

บทที่ 1

บทนำ



1. ความเป็นมาของปัญหา

เหตุที่ผู้วิจัยให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาคำานการบริหรารโครงการฝึกอบรมของกรมศุลกากร เนื่องมาจากเหตุที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ารับราชการในกรมศุลกากร โดยได้รับการบรรจุในฝ่ายงานบรรจุแต่งตั้งและจัดอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ แต่ถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในฝ่ายการสอบ ฝึกอบรม และโรงเรียนศุลกากร ได้มีโอกาสร่วมดำเนินงานและเห็นการปฏิบัติงานของหน่วยงานฝึกอบรมข้าราชการของกรมศุลกากร และงานโรงเรียนศุลกากรอย่างใกล้ชิด ได้พบปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องในการดำเนินงานมากมายหลายประการ รวมทั้งพฤติกรรมของข้าราชการส่วนใหญ่ภายในกรมศุลกากร ซึ่งแสดงออกในคำานความคิด และคำานการปฏิบัติว่ามีได้เห็นความสำคัญและให้ความสนใจต่องานฝึกอบรมเท่าที่ควร

ผู้วิจัยมีความสนใจงานคำานการบริหรารงานบุคคลในระบบราชการและสนใจอ่านหนังสือเกี่ยวกับการบริหรารโครงการฝึกอบรม ได้พบว่า ในต่างประเทศได้มีการตื่นตัวและเป็นประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า มีความสำคัญมากมายหลายประการที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงาน มีความตื่นตัวในวิชาความรู้สมัยใหม่ และก้าวทันกับเทคโนโลยีที่รุดหน้าอย่างรวดเร็วขึ้นทุกขณะ หน่วยราชการ และบริษัทเอกชนต่าง ๆ ในต่างประเทศจึงได้ให้ความสนใจสนับสนุนและพัฒนางานคำานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และคนงานในหน่วยงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่หน่วยงานในอนาคต แต่เมื่อหันกลับมามาดูการบริหรารงานฝึกอบรมของกรมศุลกากร ก็ได้พบความจริงว่า ยังห่างไกลต่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพอย่างมากเมื่อเทียบกับหน่วยราชการอื่น ๆ ที่ได้พบ
 เห็นมา เขาให้ความสำคัญต่องานฝึกอบรมมาก และมีการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพ
 การบริหารงานฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเห็นว่าน่าที่จะได้มีการสำรวจ
 หาสาเหตุแห่งปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและเห็นความสำคัญของงานฝึกอบรมกัน
 ยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะกรมสุลตการเป็นกรมใหญ่ มีข้าราชการกระจายอยู่ตามด้านชายแดนทั่ว
 ราชอาณาจักร งานสุลตการนั้นนอกจากต้องอาศัยบุคคลที่มีความมานะอดทนต่อความยาก
 ลำบากทั้งปวงแล้วยังต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญงานด้านนี้โดยเฉพาะ ต้องอาศัย
 ความเชี่ยวชาญ ฉับไว ไหวพริบ ปฏิภาณ มีความรู้รอบตัวดี รู้กฎหมายมากพอควร เพื่อให้
 ทันต่อเล่ห์เหลี่ยมผู้ทุจริตหลีกเลี่ยงภาษีทั้งปวง หากกรมสุลตการได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่
 อันสำคัญของข้าราชการสุลตการ และพยายามพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา
 มิใช่ปล่อยให้เป็นไปตามยถากรรม ข้าราชการย่อมมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 คีขึ้น

2. ความสำคัญของปัญหาและวัตถุประสงค์

โดยที่การจะพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและมีขวัญกำลังใจขึ้นนั้น การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และหากการฝึกอบรมเป็นไปถูกต้องตามขั้นตอนการตามหลักวิชาการ ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมที่ล้าสมัยและมองโลกในแง่ร้ายให้กลับเป็นทัศนคติที่ดี เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ ผลดีที่จะตามมาก็คือ กรมสุลตการจะได้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น งานสุลตการจะก้าวไปข้างหน้าอย่างภาคภูมิใจ การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เกิดจากรัตถุประสงค์หลายประการรวมกันคือ

- 2.1 เพื่อให้ทั้งฝ่ายบริหารและข้าราชการทั่วไปมองเห็นความสำคัญและประโยชน์อันพึงได้รับจากการฝึกอบรมทั้งในรูปของการศึกษาอบรมก่อนประจำการ (Pre-service Training) และการฝึกอบรมข้าราชการในระหว่างประจำการ (In-service Training)

