

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศ ทรัพยากรกำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งและเป็นกลไกที่จะทำให้นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทรัพยากรที่สำคัญส่วนหนึ่งคือ กำลังคนภาครัฐ ซึ่งหมายถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญของประเทศได้นั้นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ต่อการปฏิบัติราชการ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

ส่วนราชการต่าง ๆ จึงได้พยายามเร่งรัดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญ และมีบทบาทในการดำเนินงานของรัฐ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แต่ปรากฏว่ากำลังคนบางส่วนในหน่วยราชการยังขาดประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน อันสืบเนื่องมาจากจุดอ่อนในการผลิตคนจากสถานศึกษา และหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีวิธีการรับคนและเตรียมคนเพื่อเข้าทำงานยังไม่เหมาะสม ขาดการต่อเนื่องในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (คณะอนุกรรมการวางแผนพัฒนากำลังคน แผนพัฒนากำลังคน 2525-2529)

จากปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่สำคัญ คือ ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง นอกจากนี้การพัฒนาข้าราชการพลเรือน จะต้องมุ่งผลทางปฏิบัติและมีการติดตามผลอย่างจริงจัง

ด้วยมีนโยบายดังกล่าว รัฐบาลจึงได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะขององค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ประสานแผนการฝึกอบรม พัฒนาหลักสูตร เอกสาร ชุดฝึกอบรม และสื่อทัศนูปกรณ์ ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม พัฒนารูปแบบ ระบบและวิธีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่เป็นมาตรฐาน เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนด เป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการไปแล้ว 377 หลักสูตร 892 ครั้ง มีผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งสิ้นจำนวน 59,791 คน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533) หลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น เป็นการจัดฝึกอบรมในห้องเรียน ซึ่งสามารถรับผู้เข้าอบรมได้จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการที่มีความต้องการ และควรที่จะได้รับการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่า ในปี พ.ศ. 2531 มีผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบในห้องเรียนจำนวน 6,524 คน เมื่อเทียบกับข้าราชการพลเรือนทั้งหมดที่อยู่ภายใต้การดูแลของ สำนักงาน ก.พ. จำนวน 256,770 คน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2532) คิดเป็นร้อยละ 2.54 ซึ่งเป็นจำนวนน้อยมาก

นอกจากนี้ข้าราชการที่ได้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ จะเป็นข้าราชการที่อยู่ในส่วนกลาง สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนจึงได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการที่จะขยายโอกาสให้ข้าราชการได้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ซึ่งมีจำนวนมาก และเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของประเทศ ถ้าข้าราชการเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง อยู่เสมอแล้ว ก็จะเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยให้นโยบายของรัฐบาลประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ และในการพัฒนาข้าราชการในส่วนภูมิภาคนี้ยังเป็นการสนับสนุน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ซึ่งมุ่งเน้นด้านการพัฒนาชนบทด้วย

ดังนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนจึงได้พยายามศึกษาถึงวิธีการพัฒนา และนำเอาเทคโนโลยีการจัดอบรมต่าง ๆ มาช่วยในการพัฒนาข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น โดยได้ศึกษาถึงวิธีการสอนทางไกล ซึ่งมีบทบาทสำคัญ และประสบความสำเร็จในวงการศึกษาในปัจจุบัน และถ้าได้นำวิธีการดังกล่าวมาปรับใช้กับการฝึกอบรม ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาข้าราชการที่

อยู่ในส่วนภูมิภาค

ในปี พ.ศ. 2526 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการส่วนภูมิภาค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ข้าราชการในส่วนภูมิภาค และความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนทางไกลที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในส่วนภูมิภาค ต้องการและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการ บริหารงานบุคคล โดยทางไปรษณีย์อย่างมาก

ซึ่งผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอีกว่า หากข้าราชการในส่วนภูมิภาคได้รับการพัฒนาแล้ว จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และรูปแบบการฝึกอบรมทางไกลเป็นรูปแบบที่ เหมาะสมที่สุดในการฝึกอบรมข้าราชการในส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้งานวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญ เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ ที่ได้ให้แนวทางในการพัฒนาข้าราชการไว้ โดยได้เห็นว่า เนื่องจาก ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน เศรษฐกิจและสังคมหลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวข้าราชการ และระบบราชการด้วย จึง จำเป็นต้องยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะและจิตใจของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สามารถแก้ปัญหาของประชาชน และประเทศได้ นอกจากนี้ อ.ก.พ.วิสามัญพัฒนาข้าราชการ ยังได้เน้นถึงปัญหาสำคัญเกี่ยวกับตัวข้าราชการเอง ซึ่งได้แก่ ความต้องการของข้าราชการที่จะพัฒนาตนเองให้ทัดเทียมกับกำลังคนภาคเอกชน และการพัฒนา ข้าราชการนั้น คุณภาพของข้าราชการแม้จะได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังเป็นไปอย่างช้า ๆ

ดังนั้น อ.ก.พ.วิสามัญพัฒนาข้าราชการ จึงได้เน้นถึงเป้าหมายในการพัฒนา ว่าจะต้อง พัฒนาข้าราชการ โดยให้มีโอกาสพัฒนาทุกคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้

อ.ก.พ.วิสามัญพัฒนาข้าราชการ ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนาข้าราชการ ว่าการพัฒนาข้าราชการนั้น จำเป็นต้องมีหลายรูปแบบ โดยใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม โดยมีรูปแบบ 2 รูปแบบคือ

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน ต้องให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม อย่างแท้จริง เน้นการสร้างประสบการณ์และความชำนาญให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. การพัฒนาข้าราชการจำนวนมาก อาจใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรมทางไกล

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จึงได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการ โดยการฝึกอบรมทางไกล ในระยะ 5 ปีแรก (2527-2531) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการ-พลเรือน, 2527)

1. เพื่อพัฒนาข้าราชการในส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ
2. เพื่อให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่อง

หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้พิจารณา และดำเนินการจัดตามความจำเป็นซึ่งได้ผลมาจากการวิจัย 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ในส่วนภูมิภาค และหลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ซึ่งหลักสูตรทั้งสองได้พัฒนาขึ้นโดยคณะทำงานพัฒนาหลักสูตร ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จากผลการสำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการในส่วนภูมิภาค การเปรียบเทียบกับหลักสูตรการฝึกอบรมในห้อง และได้ผ่านการพิจารณาของคณะอนุกรรมการวิสามัญ เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ

สำหรับหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ในส่วนภูมิกาศนั้น ได้มีการติดตามผลการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว

ส่วนหลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิกาศนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เน้นพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในหลักการและวิธีปฏิบัติงานบุคคล
2. ให้นำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะไปปฏิบัติงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง

หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิกาศนั้น ได้ดำเนินการไปแล้วจำนวน 5 รุ่น แต่ยังมีได้มีการติดตามผลการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งการติดตามผลถือได้ว่าเป็น

ขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการฝึกอบรม ที่จะทำให้ผู้ดำเนินการได้ทราบว่า การฝึกอบรมทางไกล ที่จัดไปแล้วนั้น บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เนื้อหาของหลักสูตรที่จัดให้เป็นประโยชน์และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมและหน่วยงานหรือไม่ ควรเพิ่มหรือปรับปรุงในส่วนตัว ชุติการ เรือนด้วยตนเองที่ใช้เป็นสื่อในการฝึกอบรมทางไกล มีความเหมาะสมหรือไม่ วิธีดำเนินการ ฝึกอบรมทางไกล มีความเหมาะสมหรือไม่ ตลอดจนคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ไป ปรังใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังจากผ่านการฝึกอบรมทางไกลแล้ว ว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการของ สำนักงาน ก.พ. จึงมีความสนใจ และเห็นว่าน่าจะได้มีการ ติดตามผลการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการใน ส่วนภูมิภาค เพราะข้อมูลที่ได้จะสามารถนำมาปรับปรุง และพัฒนาการฝึกอบรมทางไกลหลักสูตรนี้ และยังเป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลหลักสูตรอื่น ๆ ที่จะจัดขึ้นในโอกาสต่อไปให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้เข้ารับการอบรม ต่อสถาบันพัฒนา- ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. และก่อให้เกิดผลคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ ฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวด้วย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและติดตามคุณสมบัติ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วน ภูมิภาค ตามการรับรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม
2. เพื่อศึกษาและติดตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการ บริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลใน ด้าน
 - 2.1 ประโยชน์และความเพียงพอของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน
 - 2.2 คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง)
 - 2.3 วิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของ



ผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับประโยชน์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง) โดยเปรียบเทียบภายในกลุ่มตามตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะขั้นตอนการติดตามผลการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคเท่านั้น
2. การวิจัยครั้งนี้ จะติดตามเฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 เท่านั้น
3. การวิจัยในครั้งนี้จะติดตามผลการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในเฉพาะ 3 ด้าน
 - 3.1 ประโยชน์และความเพียงพอของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน
 - 3.2 คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียนด้วยตนเอง)
 - 3.3 วิธีการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริง ด้วยความจริงใจ และปราศจากอคติใด ๆ ทั้งสิ้น จึงถือว่าคำตอบที่ได้รับเป็นความจริงและเชื่อถือได้
2. แม้ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 2 รุ่น จะผ่านการอบรมในระยะเวลาที่แตกต่างกัน

แต่ก็สามารถจดจำรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการอบรมได้ทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ของหลักสูตรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

สัมมนาวิชาการวิจัย

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลของ สกินเนอร์ (SKINNER, 1968 อ้างถึงใน นภาพร สิงห์ทศ, 2531) นักการศึกษาที่ได้นำเอาหลักจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอน ว่าจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งอาจแตกต่างด้านร่างกาย ความแตกต่างทางด้านอารมณ์ ความแตกต่างด้านสังคม ความแตกต่างด้านสติปัญญา ความแตกต่างด้านความต้องการ ฯลฯ

วาริตี เอี่ยมสวัสดิกุล (2526) ได้ทำการติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาล-ศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สภาภาษาชวชิต ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในทัศนะของบัณฑิต และผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยบัณฑิตประเมินตนเองต่ำกว่าการประเมินของผู้บังคับบัญชา ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทัศนะของบัณฑิตและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยบัณฑิตประเมินตนเองต่ำกว่าการประเมินของผู้บังคับบัญชา ด้านมนุษยสัมพันธ์ในทัศนะของบัณฑิตและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

นุปรณ์ จันทราปกรณ์ (2533) ได้ทำการติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานของสถาบันทรนการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่านำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง แต่ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก

พัลลภา สินธุวานา (2521) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานฝึกอบรมของกรมศุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารโครงการฝึกอบรมก่อนเข้าประจำการกับระหว่างประจำการ ของกรมศุลกากร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายประการหนึ่งเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ทศคนคิของผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานฝึกอบรมทั้งสองประเภท ผลการวิจัยพบว่า

ข้าราชการที่มีอายุจริงแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นและทัศนคติต่อการฝึกอบรมในแง่ความสำคัญต่อ งานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการและระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความ คิดเห็นและทัศนคติต่อการฝึกอบรมในแง่ความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

จินตนา บิลมาศ (2532) ได้ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล ของ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.น. ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ที่มีระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นว่าชุดการเรียนมีประโยชน์ต่อตนเองในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนหลักสูตรการบริหาร- งานบุคคลไม่แตกต่างกัน

สุภารัตน์ สุมมะนกุล (2532) ได้ทำการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการฝึก อบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเอง เนื้อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักส่งเสริมศึกษา และบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุหนึ่งที่ทำให้โครงการฝึก อบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ในแง่ของการทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมไป ใช้ได้ในระดับที่คิดว่าที่พบ เนื่องจากหัวข้อวิชาที่อบรมยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ผ่าน การอบรม ทั้งนี้ เป็นเพราะสถานการณ์ของผู้เข้าอบรมซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้าน วุฒิกศศึกษา ระดับตำแหน่ง อาศัยงานราชการ นอกจากนี้ในการสัมมนากลุ่มย่อย ความแตกต่างดังกล่าวก็ทำให้ มองเห็นปัญหาที่อภิปรายเป็นภาพเดียวกันยาก เพราะเกิดช่องว่างระหว่างความคิดทำให้ไม่ได้รับ ประโยชน์จากการอภิปรายเท่าที่ควร

อังคณา วสุรวงศ์ (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยว กับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ของนิคมภัณฑ์เคลื่อนที่ในภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในภาคเหนือเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ของนิคมภัณฑ์เคลื่อนที่ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการ ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนชายและหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเทคโนโลยี สำหรับชาวบ้าน แตกต่างกัน ประชาชนอายุ 7 - 25 ปี และ 26 - 56 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยว กับการจัดนิทรรศการถาวรแตกต่างกัน และความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการฉายภาพยนตร์วีดีโอ และสไลด์เทคโนโลยี สำหรับชาวบ้านและการดูดาวในท้องฟ้า มีความแตกต่างกัน และความคิด

เห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการ เรื่องน้ำกับชีวิต นันทนาการเรื่องพลังงานกับชีวิต มุม
 ความคิดและนันทนาการพิเศษมีความแตกต่างกัน ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา
 อุดมศึกษาและสูงกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดนันทนาการต่าง แตกต่างกัน และ
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนันทนาการ เรื่องน้ำกับชีวิตมีความแตกต่างกัน

กนกรัตน์ นรประเสริฐ (2532) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชน
 ในกรุงเทพมหานครต่อวิชาชีนครุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
 ประชาชนในกรุงเทพมหานครต่อวิชาชีนครุ ในด้านสถานภาพวิชาชีนครุ ลักษณะของครุ และ
 แนวทางส่งเสริมวิชาชีนครุ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 สถานภาพวิชาชีนครุ แตกต่างกัน

จากทฤษฎีและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติ และ
 ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการ
 บริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการ
 ฝึกอบรมเอง
2. ผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการ
 ในส่วนภูมิภาค ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการ
 บริหารงานบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลด้านประโยชน์
 ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพของสื่อการเรียนการสอน (ชุดการเรียน
 ด้วยตนเอง) แตกต่างกัน

คำจำกัดความ

1. การติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึก
 อบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 โดยเจเนาระดับ 1 - 5
 เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ตลอดจนคุณสมบัติและความสามารถในการนำความรู้ที่ได้
 รับไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของ

ผู้บังคับบัญชา และผู้ผ่านการฝึกอบรมเอง

2. ข้าราชการส่วนภูมิภาค หมายถึง ข้าราชการระดับ 1 - 5 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ที่ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 ซึ่งจัดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

3. การสอนทางไกล หมายถึง ระบบการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนและผู้สอนจะอยู่ห่างไกลกัน และไม่จำเป็นต้องเข้าห้องเรียน แต่สามารถทำกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันได้ โดยอาศัยสื่อหลายประเภท เช่น ชุดการเรียนด้วยตนเอง วิทยุ เอกสารสิ่งพิมพ์อื่น ๆ และการพบกลุ่ม

4. ชุดการเรียนด้วยตนเอง หมายถึง สื่อการเรียนการสอนซึ่งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล บทเรียนจะประกอบด้วย เนื้อหา คำถาม คำตอบ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถทราบความก้าวหน้า ในการเรียนรู้ของตนเองได้ทันที

5. หลักสูตรการบริหารงานบุคคล หมายถึง หลักสูตรการบริหารงานบุคคล ซึ่งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล


6. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการซึ่งมีหน้าที่ในการตัดสินใจ สั่งการ กำกับดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล รุ่นที่ 4 และรุ่นที่ 5 และเป็นผู้ที่รู้จักผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

7. คุณสมบัติ หมายถึง คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลที่ผ่านการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความเฉลียวฉลาด ความโอปอ้อมอารี ศิลปะในการพูด การวางตัว ความซื่อตรง การรักษาความลับ ความซื่อสัตย์และความอดทน ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

8. ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล ไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และเป็นผลดีต่อส่วนรวม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้จะเป็ประโยชน์โดยตรงต่อผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารงานบุคคล ในการที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร ชุดการเรียนด้วยตนเอง ตลอดจนวิธีดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรอื่น ๆ ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จะจัดดำเนินการในโอกาสต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย