

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในทักษะ 4 ด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม มีประชากรจำนวน 54 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test และ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 54 คนที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.80 และมีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 68.50 ส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.20
2. วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี มีความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน ทักษะด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ
3. การเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของวิทยากร พบว่า วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของวิทยากรต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ในทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน และทักษะด้านภาวะผู้นำ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ในทักษะ 4 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร และสังคม และเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีให้เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใน พ.ศ. 2557 และเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปิดการค้าเสรีด้านแรงงานในปี พ.ศ. 2558 อีกอย่างหนึ่งคือ วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ได้รับการฝึกอบรมในทักษะ 4 ด้านนี้น้อย เพราะจำนวนวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี มีน้อยและงบประมาณในการจัดการฝึกอบรมค่อนข้างจำกัด แต่วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี มีความจำเป็นและต้องการความรู้ทุกด้านโดยเฉพาะทักษะทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมจะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง กล่าวคือ ความรู้ด้านทฤษฎี หลักการ และแนวคิด ตลอดจนมีความรู้เกี่ยวกับงานเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จึงทำให้ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังที่ สมาน รังสิโยภักดิ์ (2544, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการ และเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนานุเคราะห์ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย การทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จึงจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นวิธีที่สามารถช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ส่วนหนึ่งก็คือการฝึกอบรม

2. เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ในทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน และทักษะด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแล้ว พบว่ามีความต้องการในการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง และต้องการที่จะนำเอาความรู้ทักษะทั้ง 4 ด้าน มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี แสดงถึงการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ทุกคนต่างต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนให้ทันกับเหตุการณ์ ประกอบกับวิทยาการ ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างจริงจัง จึงมีความ จำเป็นในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน และเป็นการยืนยันถึงวัฒนธรรมในการ ทำงานของคนลาวที่มีความขยันในการทำงานด้วยความตื่นตัว มีความรับผิดชอบสูง ไม่ต้องรอให้ ออกคำสั่งจึงค่อยทำ พร้อมกันนั้นต้องทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีคุณภาพและสำเร็จตามที่ คาดหมาย ต้องการค้นคิด นำเอาความรู้ความสามารถมาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุด มีแผนการ ติดตามตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด แม้ว่าจะยังยาก ต้องใช้ความละเอียดอ่อนก็ พยายามทำงานสำเร็จ สอดคล้องกับแนวทางนโยบายการฝึกอบรมของทิศทางแผนปฏิบัติงาน กระทรวงแรงงาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำปี ค.ศ. 2011-2015 นครหลวง เวียงจันทน์ 18 มกราคม ค.ศ. 2010 ที่ถือการปรับปรุงและเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญโดยเฉพาะ ความเสมอภาคของประชาชนทุกเขต ความเสมอภาคทางเพศ อายุ ระดับการศึกษา ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม จึงใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาหน้าที่ การงาน และเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติกร บุญเพชร (2547) ที่ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานระดับบริหาร กรณีศึกษา บริษัทฯ สุพลฟู๊ดส์ จำกัด (มหาชน) ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ 6 ด้านโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน พบว่ามีความต้องการ ฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถทั้ง 4 ทักษะ โดยเน้นอันดับแรก คือ ทักษะด้านภาวะผู้นำ อันดับที่สองทักษะด้านเทคนิค วิธีการทำงาน อันดับสาม คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือทักษะ ด้านมนุษยสัมพันธ์
2. ทักษะด้านภาวะผู้นำ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านศิลปะในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง อย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน การสร้างความมั่นใจในตนเอง และเป็น แบบอย่างที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

3. ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเพิ่มความรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ด้านเทคนิคการป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน และด้านการจัดทำคู่มือ/เอกสารประกอบการฝึกอบรม

4. ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการวางแผนวิธีการในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในการประสานงานและทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในสายงานที่เกี่ยวข้อง และด้านการใช้เทคนิคในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านศิลปะการพูดกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ และด้านการพัฒนานุคลิกภาพ

6. การฝึกอบรมควรพิจารณารูปแบบให้เหมาะสมกับเนื้อหาการฝึกอบรม เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การไปดูงานทั้งภายในและนอกสถานที่ การให้ทุนการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันต่าง ๆ หรือการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการ

7. ควรติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของทั้งวิทยาการศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี่ ในทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน และทักษะด้านภาวะผู้นำก่อน และหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลในการใช้ปรับปรุงคุณภาพการฝึกอบรมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนานุเคราะห์ด้านการฝึกอบรมของวิทยาการศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในทักษะด้านอื่น ๆ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลลัพธ์จากการฝึกอบรมจากหลายรูปแบบที่แตกต่างกัน และควรศึกษาประเมิน ติดตามผลในการฝึกอบรมที่จัดให้แก่วิทยาการศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในทุกครั้งที่ได้จัดการฝึกอบรม