

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทย (2) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทย และ (3) ประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทย โดยการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทย นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการในการร่างหลักสูตร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 18 คน ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทยที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ และความเข้าใจด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านลักษณะนิสัย และด้านแรงจูงใจ จากนั้นนำผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานมาสร้าง โครงร่างหลักสูตร ในลักษณะบูรณาการเนื้อหาขีดสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับภาคเอกชนในประเทศไทยเป็นหลัก จัดกิจกรรมและวิธีการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน

ประสบการณ์จากการมีส่วนร่วมและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำโครงสร้างหลักสูตรที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรกับผู้จัดการฝึกอบรมจำนวน 30 คน โดยใช้การทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยใช้รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick พบว่า ผลการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในเนื้อหาหลังการฝึกอบรมมีระดับสูงกว่าคะแนนความรู้ในเนื้อหาก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสมรรถนะของผู้จัดการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่า สมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนไปอยู่ในระดับมาก สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม และผลลัพธ์จากการฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในองค์กร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและจุดประสงค์ รู้บทบาทหน้าที่ของเรื่องอย่างชัดเจน (perception) สามารถจดจำเรื่องได้ โดยจำสิ่งที่เป็นทฤษฎีที่เรียน รู้จุดประสงค์ รู้บทบาทหน้าที่ของเรื่อง (knowledge) มีความเข้าใจ และสามารถอธิบาย บอกความแตกต่างของเรื่องที่เรียนมาได้ สรุปย่อส่วนได้ เขียนขึ้นมาใหม่ได้ เข้าใจกระบวนการ หรือเทคนิคต่าง ๆ (comprehend) นำไปใช้ได้และประยุกต์เข้ากับงานที่ทำได้ (application) และสามารถตรวจสอบ วิเคราะห์ แก้ปัญหา แยกส่วนในแต่ละเรื่องหา ความสัมพันธ์ที่เป็นผลจากการนำไปใช้งานได้ (analysis)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นมีประสิทธิภาพเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมสำหรับองค์กรเอกชนในประเทศไทยได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้จัดการฝึกอบรมนั้นจะต้องพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาจากการศึกษาสภาพปัญหา และความจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

This dissertation is concerned with (1) training in essential competencies for private sector managers in the Kingdom of Thailand (Thailand). The researcher also explains how (2) an essential competency training program for these managers was developed. It is the view of the researcher that the findings of this investigation can be utilized as fundamental data for those concerned with drafting such programs.

Using the Delphi technique, the researcher collected pertinent data through eliciting the opinions of eighteen experts.

Findings are as follows:

The researcher found that the experts concurred in holding that the essential competencies of private sector managers were fivefold. Summarily speaking, these essential competencies are classified under the rubrics of knowledge, skills, self-understanding, habitual behavior, and motivation.

On this basis, in addition to analyzing relevant data, the researcher developed a framework for an appropriate training program. It was necessary to develop contents for the training program that incorporated the essential competencies at the core of the program. Activities were provided for the trainees and adult education training methods were used. Stressed were exchanges of information between the trainees in respect to situations encountered in actual work experience. Full participation on the part of the trainees and interaction between trainers and trainees were also emphasized.

The draft program successfully passed muster when evaluated by six experts in terms of its appropriateness and congruence. The evaluation process afforded the researcher the opportunity to make improvements in the program.

Experiments with thirty manager trainees were then conducted in order to establish the level of efficiency of the program. The experimental design utilized by the researcher was that of the single- group pre-test post-test type. Using Donald Kirkpatrick's model of training evaluation, additional evaluation was conducted with fine-tuning improvements subsequently made. In respect to the criterion of trainee reactions, it was found that the trainees evinced a

level of satisfaction with the program higher than the set criteria for this project (not lower than 3.50).

In respect to the academic achievement of the trainees, it was found that the scores on knowledge of program content after the training was conducted were higher than prior to the commencement of training at the statistically significant level of .05. In regard to evaluating the learning behaviors of the trainees in respect to changes in competencies, it was found that post-training competencies were at a higher level in comparison to pre-training levels. In evaluating the performance of the trainees in regard to their actual organizational performances, it was found that the knowledge they had gained in the training program was actively applied to their work situations. This outcome is indicative of the trainees having clearly perceived the import of the theories incorporated into the program, as well as having internalized the goals of the program. The evidence for this conclusion can be found by observing how the newly trained managers execute their roles and carry out their duties in the context of their work activities in the organizations at which they are employed in a different fashion.

It was furthermore found that the trainees could well recall the details of the training program as evidenced by the fact that they were able to apply the knowledge and understanding they had developed in the course of training. They could explain how what they had learned could be applied to different contexts, as shown by the fact that they could summarize and rewrite the lessons they had learned and subsequently apply them. They were further

able to comprehend processes or techniques they had imbibed and could use them in actual work situations. They could investigate, analyze, and solve problems. They could analyze the context in order to establish which factors and relationships they had learned in training could be extrapolated to current work conditions.

It can therefore be concluded that the training program developed by the researcher was efficient and appropriate in developing the essential competencies of the subjects under consideration in this undertaking. In addition, the findings also indicate that the solution to the problem of the need to develop essential competencies of private sector managers can be achieved through investigating the conditions obtaining in respect to the problems and then fashioning solutions congruent with the demands of the circumambient society.