

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารงานฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม

ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้จัดการแผนกฝึกอบรม, ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่บริหารงานฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 9 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.1 มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านฝึกอบรมอย่างน้อย 5 ปี

1.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรม

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ผู้บริหารงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายฝึกอบรม หรือแผนกฝึกอบรม ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 480 คน และผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และตรวจสอบคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ครบถ้วน ได้จำนวน 441 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.88 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานฝึกอบรม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารงานฝึกอบรม ในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1 ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน จำนวน 15 องค์ประกอบ และมีค่าไอเกนตั้งแต่ 1.388 - 4.711 ซึ่งทั้ง 15 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมทั้งหมดได้ร้อยละ 63.235 ได้แก่

1. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงานฝึกอบรม
2. สมรรถนะด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรม
3. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการส่งเสริมในการปฏิบัติงานฝึกอบรม
4. สมรรถนะด้านความรู้ในองค์กรและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการบริหารงาน
6. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
7. สมรรถนะด้านความรู้ในการวิเคราะห์และคัดเลือกหัวข้อการฝึกอบรมในตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
8. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการมีมนุษยสัมพันธ์
9. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
10. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการประเมินและติดตามผล
11. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์
12. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการคิดแก้ปัญหาและมั่นใจในตนเอง
13. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการสร้างเครือข่ายและรักษาสัมพันธภาพอันดีร่วมกับผู้อื่น
14. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการคำนวณและใช้ภาษา
15. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการรับผิดชอบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้สามารถอภิปรายองค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงานฝึกอบรม
- ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยศึกษา มีตัวแปรคุณลักษณะ 9 ตัวแปร ได้แก่ 1. มีความกระตือรือร้น 2. รู้จักกาลเทศะ 3. รู้จักตนเอง 4. มีความคิดสร้างสรรค์ 5. มีคุณธรรม 6. เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ 7. ทักษะและความสามารถในการสังเกต 8. บุคลิกภาพดี 9. รักการบริการ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดี คำวงษ์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของนักจัดการฝึกอบรม บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักจัดการฝึกอบรม บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะด้านกิจนิสัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านบริหารงานฝึกอบรม สำหรับรายด้าน ในเรื่องคุณลักษณะด้านกิจนิสัย ในเรื่องของการมีความตรงต่อเวลา และการรักษาเวลาในการฝึกอบรม การมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี และการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจากการศึกษาของผู้วิจัยก็มีตัวแปรในด้านของการมีความกระตือรือร้น และรู้จักกาลเทศะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นคนรู้จักกาลเทศะ ต้องรู้จักเวลา และมีความกระตือรือร้นเพื่อจะส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณีรัตน์ จิวสุข (2538, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีในการฝึกอบรมระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้เสนอแนวทางการกำหนดหลักสูตรเทคโนโลยีในการฝึกอบรมระดับปริญญาโท ว่าควรให้นักฝึกอบรมมีคุณลักษณะที่ดีทั้ง ทางด้านคุณธรรม/ จริยธรรม มนุษยสัมพันธ์และทางอารมณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัช อุษาคณาภิรักษ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ไทย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส วุฒิการศึกษา อายุงานในตำแหน่งบริหาร และธนาคารที่สังกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารของ ธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย/ ภาค/ สำนัก/ ศูนย์ หรือผู้ที่มีตำแหน่งเทียบเท่า จำนวน 505 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยทักษะของผู้บริหารเห็นว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้านในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยแล้วพบว่า ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานและด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญที่สุด ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งในการที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะปฏิบัติงานได้ดีตามความคาดหวังของผู้บริหารงานในหน่วยงานฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะต้องมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งเสริมในการปฏิบัติงานฝึกอบรมดังกล่าว เพราะในการปฏิบัติงานทางด้านฝึกอบรมจะต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่อาศัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างดี และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมได้อย่างราบรื่นจนสามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางด้านฝึกอบรม

2. สมรรถนะด้านความรู้ที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยศึกษา มีตัวแปรคุณลักษณะ 8 ตัวแปร ได้แก่ 1. ความรู้ในการเขียนโครงการ หลักการและเหตุผล, กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ตรงกับความต้องการขององค์กร 2. ความรู้ในการวิเคราะห์ สร้าง พัฒนาและกำหนดสื่อที่เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม 3. ความรู้ในการสร้างหลักสูตร, กำหนดและออกแบบวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร 4. ความรู้ในการออกแบบกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ 5. ความรู้ในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรม 6. ความรู้ในการวางแผน กำหนดวิธีการวัด การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม 7. ความรู้ในการบริหารงานฝึกอบรม ตามกระบวนการของการฝึกอบรม 8. ความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และป้องกันอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยความรู้ดังกล่าวเป็นความรู้ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะต้องเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพร่วดี คำวงษ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักจัดการฝึกอบรม บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 169 คน ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักจัดการฝึกอบรม บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะด้านกิจนิสัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านบริหารงานฝึกอบรม เมื่อพิจารณารายด้านในด้านคุณลักษณะด้านบริหารงานฝึกอบรม ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายในการฝึกอบรม รองลงมา คือ สามารถกำหนดกลุ่มผู้เข้าฝึกอบรม ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามแผนงานฝึกอบรม และสามารถจัดหาและติดต่อวิทยากรในการฝึกอบรมประกอบแผนงานฝึกอบรม ตามลำดับ ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้ดังกล่าว มาใช้ในการกำหนดหลักสูตรของการฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการขององค์กร หากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่มีความรู้ดังกล่าวจะปฏิบัติงานได้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และไม่สามารถเขียนหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดให้ผู้บริหารเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้

3. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการส่งเสริมในการปฏิบัติงานฝึกอบรม มีตัวแปรคุณลักษณะ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. ทักษะและความสามารถในการใช้ระบบการจัดเก็บบันทึก และการเรียกใช้ข้อมูล 2. ทักษะและความสามารถในการสัมภาษณ์และสังเกตเพื่อการวิจัย

และเก็บรวบรวมข้อมูล 3. ทักษะและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์/ เทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆ 4. ทักษะและความสามารถในการนำเสนอผลงาน 5. ทักษะและความสามารถในการเขียนรายงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะปฏิบัติงานได้ดีก็ควรจะต้องมีทักษะและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากปัจจุบันนี้ทักษะในเรื่องของการใช้คอมพิวเตอร์นับว่าเป็นทักษะและความสามารถพื้นฐานของงานทุกงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในสำนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เณนิศา อุบลวรรณ (2548, หน้า 78) ที่ได้ศึกษาความต้องการสมรรถนะของบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ตามความต้องการของสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ในการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือ ผู้ที่ทำการคัดเลือกบุคลากรมีความต้องการสมรรถนะของบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ซึ่งทักษะ 3 อันดับแรก คือ โปรแกรมตารางงาน เช่น Microsoft Excel รองลงมาคือ ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อติดต่อกับเครือข่าย เช่น อินเทอร์เน็ต และอันดับสาม คือ การแก้ปัญหาอันเกิดจากความผิดพลาดของระบบคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นจะต้องมีทักษะและความสามารถในการนำเสนอผลงานและเขียนรายงาน เพื่อให้นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดฝึกอบรมและเมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุด ผู้บริหารจะได้ทราบถึงผลของการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้งได้

4. สมรรถนะด้านความรู้ในองค์กรและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีตัวแปร

คุณลักษณะ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1. ความรู้ในการจัดการงานบุคคล 2. ความรู้ในกฎหมาย พ.ร.บ. ที่เกี่ยวกับงานบุคคล 3. ความรู้เรื่อง 5 ส และมาตรฐานคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรม (ISO) 4. ความรู้และความเข้าใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติ 5. ความรู้ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6. ความรู้การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยหรือมีส่วนช่วยต่อการเรียนรู้ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่เน้นในเรื่องของการพัฒนามนุษย์ในองค์กร โดยเป็นการพัฒนามนุษย์ทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม การจัดฝึกอบรมก็เป็นรูปแบบของการพัฒนามนุษย์อย่างหนึ่ง ที่ช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ กระแสमुख (2544, หน้า 100) ที่ศึกษาคุณลักษณะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน 100 หน่วยงาน จำนวน 900 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component) โดยหมุนแกนแบบ ออโธกอนอล (Orthogonal

Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) จากการวิจัยองค์ประกอบคุณลักษณะของ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เมื่อศึกษาในรายด้านในด้านความผูกพัน ต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะซึ่งมีกลุ่มตัวแปรที่บรรยายถึงลักษณะ ของความผูกพันต่อองค์กร มีความสนใจต่อความก้าวหน้าขององค์กร บุคคลและสิ่งรอบข้าง ประกอบกับมีความพร้อมที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ตลอดจนมีความรู้ในการจัดการงานบุคคล และความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ฝึกอบรม โดยนำความรู้เหล่านี้มาใช้ประกอบการปฏิบัติงานในองค์กรของตนให้ปฏิบัติงานได้ดีมี ประสิทธิภาพ

5. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการบริหารงาน มีตัวแปรคุณลักษณะ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. ทักษะและความสามารถในการวางแผนงาน 2. ทักษะและความสามารถในการบริหาร จัดการ 3. ทักษะและความสามารถในการควบคุมดูแลงาน 4. ทักษะและ ความสามารถในการประสานงาน 5. ทักษะและความสามารถในการมอบหมายงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรเทพ ฉันทนาวิ (2543, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังบทบาทนัก ฝึกอบรม : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทในเครือเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งพนักงานให้ความคาดหวังในบทบาทผู้บริหาร โครงการอยู่ในระดับสูง ซึ่งสมรรถนะด้านทักษะ และความสามารถในการบริหารงาน จะเป็นส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ตาม ความคาดหวังของผู้บริหาร เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะและความสามารถในการ บริหารงานและต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรและเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่องค์กรกำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย พรจินดารักษ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นของนักฝึกอบรมและ ผู้บริหารในหน่วยงานฝึกอบรมในประเทศไทย เกี่ยวกับสมรรถนะของนักฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย (Member of Trainer Thailand Association) ที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมขององค์กรต่าง ๆ คือ ส่วนราชการ รัฐบาล ทหาร ตำรวจ และเอกชนทั่วไปจำนวน 400 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีสมรรถนะในการฝึกอบรมด้านการวางแผนการฝึกอบรม

ด้านการจัดการ และบริหารโครงการฝึกอบรม ในระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมคาดหวังต่อสมรรถวิสัยด้านบริหารโครงการฝึกอบรม สูงกว่าระดับที่เป็นจริง

6. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม มีตัวแปรคุณลักษณะ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1. ทักษะและความสามารถในการพูดในที่ประชุม/ ทูมชน 2. ทักษะและความสามารถในการเป็นพิธีกร ผู้ดำเนินรายการ 3. ทักษะและความสามารถในการทำงานเป็นทีม 4. ทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมนี้ เป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะต้องมีในการปฏิบัติงาน เพราะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมนอกจากจะเป็นผู้ประสานงานและดำเนินการในการฝึกอบรมแล้ว ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ดำเนินรายการ หรือเป็นพิธีกรในการฝึกอบรมด้วย โดยจะต้องมีการกล่าวต้อนรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและกล่าวแนะนำวิทยากร จึงจำเป็นอย่างย่งที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีทักษะและความสามารถในการพูดและการติดต่อสื่อสาร เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กับ วิโรจน์ กระแสमुख (2544, หน้า 98) ที่ศึกษาที่ศึกษาคุณลักษณะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์มีคุณลักษณะบุคลิกด้านอุปนิสัย พูดเสียงดังฟังชัด สร้างบรรยากาศ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะต้องมีทักษะและความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ หน่วยงานในองค์กร เพื่อส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ บิวเรตและสมิธ (Burack & Smith 1982, p. 526) ที่กล่าวว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีความรู้ในการทำงานเป็นทีม อีกทั้งจะต้องสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นหรือรู้จักทำงานเป็นทีม

7. สมรรถนะด้านความรู้ในการวิเคราะห์และคัดเลือกหัวข้อการฝึกอบรมในตรงกับกลุ่มเป้าหมายฝึกอบรม มีตัวแปรคุณลักษณะ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1.ความรู้ในการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การฝึกอบรมตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม 2. ความรู้ในการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 3. ความรู้ในการวิเคราะห์เนื้อหา และกำหนดเนื้อหาฝึกอบรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของฝึกอบรม 4. ความรู้ในการคัดเลือกวิทยากร และติดต่อวิทยากรให้ตรงกับความต้องการของหลักสูตรการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรา ตรีภูตสม (2536, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการประณศึกษาแห่งชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการเตรียมการฝึกอบรม ด้านบทบาทในการจัดการฝึกอบรม และด้านบทบาท

ในการประเมินผลการฝึกอบรม ผลการวิจัยในบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้านบทบาทในการเตรียมการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวม ระดับของบทบาทในการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการแสดงบทบาทในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น การมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม และการมีการศึกษาปัญหาความจำเป็นในการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบทบาทในการจัดการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวม ระดับของบทบาทในการดำเนินการอยู่ในระดับมากและเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการแสดงบทบาทในระดับมากทุกข้อ และด้านบทบาทประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวม ระดับของบทบาทในการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการแสดงบทบาทในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้น การประเมินผลการดำเนินงานจัดการฝึกอบรม การประเมินผลการจัดการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และ การประเมินประสิทธิภาพหลังการฝึกอบรม มีระดับของการแสดงบทบาทอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะด้านความรู้ดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้ในการวิเคราะห์และคัดเลือกหัวข้อการฝึกอบรมในตรงกับกลุ่มเป้าหมายฝึกอบรม เพื่อช่วยให้สามารถจัดการฝึกอบรมได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยจะสามารถจัดการฝึกอบรมได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย สามารถคัดเลือกหัวข้อและเนื้อหาของ การฝึกอบรมได้ตรงกับความต้องการขององค์กร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ในการคัดเลือกและจัดหาวิทยากรได้ตรงกับหลักสูตรการฝึกอบรม จึงจะสามารถส่งผลให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

8. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการมีมนุษยสัมพันธ์ มีตัวแปรคุณลักษณะ 5 ตัวแปร ได้แก่ 1. เข้าใจผู้อื่น 2. ชอบถ่ายถอดความรู้ 3. มนุษยสัมพันธ์ดี 4. ยืดหยุ่นได้ 5. ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ สอดคล้องกับ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2549) ว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงจะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายจัดการผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารงานฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และพรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548, หน้า 193) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของคณงานที่ดีว่า ควรจะมีความเป็นมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย มีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาสุภาพอ่อนหวาน ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการมีมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากงานฝึกอบรมเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ

9. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีตัวแปรคุณลักษณะ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ทักษะและความสามารถในการเจรจาต่อรอง 2. ทักษะและความสามารถในการตัดสินใจ 3. ทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหา 4. ความรู้ทางด้าน

จิตวิทยา ซึ่งตัวแปรทั้งหมดเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ และทักษะและความสามารถที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ตลอดจนเจรจาให้ปัญหาต่าง ๆ ผ่านไปได้ ด้วยดี สอดคล้องกับ วีระ ประवालพฤษ์ (2538, หน้า 48) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีปฏิภาณฉับไวในการแก้ปัญหา และพรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548, หน้า 194) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ย่อมเป็นที่ต้องการของนายจ้าง ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีสมรรถนะดังกล่าวย่อมส่งผลให้สามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของผู้บริหาร

10. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการประเมินและติดตามผล มีตัวแปรคุณลักษณะ 2 ตัวแปร ได้แก่ 1. ทักษะและความสามารถในการวัดและประเมินผลงาน 2. ทักษะและความสามารถในการติดตามผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ ฉันทนาวิ (2543, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังบทบาทนักฝึกอบรม : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทในเครือเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบส่วนบุคคลและที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในเครือ เทเลคอม เอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปว่าความคาดหวังในบทบาทนักฝึกอบรมของ พนักงานบริษัทในเครือเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีผลต่อความคาดหวังในบทบาทนักฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการที่ผ่านการฝึกอบรมของหลักสูตรต่าง ๆ มีความคาดหวังในบทบาทนักฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในนักยุทธศาสตร์ นักวิเคราะห์ ผู้วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม นักออกแบบโครงการ นักทฤษฎี ผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านผู้เชี่ยวชาญสื่อ ผู้สอน ผู้อำนวยการควบคุมให้กลุ่ม ที่ปรึกษาพัฒนารายบุคคล ผู้บริหารโครงการ และนักประเมินผล อยู่ในระดับสูง นั้นแสดงว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีทักษะและความสามารถในการประเมินและติดตามผล เพื่อใช้ในการประเมินและติดตามผลของการจัดฝึกอบรมภายในองค์กร ให้ทราบถึงผลของการจัดฝึกอบรมและข้อบกพร่องของการจัดฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมวิเคราะห์ผลของการจัดฝึกอบรมเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับองค์กรได้เป็นอย่างดี

11. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีตัวแปรคุณลักษณะ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1. ทักษะและความสามารถในการวิเคราะห์ 2. ทักษะและความสามารถในการสังเคราะห์ 3. ทักษะและความสามารถในการแสวงหาความรู้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ กระแสमुख (2544, หน้า 100) ที่ศึกษาคุณลักษณะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน 100 หน่วยงาน จำนวน 900 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component) โดยหมุนแกนแบบอโรทอนอด (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวร์ิเมกซ์ (Varimax Method) จากการวิจัยองค์ประกอบคุณลักษณะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 9 องค์ประกอบ เมื่อศึกษาในรายด้าน ในด้านความสามารถเชิงวิเคราะห์และมีเหตุผล ในการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า เป็นองค์ประกอบซึ่งมีกลุ่มตัวแปรที่บรรยายถึงความสามารถ เชิงวิเคราะห์ ในการวิเคราะห์ปัญหา เนื้อหาวิชาได้ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีทักษะ และความสามารถในการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมได้อย่าง เหมาะสม

12. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการคิดแก้ปัญหาและมั่นใจในตนเอง มีตัวแปรคุณลักษณะ 2 ตัวแปร ได้แก่ 1. มีความมั่นใจในตนเอง 2. คิดแก้ปัญหา ซึ่งเป็น คุณลักษณะที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะต้องมีคุณลักษณะดังกล่าวเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดี สอดคล้องกับ พรพรรณ ทรัพย์ประภา (2548, หน้า 193) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของคณานที่ดี ว่า ควรมีความเป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ซึ่งการมองโลกในแง่ดีหมายถึง ทักษะการมีต่อ ผู้คน ต่อสถานการณ์ หรือต่อสถานที่ต่าง ๆ มีความสามารถในการยอมรับความจริงต่าง ๆ ในชีวิต ซึ่งการมองโลกในแง่ดี ช่วยให้เราสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกล้าหาญและมีสติสัมปชัญญะ ที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้อย่างสร้างสรรค์

13. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการสร้างเครือข่ายและรักษาสัมพันธภาพ อันตรร่วมกับผู้อื่น มีตัวแปรคุณลักษณะ 2 ตัวแปร ได้แก่ 1. มีเครือข่ายในสายงานเดียวกัน (Network) 2. เป็นคนอบอุ่น ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสามารถ มีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่นได้ดี เพราะมีเครือข่ายในสายงานเพื่อร่วมปรึกษา ขอความคิดเห็น จากเพื่อนร่วมสายงาน และส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานฝึกอบรมได้ดี

14. สมรรถนะด้านทักษะและความสามารถในการคำนวณและใช้ภาษา มีตัวแปร คุณลักษณะ 2 ตัวแปร ได้แก่ 1. ทักษะและความสามารถในการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ 2. ทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร เจริญชัย (2544, หน้า 85-86) ได้ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานฝึกอบรมและ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เกี่ยวกับความสามารถพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่พึงประสงค์ ความ สัมพันธ์ระหว่าง ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 5 ด้าน ในการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความสามารถในการ

การใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และในส่วนของทักษะและความสามารถในการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอาจจะต้องใช้ ในเรื่องของการคำนวณงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลของการฝึกอบรมด้วย ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นทักษะและความสามารถที่จะช่วยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานฝึกอบรม

15. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการรับผิดชอบ มีตัวแปรคุณลักษณะเพียง 1 ตัวแปร คือ มีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จะส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้ดี หากมีความรับผิดชอบสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพร่วดี คำวงษ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักจัดการฝึกอบรม บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักจัดการฝึกอบรม บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะด้านกิจนิสัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านบริหารงานฝึกอบรม สำหรับรายด้าน ในคุณลักษณะด้านกิจนิสัย ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการฝึกอบรม รองลงมา คือ มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี และมีการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ตามลำดับ ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากงานฝึกอบรมเป็นงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการรักษาเวลา การดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนต้องรับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรมให้เสร็จสิ้น จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1 ผลที่ได้จากการวิจัย วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ทำให้ได้ข้อสรุปขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ปฏิบัติงานได้ทราบถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่ทำให้สามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น หน่วยงานที่มีบุคลากรทางด้านฝึกอบรมในองค์กร ควรให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับผลของการวิจัย

2. ในส่วนของผู้บริหารหน่วยงานฝึกอบรม สามารถที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเพื่อใช้ในการบริหารงานได้ เช่น นำไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตลอดจน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางด้านฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับสถานศึกษา เพื่อใช้ในการปรับหลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารงานในหน่วยงานฝึกอบรมเท่านั้น ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาความคิดเห็นจากตัวของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการศึกษาที่ได้ จึงเป็นองค์ประกอบที่วิเคราะห์ผลจากความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเพียงด้านเดียว ดังนั้นควรมีการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางด้านฝึกอบรม จากตัวเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยอีกทางหนึ่ง

2. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนองค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะส่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บริหารงาน