บทที่ 5

บทสรุป ปัญหา และข้อเสนอแนะ

จากแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรมโดยในการฝึกอบรมไม่ว่าจะกระทำโดยวิธีใดก็ตาม ย่อมไม่อาจขาดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินงานฝึกอบรมในโครงการนั้น ๆ ได้ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละโครงการย่อมมีลักษณะเฉพาะในแต่ละโครงการนั้น แต่จุดมุ่งหมายที่แท้จริงไม่ว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำโดยวิธีใดประเภทใดย่อมมีจุดมุ่งหมายในลักษณะสำคัญคล้ายคลึงกัน คือ [1]

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. เพื่อให้มีทัศนคติและกำลังขวัญดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงาน เข้าใจข้อบังคับ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา สิทธิและประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานนั้น ๆ

---

[1] อ่านรายละเอียดใน Dale Yolder, Personnel Management and Industrial Relations, Fifth Edition (Englewood Cliffs. N.J., Prentice-Hall, Inc., 1962), pp.386-387 & Strauss and Sayles, Personnel The Human Problems of Management (Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall Inc., 1961), p.50.

5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการอบรมเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์

6. เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะลงมือปฏิบัติงานได้

7. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่องานและเพื่อนร่วมงาน และเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันและวิเคราะห์ปัญหา

8. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนสามารถวินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

9. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน อันจะเป็นประโยชน์ในด้านประสานงานต่อไปในอนาคต

10. เพื่อให้แนวทางการดำเนินงาน ปฏิบัติงานในแนวเดียวกัน

11. เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะผู้สำเร็จการอบรม

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย" ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการศึกษาไว้ 2 ประการ คือ

1. การศึกษาอบรมข้าราชการฝ่ายปกครองเพื่อดำรงตำแหน่งนายอำเภอหรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่สำคัญทางการบริหารถือว่า มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับกรมการปกครอง

2. การดำเนินงานของโรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง ยังมีอุปสรรคข้อขัดข้องทั้งทางด้านการบริหารและทางด้านวิชาการ ซึ่งสมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงและได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง สิ่งใดที่เพิ่งจะเริ่มก่อให้เกิดปัญหาก็ควรจะต้องกำจัดโดยเร็ว เพื่อขจัดปัญหาที่อาจจะลุกลามขยายตัวต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมจากโรงเรียนนายอำเภอในทั้งสองส่วนปรากฏว่า พิสูจน์สมมุติฐานทั้งสองข้อที่ได้ตั้งไว้เป็นแนวทางในการศึกษาทุกประการ ซึ่งรายละเอียดผู้วิจัยได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 4 ที่ผ่านมา

จากทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรมรวมทั้งวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมาย พัฒนาบุคคลให้มีทักษะ ความรู้และทัศนคติเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเกิดทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการบริหารงานของโรงเรียนนายอำเภอจะเห็นได้ว่า โรงเรียนนายอำเภอได้มีการดำเนินงานโดยมีการจัดหลักสูตรของการศึกษาอบรม ซึ่งประกอบด้วยวิชา การบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การปกครอง และงานในหน้าที่ของกรมการปกครอง งานของกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ การรักษา ความสงบเรียบร้อยในทางการปกครองและความรู้พิเศษ การสร้างคุณลักษณะนักปกครอง ซึ่งจากลักษณะวิชาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายอำเภอได้พยายามเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่ข้าราชการกรมการปกครอง เพื่อให้เป็นผู้ที่เหมาะสมแก่ตำแหน่งนายอำเภอ และนอกจากนั้นยังมุ่งที่จะให้นายอำเภอได้นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาอบรมไปใช้ ให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดทักษะหรือความชำนาญงานในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และ ในขณะเดียวกันโรงเรียนนายอำเภอก็พยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของ ข้าราชการกรมการปกครองที่จะแต่งตั้งเป็นนายอำเภอให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติและพฤติกรรม ที่เหมาะสมแก่ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนายอำเภอ โดยสังเกตจากการร่วมกิจกรรม เวลาเรียน และพฤติกรรมของนักศึกษาโดยมีการใช้วิธีการประเมินผลจากเพื่อนร่วมกลุ่ม และผู้บังคับบัญชารวมทั้งจากการสอบ ซึ่งจากวิธีการดังกล่าวทำให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง เป็นนายอำเภอเป็นผู้ที่พร้อมด้วยความรู้ ทักษะและทัศนคติรวมทั้งพฤติกรรมเป็นไปในทาง ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดทางทฤษฎีของการฝึกอบรม

แต่จากการบริหารและการดำเนินงานของโรงเรียนนายอำเภอซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของวิทยาลัยการปกครอง มีหน้าที่ในการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งนายอำเภอ จากการศึกษาและผลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามรวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการฝึกอบรม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงเรียนนายอำเภอยังประสพปัญหาในทางด้าน ฝึกอบรม ซึ่งทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนนายอำเภอยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่ ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งพอจะสรุปปัญหาที่โรงเรียนนายอำเภอยังประสพอยู่ได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1) ปัญหาในเรื่องการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม

จากทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรม ในเรื่องของหลักการกำหนดโครงการฝึกอบรมในเรื่องการหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม ในการที่จะทราบว่าองค์การใดเกิดความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่องค์การขึ้น อาจใช้วิธีในการสำรวจหาความต้องการ สำหรับโรงเรียนนายอำเภอได้มีการดำเนินงานในเรื่องนี้เพื่อต้องการทราบว่า จะอบรมใคร เพื่อวัตถุประสงค์อะไร ทั้งนี้เพื่อจะได้เตรียมการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายในการอบรม แต่ในการดำเนินงานสำรวจความต้องการการฝึกอบรมนั้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนนายอำเภอได้มีการดำเนินงานโดยการส่งแบบสอบถามไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะมาเข้ารับการศึกษาอบรมยังโรงเรียนนายอำเภอและผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษาอบรมในโรงเรียนนายอำเภอ [1] เพื่อต้องการที่จะทราบว่า ต้องการที่จะให้ทางโรงเรียนจัดหลักสูตรในการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมและผู้บังคับบัญชาต้องการ รวมทั้งตรงตามที่ทางวิทยาลัยการปกครองได้กำหนดวัตถุประสงค์เอาไว้ด้วย แต่จากการดำเนินงานในเรื่องนี้ทางโรงเรียนนายอำเภอได้ใช้วิธีการดำเนินงานก่อนที่จะมีการฝึกอบรมเพียง 1 สัปดาห์ หลังจากนั้นก็จะเริ่มการฝึกอบรมเลยทำให้ผลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรในการศึกษาอบรมเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมต้องการไม่สามารถตอบสนองได้ทั้งหมด เนื่องจากผู้เข้ารับการศึกษาอบรมไม่ทราบว่าตนต้องการอะไร แต่ทางโรงเรียนนายอำเภออาศัยวิธีการของการนำเอาความต้องการของการฝึกอบรมในรุ่นที่เพิ่งจะสำเร็จการศึกษาไปแล้วมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรที่จะใช้ในการศึกษาอบรมให้ตรงตามความต้องการและความเหมาะสมและได้ใช้แนวทางนี้ปรับปรุงความต้องการและหลักสูตรของโรงเรียนทุกโรงเรียนในวิทยาลัยการปกครอง [2]

---

[1] สัมภาษณ์ นายสมบูรณ์ งามลักษณ์, เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 14 พฤษภาคม 2524.

[2] สัมภาษณ์ ร.ต.ทรงพล มะลิกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนนักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 14 พฤษภาคม 2524.

จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มาเข้ารับการศึกษาอบรมในโรงเรียนนายอำเภอได้รับการตอบสนองในเรื่องของความต้องการในการฝึกอบรมในลักษณะศึกษาอบรมตามหลักสูตรที่ทางโรงเรียนนายอำเภอและทางวิทยาลัยการปกครองได้กำหนดเอาไว้ โดยมีประเมินผลความต้องการของนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเป็นข้อประกอบการพิจารณา วิทยาลัยมีความประสงค์ที่จะให้นักศึกษามีความรู้มาก ๆ โดยกำหนดระยะเวลาไว้เดิมถึง 9 เดือน นักศึกษาเห็นว่าระยะเวลายาวเกินไป ขอลดเป็น 6 เดือน ในที่สุดสามารถลดระยะเวลาของหลักสูตรลงเหลือเพียง 7 เดือน ซึ่งเป็นการผสมผสานความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายเข้าหากันได้อย่างเหมาะสม แม้ว่าจะไม่สามารถตอบสนองในเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะมีการสอบวัดผล แต่ต้องการศึกษาอบรมในระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อสำเร็จการศึกษาโดยเร็ว

2) ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

จากทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวกับส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่จะต้องจัดหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสพการณ์ในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดีมาเป็นผู้ให้การอบรม อาจเป็นนักวิชาการหรือผู้ประสพความสำเร็จในงานก็ได้ ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรมควรจะเป็นผู้มีความสามารถพอที่จะเป็นผู้ฝึกอบรมได้ด้วยในกรณีที่จำเป็น จากแนวความคิดดังกล่าว โรงเรียนนายอำเภอได้ดำเนินการโดยจัดเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมซึ่งต้องรับผิดชอบในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อคอยให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม แต่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมยังมีเป็นจำนวนน้อย [1] โดยเฉพาะอัตรากำลังในโรงเรียนนายอำเภอ

---

[1] สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ เนินทอง, เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 14 พฤษภาคม 2524. (นักเรียนนายอำเภอรุ่นที่ 20)

ยังมีเป็นจำนวนน้อย (จะเห็นได้จากตารางที่ 40) ซึ่งทำให้ต้องรับผิดชอบงานเป็นภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นอกจากมีหน้าที่ในทางด้านจัดการฝึกอบรมซึ่งเป็นหน้าที่หลักแล้วยังต้องรับหน้าที่ในทางด้านบริหาร โดยจะต้องทำหน้าที่ดูแลและให้ความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ทำให้ไม่สามารถทำงานในด้านการฝึกอบรมได้เต็มที่ เพราะจะต้องแบ่งเวลามารับผิดชอบในทางด้านบริหารด้วย ทำให้การดำเนินงานฝึกอบรมไม่ประสพผลสำเร็จเท่าที่ควร

3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรมในส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นตามหลักแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องได้รับการคัดเลือกมาจากผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับหลักสูตรที่จัดขึ้นหรือเป็นผู้ที่จะต้องออกไปปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมไปเท่านั้น และต้องพิจารณาไปถึงพื้นความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและความคิดประสพการณ์ บุคลิก ความสนใจ ความตั้งใจ แรงจูงใจชนิดใดที่ทำให้เขาต้องการเข้ารับการฝึกอบรมงานฝึกอบรมจึงจะได้ชื่อว่าเป็นการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์การ

จากแนวความคิดดังกล่าวโรงเรียนนายอำเภอได้มีการดำเนินงานในเรื่องของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการสอบแข่งขันและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ทางกรมการปกครองได้กำหนดไว้ (จะเห็นได้จากตารางที่ 5 และ 6) ซึ่งทำให้ได้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่ผู้ที่มาเข้ารับการศึกษาอบรมยังโรงเรียนนายอำเภอยังไม่ได้มีการเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีพอ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่ทางโรงเรียนนายอำเภอและวิทยาลัยการปกครองกำหนดไว้ โดยผู้ที่มาเข้ารับการศึกษาอบรมส่วนมากมีความคิดที่ว่าเพื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นนายอำเภอเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ทำให้ผู้ที่มาเข้ารับการศึกษาอบรมไม่ได้มีการให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมที่ทางวิทยาลัยการปกครองและทางโรงเรียนนายอำเภอได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งทำให้การฝึกอบรมที่จัดขึ้นไม่สามารถบรรลุผลตามที่ทาง

โรงเรียนนายอำเภอแ[illegible]วิทยาลัยการปกครองได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ทำให้เป็นการสิ้นเปลืองเงินและเสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ และไม่เป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรมในเรื่องของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกด้วย

4) อุปกรณ์ในการฝึกอบรม

จากแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรมในเรื่องของส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องตระเตรียมวัสดุอุปกรณ์สมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ ชอล์ค เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับแจกแก่บรรดาผู้เข้ารับการอบรมโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ภาพยนตร์ เครื่องฉายภาพนิ่ง จอภาพยนตร์ เทป เครื่องขยายเสียงไว้ให้ครบครัน จากแนวความคิดดังกล่าว ในการดำเนินงานการฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอจะเห็นได้ว่า อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบในการศึกษาอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมที่จัดขึ้นประสพผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ (จะเห็นได้จากตารางที่ 27) อาทิเช่น ภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ เทป เครื่องขยายเสียง หนังสือตำรา เป็นต้น ยังอยู่ในลักษณะที่จำกัดซึ่งทำให้การดำเนินงานฝึกอบรมที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรมไม่สามารถตอบสนองต่อการฝึกอบรมได้เต็มที่ ทำให้เป็นปัญหาต่อการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมที่จะต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้บรรเทาเบาบางลงไป เพื่อให้การฝึกอบรมได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) สถานที่ฝึกอบรม

จากทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรมในเรื่องของส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรมในส่วนของสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะการฝึกอบรมในระหว่างประจำการแล้ว ห้องฝึกอบรมจะต้องได้รับการปรับปรุงดูแลอย่างดี ต้องมีแสงสว่างมีม่านก้นโดยเฉพาะม่านดำสำหรับใช้บังแสงเวลาฉายภาพยนตร์ มีระบบเสียง มีห้องฉายภาพยนตร์ กระดานดำแผนภูมิ แผนที่ประกอบต่าง ๆ มากมาย มีห้องประชุมกลุ่ม ห้องพัก น้ำชา กาแฟและบริการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

จากแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรมดังกล่าวจะเห็นได้ว่า โรงเรียนนายอำเภอได้ดำเนินการฝึกอบรมโดยได้จัดเตรียมสถานที่ที่จะใช้ในการฝึกอบรม โดยเริ่มตั้งแต่ห้องบรรยายที่จะใช้สำหรับเป็นห้องเรียนของผู้เข้ารับการศึกษาอบรม อยู่ในลักษณะที่คับแคบ ทั้งนี้เนื่องมาจากจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรมในแต่ละรุ่นมากเกินไป (รุ่นหนึ่ง ๆ ประมาณ 70 คน) ทำให้ห้องบรรยายคับแคบลงไปและทำให้บรรยากาศในห้องเรียน (จะเห็นได้จากตารางที่ 29) ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษาอบรมของผู้มาเข้ารับการศึกษาอบรมไม่ดีตามไปด้วย

นอกจากนั้นห้องพักที่ทางโรงเรียนจัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็ประสพปัญหาเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้สถานที่ฝึกอบรมที่ทางโรงเรียนนายอำเภอจัดเตรียมไว้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถตอบสนองได้เต็มที่

6) งบประมาณในการฝึกอบรม

จากทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรมในเรื่องของส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรมในส่วนของงบประมาณในการฝึกอบรม งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การฝึกอบรมสามารถดำเนินไปหรือล้มเลิกลงได้ โดยทั่วไปแล้วงบประมาณการฝึกอบรมมักมีจำนวนจำกัด เพราะงานฝึกอบรมมีลักษณะเป็นงานด้านบริหารบวกกับงานด้านวิชาการและเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประเมินผลออกมาค่อนข้างลำบากและใช้เวลารอคอยผลนานไม่สามารถเห็นผลสำเร็จได้ทันความต้องการ องค์การส่วนใหญ่จึงไม่ค่อยสนับสนุนและไม่เห็นความสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อได้กำหนดโครงการแล้ว การกำหนดงบประมาณย่อมเป็นอุปกรณ์สำคัญจะทำให้เกิดผลดีมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับจำนวนงบประมาณที่ได้ตลอดจนการรู้จักใช้จ่ายงบประมาณให้ได้ประโยชน์มากน้อยเพียงใดด้วย

จากแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรม ปรากฏว่า งบประมาณที่โรงเรียนนายอำเภอได้รับมาเพื่อจัดการฝึกอบรมนักศึกษาโรงเรียนนายอำเภอเพียงจำนวนรุ่นละ 30 คน และได้เท่าเดิมติดต่อกันมาทุกปี[1] ซึ่งทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนนายอำเภอต้องประสพปัญหาเนื่องจากบางโครงการของวิทยาลัยการปกครองต้องล้มเลิกไป เพื่อให้โรงเรียนนายอำเภอดำเนินการได้โดยใช้วิธีโอนงบประมาณจากโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ทางวิทยาลัยการปกครองจัดการฝึกอบรมขึ้นและยังไม่ได้ดำเนินการมาใช้ในการฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอเพื่อให้ครบตามจำนวนของผู้ที่มาเข้ารับการฝึกอบรม (จะเห็นได้จากตารางที่ 39) ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวทำให้การดำเนินงานฝึกอบรมนักศึกษาโรงเรียนนายอำเภอไม่ก่อยได้ผลเต็มที่ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอที่จะสนองตอบต่อการฝึกอบรมที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้

รัฐบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงบประมาณ กวรจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนนายอำเภอสามารถให้การศึกษาอบรมนักศึกษาปีละ 2 รุ่น ๆ ละ 72 คน กล่าวคือจากข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง 60 คนจากต่างสังกัดสมทบเข้าศึกษาอบรมอีก 12 คน เพื่อพัฒนาตัวบุคคลไว้สำหรับตำแหน่งนักปกครองระดับกลางไม่ผูกพันกับตำแหน่งนายอำเภอเพียงตำแหน่งเดียว

๗) การประเมินผลการฝึกอบรม

จากทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรมในเรื่องของส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรมในส่วนการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของการจัดโครงการฝึกอบรมก็คือ การประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งสามารถปฏิบัติการประเมินผลได้สามขั้นตอน คือ การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ในระหว่างการฝึกอบรม และภายหลัง

---

[1] สัมภาษณ์ ร.ต.ทรงพล มะลิกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนนักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 14 พฤษภาคม 2524.

การฝึกอบรมแล้ว โดยอาศัยเทคนิคในการประเมินผลเข้าช่วยโดยใช้วิธีการสังเกต วิธีการสอบถามซึ่งแบ่งเป็น วิธีการสัมภาษณ์และการส่งแบบสอบถาม วิธีการวัดผล การดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมก็เพื่อประสงค์จะทราบถึงความรู้สึกนึกคิด ความเห็นตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนว่ามีความคิดเห็นเป็นอย่างไร เห็นด้วยหรือมีข้อข้องใจข้อแนะนำประการใดเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์หาจุดดี จุดบกพร่องในโครงการฝึกอบรมที่ผ่านมา สำหรับเป็นข้อปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายได้ดียิ่งขึ้นในโครงการอบรมครั้งต่อ ๆ ไป

จากแนวความคิดทางทฤษฎีของการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่า โรงเรียนนายอำเภอได้มีการดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยการกำหนดแนวทางการประเมินผลโดยแบ่งเป็น

1. การดำเนินงานทางวิชาการ เช่น ระยะเวลาการศึกษา วิธีการศึกษา วิธีการวัดผล การบริการทางวิชาการ เป็นต้น

2. เกี่ยวกับด้านการปกครองและสวัสดิการนักศึกษา เช่น ลักษณะการประเมินผลพฤติกรรมนักศึกษา ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนและการบริการทางด้านต่าง ๆ

3. การบริการและการปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในโครงการศึกษาอบรม เช่น อธิการ รองอธิการวิทยาลัยการปกครอง ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น

4. ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอบรมสำหรับรุ่นต่อไป โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมตอบแบบสอบถามตามแนวทางการประเมินผลที่ทางโรงเรียนได้กำหนดขึ้นและนำผลที่ได้รับมาใช้ในการประเมินผล

จากลักษณะของวิธีการดังกล่าวควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการฝึกอบรมที่จัดขึ้น

8) การติดตามผลการฝึกอบรม

จากแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรมในเรื่องของการติดตามผลการฝึกอบรม โดยเป็นความต้องการหาความสำเร็จจากการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยเวลาและไม่เกิดผลชัดเจนในทันทีที่สำเร็จการฝึกอบรม การติดตามผลนี้กระทำโดยการที่ผู้ติดตามผลต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมแล้วออกไปปฏิบัติงานชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติเป็นเวลาประมาณ 8-12 เดือน ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น

จากแนวความคิดทางทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทางวิทยาลัยการปกครองโดยฝ่ายวิจัยและประเมินผลซึ่งทำหน้าที่ในการติดตามผลการฝึกอบรมของทั้ง 4 โรงเรียน ยังประสพปัญหาในการติดตามผลในเรื่องของกำลังคนและงบประมาณที่ทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าการฝึกอบรมได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ทางโรงเรียนนายอำเภอและวิทยาลัยการปกครองตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เอาไว้หรือไม่ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง จากลักษณะของปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรเทาเบาบางลงไป เพื่อความสำเร็จในการฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอต่อไป

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

จากลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์การ ผู้วิจัยเห็นว่าก่อนที่จะมีการฝึกอบรมควรจะได้มีการวิเคราะห์ถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสียก่อนว่ามีเป้าหมายอย่างไรบ้าง ในที่นี้ก็คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยการปกครองที่มีโรงเรียนนายอำเภออยู่ในความรับผิดชอบว่า มีเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างไร อาทิเช่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ เพื่อพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการฝ่ายปกครองให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น และมีความเร่งด่วนมากน้อยแค่ไหนเมื่อทราบทิศทางและทางเลือกของวิทยาลัยแล้ว หนทางต่อไปผู้วิจัยเห็นว่า

ควรพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ อุปกรณ์ในการศึกษาอบรม สถานที่เป็นไปในลักษณะใด สามารถจัดการฝึกอบรมได้หรือไม่ หลังจากที่ได้พิจารณาถึงทรัพยากรภายในของวิทยาลัยแล้ว สิ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมองต่อไปก็คือ สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ว่าเมื่อจัดให้มีการฝึกอบรมแล้ว ผู้ที่จบการศึกษาอบรมได้สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมได้มากน้อยแค่ไหน เพื่อที่จะทำให้การจัดการฝึกอบรมไม่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์

1.2 การวิเคราะห์งาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนนายอำเภอซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยการปกครองควรจะได้มีการพิจารณาถึงงานในหน้าที่ของนายอำเภอเสียก่อนว่ามีความรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหน เพื่อที่จะได้จัดหลักสูตรในการศึกษาอบรมให้สัมพันธ์กับงานในหน้าที่ของนายอำเภอ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมได้รับประโยชน์จากการศึกษาอบรมอย่างเต็มที่และตรงตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

1.3 การวิเคราะห์กำลังคน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ก่อนที่จะมีการจัดการฝึกอบรมโรงเรียนนายอำเภอควรจะได้มีการพิจารณาถึงกำลังคนภายในโรงเรียนนายอำเภอเสียก่อนว่าเป็นไปในลักษณะใดมีความพร้อมมากน้อยแค่ไหน ถ้าจะจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นจะสามารถทำได้หรือไม่ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนนายอำเภอได้ตระเตรียมการในเรื่องกำลังคนให้พร้อมก่อนที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้น

2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

จากลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่า ทางโรงเรียนนายอำเภอควรจะได้เสนอต่อวิทยาลัยการปกครองให้สั่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือวิทยากรจากฝ่ายวิชาการมาปฏิบัติหน้าที่วิทยากรที่ปรึกษาในโรงเรียนนายอำเภออย่างจริงจังเพื่อจะได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในฐานะวิทยากรที่ปรึกษาโดยให้แต่ละคนรับผิดชอบในภาระหน้าที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือวิทยากรประจำโรงเรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ในทางด้านบริหารโครงการได้เต็มที่

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนนายอำเภอควรจะได้มีการชี้แจงให้ผู้ที่เข้ารับการศึกษาอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียนและของทางวิทยาลัยในการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ขึ้นว่า ต้องการให้ผู้ที่เข้ารับการศึกษาอบรมได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมในลักษณะใดบ้าง และเมื่อจบการศึกษาอบรมแล้วสามารถนำเอาวิชาความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร ไม่ผูกพันกับตำแหน่งนายอำเภอแต่อย่างใด เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของทางโรงเรียนนายอำเภอและของทางวิทยาลัยและทำให้การฝึกอบรมประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้เข้ารับการศึกษาอบรมให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

4. อุปกรณ์ในการฝึกอบรม

จากลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนนายอำเภอควรจะได้ให้ความสำคัญในเรื่องของอุปกรณ์ในการฝึกอบรม เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลที่จะทำให้การฝึกอบรมประสพผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหน โดยทางผู้บริหารของวิทยาลัยควรจะได้เสนอต่อกรมการปกครองและกระทรวงมหาดไทยเพื่อเสนอต่อรัฐบาลเพื่อของบประมาณมาจัดซื้ออุปกรณ์ที่จะใช้ในการศึกษาอบรมโดยอ้างถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องใช้อุปกรณ์ดังกล่าวในอันที่จะสนับสนุนให้การฝึกอบรมได้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้และประสพผลสำเร็จ

5. สถานที่ฝึกอบรม

จากลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนนายอำเภอควรจะได้มีการปรับปรุงในเรื่องของสถานที่ฝึกอบรมใหม่ อาทิเช่น ห้องเรียน ห้องพัก ควรจะได้มีการขยายให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการของบประมาณจากรัฐบาลเพื่อมาปรับปรุงสถานที่ที่จะใช้ในการฝึกอบรมให้เพียงพอแก่ความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษาอบรม

6. งบประมาณในการฝึกอบรม

จากลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รัฐบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงบประมาณควรให้ความสำคัญและให้ความสนใจในการจัดการฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครอง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ เพื่อดำรงตำแหน่งเป็นอย่างมาก โดยควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การจัดการฝึกอบรมในแต่ละระดับ โดยมองเห็นคุณค่าและผลที่จะได้รับจากการฝึกอบรมนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้การฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองประสพผลสำเร็จในการดำเนินงานการฝึกอบรมที่จัดขึ้น

7. การประเมินผลการฝึกอบรม

จากลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะได้มีการปรับปรุงวิธีการในการประเมินผลการฝึกอบรม (จะเห็นได้จากตารางที่ 31) ซึ่งแบ่งออกเป็นวิชาการ 30% และพฤติกรรม 70% โดยในการประเมินผลทางวิชาการผู้วิจัยเห็นว่าควรปรับปรุงดังนี้ คือ

– เอกสารการวิจัยส่วนบุคคล ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมต้องทำทุกคน ซึ่งแบ่งออกเป็นข้อเขียนและการเสนอหน้าชั้นเรียน ผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเพียงร้อยละ 15 (ตามคำสั่ง วปค.ที่ 38/2524 ลง 21 มี.ค. 2524 กำหนดให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลร้อยละ 40 แบ่งเป็นข้อเขียนร้อยละ 30 การเสนอร้อยละ 10)

– เอกสารวิจารณ์หนังสือ ซึ่งผู้เข้ารับการศึกษาอบรมต้องทำทุกคนอีกเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเสียงร้อยละ 5 (ตามคำสั่ง วปค.ที่ 38/2524 ลง 21 มี.ค. 2524 กำหนดให้เอกสารวิจารณ์หนังสือร้อยละ 20)

– ผลการสอบ จากวิชาที่ศึกษาในโรงเรียนนายอำเภออันประกอบด้วยวิชาการบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การปกครองและงานในหน้าที่ของกรมการปกครอง งานของกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ การรักษาความสงบเรียบร้อย

ในทางปกครองและความรู้พิเศษ การสร้างคุณลักษณะนักปกครอง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนร้อยละ 70 (ตามคำสั่งที่ วปค. ที่ 38/2524 ลง 21 มี.ค. 2524 กำหนดให้ผลการสอบร้อยละ 20)

– รายงานการศึกษาและดูงาน ซึ่งผู้เข้ารับการศึกษาอบรมทุกคนจะต้องทำภายหลังจากได้ไปดูงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยแบ่งเป็นการเสนอและข้อเขียน ผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเพียงร้อยละ 10 (ตามคำสั่ง วปค. ที่ 38/2524 ลง 21 มี.ค. 2524 กำหนดให้รายงานการศึกษาและดูงาน ร้อยละ 20 แบ่งออกเป็น ข้อเขียนร้อยละ 15 การเสนอร้อยละ 5)

โดยผู้วิจัยเห็นว่า ควรให้ความสำคัญในการสอบเป็นประการสำคัญที่สุด เพราะการสอบเป็นวิธีการที่จะได้คนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับจากผู้เข้ารับการศึกษาอบรมทุกคน และเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในทางด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนในทางด้านพฤติกรรม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การประเมินผลโดยดูจากพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและให้คะแนน 100 คะแนนโดยแบ่งเป็น

– การประเมินผลการวิเคราะห์จากเพื่อนร่วมกลุ่ม (ตามแบบ Peer Group Rating) ซึ่งจะต้องกระทำ ๒ ครั้ง คิดเป็นคะแนนร้อยละ 40 ผู้วิจัยเห็นว่าควรเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในการประเมินผลทางพฤติกรรมให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นนายอำเภอเป็นผู้มีพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันและจากประชาชนที่จะไปปกครอง

– การประเมินผลการวิเคราะห์จากอธิการ รองอธิการ และผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะกระทำเดือนละครั้ง คิดเป็นคะแนนร้อยละ 60 ซึ่งจะพิจารณาจากเวลาเรียน การร่วมกิจกรรมและพฤติกรรมของนักศึกษา โดยผู้วิจัยเห็นว่าควรเพิ่มหลักเกณฑ์ในการประเมินผลทางพฤติกรรมให้มากขึ้นเช่นเดียวกับการประเมินผลจากเพื่อนร่วมกลุ่ม

ซึ่งจากข้อเสนอแนะดังกล่าวทางวิทยาลัยการปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนนายอำเภอควรจะได้นำเอามาใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลเพื่อการฝึกอบรมจะได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ทางโรงเรียนนายอำเภอได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

8. การติดตามผลการฝึกอบรม

จากลักษณะของปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

8.1 โรงเรียนนายอำเภอและวิทยาลัยการปกครอง ควรให้ความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เพราะการติดตามผลการฝึกอบรมจะทำให้วิทยาลัยการปกครองและโรงเรียนนายอำเภอทราบถึงอุปสรรคในการฝึกอบรม การจัดหลักสูตร อุปสรรคในการปฏิบัติงานและอุปสรรคในการนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะสามารถนำมาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น

8.2 งบประมาณและเจ้าหน้าที่ในการติดตามผล ในการติดตามผลของการฝึกอบรมต้องอาศัยวิธีการวิจัย ซึ่งต้องใช้คนและเงินในการดำเนินงาน ซึ่งต้องออกไปสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามและการเข้าไปสังเกตการณ์ โดยผู้วิจัยเห็นว่า รัฐบาลควรจะให้ความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรม โดยให้ทั้งงบประมาณและกำลังคนในการติดตามผลการฝึกอบรมแก่วิทยาลัยการปกครองว่าสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายในการฝึกอบรมไว้หรือไม่ จากวิธีการดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า รัฐบาลควรให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณและกำลังคนแก่วิทยาลัยการปกครอง และเห็นความสำคัญของการติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานฝึกอบรมของวิทยาลัยการปกครองและต่อโรงเรียนนายอำเภอ ซึ่งจะได้นำเอาข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้นต่อไป

<u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอ</u>

จากผลของการตอบแบบสอบถามและจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมมีความเห็นว่า ควรเปลี่ยนแปลงชื่อของโรงเรียนนายอำเภอโดยให้เหตุผลว่าตำแหน่งนายอำเภอ ปัจจุบัน ก.พ. ได้อนุมัติให้เป็นระดับ 7 หมดแล้ว แต่ผู้จบจากโรงเรียนนายอำเภอเป็นระดับ 6 ตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่คัดเลือกเข้ามารับการศึกษาอบรมในโรงเรียนนายอำเภอทำให้ผู้ที่จบจากโรงเรียนนายอำเภอไม่ได้เป็น

นายอำเภอ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกกระทบกระเทือนจิตใจเพราะเมื่อจบจากโรงเรียนนายอำเภอต้องไปดำรงตำแหน่งที่ตำกว่าแทน เช่น จ่าจังหวัด ผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด ป้องกันจังหวัด เสมียนตราจังหวัด ปลัดอำเภอาวุโส ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ และรักษาการในตำแหน่งนายอำเภอ นอกจากนี้ผู้ที่มาจากต่างสังกัดเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนนายอำเภอมักจะถูกถามจากเพื่อนร่วมงานว่า เมื่อไรจะโอนไปเป็นนายอำเภอ

จากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรเปลี่ยนชื่อโรงเรียนไม่ให้ผูกพันกับตำแหน่งเพียงตำแหน่งเดียวเช่นเดียวกับโรงเรียนนักปกครองระดับสูง คือ ควรเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนนายอำเภอเป็นโรงเรียนนักปกครองระดับกลาง ถ้าผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถเหมาะสมในด้านใดก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนมีความเจนจัดโดยไม่เกิดปมด้อยในตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัด จ่าจังหวัด เสมียนตราจังหวัด ป้องกันจังหวัด ปลัดอำเภอาวุโส ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอและรักษาการในตำแหน่งนายอำเภอ ซึ่งจะทำให้ความรู้สึกของผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายอำเภอดีขึ้นรวมทั้งจากผู้ที่มาจากต่างสังกัดด้วย

ความเห็นข้อนี้จ้ากรมการปกครองซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงเห็นชอบก็สามารถเสนอต่อกระทรวงมหาดไทยเพื่อทำความตกลงกับ ก.พ. ขอเปลี่ยนแปลงโครงสร้างวิทยาลัยการปกครองเสียใหม่ซึ่งกระทำได้โดยไม่ยากนัก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุป

จากแนวความคิดของการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษาเรื่องการบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แสดงให้เห็นได้ว่าโรงเรียนนายอำเภอได้มีการดำเนินงานฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกรมการปกครองเป็นผู้ที่มีความรู้ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 12 โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมมีความเห็นว่า ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับในการ

ศึกษาอบรมมาจากการแลกเปลี่ยนประสพการณ์ (67.74%) และจากตารางที่ 9 โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมมีความเห็นว่าได้เพิ่มพูนความรู้เทคนิคใหม่ ๆ รวมทั้งกล้าคิดกล้าตัดสินใจ (74.19%)

นอกจากนั้นแล้วโรงเรียนนายอำเภอได้มีการดำเนินงานฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้วเป็นผู้ที่มีทักษะหรือความชำนาญงานในการปฏิบัติงานจะเห็นได้จากตารางที่ 16 โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาอบรมไปใช้ให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานทุกหมวดวิชาความรู้ โดยมีจำนวนถึง (41.94%) และจะเห็นได้จากตารางที่ 28 โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมมีความเห็นว่าคุณค่าที่ได้รับจากตำราที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะมีเป็นจำนวนถึง (64.52%)

และในประการสุดท้ายในการบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอยังมุ่งที่จะทำให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมเป็นผู้ที่มีทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 47 ในเรื่องของความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติงานมีจำนวนถึง (72%) และจากตารางที่ 55 ในเรื่องของความมีมนุษยสัมพันธ์โดยมีจำนวนถึง (64%) และจากตารางที่ 56 ในเรื่องของการมีความคิดริเริ่มมีจำนวนถึง (76%)

จากการบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนนายอำเภอได้บริหารงานฝึกอบรมบรรลุตามแนวความคิดของการฝึกอบรมที่ว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเห็นได้จากผลของการตอบแบบสอบถามที่ยืนยันแนวความคิดดังกล่าวโดยผู้ที่ผ่านการศึกษาอบรมเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติรวมทั้งพฤติกรรมเป็นไปในทางที่ดีขึ้นและตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่มีความต้องการให้นายอำเภอเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นรวมทั้งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานที่ต้องปฏิบัติ แต่จากการบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอก็ยังคงมีปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไข เช่น ปัญหาในเรื่อง

ของงบประมาณ กำลังคน และการติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งทำให้การบริหารงานฝึกอบรมไม่สามารถบรรลุผลตามแนวความคิดของการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่ตามที่ทางโรงเรียนนายอำเภอได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าโรงเรียนนายอำเภอควรรีบดำเนินการแก้ไขเพื่อการบริหารงานฝึกอบรมจะได้ผลสมบูรณ์และเป็นที่ยอมรับและถือเอาเป็นแบบอย่างในการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งนักปกครองระดับกลางต่อไป.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย