



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรม รัฐบาลจำเป็นต้องลงทุนในกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม เพื่อ ผลประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน จึงมุ่งการจัดสรรและพัฒนาองค์การบริการเชิงสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนหันมาลงทุนเพิ่มขึ้นในการดำเนินการ ร่วมกับองค์การของรัฐ สาเหตุเพราะเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในนานาประเทศว่า ภาคเอกชนมีความสามารถในการดำเนินการเพื่อปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะการบริหารให้มี ประสิทธิภาพสามารถสนองนโยบายการพัฒนาประเทศได้อย่างดียิ่ง องค์การที่จัดตั้งขึ้นนี้เรียกว่า รัฐวิสาหกิจ

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2502 (สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2502) ได้ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจว่าหมายถึง บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งทุนทั้งสิ้นเป็นของกระทรวง ทบวง กรม ในรัฐบาล หรือกระทรวง ทบวง กรม ในรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใด ๆ ที่ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลดังกล่าวข้างต้นมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบและให้หมายความ รวมถึงองค์การรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ และรวมตลอดถึงบริษัท หรือ ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใด ๆ ที่องค์การรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกิน ร้อยละห้าสิบ

การดำเนินกิจการรัฐวิสาหกิจเป็นไปเพื่อสนองนโยบายของรัฐ ทั้งนี้เป็นกิจการที่มี ลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกตามลักษณะการดำเนินงานแบ่งรัฐวิสาหกิจออกได้ เป็น 5 ประเภท คือ 1) สถาบันการเงิน 2) การสาธารณูปโภค 3) การอุตสาหกรรม 4) การพาณิชย์กรรมและบริการ และ 5) การส่งเสริม ซึ่งกิจการทั้ง 5 ประเภทมีความจำเป็น ในฐานะเครื่องมือในการควบคุมกิจการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของสังคม เพื่อมิให้เอกชนมาผูกขาด เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนในชาติโดยส่วนรวม เพราะเหตุผลในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจก็เพื่อ

ผลทางเสถียรภาพความมั่นคงของประเทศซึ่งได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ และเหตุผลทางการเมือง ด้านการบริหาร และด้านเศรษฐกิจและสังคม การดำเนินกิจกรรมของรัฐวิสาหกิจจึงอยู่ในประเภทบริการสังคมเชิงสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ อันจำเป็นต่อการครองชีพของประชาชน เช่น การไฟฟ้า การประปา การสื่อสาร และการคมนาคม เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่มุ่งให้ผลประโยชน์แก่ประชาชนมากกว่าการหวังผลกำไร

นักวิชาการของประเทศตะวันตกได้เสนอแนวคิดสำหรับรัฐวิสาหกิจของประเทศกำลังพัฒนาว่ารัฐวิสาหกิจจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็ต่อเมื่อมีการกำหนดนโยบายที่รัดกุมแน่นอน เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมนโยบายควรเป็นไปโดยรัฐ เพื่อทำหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ให้เกิดแก่ประชาชนมากที่สุด ส่วนการบริหารนั้นเอกชนผู้ร่วมหุ้นควรเป็นผู้ดำเนินการ สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักคือประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ดีเพียงใด ย่อมต้องอาศัยตัวบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการบริหารงานบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยยกระดับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งจะก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ในอนาคตอันใกล้

แนวความคิดในการกำหนดนโยบายการบริหารงานองค์การรัฐวิสาหกิจไทยในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารงานบุคคลว่าเป็นหัวใจของการบริหาร องค์การถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง ทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ ให้สามารถดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ วิธีที่ตอบสนองการบริหารงานบุคคลได้ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นการให้ หรือเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคลโดยมุ่งหวังที่จะให้บุคคลมีโอกาสเจริญก้าวหน้า เต็มขีดความสามารถของตน และในขณะเดียวกันองค์การก็ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับผลจากการใช้ประโยชน์จากกำลังคนของตน อย่างเต็มขีดความสามารถ (บุบผา กฤษณามระ, 2529) อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นด้วย และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการฝึกอบรม เป็นกลไกส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่ยอมรับกันมากกว่าจะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานที่วางไว้

ทฤษฎี สาร (2517) กล่าวว่า " การฝึกอบรมนับว่าเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นหนทางที่องค์การสามารถสำเร็จวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นด้วยการฝึกอบรม " การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลทุกระดับใน

หน่วยงานได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงปรารถนา เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน องค์การมีความก้าวหน้าเจริญเติบโตขึ้น และประสบความสำเร็จในที่สุด

การจัดการฝึกอบรมจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใด จำเป็นต้องมีวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การดำเนินการฝึกอบรมเพียงบางขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม จะทำให้ผู้บริหารหน่วยงานไม่เห็นประโยชน์ที่ได้อย่างแท้จริง จะมีผลให้ความรู้สึกต่อคุณค่าของการฝึกอบรมลดลง (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ, 2531) ดังนั้น หากองค์การใดมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ องค์การนั้นก็จะได้รับประโยชน์จากวิธีการจัดระบบนั้น

วิธีการจัดระบบ (Systematic Approach) มาจากโปรแกรมการฝึกอบรมทางการทหารของประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้เพราะหน่วยงานด้านการทหารเป็นแหล่งที่มีอาวุธยุทธโศปกรณ์ที่ค่อนข้างลับซับซ้อน ประกอบด้วยกลไกมากมาย จึงต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ฝ่ายการทหารจึงได้ออกแบบและจัดดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรขึ้น เรียกว่าการออกแบบและการจัดดำเนินการว่า ระบบ (System) คำว่า ระบบ จึงเป็นมโนทัศน์ที่มาจากระบบทั่วไป (วารินทร์ รัศมีพรหม, 2531)

เบนัททีย์ (Benathy, 1968), เปรื่อง กุมุท (2518), ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2523), ไชยเทพ เรืองสุวรรณ (2526) และกิตานันท์ มลิทอง (2531) ได้ให้ความหมายของคำว่าระบบสรุปได้ว่า ระบบเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการวางแผนและจัดดำเนินการในองค์การที่มนุษย์จัดสร้างขึ้น โดยมีองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ที่ทำงานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

วิธีการจัดระบบที่ดีจำเป็นต้องมีการกำหนด "ขั้นตอน" ที่เหมาะสม ขั้นตอนจึงเป็นหัวใจของวิธีการจัดระบบ การกำหนดขั้นตอนที่ดีมีประสิทธิภาพต้องอิงระบบที่ครอบคลุมวงจร คือ การวางแผน (Input) การดำเนินการ (Process) และการประเมินผล (Output) ซึ่งทุกกระบวนการต้องมีการกระทำที่ต่อเนื่อง เป็นระบบ และมีความสำคัญทุกขั้นตอน

นักพัฒนาการสอน (Instructional Developer) ได้พยายามค้นคิดรูปแบบการพัฒนาการสอนขึ้นต่าง ๆ กันโดยพัฒนามาจากวิธีการจัดระบบ เช่น รูปแบบของสถาบันพัฒนาการสอน (Instructional Development Institute: IDI) ซึ่งพัฒนาขึ้นตั้งแต่ปี

ค.ศ.1971 แบ่งขั้นตอนการพัฒนาเป็น 3 ขั้นใหญ่ ๆ คือ การวิเคราะห์ (Define) การพัฒนาระบบ (Develop) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่ง 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ นี้ยังประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ที่นักพัฒนาการสอนจะต้องทำ (Wittich and Schuller, 1973 อ้างถึงใน อรรถจริย์ ๘ ตะกั่วทุ่ง, 2531) ขั้นตอนทั้ง 3 นี้ ต่อมาได้กลายเป็นโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาการสอนอีกหลายรูปแบบ เช่น เดวิด, อเล็กซานเดอร์ และเฮลลอน (Davis, Alexander and Yelon, 1974), กาเย่ และ บริกส์ (Gagne and Briggs, 1977), ดิค และแคร์รี่ (Dick and Carey, 1978) และเคมพ์ (Kemp, 1985) เป็นต้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งหลาย รูปแบบการพัฒนาการสอนได้เริ่มขยายลักษณะงานออกไปอีกแนวทางหนึ่ง โดยการศึกษาและพัฒนาของนักวิชาการฝึกอบรม ที่ได้พยายามคิดค้นและสร้างระบบการฝึกอบรมขึ้น เช่น ของ เบค จูเนียร์ (Beck Jr.) ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในประเทศสหรัฐอเมริกา (Director, Bureau of Training, U.S. Civil Service Commission) ผู้สร้างรูปแบบการฝึกอบรมที่เรียกว่า บันไดแปดขั้นสู่ความสำเร็จในการดำเนินการฝึกอบรม (Eight Basic Steps for Successful Training Programs) (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานก.พ., 2528)

โรกอฟ (Rogoff, 1987 อ้างถึงใน เครือวัลย์ สีมอภิชชาติ, 2531) ได้เขียนรูปแบบการฝึกอบรมแบบวงล้อในหนังสือ The Training Wheel กำหนดเป็น 4 ขั้นตอนคือ การรวบรวมข้อมูล (Gather Data) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis data) การสรุปผล (Develop solution) และการปฏิบัติการ (Take action)

ระบบการฝึกอบรมดังกล่าวแบ่งเป็นขั้นตอนใหญ่ ๆ แต่ในกระบวนการฝึกอบรมจำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนที่มีรายละเอียดปลีกย่อยลงไปอีก ดังเช่น ระบบการฝึกอบรมของแนดเลอร์ (Nadler, 1982) ที่เรียกว่า The Critical Events Model โดยกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ 9 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ
2. กำหนดงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ
3. กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์การ
4. พิจารณาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

5. สร้างหลักสูตร
6. เลือกเทคนิคการฝึกอบรม
7. เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม
8. ดำเนินการฝึกอบรม
9. ประเมินผล และติดตามผลการฝึกอบรม

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยของเครือวัลย์ ลีมียะศรีสกุล และเกศินี หงสนันท์ (2526) พบว่า องค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยยังไม่มีรูปแบบการฝึกอบรมที่แน่นอน มีการบริหารและการดำเนินการฝึกอบรมไม่ถูกต้องตามขั้นตอน ทำให้ผู้ฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาไม่สามารถทราบได้ว่าการใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานหรือไม่ หรือทราบว่ามีการใช้ประโยชน์ แต่ไม่ทราบว่าเพราะมีอุปสรรคในองค์การอย่างไรจึงเป็นผลให้ความรู้สึกต่อคุณค่าการฝึกอบรมลดลง การกำหนดวิธีดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีระบบจึงน่าจะมีส่วนช่วยบรรเทาหรือแก้ปัญหาได้

กระบวนการฝึกอบรม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดแผนการฝึกอบรม จะทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมจริง ๆ นั้นมีการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างไรบ้าง มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดจึงต้องจัดการฝึกอบรม อีกทั้งทำให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ตรงเป้าหมาย ทำให้ทราบว่าต้องใช้เทคนิควิธี เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อะไรบ้าง และทำให้ทราบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุผลสำเร็จ และมีความคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่เพียงไร

จากที่กล่าวมากระบวนการฝึกอบรมที่ดี ย่อมก่อประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์การอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา หรือแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม ย่อมส่งผลต่อการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคล สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและพึงพอใจในการทำงาน ชักจูงความล้ำสมัยของทักษะการปฏิบัติงาน รักษาความได้เปรียบทางการผลิต ปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ เพื่อทำให้จำนวนลูกค้าเพิ่ม ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการมากขึ้น สามารถทำการสะสมกำไรและลงทุนเพิ่ม อันจะมีผลต่อการปรับปรุงสถานะเศรษฐกิจให้ดีขึ้น และก่อให้เกิดความมั่งคั่งกับประเทศในระยะยาว (จิระ หงส์ลดาธมภ์, 2529)

จากความสำคัญของรัฐวิสาหกิจต่อการพัฒนาประเทศ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอันจะเป็นกำลังของประเทศชาตินั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาได้

ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวประกอบกับเล็งเห็นประโยชน์ของการศึกษากระบวนการฝึกอบรม ซึ่งพัฒนามาจากขั้นตอนการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้วิจัยเชื่อว่าหากได้มีการศึกษาถึงวิธีการ ดำเนินการฝึกอบรมอย่างละเอียดตามที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจได้ปฏิบัติอยู่แล้ว จะทำให้ได้ข้อมูลซึ่งยังไม่มีผู้ใดหรือหน่วยงานใดได้ศึกษามาก่อนว่า รัฐวิสาหกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน มีกระบวนการฝึกอบรมอย่างไร ผู้จัดการฝึกอบรมในรัฐวิสาหกิจมีขั้นตอนใหญ่ ๆ และ ขั้นตอนย่อย ๆ ในการดำเนินการอย่างไรบ้าง และ รัฐวิสาหกิจที่ต่างประเภทกันมีกระบวนการ ฝึกอบรมเหมือนหรือต่างกันอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะมีประโยชน์โดยตรงต่อนักฝึกอบรมทั้งหลาย นักพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และนักเทคโนโลยีการศึกษา ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการฝึกอบรมของหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจแต่ละ

ประเภท

คำถามในการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการ ฝึกอบรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ มีกระบวนการในการดำเนินการฝึกอบรม อย่างไรบ้างและปฏิบัติมากน้อยเพียงใด
3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท ตระหนักถึงความสำคัญของ กระบวนการฝึกอบรมแตกต่างกันหรือไม่
4. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภทปฏิบัติตามกระบวนการฝึกอบรม แตกต่างกันหรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ของรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมในรัฐวิสาหกิจมาแล้วอย่างน้อย 3 เดือน

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากระบวนการฝึกอบรม ตามขั้นตอนใหญ่ 15 ขั้นตอน คือ

- 1) วิเคราะห์ความจำเป็น
- 2) สร้างหลักสูตร
- 3) กำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 4) วิเคราะห์งาน
- 5) กำหนดวัตถุประสงค์
- 6) พิจารณาเลือกวิทยากรฝึกอบรม
- 7) กำหนดเทคนิคการฝึกอบรม
- 8) กำหนดสื่อเพื่อการฝึกอบรม
- 9) กำหนดเอกสารการฝึกอบรม
- 10) กำหนดสถานที่ฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก
- 11) กำหนดระยะเวลาของโครงการฝึกอบรม
- 12) กำหนดงบประมาณโครงการฝึกอบรม
- 13) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 14) ประเมินผลโครงการฝึกอบรม
- 15) ติดตามผลการฝึกอบรม และใน 15 ขั้นตอนใหญ่ ผู้วิจัยศึกษาขั้นตอนย่อย ซึ่งแยกได้รวม 41 ขั้นตอน

3. รัฐวิสาหกิจที่ศึกษาเฉพาะที่มีแผนก งาน ฝ่าย ศูนย์ สำนักหรือกองการฝึกอบรม ทั้งนี้ไม่รวมถึงสาขาย่อยขององค์กรนั้น ซึ่งมีจำนวนรัฐวิสาหกิจตามคุณลักษณะดังกล่าวจำนวน 35 แห่ง ผู้วิจัยจำแนกรัฐวิสาหกิจทั้งหมด ตามลักษณะการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สถาบันการเงิน
2. การสาธารณูปโภค
3. การอุตสาหกรรม
4. การพาณิชย์กรรมและบริการ
5. การส่งเสริม

คำจำกัดความ

1. กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนหรือภารกิจที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม ตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ ๆ และในแต่ละขั้นตอนใหญ่ก็จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ในการดำเนินการ เพื่อแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรม มีการปฏิบัติอย่างไร มีขั้นตอนเริ่มต้นสิ้นสุดอย่างไร โดยครอบคลุมระบบการดำเนินงานที่ครบวงจร 3 ขั้นตอนใหญ่ คือ การวิเคราะห์ การพัฒนาระบบ และการประเมินผล

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การในอันที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์การไม่ว่าจะจัดตั้งในรูปของหน่วยงานรัฐบาล บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งทุนทั้งสิ้นเป็นของกระทรวง ทบวง กรม ในรัฐบาล หรือกระทรวง ทบวง กรม ในรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใด ๆ ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลดังกล่าวข้างต้น มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ และให้หมายความรวมถึงองค์การรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐบาลที่มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

4. สถาบันการเงิน หมายถึง องค์การทางการเงินที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการอำนวยความสะดวกในเรื่องการเคลื่อนไหวของเงิน สถาบันการเงินเป็นผู้ทำหน้าที่ในการรับฝาก การให้กู้ยืม การซื้อขายหลักทรัพย์ และการรวบรวมเงินจากผู้ออมไปยังผู้ลงทุน

5. การสาธารณสุขภาค หมายถึง ประกอบการเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วไป และการสาธารณสุขการ หมายถึง การก่อสร้างหรือบูรณาการ สิ่งซึ่งคนในสวนรวมจัดตั้งให้มีขึ้น เพราะเห็นประโยชน์ว่ามีความต้องการและจำเป็นแก่วิถีชีวิตตน

6. การอุตสาหกรรม หมายถึง การดำเนินการทางด้านการผลิตและจำหน่ายสินค้าจำนวนมากเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างความเป็นอยู่ของสังคมให้ดีขึ้น

7. การพาณิชย์กรรมและบริการ หมายถึง การดำเนินการทางด้านเศรษฐกิจ การพาณิชย์และการบริการ เป็นธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับ การซื้อ การขาย การแลกเปลี่ยนสินค้า การขนส่งสินค้าและการบริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งนี้มิใช่เป็นเครื่องจูงใจ กำไรก็คือผลต่างระหว่างรายได้ หรือรายรับกับรายจ่าย หรือการลงทุนที่เกิดจากการจัดการธุรกิจนั้น

8. การส่งเสริม หมายถึง การดำเนินการที่มีจุดมุ่งหมายในการสนับสนุนส่งเสริม หรือ เผยแพร่ความรู้ทางด้านวิชาการโดยทั่วไป หรือเพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศชาติ เพราะเหตุผลของการจัดตั้งมุ่งที่ความก้าวหน้าทางสังคมโดยทั่วไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่ารัฐวิสาหกิจมีการปฏิบัติตามขั้นตอนการฝึกอบรมใดบ้าง และตระหนักถึงความสำคัญของแต่ละขั้นตอนมากน้อยเพียงใด
2. เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น ๆ จะได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการฝึกอบรม
3. เพื่อที่จะเป็นข้อมูลให้นักฝึกอบรม นักพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และนักเทคโนโลยีการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดการฝึกอบรม หรือวางแผนจัดการเรียนการสอน
4. เป็นแนวทางให้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวาง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรม และรูปแบบการพัฒนาการสอน ต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย