

การศึกษาคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์
ตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน
ฝึกอบรม

A STUDY OF EXPECTED
QUALIFICATIONS OF TRAINING
INSTRUCTORS
AS VIEWED BY ADMINISTRATORS
AND PERSONNEL IN TRAINING UNITS

ชัชวาล ชุมรักษา, คุณอำนวย นีรมล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของ

* อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

นักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ 3 ด้าน คือ ด้านหน้าที่ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านความสามารถ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ (1) บุคลากรแบ่งเป็นระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รัฐบาลมีสถานภาพเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (2) ผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านหน้าที่ และด้านความสามารถของนักฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อย

Abstract

The purpose of this research is to study expected qualifications of instructors as viewed by administrators and personnel in training units. The sample group consisted of 124 administrators and personnel working in government units, government enterprises and private sectors who were obtained by purposive sampling. Data were collected through a questionnaire covering 3 qualifications of training personnel : responsibility, characteristic, and ability. The statistics used consisted of percentage, mean and standard derivation.

The findings could be summarized as follows. (1) There were two types of training personnel : administrators and operating staff. Most of them worked in government units as operating personnel with bachelor's degrees. (2) The overall views of administrators and operating staff toward the qualifications of training instructors were at the "much" level. When each qualification was considered, it was found that the average opinions toward characteristic, responsibility and ability were at the "much" level respectively according to their means.

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีด้วยกันหลายวิธี การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องการ ส่วนมากนิยมใช้ เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ที่เกี่ยวกับการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม วิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมทั้งบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันพึงปรารถนาของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2535 : 19)

การฝึกอบรมโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (สมคิด บางโม. 2540 : 15)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความรู้เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ หรือทักษะในการทำงานคือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอัตโนมัติ

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี ที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

และนอกจากนั้น สมคิด บางโม (2540 : 15-16) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการ ฝึกอบรมว่า องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุดังต่อไปนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆ ออกไป จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดี ในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกให้รู้วิธีทำงานขององค์กร แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลังองค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่ายไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งที่สูงขึ้น โยกย้ายงานหรือแทนคนที่ลาออกไป ปัจจุบันไม่ว่าหน่วยงานภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ต่างก็มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และวิทยาการในแขนงต่างๆ แต่เมื่อย้อนกลับมาพิจารณาสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตฝึกอบรมในระดับปริญญาตรี พบว่าไม่มีสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานใดผลิตบัณฑิตสาขาการจัดการฝึก

อบรม หรือเทคโนโลยีการฝึกอบรมที่เป็นรูปธรรม จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่ทำงานด้านการฝึกอบรม ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ต่างก็มีวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย และจะเน้นในสาขาที่มีความถนัด

สมศักดิ์ โชคनुกุล (2548 : 5) ได้กล่าวไว้ในการบรรยายพิเศษ โครงการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ว่า เมื่อมองภาพรวมของมหาวิทยาลัยทักษิณก็พบว่า ในระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัย มีหลักสูตรใหม่เกิดขึ้นไม่มากนัก เมื่อเทียบกับการพัฒนาการด้านอื่นๆ ประกอบกับในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยทักษิณมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ภาควิชาต่างๆ พัฒนาหลักสูตร ระดับปริญญาตรีสาขาใหม่ๆ ให้มากขึ้น และต้องเป็นสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีศักยภาพของมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยและคณะ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการจัดการศึกษาให้ ตอบสนองต่อสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม และมีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ขณะนี้ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษามีอัตรากำลังและบุคลากร ที่สามารถดำเนินการผลิตบัณฑิตสาขาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี จึงได้ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรใหม่ สาขาการจัดการฝึกอบรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากร ในหน่วยงานฝึกอบรม

วิธีวิจัย

แหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจาก ผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานฝึกอบรม ของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และ 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 124 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยในแต่ละจังหวัดเลือกหน่วยงาน ภาครัฐบาล จำนวน 3 หน่วยงาน หน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 1 หน่วยงาน และหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 หน่วยงาน และในแต่ละหน่วยงาน เลือกผู้บริหาร จำนวน 1 คน ผู้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ลักษณะของหน่วยงาน สถานภาพ การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านหน้าที่ของนักฝึกอบรม 2) ด้านบุคลิกลักษณะของนักฝึกอบรม 3) ด้านความสามารถของนักฝึกอบรม ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert five rating scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ซึ่งกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ให้คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ให้คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ให้คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ให้คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สถิติการฝึกอบรม ข้อมูลด้านหน้าที่ บุคลิกลักษณะ และ ความรู้ความสามารถของนักฝึกอบรมที่พึงมีในหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ด้าน รวม 45 ข้อ คือ

1) หน้าที่ของนักฝึกอบรม จำนวน 15 ข้อ

2) บุคลิกลักษณะของนักฝึกอบรม จำนวน 15 ข้อ

3) ความรู้ความสามารถของนักฝึกอบรม จำนวน 15 ข้อ

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และพิจารณาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม ในการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัด (IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{SR}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

SR แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบว่า คำถามในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการหรือไม่ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป จากการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.94 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สามารถนำไปใช้งานได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 สำรวจชื่อที่อยู่ของหน่วยงานฝึกอบรมทั้งหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

3.2 ส่งแบบสอบถามถึงหน่วยงานฝึกอบรมทางไปรษณีย์ จำนวน 15 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร และ 14 จังหวัดในภาคใต้ โดยในแต่ละจังหวัดจัดส่งแบบสอบถาม 5 หน่วยงาน ประกอบด้วยหน่วยงานรัฐบาล จำนวน 3 หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 หน่วยงาน และเอกชน จำนวน 1 หน่วยงาน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 225 ฉบับ

3.3 ติดตาม และทวงถามแบบสอบถามชุดที่ยังไม่ได้ส่งกลับคืนมาตามระยะที่กำหนด

3.4 ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานฝึกอบรมครั้งที่ 2 สำหรับหน่วยงานที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับมา

3.5 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 124 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 55.11 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วนำมาจัดระเบียบ ลงรหัส

3.6 นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป คือ ลักษณะหน่วยงาน สถานภาพการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา โดยหาความถี่ร้อยละ (%) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ คือ ด้านหน้าที่ ด้านบุคลิกลักษณะ และด้านความสามารถของนักฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 124 คน เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการมากกว่าระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 63.70 ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 64.50 และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.40

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ในแต่ละด้าน จำนวน 3 ด้าน เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรม ที่พึงประสงค์สรุปได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านหน้าที่ของนักฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของนักฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน้าที่ในการวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.49$)

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านบุคลิกลักษณะของนักฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของนักฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรับผิดชอบและมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.70$)

2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสามารถของนักฝึกอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของนักฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.47$)

2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในการเลือกตอบในด้านบุคลิกลักษณะ สูงที่สุด ($X = 4.49$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา คุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรม สามารถนำประเด็นต่าง ๆ มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรทั้งระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติกร ส่วนใหญ่จะอยู่ในหน่วยงานของรัฐบาล มีสถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ หน่วยงานรัฐบาล เป็นองค์การขนาดใหญ่ ที่มีหน่วยงานทางด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมากกว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน และส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีความหลากหลายสาขา เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีการผลิตบัณฑิตสาขาการฝึกอบรมในระดับปริญญาตรี บุคลากรระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาจจะเนื่องมาจากหน่วยงานฝึกอบรมทั้งรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ยังไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนต่อระดับที่สูงขึ้น

2. ด้านหน้าที่ของนักฝึกอบรม พบว่า บุคลากรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของนักฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานฝึกอบรมมีความใกล้เคียง หรืออาจจะสอดคล้องกับกรอบหน้าที่ที่เป็นข้อคำถาม เพราะในสภาพการปฏิบัติงานจริงนั้น นักฝึกอบรมมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม วิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรม วิเคราะห์คุณสมบัติของผู้เข้าฝึกอบรม กำหนดโปรแกรมการฝึกอบรม การจัดทำงบประมาณ การเตรียมสถานที่ การเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การติดต่อประสานงาน การต้อนรับผู้เข้าฝึกอบรม การผลิตและการใช้สื่อในการฝึกอบรม การเป็นพิธีกร การประเมินและรายงานผลการฝึกอบรม ตลอดจนการติดตามผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับวิรัตน์ บุตรากาศ (2532 : 24-26 ; อ้างอิงจาก ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. 2524 : 1-6) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของนักฝึกอบรมไว้โดยสรุปดังนี้ 1) ที่ปรึกษาโครงการฝึกอบรม (Consultant) 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ (Learning Specialist) 3) ผู้จัดการโครงการฝึกอบรม หรือผู้วางแผนการฝึกอบรม (Program Manager or Program Planner) 4) ผู้บริหารงานฝึกอบรม (Training Administrator) 5) วิทยากร ฝึกอบรม (Instructor) 6) ผู้ประเมินโครงการฝึกอบรม (Program Evaluator) 7) ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม (Training Media Specialist)

3. ด้านบุคลิกลักษณะของนักฝึกอบรม พบว่า บุคลากรระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของนักฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก

นักฝึกอบรม เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก จึงต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดี ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความวิริยะอุตสาหะ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเสียสละและอดทน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีอารมณ์มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ มีความเอาใจใส่ในการทำงาน แต่งกายถูกต้องตามกาลเทศะ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค มีภาวะผู้นำ ตัดสินใจได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว สอดคล้องกับความเห็นของ พยอม วงศ์สารศรี (2531:198) คือ นักฝึกอบรม ควรจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะดี ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านฝึกอบรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก และควรมีความรู้ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมตามความต้องการของหน่วยงานได้ และสอดคล้องกับความเห็นของ ปราณี รัชต์ จวีสุข (2538 : 145) บอกว่า นักฝึกอบรมเป็นผู้ที่ต้องทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ หลายฝ่าย บุคลิกลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกมาให้ผู้อื่นพบเห็นทั้งทางร่างกายและจิตใจ หากการแสดงออกนั้นเป็นไปในทางที่ดี ย่อมทำให้เกิดความสัมพันธ์อื่นๆ และสิ่งที่ดีตามมาด้วย

4. ด้านความสามารถของนักฝึกอบรมพบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสามารถของนักฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากนักฝึกอบรมเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ มากมายในการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรม จึงควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารโครงการฝึกอบรมเป็นอย่างดี และพบว่า การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเนื่องจากงานการฝึกอบรม เป็นงานที่ต้องอาศัยการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรมีความสามารถในเรื่องต่างๆ เหล่านี้เป็นอย่างดีด้วยได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์การฝึกอบรม การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาไทยเพื่อการ สื่อสาร การวิเคราะห์ความคุ้มค่า การใช้อุปกรณ์และสื่อเพื่อการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาด้านพัฒนาบุคลากร การประเมินโครงการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด อิศระวัฒน์ (2535 : 7-10) ได้กล่าวถึงลักษณะของนักฝึกอบรมว่า ควรมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้ 1) การวางแผน การจัดทำหลักสูตร 2) วิธีการฝึกอบรม 3) การใช้อุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม 4) การติดต่อประสานงาน 5) การทำงานเป็นทีม 6) กลุ่มสัมพันธ์ 7) จิตวิทยาในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ 8) การประเมินผลและการติดตามงาน 9) การเป็นพิธีกร โฆษก 10) การประผลและการติดตามงาน

5. บุคลากรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักฝึกอบรมที่พึงประสงค์ในด้านบุคลิกลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานฝึกอบรมทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของนักฝึกอบรมมากกว่าในด้านอื่นๆ เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ทุกองค์การ ต่างก็เรียกร้องและรณรงค์

ให้คนในสังคม ประพฤติตนเป็นคนดี มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความวิริยะอุตสาหะ มีความเสียสละ และมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

งานวิจัยฉบับนี้ เป็นแนวทางสำหรับภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรทางด้านสาขาการจัดการฝึกอบรม สาขาเทคโนโลยีการฝึกอบรม เพื่อผลิตบัณฑิตทางการฝึกอบรม และนักบริหารงานฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานภาค รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ออกไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาทบทวน สถานภาพ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยฝึกอบรม ทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในภาคใต้
2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของนิสิตและบุคลากรในการจัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรม มหาวิทยาลัยทักษิณ

เอกสารอ้างอิง

- น้อย ศิริโชติ. (2524). **เทคนิคการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2535). “การพัฒนาบุคคล”. **การศึกษา กทม.** 4 (มกราคม), 19.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). “การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง”. **วารสารการวัดผลการศึกษา มศว. มหาสารคาม** . 3(1), 24.
- ปราลีรัชต์ จวีสุข. (2538). **แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีการฝึกอบรมระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา**. ปริญญาานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2531). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พรานนการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2540). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. พิมพ์ครั้งที่ 2 : กรุงเทพมหานคร. บริษัทพิมพ์ดี.

- สมคิด อิศระวัฒน์. (2535). “เทคนิคที่นักฝึกอบรมจำเป็นต้องรู้”. *จุลสารการศึกษาต่อเนื่อง*. 1(2) : 7-10 : กันยายน-ธันวาคม.
- สมศักดิ์ โชคนุกูล. (2548). “แนวทางการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยทักษิณ”. ใน *การปาฐกถาพิเศษ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- วิรัตน์ บุตราภาส. (2532). *บทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษา ในงานฝึกอบรมตามการเรียนรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม*. ปรินญานินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- McLagan, W.L. (1989). *Role of Trainer in Organization*. New York : Random House Inc.

ที่แล้ว ๆ มา เรามองธรรมะเป็นของหายาก
เราให้ความสนใจแก่มันนิดเดียว
แล้วเราจะเอาประโยชน์จากมันมาก ๆ มันไม่ยุติธรรม
ลองให้ความสนใจธรรมะให้มากเหมือนที่เราหาเงินหาทอง
ถ้าให้ความสนใจมันมากเช่นกัน
การมีธรรมะก็จะเป็นของง่ายเหมือนเรื่องหาเงินหาทอง
คือหาได้มากเหมือนกับหาเงินหาทอง

พุทธทาสภิกขุ