

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยนำเทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) มาใช้ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบท และวิเคราะห์สภาพปัญหาของบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อสร้างภาพของบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาร่วมกัน
3. เพื่อคิดหารูปแบบที่เหมาะสม เป็นที่ต้องการและยอมรับที่ทำให้บุคลากรฝึกมีคุณภาพ
4. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย เป็นประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย 1 คน บุคลากรฝึก 7 คน และ นักวิชาการฝึกอาชีพ อีก 5 คน รวมเป็น 13 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

2.1 ในขั้นตอนศึกษาบริบทและวิเคราะห์สภาพปัญหาของบุคลากรฝึก ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย เป็นการวิเคราะห์เอกสาร

2.2 ในขั้นตอนสร้างตัวชี้วัดการพิจารณากุศลกรฝึกที่พึงปรารถนา (เสวนาครั้งที่ 1) ได้แก่ กิจกรรมเส้นแบ่งเวลา (Time line) ชุดคำถาม เทปบันทึกเสียง และผู้ช่วยนักวิจัย

2.3 ในขั้นตอนการหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม (เสวนาครั้งที่ 2) มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูฝึกที่ดีควรทำอย่างไร ใช้ชุดคำถาม เทปบันทึกเสียง และผู้ช่วยนักวิจัย

2.4 ในขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ (เสวนาครั้งที่ 3) ประกอบด้วย เอกสารสรุปผลการเสวนาครั้งที่ 1 และ 2 เทปบันทึกเสียง และผู้ช่วยนักวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารสรุปผลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2546 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจตรงกัน และผู้วิจัยเชิญกลุ่มตัวอย่างมาร่วมเสวนาทั้งหมด 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างภาพของบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ กำหนดตัวชี้วัดการพิจารณากุศลกรฝึกที่พึงปรารถนาร่วมกัน

ครั้งที่ 2 เพื่อคิดหารูปแบบที่เหมาะสมและจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบรูปแบบที่บุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายต้องการและคิดว่ามีประสิทธิภาพ ตามมุมมองของบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

ครั้งที่ 3 จัดทำแผนปฏิบัติการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยใช้การสรุปข้อมูล

4.2 จากการทำกิจกรรมเส้นแบ่งเวลา นำข้อมูลจากการทำเส้นแบ่งเวลามาสรุปหาอดีต ปัจจุบัน อนาคต ของบุคลากรฝึกที่มีคุณภาพเพื่อสร้างภาพบุคลากรที่พึงปรารถนา

4.3 จากชุดคำถามในการทำเสวนา แบบประชุมกลุ่มอย่างเข้มข้น (Focus Group Discussion) นำข้อมูลที่ได้มาตีความวิเคราะห์หารูปแบบที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ

4.4 จากการทำแผนปฏิบัติการ นำมาวิพากษ์แผนปฏิบัติการถึงความเป็นไปได้ของแผนปฏิบัติการ

การดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ คือ ศึกษาบริบทและวิเคราะห์สภาพปัญหา การสร้างภาพของบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนาร่วมกัน การคิดหารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรฝึก และจัดทำแผนปฏิบัติการ แล้วเชิญกลุ่มตัวอย่างมาร่วมเสวนา 3 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละ 1 วัน รวม 3 วัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบริบท และวิเคราะห์เอกสารรายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรฝึกได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่ตรงตามความต้องการทำให้ไม่สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมกลับมาใช้ประโยชน์ได้ และไม่มีการผลิตสื่ออุปกรณ์ช่วยฝึก ตลอดจนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฝึกประจำปี จึงวิเคราะห์ปัญหาได้ว่าการจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกให้มีความรู้ความสามารถในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังแรงงานที่ประสงค์จะเข้าหางานทำในตลาดแรงงาน ไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากรฝึก จากนั้นจึงจัดเสวนา 3 ครั้ง ทำให้ได้ข้อมูล ดังนี้

1. ได้ตัวชี้วัดพิจารณาบุคลากรฝึก ที่พึงปรารถนาตามมุมมองของบุคลากรฝึก 13 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา
- 1.2 มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในงานที่สอนอย่างลึกซึ้ง
- 1.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 มีบุคลิกภาพที่ดี
- 1.6 ใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย อธิบายเข้าใจง่าย ยกตัวอย่างชัดเจน
- 1.7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 1.8 รู้จักเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับการสอนในแต่ละหัวข้อวิชา โดยยึดผู้เข้ารับ

การฝึกเป็นศูนย์กลาง

- 1.9 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- 1.10 สามารถเขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน และพัฒนาสื่ออุปกรณ์

ช่วยฝึกให้มีประสิทธิภาพได้

- 1.11 มีความรู้ และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่สอน
- 1.12 สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้เข้ารับการฝึกได้ในทุกๆ ด้าน

1.13 มีความกระตือรือร้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ได้รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรฝึก ที่บุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายต้องการ และยอมรับทำให้บุคลากรฝึกมีคุณภาพ 5 รูปแบบ คือ

2.1 รูปแบบการฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมต่อการอบรมครั้งหนึ่ง เช่น กิจกรรมการบรรยายประกอบการสาธิต การศึกษาจากตัวอย่างจริง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

2.2 รูปแบบการฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) เป็นกิจกรรมที่มอบหมายให้บุคลากรฝึกได้ฝึกฝนในงานสถานการณ์จริง รูปแบบนี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะพัฒนาทั้งความรู้ และทักษะเหมาะสมกับการฝึกอบรมงานช่าง

2.3 รูปแบบการนิเทศงาน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยจะมีผู้ทำหน้าที่นิเทศงาน คอยให้คำแนะนำ สาธิตควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงาน ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

2.4 รูปแบบให้ทุนหรืออนุญาตให้ไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรฝึกที่สนใจศึกษาต่อหรือรับทุน ทั้งที่ลาศึกษาต่อและศึกษาต่อนอกเวลาราชการ และจัดหาทุน แหล่งเงินทุนให้ตามข้อตกลงที่หน่วยงานมีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.5 รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning Model) ซึ่งกิจกรรมนี้หน่วยงานจะเป็นผู้จัดให้ หรือตัวบุคลากรศึกษาหาความรู้จากคู่มือปฏิบัติงาน ตำราทางวิชาการ ตลอดจนจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

3. ได้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึก ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
หนองคาย

ความต้องการ พัฒนาด้าน	รูปแบบการพัฒนา	กิจกรรม	ผู้เข้าอบรม	ผู้รับผิดชอบ
1. ทักษะ ความ ชำนาญงานที่ เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ	1. การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันไปใน การอบรมครั้งหนึ่ง เช่น การบรรยายประกอบการสาธิต การศึกษาจากตัวอย่างจริง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การให้ทุน หรือ อนุญาตให้ศึกษาต่อ 3. การฝึกปฏิบัติงาน (On the job training) 4. การนิเทศงาน	- การบรรยายประกอบการสาธิต - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การศึกษาจากตัวอย่างจริง - การอนุญาตให้ศึกษาต่อหรือ จัดหาทุนและแหล่งเงินทุนให้ ตามข้อตกลงที่ศูนย์ฯ มีต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - มอบหมายงานให้ปฏิบัติใน สถานการณ์จริง - ให้คำแนะนำควบคุมดูแล ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	บุคลากรฝึกด้าน ช่างทุกสาขา	1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย 2. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก
2. ความรู้ทั่วไปที่ สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ใน งานที่รับผิดชอบ	1. การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันในการอบรมครั้งหนึ่ง เช่น การบรรยายประกอบการสาธิต การศึกษาจากตัวอย่างจริง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	- การบรรยายประกอบการสาธิต - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การศึกษาจากตัวอย่างจริง - จัดหาคำรคู่มือการปฏิบัติงาน ตำราทางวิชาการและ สื่ออิเล็กทรอนิกส์(E-learning) ให้ ศึกษาค้นคว้า	บุคลากรฝึก และ ผู้ที่เกี่ยวข้องใน งานที่รับผิดชอบ	1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย 2. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก

ความต้องการ พัฒนาด้าน	รูปแบบการพัฒนา	กิจกรรม	ผู้เข้าอบรม	ผู้รับผิดชอบ
3. บุคลิกภาพเพื่อ ความเชื่อถือของ ผู้รับการฝึก	การฝึกอบรมที่มีหลายกิจกรรมควบคู่กันในการอบรม ครั้งหนึ่ง เช่น การบรรยาย ประกอบการสาธิต การ ศึกษาจากตัวอย่างจริง และ การประชุมเชิงปฏิบัติการ	- การบรรยายประกอบ การสาธิต - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - การศึกษาจากตัวอย่างจริง	บุคลากรฝึกและ ผู้ที่เกี่ยวข้องใน งานสอน	1. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย 2. สำนักงานพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก

อภิปรายผล

จากการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการคิดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยการนำเทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) มาใช้ในการจัดเสวนาแบบประชุมกลุ่มอย่างเข้มข้น (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาบริบทและวิเคราะห์สภาพปัญหา ของบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายได้รับการพัฒนา เช่น การส่งไปฝึกอบรมไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้ไม่สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมกลับมาใช้ประโยชน์ได้ และบุคลากรฝึกไม่มีการผลิตสื่ออุปกรณ์ช่วยฝึกตลอดจนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคายไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฝึกประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต คงรักษา (2537 : 3) ที่พบว่าปัญหาการใช้กิจกรรมไม่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานอย่างแท้จริง ทำให้การพัฒนาบุคลากร ไม่ได้ผลเท่าที่ควร และวอร์เรน (Warren, 1974 : 36561-A) ที่พบว่าแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ควรมีการปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน และ ประเมินความต้องการและความสนใจครูเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการใช้ข้อมูลอื่น ในการตัดสินใจจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร โดยละเอียดขั้นตอนแรกที่สำคัญของการดำเนิน การพัฒนาบุคลากร ที่กำหนดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนที่จะมีการดำเนิน การตามวัตถุประสงค์ การกำหนดรูปแบบและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ ซึ่งน่าจะดำเนินการสำรวจ

ตามความต้องการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อเป็นการพัฒนาที่ตรงเป้าประสงค์ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การสร้างภาพบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนา พบว่า ตัวชี้วัดในการพิจารณาบุคลากรฝึกที่พึงปรารถนามีทั้งหมด 13 ตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูฝึกฝีมือแรงงาน ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2544 : 5-9) กำหนดไว้ คือ

- เกณฑ์มาตรฐานที่ 1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการฝึกให้เต็มศักยภาพ
- เกณฑ์มาตรฐานที่ 2 พัฒนาแผนการฝึกให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- เกณฑ์มาตรฐานที่ 3. พัฒนาสื่อ-อุปกรณ์ช่วยฝึกให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- เกณฑ์มาตรฐานที่ 4. จัดกิจกรรมการฝึกโดยเน้นผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลาง
- เกณฑ์มาตรฐานที่ 5. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้รับการฝึกได้อย่างมีระบบ
- เกณฑ์มาตรฐานที่ 6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้รับการฝึก
- เกณฑ์มาตรฐานที่ 7. ร่วมมือกับผู้อื่นในหน่วยงานอย่างสร้างสรรค์
- เกณฑ์มาตรฐานที่ 8. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรฝึกที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเองและหน่วยงานตลอดเวลา เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการสื่อ อุปกรณ์ช่วยฝึก และแผนการฝึกให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เข้ารับการฝึกเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติได้เกิดผลจริง สามารถออกไปหางานทำในตลาด แรงงานได้ ซึ่งน่าจะทำการประเมินผลบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมปีละหนึ่งครั้งเพื่อเป็นการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอันหมายถึงเกณฑ์ที่บ่งบอกถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพ

3. การคิดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึก พบว่า รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย มี 5 รูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวกิจ ศรีปีดดา (2531 : 128-141) ได้กล่าวถึงเทคนิคที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศงาน การหยุดพัก ไปศึกษาเพิ่มเติม การสนับสนุนให้ค้นคว้าด้วยตนเอง การเตรียมบุคลากรทำงานแทน การเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว และสอดคล้องกับ คณัย เทียนพุ่ม (2537 : 79) ที่ได้กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาบุคลากรว่ามีหลายรูปแบบแต่ที่นิยมทั่วไป คือ เทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการสอนแนะนำงาน เทคนิคการฝึกอบรมในงาน หรือเทคนิค OJT (on the job training) และเทคนิคการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพราะการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถทำ

ได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน ถ้าการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความต้องการแล้วจะทำให้ภารกิจงานที่ปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. จากการนำข้อมูลจากการเสวนาทั้ง 2 ครั้งมาจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยแบ่งตามความต้องการพัฒนาออกเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการด้านทักษะความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ความรู้ทั่วไปที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ และด้านบุคลิกภาพ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 :108) กล่าวว่า สิ่งแรกที่ต้องทำในการพัฒนาบุคลากร คือ การกำหนดความต้องการขององค์กรและบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากรจะได้ประโยชน์มาก หากกิจกรรมนั้นจัดตามความต้องการ จากจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านนั้น ซึ่งรวมเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ขาดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ความรู้ทั่วไป (General Knowledge) หมายถึง ความรู้ในสาขาอื่นที่นอกเหนือสาขาอาชีพของตน แต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบ เพื่อช่วยการทำงาน เช่น ความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์

3. พฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากร ในองค์กร ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอก เช่น ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะ ความยึดมั่น ถือมั่น เป็นต้น เพราะว่าบุคลากรฝึกเป็นตัวจักรสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึก ให้สามารถปฏิบัติได้จริง ดังนั้น บุคลากรฝึกเหล่านี้จะต้องมีทักษะ ความรู้เชิงวิชาชีพ และมีเจตคติตลอดจนมีบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การนำเทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation Influence Control : A-I-C) เพื่อหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย นั้น ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ฝึกที่มีประสิทธิภาพตามมุมมองของบุคลากรฝึก ซึ่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย นักวิชาการ และบุคลากรฝึก เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรฝึกของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย ทุกคนมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนางานที่รับผิดชอบเพราะได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองให้กับผู้บังคับบัญชาที่สามารถตัดสินใจ ได้รับทราบและผู้บังคับบัญชาก็เห็นด้วยตามที่เสนอ และได้บรรจุลง ในแผนพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2549 แต่แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรนี้ อาจใช้ได้เฉพาะที่ เท่านั้น เพราะเป็นความคิดเห็นของคนเฉพาะกลุ่มที่รู้ปัญหา และสาเหตุที่แท้จริงในสถานที่นั้น ๆ

1.2 การขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ต้องมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ให้ชัดเจน ทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และตรงประเด็นสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปแก้ ปัญหาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร อย่างยั่งยืนสิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร

1.4 การมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาซึ่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย ในการกำหนด รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรฝึกจะทำให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝึก ประสบผลสำเร็จ มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนด และวางแผนและ ตัดสินใจ ดังนั้น ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ควรให้ผู้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดด้วย

1.5 การมีส่วนร่วมของบุคลากรฝึก ควรกระตุ้นให้บุคลากรฝึกมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพ การนำรูปแบบมาจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งจะทำการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรฝึกมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ

1.6 ในการจัดทำกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่มีบุคคลหลากหลายกลุ่ม ร่วมอยู่ในกลุ่ม เดียวกัน ควรจัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและสนทนากันเพื่อให้กลุ่มมีความเป็นกันเอง และสนิทสนมกัน ทำให้ไม่เก้อเจิน ประหมาในเวลาที่มีการแสดงความคิดเห็น หรือให้ปฏิบัติ จะทำให้กลุ่มให้ความร่วมมือมากที่สุด

1.7 เมื่อนำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกไปใช้ในปี 2549 แล้ว ควรมีการติดตาม ประเมินผล โดยการจัดเสวนา แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ การดำเนินงานตามแผนดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฝึกในปีต่อ ๆ ไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะมีการวิจัยรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย

2.2 ควรจะมีการวิจัยรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรฝึกตามมุมมองของบุคลากรฝึกศูนย์พัฒนาอาชีพเอกชน

2.3 ควรทำการวิจัยในขั้นที่ 2 และ ขั้นที่ 3 คือ ขั้นตอนนำแผนไปปฏิบัติ และขั้นตอนการติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY