

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึก ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยใช้เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) เป็นเทคนิคในการหารูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงความรู้

- 1.1. บริบทและศักยภาพของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
- 1.2. ปัญหาและเหตุปัจจัยในการศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
- 1.3. เป้าหมายและแนวทางการศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
- 1.4. รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

2. ผลการวิจัยเชิงพัฒนา

- 2.1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรฝึก
- 2.2. การเรียนรู้ของบุคลากรฝึกในการหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

3. ผลการวิจัยเชิงผลผลิต

4. การวิจารณ์ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงความรู้

1.1 บริบทและศักยภาพของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 355 หมู่ 14 บ้านหนองสองห้อง ต.คำยบหวาน อ.เมือง จ.หนองคาย พื้นที่ดังกล่าว ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านหนองคาย (นางแถมกานจ์ สวณีย์ยะ) ให้ความอนุเคราะห์จัดสรรพื้นที่ในส่วนของสถานสงเคราะห์บ้านเด็กชาย ด้านทิศตะวันตกให้ ประมาณ 30 ไร่

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย เป็น 1 ใน 10 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศที่ได้รับงบประมาณเงินกู้จากธนาคารพัฒนาเอเชีย ในการซื้อเครื่องมือ เครื่องจักร ครุภัณฑ์ จำนวน 8 สาขาช่าง ในการนำมาพัฒนาแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย

ปัจจุบัน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย มีอาคารปฏิบัติการและบ้านพักเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 39 หลัง ดังนี้

1. อาคารตึกอำนวยการ	จำนวน	1	หลัง
2. อาคารปฏิบัติงานช่าง	จำนวน	5	หลัง
3. อาคารพัสดุกลาง	จำนวน	1	หลัง
4. อาคารโรงอาหาร	จำนวน	1	หลัง
5. อาคารฝึกอบรม 3 ชั้น	จำนวน	1	หลัง
6. บ้านพักข้าราชการและเจ้าหน้าที่	จำนวน	28	หลัง
7. หอพักผู้รับการฝึก ชาย 2 ชั้น	จำนวน	1	หลัง
8. หอพักผู้รับการฝึกหญิง 2 ชั้น	จำนวน	1	หลัง

ที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย มีที่ตั้งห่างจากจังหวัดหนองคาย ประมาณ 13 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ จรดกับ บ้านหนองสองห้อง (หมู่ 10)

ทิศใต้ จรดกับ บ้านหนองสองห้อง (หมู่ 8)

ทิศตะวันออก จรดกับ บ้านอนามัย (หมู่ 11)

ทิศตะวันตก จรดกับ บ้านอนามัย (หมู่ 14)

ภูมิประเทศ

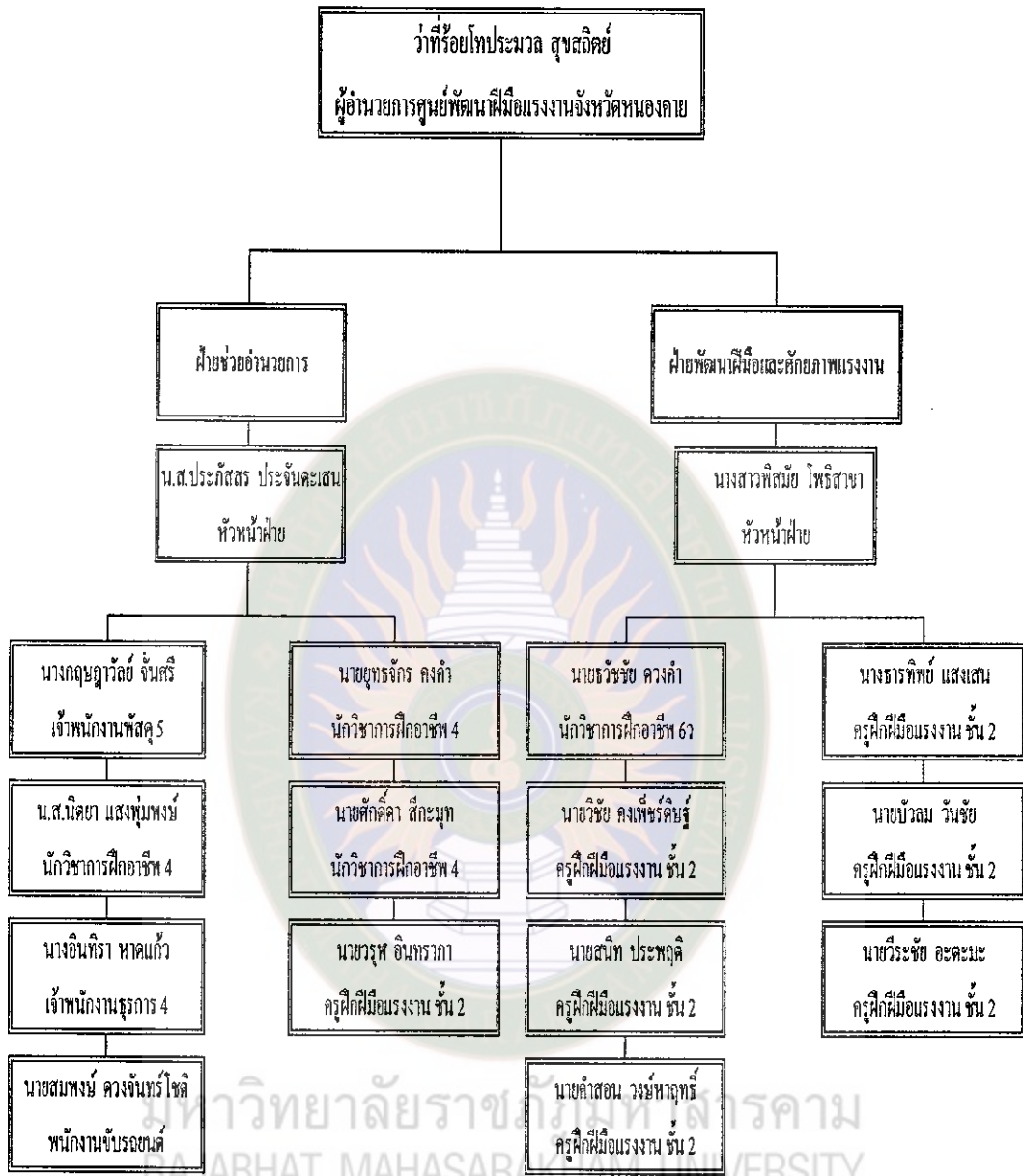
เป็นที่ราบลุ่ม และฤดูฝนถ้าฝนตกหนัก จะมีน้ำขังตามสนามหญ้า พื้นที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนหน้าเป็นอาคารปฏิบัติการ ส่วนกลางเป็นโรงอาหาร สนามกีฬา (ฟุตบอลและเปตอง) ส่วนหลังเป็นบ้านพักเจ้าหน้าที่และหอพักผู้รับการฝึก

โครงสร้างการบริหาร

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหารสูงสุด การทำงานแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายช่วยผู้อำนวยการ และฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพการบริหารงาน ได้ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย

ข้อมูลประชากร

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 17 คน เป็นชาย 12 คน หญิง 5 คน ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงวุฒิการศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ประจำปี 2546

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	วุฒิการศึกษา	หน้าที่ความรับผิดชอบ
1. ว่าที่ร.ท.ประมวล สุขสถิตย์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว	-	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการฯ
2. น.ส.ประภัสสร ประจันตะเสน	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6ว	หัวหน้าฝ่าย ช่วยผู้อำนวยการ	ปริญญาตรี	ดูแลงานฝ่ายช่วย ผู้อำนวยการ
3. น.ส.พิศมัย โภธิสาขา	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6ว	หัวหน้าฝ่าย พัฒนาฝีมือฯ	ปริญญาตรี	ดูแลงานฝ่ายพัฒนาฯ
4. นายรัชชัย ดวงคำ	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6ว	ฝ่ายพัฒนาฝีมือฯ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงาน สอนช่างไฟฟ้า
5. นางกฤษฎาวัลย์ จันตรี	เจ้าพนักงานพัสดุ 5	ฝ่ายช่วย ผู้อำนวยการ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงานพัสดุ
6. นายศักดิ์ดา สีกะมูท	นักวิชาการฝึกอาชีพ 4	ฝ่ายช่วย ผู้อำนวยการ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงาน สอนช่างไฟฟ้า
7. นายยุทธจักร คงคำ	นักวิชาการฝึกอาชีพ 4	ฝ่ายช่วยอำนวย การ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงาน สอนช่างเชื่อม
8. น.ส.นิตยา แสงพุ่มพงษ์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 4	ฝ่ายช่วย ผู้อำนวยการ	ปริญญาโท	รับผิดชอบงาน ด้านการเงิน
9. นางอินทรา หาดแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ 4	ฝ่ายช่วย ผู้อำนวยการ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงานธุรการ
10. นายวิชัย คงเพชรดิษฐ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	ฝ่ายพัฒนาฝีมือฯ	ปวช.	รับผิดชอบงาน สอนช่างยนต์
11. นายสนิท ประพฤติ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	ฝ่ายพัฒนาฝีมือฯ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงาน สอนงานก่อสร้าง
12. นายคำสอน วงษ์หาฤทธิ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	ฝ่ายพัฒนาฝีมือฯ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงาน สอนช่างเชื่อม
13. นายบัวลม วันชัย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	ฝ่ายพัฒนาฝีมือฯ	ม.ศ.5	รับผิดชอบงาน สอนงานก่อสร้าง
14. นายวรุฬ อินทรภา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	ฝ่ายช่วย ผู้อำนวยการ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงานช่างสี
15. นางธารทิพย์ แสงเสน	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	ฝ่ายพัฒนาฝีมือฯ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงาน สอนช่างตัดเย็บฯ

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย	วุฒิการศึกษา	หน้าที่ความรับผิดชอบ
16. นายวีระชัย อะคะมะ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2	ฝ่ายพัฒนาฝีมือฯ	ปริญญาตรี	รับผิดชอบงานสอนช่างอิเล็กทรอนิกส์
17. นายสมพงษ์ ดวงจันทร์ โชติ	พนักงานขับรถยนต์	ฝ่ายช่วย อำนวยความสะดวก	มัธยมศึกษา คอนปลาย	รับผิดชอบงานยานยนต์

ข้อมูลด้านการฝึกอาชีพ

การดำเนินการฝึกอาชีพของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย จะดำเนินการฝึกใน 2 ลักษณะ คือ ดำเนินการฝึกในและนอกสถานที่แล้วแต่ข้อตกลง และเงื่อนไขที่เจ้าหน้าที่และผู้รับการฝึกตกลงกัน และในแต่ละปีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย สามารถดำเนินการฝึกอาชีพในทุกกิจกรรม ได้ประมาณ 2,000 คน

1.2 ปัญหาและเหตุปัจจัยในการศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

ก่อนการวางแผนดำเนินงาน ผู้วิจัย ได้เข้าพบผู้อำนวยการ และผู้รับผิดชอบงาน ด้านพัฒนาบุคลากร และบุคลากรฝึกทุกสาขาช่าง เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2547 ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ ทำให้ทราบว่าบุคลากรฝึกที่ปฏิบัติหน้าที่สอนได้รับการจัดการพัฒนา เช่น การส่งไปฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นของผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน ตลอดจนผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ช่วยฝึก ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรฝึกไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูฝึกฝีมือแรงงาน มาตรฐานที่ 1 และ 3 ทำให้บุคลากรฝึกที่เข้ารับการพัฒนาในปีที่ผ่านมา จนถึงปี 2546 ไม่ได้นำความรู้มาใช้ในงานที่รับผิดชอบไม่มีการสร้างหรือพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยสอนที่จะพัฒนาผู้รับการฝึกให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ สามารถหางานทำได้ อันเป็นการแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้รับการฝึกอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากรฝึก ดังนั้นผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย และผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากรฝึก มีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการจัดเสวนาแสดงความคิดเห็นเพื่อหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่มีประสิทธิภาพที่บุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายต้องการหรือพึงพอใจ เมื่อกลับจากการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ และทำงานให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกลุ่มแรงงานที่เข้าสู่ขบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีคุณภาพ และเมื่อจบจากการฝึกแล้ว

สามารถทำงานทำได้ มีรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงาน และ ผู้เกี่ยวข้องดีขึ้นซึ่ง
ถือได้ว่าเป็นขบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยั่งยืนต่อไป

1.3 เป้าหมายและแนวทางการศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

จากการเข้าพบและชี้แจงวัตถุประสงค์อย่างไม่เป็นทางการ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547
ผู้วิจัยสังเกต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและกระตือรือร้นในการที่จะหา
รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
หนองคาย โดยทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการเสนอความคิดเห็น โดยขออนุญาตผู้อำนวยการ
และหัวหน้าฝ่าย เพิ่มเวลาสอนจากวันละ 6 ชั่วโมง เป็นวันละ 8 ชั่วโมง เพื่อที่จะได้มีเวลาจัด
เสวนาในการสร้างภาพบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาร่วมกัน และคิดหารูปแบบที่เหมาะสม เป็นที่
ยอมรับที่ทำให้บุคลากรฝึกมีคุณภาพ ตลอดจนนำข้อมูลมาจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
ฝึก ดังเช่นคำพูดของ นายวรุฬ อินทราภา ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น 2 ได้พูดว่า “การจัด
เสวนาตามที่ได้รับแจ้งทั้ง 3 ครั้ง ต้องใช้เวลา ผมคิดว่าน่าจะเพิ่มเวลาสอนจากวันละ 6 ชั่วโมง
เป็น 8 ชั่วโมง”

1.4 รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หนองคาย

หลังจากผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการ ผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากร และบุคลากรฝึก
พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ และขั้นตอน วัน เวลา สถานที่ในการจัดเสวนา เพื่อดำเนินการหารูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรฝึกที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและดำเนินการตาม
แผนปฏิบัติการ ดังนี้ จัดให้มีการเสวนา 3 ครั้ง ๆ ละ 1 วัน คือ เสวนาครั้งที่ 1 วันที่ 22 มีนาคม
พ.ศ. 2548 ครั้งที่ 2 วันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2548 และครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2548
สำหรับสถานที่ในการจัดเสวนาครั้งที่ 1 และ 2 คือ ห้องประชุมตึกฝึกอบรม ครั้งที่ 3 ใช้สถานที่
ห้องประชุมตึกผู้อำนวยการ การดำเนินการเสวนาทั้ง 3 ครั้ง ผู้วิจัยใช้เทคนิคกระบวนการวางแผน
แบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอน A, วิเคราะห์สภาพปัญหาของบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
หนองคาย ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการพัฒนาบุคลากรฝึก
ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า

1. บุคลากรฝึกได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความเหมาะสมและโอกาสที่ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าฝ่ายที่เห็นชอบ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรฝึก

2. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่เคยจัดทำแผนประจำปีในการพัฒนาบุคลากรฝึก

3. บุคลากรฝึกที่ส่งเข้ารับการพัฒนาความรู้ไม่ได้นำความรู้กลับมาใช้ประโยชน์

4. ในปี 2546 บุคลากรฝึกในแต่ละสาขาช่างไม่มีการผลิตสื่ออุปกรณ์ช่วยฝึก

การเสวนาครั้งที่ 1 (ขั้นตอน A₂) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยใช้กิจกรรมสั้นแบ่งเวลาในการให้กลุ่มตัวอย่างร่วมทำความเข้าใจสถานการณ์ในอดีต ปัจจุบัน ซึ่งจะมีผลเชื่อมโยงถึงอนาคต เพื่อนำข้อมูลมาหาข้อสรุปร่วมกันว่า บุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาควรมีเกณฑ์อะไรในการพิจารณา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ร่วมกันสรุป ได้ดังนี้

1. ในอดีตบุคลากรฝึกได้รับการพัฒนาในรูปแบบ ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม (บรรยาย)

1.2 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

1.3 การศึกษาดูงาน

1.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.5 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

1.6 การนิเทศงาน

1.7 การศึกษาจากตัวอย่าง

1.8 การเรียนในห้องเรียน

2. ปัจจุบันบุคลากรฝึกได้รับการส่งเสริมพัฒนาในรูปแบบ ดังนี้

2.1 การฝึกอบรม

2.2 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

2.3 การสนับสนุนให้ค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีคู่มือเอกสาร และจัดบริการห้องสมุด

2.4 การให้เรียนรู้งานทำแทนกัน

2.5 การบรรยาย

2.6 E-learning

2.7 วิธีการระดมความคิด (Brain storming)

2.8 เรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ในอนาคตบุคลากรฝึกต้องการให้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกมีรูปแบบ ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมต่อการฝึกอบรมครั้งหนึ่ง

3.2 การฝึกปฏิบัติงาน (On the job training)

3.3 การนิเทศงาน

3.4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Self-learning)

3.5 ให้ทุนศึกษาต่อ

4. บุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาควรมีลักษณะตามตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา

4.2 มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในงานที่สอนอย่างลึกซึ้ง

4.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

4.4 ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

4.5 มีบุคลิกภาพที่ดี

4.6 ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย อธิบายเข้าใจง่าย ยกตัวอย่างชัดเจน

4.7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.8 รู้จักเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับการสอน ในแต่ละหัวข้อวิชา โดยยึดผู้เข้ารับ

การฝึกเป็นศูนย์กลาง

4.9 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

4.10 สามารถเขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน และพัฒนาสื่ออุปกรณ์

ช่วยฝึกให้มีประสิทธิภาพได้

4.11 มีความรู้ และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่สอน

4.12 สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้เข้ารับการฝึกได้ในทุกๆ ด้าน

4.13 มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ

การเสวนาครั้งที่ 2 เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของบุคลากรฝึกทุกคนที่จะกำหนดรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก หลังจากเข้าสัมมนา เรื่อง การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูฝึกที่ดีควรทำอย่างไร เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2548 ณ ฉัตรเพชรรีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำความรู้มาประกอบการพิจารณาหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ข้อมูลดังนี้

1. บุคลากรฝึกมีความถนัดหรือความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน ดังนี้

1.1 การฝึกอบรมที่ไม่ใช่ช่าง

1.2 การประชาสัมพันธ์ และแนะแนวอาชีพ

1.3 การให้บริการ และการประสานงานด้านการฝึกอบรม

- 1.4 ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี
- 1.5 ปฏิบัติงานด้านช่างไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์
- 1.6 ด้านช่างกล
- 1.7 ด้านช่างยนต์
- 1.8 ด้านการออกแบบ ตกแต่งภายใน
- 1.9 งานก่อสร้าง (สีอาคาร, เครื่องเรือน)
- 1.10 ด้านตัดเย็บเสื้อผ้า
- 1.11 ด้านช่างเชื่อม
- 1.12 ด้านช่างอิเล็กทรอนิกส์

2. บุคลากรฝึกต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่อไปนี้

- 2.1 ด้านความรู้ทั่วไปที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ
- 2.2 ด้านประสานงาน
- 2.3 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพ
- 2.4 ด้านคอมพิวเตอร์
- 2.5 ด้านทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.6 ด้านภาษาอังกฤษ เยอรมัน
- 2.7 ด้านบุคลิกภาพ, การวางตัว, และการพูดในที่ชุมชน (อบรมในด้าน

การพูดให้มีประสิทธิภาพ)

3. หลังจากบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้ว บุคลากรฝึกจะดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีคุณภาพประสิทธิภาพมากที่สุด
- 3.2 พัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรให้เป็นไปตามกระบวนการของ

หน่วยงาน

- 3.3 นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. เวลาที่บุคลากรฝึกไปอบรมมาแล้ว สามารถนำความรู้มาใช้ได้บ้าง ไม่ได้บ้าง

4.1 ที่นำมาใช้ได้เพราะ ได้รับการส่งเข้าอบรมในเรื่องที่เข้าใจและเป็นงานที่รับผิดชอบวิทยากรฝึกอบรมมีการสาธิต และ ให้ฝึกภาคปฏิบัติจากตัวอย่างจริง

- 4.2 ที่นำมาใช้ไม่ได้เพราะ

- 4.2.1 ส่งเข้าอบรมไม่ตรงตามความต้องการ

4.2.2 การฝึกอบรมใช้วิธีบรรยาย หรือถ่ายทอดความรู้โดยเน้นภาคทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติทำให้ไม่สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปฏิบัติในหน่วยงานได้ ไม่มีเอกสารรูปภาพประกอบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถทบทวนความรู้ได้ เมื่อเวลาวิทยากรสาธิตเร็วเกินไป

4.2.3 บางหลักสูตรที่เข้าอบรมเป็นหลักสูตรต่อเนื่อง ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้ เพราะครั้งแรก หรือครั้งที่ 2 ไม่ได้เข้าอบรม

4.2.4 ไปอบรมมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดซื้อสิ่งจำเป็นเพิ่มเติมในการนำไปประยุกต์ใช้ในงาน

4.3 ปัญหาอุปสรรค คือ

4.3.1 หน่วยงานไม่มีการสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม และความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.3.2 เมื่อผู้เข้าอบรมกลับมาจากอบรมแล้ว ผู้บริหารไม่สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสิ่งจำเป็นเพิ่มเติมในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ

4.4 สำหรับแนวทางแก้ไขบุคลากรฝึกเห็นควรให้ดำเนินการ ดังนี้

4.4.1 ควรมีการสำรวจความต้องการเข้าฝึกอบรมของบุคลากรแล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

4.4.2 ก่อนส่งเข้าอบรมควรให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาหัวข้อรายละเอียดในการเข้าอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าอบรม

4.4.3 กรณีหลักสูตรอบรมเป็นหลักสูตรต่อเนื่องควรให้คนเดิมเข้าอบรม

4.4.4 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อสิ่งจำเป็นเพิ่มเติมในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบตามสมควร

5. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ในปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน หน่วยงานไม่เคยมีการนิเทศงาน หรือติดตามผลในการอบรม และบุคลากรฝึกทุกคนต้องการให้มีการนิเทศงาน หรือมีพี่เลี้ยงเพื่อความมั่นใจในการทำงาน และนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง

6. ผลงานที่บุคลากรฝึกแต่ละคนพัฒนาขึ้นมา บุคลากรฝึกทุกคนเห็นควรนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบเพราะจะเป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่งที่ทำให้บุคลากรฝึก ได้พัฒนาค้นคว้าหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

7. ในการพัฒนาบุคลากรฝึกควรมีรูปแบบดังต่อไปนี้

7.1 การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันไปในการอบรมครั้งหนึ่ง

7.2 การฝึกอบรมปฏิบัติงาน (On the job training)

7.3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

8. สำหรับกิจกรรมของแต่ละรูปแบบนั้น บุคลากรฝึกได้เสนอ ดังนี้

8.1 การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันไปในกรอบครั้งหนึ่ง ควรมีกิจกรรม ดังนี้

8.1.1 การนำเสนอทฤษฎีซึ่งเป็นการอธิบายเหตุผล กรอบแนวความคิด เทคนิค วิธีการในการสอนรูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนอทฤษฎี อาจทำได้หลายวิธี เช่น การบรรยาย หรืออภิปรายประกอบสื่อต่าง ๆ

8.1.2 การใช้ตัวแบบและการสาธิต ซึ่งอาจทำโดยการสาธิต หรือใช้สื่อต่าง ๆ นำเสนอตัวแบบ และสาธิตให้ดูหลาย ๆ ครั้ง

8.1.3 ให้ผู้เข้ารับการอบรมลงมือปฏิบัติจริง

8.2 การฝึกอบรมปฏิบัติงาน (On the job training) ควรมีกิจกรรม ดังนี้

8.2.1 มอบหมายงานให้บุคลากรได้ฝึกฝนในงานที่รับผิดชอบ

8.2.2 ลงมือปฏิบัติจริง ๆ ในสถานการณ์จริงโดยมีวิทยากร หรือผู้ชำนาญ

ให้คำแนะนำ

8.2.3 ทำการประเมินผลชิ้นงานที่มอบหมาย

8.3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) ควรมีกิจกรรม ดังนี้

8.3.1 จัดกลุ่มแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามหัวข้อที่เข้าอบรม เพื่อหารูปแบบ วิธีการทำงาน หรือฝึกฝนเทคนิคการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้ปฏิบัติได้จริง

8.3.2 ให้นำวิธีการเทคนิคจากการจัดกลุ่มมาลงมือปฏิบัติจริง

8.3.3 ทำการประเมินผลความเป็นไปได้

8.4 ผู้ที่สมควรเข้ารับการฝึกอบรม คือ บุคลากรฝึกทุกสาขาช่างที่มีหน้าที่สอน

9. เมื่อบุคลากรฝึกเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้ ถึงจะถือว่าประสบความสำเร็จ

9.1 ทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

9.2 สามารถนำความรู้มาแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้

9.3 มีความรู้เพิ่มมากขึ้น

9.4 มีความมั่นใจในการทำงาน

9.5 เข้าใจในหัวข้อวิชา และสามารถถ่ายทอดได้

9.6 ลดขั้นตอนในการทำงาน

9.7 มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน

9.8 สามารถทำงานด้วยความประหยัด คุ่มค่า ลดค่าใช้จ่าย

9.9 นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบได้

ขั้นตอน I₁, จากการตอบคำถามจากชุดคำถามของการเสวนา ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสรุปแล้วนำเสนอให้กลุ่มตัวอย่างได้ทราบของแต่ละท่านได้เสนอข้อมูล ความถนัด ความสามารถพิเศษ และความต้องการในการพัฒนา ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค และ รูปแบบกิจกรรมที่ควรนำมาพัฒนาบุคลากรฝึก เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบข้อมูลภาพรวมแต่ละคนแล้วจึงร่วมกันเสนอรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของแต่ละคน และสามารถสรุปรูปแบบได้ดังนี้

1. ควรเป็นรูปแบบการฝึกอบรม ที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันไปในการอบรมครั้งหนึ่ง เช่น มีการบรรยายประกอบการสาธิต การศึกษาจากตัวอย่างจริง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop)

2. ควรเป็นรูปแบบการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) ที่เน้นเฉพาะเรื่องหรือปัญหา (Case study) ที่เป็นปัญหาจริงในสถานที่จริง เพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ร่วมกัน

3. ควรเป็นรูปแบบในลักษณะการนิเทศงาน หรือมีพี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

4. ควรเป็นรูปแบบในลักษณะที่อนุญาตให้ทุน หรืออนุญาตให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองของบุคลากรฝึก และยังเป็นเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาในสูงขึ้นด้วย

5. ควรเป็นรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning Model) : ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากคู่มือปฏิบัติงาน ตำราวิชาการ หรือจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ที่หน่วยงานจัดให้

ขั้นตอน I₂ เป็นขั้นตอนจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกว่ารูปแบบใดที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายสามารถดำเนินการได้เอง หรือไม่สามารถดำเนินการได้เลยต้องขอความร่วมมือให้หน่วยงานอื่นดำเนินการให้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่สามารถดำเนินการได้เอง คือ รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning Model)

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ

- 2.1 รูปแบบการฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมในการอบรมครั้งหนึ่ง
- 2.2 รูปแบบการนิเทศงาน
- 2.3 รูปแบบการให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ
- 2.4 รูปแบบการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training)

หลังจากพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการว่าใครเป็นผู้ดำเนินการแล้ว ผู้วิจัยก็ขอให้กลุ่มตัวอย่างจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกว่ารูปแบบใดสำคัญ เมื่อดำเนินการแล้วได้ผลมากที่สุด โดยการให้คะแนน ซึ่งแต่ละรูปแบบผู้วิจัยกำหนดคะแนนเต็ม 10 ผลการให้คะแนนสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่ได้คะแนนสูงสุดคือ รูปแบบการฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันไปในการอบรมครั้งหนึ่ง ซึ่งได้คะแนนเต็ม 10 ส่วนรูปแบบอื่นได้คะแนนรองลงมาตามลำดับดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติงาน (On the job training)
2. การนิเทศงาน
3. การให้ทุนหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อ
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

การเสวนาครั้งที่ 3 เป็นการนำเอารูปแบบตามที่ตกลงเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่ามีประสิทธิภาพจากการเสวนาครั้งที่ 2 มาจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดความต้องการฝึกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทักษะความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ทั่วไปที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ และด้านบุคลิกภาพเพื่อความเชื่อถือของผู้รับการฝึกโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอน C₁ เป็นการหาเจ้าภาพรับผิดชอบในแต่ละรูปแบบซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นพ้องต้องกันว่า

1. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่สามารถดำเนินการได้เอง คือ รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning Model) เห็นควรมอบหมายให้ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายไม่สามารถดำเนินการเองได้ต้องขอความร่วมมือจากสำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก คือ
 - 2.1 รูปแบบการฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมในการอบรมครั้งหนึ่ง
 - 2.2 รูปแบบการนิเทศงาน

2.3 รูปแบบการให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

2.4 รูปแบบการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training)

ขั้นตอน C₂ เป็นการตกลงรายละเอียดในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกกว่าจะพัฒนาในด้านใดบ้าง และใช้รูปแบบกิจกรรมอะไรดำเนินการ และใครควรเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงได้ร่วมกันระดมความคิดและจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกรายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

ความต้องการพัฒนาด้าน	รูปแบบการพัฒนา	กิจกรรม	ผู้ฝึกอบรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ทักษะ ความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	1. การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันไปในการอบรมครั้งหนึ่ง เช่น การบรรยายประกอบการสาธิต การศึกษาจากตัวอย่างจริง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การให้ทุน หรือ อนุมัติให้ศึกษาต่อ	- การบรรยายประกอบการสาธิต - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การศึกษาจากตัวอย่างจริง - การอนุมัติให้ศึกษาต่อหรือจัดหาทุนและแหล่งเงินทุนให้ตามข้อตกลงที่ศูนย์ฯ มีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - มอบหมายงานให้ปฏิบัติในสถานการณ์จริง - ให้คำแนะนำควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	บุคลากรฝึกค้ำกันช่างทุกสาขา	1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย 2. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ความต้องการ พัฒนาด้าน	รูปแบบการพัฒนา	กิจกรรม	ผู้เข้าอบรม	ผู้รับผิดชอบ
2. ความรู้ทั่วไปที่ สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ใน งานที่รับผิดชอบ	1. การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันในการอบรมครั้งหนึ่ง เช่น การบรรยาย ประกอบการสาธิต การศึกษาจากตัวอย่างจริงและการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	- การบรรยายประกอบ การสาธิต - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การศึกษาจากตัวอย่างจริง - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ตำราทางวิชาการและสื่ออิเล็กทรอนิกส์(E-learning) ให้ ศึกษาค้นคว้า	บุคลากรฝึก และ ผู้ที่เกี่ยวข้องใน งานที่รับผิดชอบ	1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย 2. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก
3. บุคลิกภาพเพื่อ ความเชื่อถือของ ผู้รับการฝึก	การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันในการอบรมครั้งหนึ่ง เช่น การบรรยาย ประกอบการสาธิต การศึกษาจากตัวอย่างจริงและการประชุมเชิงปฏิบัติการ	- การบรรยายประกอบการ สาธิต - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การศึกษาจากตัวอย่างจริง	บุคลากรฝึกและ ผู้ที่เกี่ยวข้องใน งานสอน	1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย 2. สำนักงานพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก

2. ผลการวิจัยเชิงพัฒนา

2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรฝึก

ในการจัดเสวนาทั้ง 3 ครั้ง ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) ในการดำเนินการซึ่งตลอดกระบวนการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 13 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย นักวิชาการ ฝึกอาชีพ และบุคลากรฝึก ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญในการคิดหารูปแบบในการที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรฝึก มีความกระตือรือร้นในการจัดเวลาให้กับผู้วิจัย โดยแต่ละคนจัดทำตารางสอนชัดเจนเพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการ หยุดสอนตามระยะเวลาที่ผู้วิจัยขอจัดเสวนา ตลอดการเสวนาทั้ง 3 ครั้ง ผู้วิจัยได้เน้นให้บุคลากรฝึก ทุกคนแสดงความคิดเห็นและความต้องการฝึกอบรมของแต่ละท่านว่าต้องการพัฒนาตัวเองใน

รูปแบบใดที่คิดว่าทำให้ตัวเองและหน่วยงานได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นจนสามารถกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ดังเช่นคำพูดของ นายยุทธจักร คงคำ ตำแหน่ง นักวิชาการฝึกอาชีพ 4 ได้พูดว่า “ถ้าการเข้าอบรมสามารถเลือกได้ ผมอยากเข้าอบรมในรูปแบบที่มีการสาธิตจากตัวอย่างจริงแล้วให้ผู้อบรมฝึกปฏิบัติให้ทำได้จริง ๆ ก่อนนำมาใช้ในหน่วยงาน”

2.2. การเรียนรู้ของบุคลากรฝึกในการคิดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก

จากการที่กลุ่มตัวอย่างได้เข้าร่วมเสวนาทั้ง 3 ครั้ง ทำให้พบว่า การจะดำเนินการแก้ไข ปัญหา ให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องรู้ปัญหาและสาเหตุที่แท้จริงอย่างลึกซึ้ง พร้อมกันนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดมความคิดเห็น และรับฟัง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการหาข้อสรุปร่วมกัน จากการสังเกตในการจัดเสวนาพบว่า ผู้เข้าร่วมเสวนาทุกคนเกิดขบวนการเรียนรู้ และคิดอย่างมีส่วนร่วมในการคิดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก ซึ่งเมื่อพูดถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับใคร ผู้นั้นก็จะมีอธิบายชี้แจงให้ผู้ร่วมเสวนาเข้าใจและหาข้อมูลมาสนับสนุนแล้วทุกคนช่วยกันวิเคราะห์ร่วมกันถึงความเป็นไปได้ของข้อมูลนั้น ๆ ก่อนที่จะสรุปผล ซึ่งตรงนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมเสวนาเกิดการเรียนรู้ในปัญหาของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย และรู้ว่าปัญหานั้นอยู่ในระดับใด จะแก้ไขอย่างไร ดังเช่นผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรฝึกที่เกี่ยวข้องกับ นายรัชชัย ดวงคำ ตำแหน่ง นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว่าต้องพัฒนาตนเองในด้านทักษะ เทคนิคที่เกี่ยวข้องในงานด้านไฟฟ้ากำลังในโรงงานอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการอบรมดังกล่าวต้องเป็นไปในรูปแบบการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) ซึ่งมีการบรรยายประกอบการสาธิตจากเหตุการณ์จริงก่อนลงมือปฏิบัติ และเมื่อกลับมาถึงหน่วยงานก็ควรจัดให้มีการนิเทศงานในหลักสูตรนั้นด้วย ซึ่งนายรัชชัย ดวงคำ ก็ยกมือขอชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมว่าที่โครงการเช่นนั้นเพราะคิดว่างานช่างทุกสาขาถ้าผู้ปฏิบัติลงมือปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบได้

3. ผลการวิจัยเชิงผลผลิต

จากการนำเทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) มาใช้ในการจัดเสวนาทำให้บุคลากรฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงปัญหา

ในการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยร่วมกันคิดหารูปแบบวิธีการที่จะทำให้บุคลากรฝึกมีคุณภาพโดยร่วมกันหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกซึ่งได้ทั้งหมด 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันไปในการอบรมครั้งหนึ่ง
2. การฝึกปฏิบัติงาน (On the job training)
3. การนิเทศงาน
4. การให้ทุนหรืออนุญาตให้ไปศึกษาต่อ
5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

4. การวิจารณ์ผลการวิจัย

การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของบุคลากรฝึกในการคิดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ซึ่งโดยการนำเทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) มาใช้ในการจัดเสวนาแบบประชุมกลุ่มอย่างเข้มข้น (Focus Group Discussion) โดยกลุ่มตัวอย่างเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาบริบทและวิเคราะห์สภาพปัญหา การสร้างภาพของบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาาร่วมกัน ตลอดจนการคิดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกในการนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการ โดยเข้าพบผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนบุคลากรฝึก พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์อย่างไม่เป็นทางการ และศึกษาบริบท ตลอดจนวิเคราะห์สภาพปัญหาของบุคลากรฝึกจากเอกสารรายงานผลการพัฒนาบุคลากรฝึก และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบปัญหาว่าบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายได้รับการจัดการด้านการพัฒนา เช่น การส่งไปฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นของผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน ตลอดจนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสื่ออุปกรณ์ช่วยฝึกให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึก โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือการได้งานทำของผู้ผ่านการฝึก ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออนุญาตผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายจัดเสวนาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกจำนวน 3 ครั้ง ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้ คือ

1. **เสวนาครั้งที่ 1** ในวันที่ 22 มีนาคม 2548 ณ ห้องประชุมอาคารฝึกอบรม ทำให้ได้ ตัวชี้วัดในการพิจารณาบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาทั้งหมด 13 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา
- 1.2 มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในงานที่สอนอย่างลึกซึ้ง
- 1.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 มีบุคลิกภาพที่ดี
- 1.6 ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย อธิบายเข้าใจง่าย ชัดตัวอย่างชัดเจน
- 1.7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 1.8 รู้จักเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับการสอนในแต่ละหัวข้อวิชา โดยยึดผู้เข้ารับการศึกษาเป็นศูนย์กลาง
- 1.9 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- 1.10 สามารถเขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอนได้ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์ช่วยฝึกให้มีประสิทธิภาพได้
- 1.11 มีความรู้ และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่สอน
- 1.12 สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้เข้ารับการศึกษาได้ในทุกด้าน
- 1.13 มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จากการสังเกตของผู้วิจัย จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมเสวนายังงในระยะแรก และระบุตัวชี้วัดตามความรู้สึกรู้สึกของตนเอง ดังที่ นายศักดิ์ดา สีกะมูท ตำแหน่ง นักวิชาการฝึกอาชีพ 4 พูกว่า บุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาควรมีตัวชี้วัดในการพิจารณา คือ ต้องมีการเตรียมตัวในหัวข้อวิชาที่ได้รับมอบหมายอย่างแตกฉาน และสร้างสื่อการสอนก็น่าจะเพียงพอ แต่เมื่อผู้วิจัยได้อธิบายถึงเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูฝึกฝีมือแรงงานที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ มีทั้งหมด 9 เกณฑ์ ให้ผู้ร่วมเสวนาฟัง เพื่อให้ผู้ร่วมเสวนาได้พิจารณาว่าการเป็นครูฝึกฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพนั้นจะนำตัวชี้วัดเพียงข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ผู้ร่วมเสวนาจึงเข้าใจและร่วมกันระดมความคิดเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดบุคลากรที่พึงปรารถนาที่ทุกคนยอมรับที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยคิดว่าครูฝึกฝีมือแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานสอน ไม่ได้ตระหนัก หรือไม่รับรู้ในเรื่องการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่าที่ควร จึงทำให้เสนอตัวชี้วัดตามความรู้สึกที่คิดว่าดีที่สุด

2. การเสวนาครั้งที่ 2 ในวันที่ 11 เมษายน 2548 ณ ห้องประชุมอาคารฝึกอบรมหลังจากเข้าฟังบรรยายในหัวข้อการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูฝึกที่ดีควรทำอย่างไร เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2548 ณ นครเพชรสิริสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี ทำให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย 5 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม

ที่มีหลายกิจกรรม การฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) การนิเทศงาน การให้ทุนหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ซึ่งในแต่ละรูปแบบที่ผู้ร่วมเสวนาได้เสนอขึ้นมา นั้น ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า เป็นการเสนอตามความต้องการของบุคลากรฝึกที่ต้องการฝึกอบรมในรูปแบบนั้นๆ จริง เพราะรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่เสนอขึ้นมาจะซ้ำ ๆ กัน แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่ได้มาทั้ง 5 รูปแบบนั้นเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่มีประสิทธิภาพจริง ๆ ตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

3. การเสวนาครั้งที่ 3 ในวันที่ 26 เมษายน 2548 ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการ ได้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย โปรดดูรายละเอียดตามตารางที่ 11 ซึ่งกว่าจะได้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกดังกล่าวบุคลากรฝึกได้ร่วมกัน ค้นหาปัญหา และสาเหตุที่แท้จริง และคิดว่าเป็นปัญหาที่ทุกคนต้องการแก้ไข แล้วจัดลำดับความต้องการพัฒนาออกเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการด้านทักษะฝีมือในงานที่รับผิดชอบ ความต้องการด้านความรู้ทั่วไปในการนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบได้ และด้านพฤติกรรม เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความน่าเชื่อถือ

จากการสังเกตของผู้วิจัยจะเห็นว่าทุกคนร่วมแรงร่วมใจที่จะนำข้อมูลจากการเสวนาทั้ง 2 ครั้ง มาจัดทำแผนเพื่อให้ได้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังเช่นคำพูดของนายวิชชัย ดวงคำ ตำแหน่ง นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว ที่พูดว่า “ก่อนที่พวกเราจะทำแผน ผมขอให้ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากการเสวนาทั้ง 2 ครั้ง ในเรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรฝึกว่ามีความต้องการฝึกอบรมในด้านใดบ้าง และการฝึกอบรมนั้นควรใช้รูปแบบกิจกรรมอย่างไรบนกระดานคำอีกครั้ง เพื่อให้ผู้ร่วมเสวนาได้เห็นภาพชัดเจนง่ายต่อการนำข้อมูลไปพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรต่อไป”

จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ซึ่งผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรนี้จะถูกนำไปพัฒนาบุคลากรฝึกทุกคนที่ได้ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ กำหนดให้บังเกิดผลตามความต้องการอย่างยั่งยืนต่อไป