแค่นี้
2. ควรศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ว่ามีความเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรมที่มีคุณลักษณะแบบใด หรือเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรมกลุ่มใดมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความรู้ และทักษะครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรมในออกแบบและพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ผู้ประกอบการสนามกอล์ฟ พนักงานแคดดี้ผู้มีประสบการณ์ อีกทั้งมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเนื้อหา มาร่วมจัดทำหลักสูตร จากนั้นทดลองใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพหลักสูตร จึงช่วยให้ได้หลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตรงกับบริบทการปฏิบัติงานจริง โดยองค์ความรู้ใหม่แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2562). ความเป็นมา หน้าที่ และอำนาจ. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2563, จาก <https://www.eef.or.th/about/>
- เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง สุเมธ งามนก และ สมพงษ์ ปันหุ่น. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมอาชีพของนักเรียนและชุมชน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1), 321-342.
- จงกลนี ชูติมาเทวินทร์. (2558). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 7-20.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: พี บาลานซ์ไซด์แอนพรีนติ้ง.

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2558). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา แคมมณี. (2560). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวรรณ แก้วโชติ, ธัชทนต์ เทียมธรรม และ พิทักษ์ เผือกมี. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(1), 73-85.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนิดา พุฒเขียว พิมพ์พิมล นนทเสนา และชนนต์ดี พิมพ์สวรรค์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรอบรมออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีวิดีโอสตรีมมิ่งมีเดีย. *วารสารแม่โจ้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 3(2), 41-53.
- พระมหาภาณุวัฒน์ ลุจิคา และ ปริญญาภาส สีทอง. (2563). การพัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นพระธรรมทูตสาหรับสามเณร. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 9(1), 9-20.
- วิภา ตันกุลพงษ์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียน สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(99), 54-66.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวภา ปัญจจริยะกุล. (2561). เรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. (รายงานวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Art-in, S. (2014). The development of teacher training curriculum on learning management to develop students' analytical thinking. *Thailand Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116(2014), 939-945.
- Best, J.W. (1997). *Research in education*. (8th ed.). New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Burby-Stock, J.A., Shaw, D.G., Laurie, C., and Chissom, B.S.. (1996). “ Rater Agreement Indexes for Performance Assessment”. *Educational and Psychological Measurement Journal*, 56(2), 251-262.

- Creswell J.W. and Plano Clark V.L. (2011). Designing and conducting mixed methods research. (2nd ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Druzhinina, M., Belkova, N., Donchenko, E., Liu, F. and Morozova, O. (2018). Curriculum design in professional education: Theory and practice. Retrieved on 25 July 2020 from https://www.shs-onferences.org/articles/shsconf/pdf/2018/11/shsconf_cildiah2018_01046.pdf.
- Johnson, C. (2007). Creating learning environments for Thai learners. Bangkok: S. Charuenkarnpim Ltd.
- Karen, S. M., Julie C. L., Tamara, S. L., Erin, B., Nick H., Kathy E. and Saranee, D. (2014). The role of research in online curriculum development: The case of earth labs climate change and earth system modules. *Journal of Geoscience Education*, 62(4), 560–577.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Educational and psychological measurement. New York: Minnisota University.
- Steven, A. B., Susan, J. B., and Diana K. I. (2013). Communication: Principles for a lifetime. (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Taba, H. (1962). Curriculum development theory and practice. New York: Harcourt Brace and World.