- 2.2 เพื่อต้องการทราบอุปสรรคและข้อบกพร่องในการบริหารงานฝึกอบรม
ทั้งงานฝึกอบรมก่อนประจำการและงานฝึกอบรม ข้าราชการใน
ระหว่างประจำการ ของกรมศุลกากร
- 2.3 ต้องการทราบความคิดเห็น ทศนคติ ของผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ หรือ
มีส่วนร่วมในการบริหารงานฝึกอบรมทั้งสองประเภท
- 2.4 ต้องการวิเคราะห์ว่า ระหว่างการฝึกอบรมก่อนประจำการ และการ
ฝึกอบรมในระหว่างประจำการวิธีใดจะได้ผลสมดังเจตนารมณ์ และ
นโยบายของกรมศุลกากรหรือไม่เพียงใด
- 2.5 เพื่อชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมที่ดำเนินการดี ถูกต้อง และเหมาะสม
จะเป็นอุปกรณ์ สำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพ
ในการทำงานสูงขึ้น จะสะท้อนไปถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
และมีประสิทธิภาพแก่งานราชการส่วนรวม

3. ขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ มีข้อมูล
หลักฐานเป็นข้ออ้างอิงที่เชื่อถือได้ และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนด
ขอบเขตของแผนงานวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

- 3.1 งานวิจัยสนาม (Field Research) เพื่อหาข้อเท็จจริง ตลอดจน
ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงแยกดำเนินการ
เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ (Method of Data Collection) ดังนี้

- 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ใช้วิธีทดสอบแบบ
สอบถามไปยังข้าราชการทุกระดับ โดยกำหนดแบบสอบถาม
แตกต่างกันเป็น 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับข้าราชการ
ทุกระดับซึ่งผ่านการฝึกอบรมในระหว่างประจำการ

ซึ่งกรมศุลกากรเป็นผู้จัดฝึกอบรมขึ้นเอง โดยเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 จนกระทั่งถึงโครงการฝึกอบรมยามรักษาการณ์ เมื่อวันที่ 3 มกราคม - 13 มกราคม 2521 เป็นรุ่นสุดท้าย มีประชากรทั้งสิ้น 1215 คน ผู้วิจัยทดสอบแบบสอบถามไปทั้งหมด 400 ชุด ได้รับตอบกลับมาจำนวน 205 ชุด คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ต่อประชากรทั้งหมดเท่ากับ 16.60 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นจำนวนมากเพียงพอแก่ความน่าเชื่อถือได้ของผลการวิจัยครั้งนี้ ในแบบสอบถามข้าราชการประเภทนี้ ปรากฏว่า ข้าราชการทั้งหมดที่ได้รับการฝึกอบรมจากกรมศุลกากรยังไม่มีผู้ใดมีระดับตำแหน่งเกินกว่า ซี 4 เลย ดังนั้นข้าราชการตั้งแต่ระดับ ซี 5 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงใช้วิธีเลือกสัมภาษณ์เฉพาะผู้มีหน้าที่หรือมีส่วน หรือเกี่ยวข้องมีส่วนต่อการบริหารงานฝึกอบรม ส่วนบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะคัดออกไปเพื่อหลีกเลี่ยงต่อการได้ข้อมูลจากความนึกคิดเอาเอง โดยมีได้ประสมปัญหาจริงๆ ของข้าราชการเหล่านี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามโดยอาศัยแบบสอบถามและจากหัวข้อปัญหาที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเป็นเกณฑ์ ในการสัมภาษณ์ เพื่อทราบความคิดเห็น และทัศนคติต่างๆ ที่มีต่อการบริหารงานฝึกอบรมของกรมศุลกากร

ในแบบสอบถามข้าราชการผู้ผ่านการฝึกอบรมในระหว่างประจำการนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) สามตัวเป็นเกณฑ์ คือ ช่วงอายุจริง เพื่อพิสูจน์ว่า ข้าราชการระดับอายุช่วงใด มีทัศนคติต่อการฝึกอบรมของกรมศุลกากรอย่างไร ตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ

อายุราชการ เพื่อพิสูจน์ว่าทัศนคติของข้าราชการผู้รับราชการ
 นานกับเพิ่งเข้ารับราชการในช่วงต่างๆ นั้น มีความรู้สึกนึกคิด
 ต่อประโยชน์ของการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ตัวแปรอิสระ
 ตัวที่สาม คือ ระดับการศึกษาของข้าราชการ เพื่อพิสูจน์ว่า
 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นและ
 ทัศนคติต่อการฝึกอบรมแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด ส่วนระดับ
 ชั้นยศข้าราชการนั้น เนื่องจากปรากฏว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม
 ทั้งสิ้นอยู่ในระดับ ซี 1 และ ซี 2 ส่วนระดับ ซี 3 และ ซี 4
 มีเพียง 5 คน ผู้วิจัยจึงคัดออกไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระด้วย
 ปัญหาที่ผู้วิจัยมุ่งถามหนักไปทางด้านการทราบข้อเท็จจริง
 เกี่ยวกับสภาพในขณะที่เข้ารับการฝึกอบรม และความเห็นที่ผู้
 เข้ารับการอบรมมีต่อโครงการฝึกอบรมนั้น ว่าเห็นประโยชน์
 หรือไม่เพียงใด หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว ส่วน
 ปัญหาค่านโยบาย เป็นปัญหาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจ
 ทราบข้อเท็จจริงได้ เนื่องจากมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้วิจัย
 จึงมิได้สอบถาม เพราะจะได้เพียงความคิดความเข้าใจเอา
 เอง ซึ่งอาจไม่ตรงความจริง ผู้วิจัยจึงหาคำตอบโดยวิธีอื่นๆ

แบบสอบถามชุดที่สอง เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ
 แตกต่างจากชุดแรกข้างในบางกรณี เนื่องจาก เป็นแบบสอบ
 ถามที่ทอดไปยังข้าราชการและนักเรียนบุคลากร ซึ่งผ่านการ
 ฝึกอบรมในโรงเรียนสุุดกากรมาแล้ว ซึ่งมีทั้งหมดนับถึงรุ่นปัจจุบัน
 อันใกล้จะสำเร็จการศึกษาภายในเดือน เมษายน 2521 จำนวน
 ทั้งสิ้น 15 รุ่น ผู้วิจัยจะเลือกสุ่มตัวอย่างรุ่นเว้นรุ่น คือรุ่น
 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 และรุ่นปัจจุบัน คือ รุ่น 15 ใดทอด

แบบสอบถามทั้งสิ้น 350 ชุด จากจำนวนประชากร 747 คน
 ใ้ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ
 ของค้จำนวนประชากรทั้งหมดเท่ากับ 16.11 เปอร์เซ็นต์ ซึ่ง
 เป็นจำนวนมากเพียงพอแก่ความน่าเชื่อถือได้ของผลการวิจัย
 ครั้งนี้ ในแบบสอบถามข้าราชการและนักเรียนบุคลากร ซึ่ง
 ยานการอบรมจากโรงเรียนบุคลากรนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปร
 อิสระ (Independent Variable) สามตัวเป็นเกณฑ์
 คือ ลำดับที่ของรุ่น เพื่อพิสูจน์ว่านักเรียนรุ่นที่เท่าใด ใ้พบ
 ปัญหาใ้แตกต่างกัน หรือเหมือนกับรุ่นอื่นอย่างไร ตลอดจน
 มีความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่ใ้รับประการใ้ใด
 ตัวแปรตัวที่สอง คือ อายุจริง เพื่อพิสูจน์ว่า ความแตกต่าง
 ของระดับอายุนั้น จะมีอิทธิพลต่อความคิดอย่างไร ตัวแปร
 ตัวที่สาม คือ อายุราชการ เพื่อพิสูจน์ว่า ระหว่างผู้ใ้สำเร็จ
 ออกมารับราชการนานๆ กับผู้ใ้เพิ่งสำเร็จออกมารับราชการ
 หรือผู้ใ้กำลังศึกษาอยู่ จะมีความรู้สึก ความคิดเห็นแตกต่างกัน
 ใ้อย่างไร ลักษณะในการถามเป็นเช่นเดียวกับการถามข้าราชการ
 ที่ผ่านการฝึกอบรมระหว่างประจำการ คือ มุ่งหนักไปทางค้าน
 ต้องการทราบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับสภาพใ้ขณะเข้ารับการ
 ฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ตลอดจนความคิดเห็นที่ผู้เข้า
 รับการอบรมมีต่อโรงเรียนบุคลากร ว่าเป็นประโยชน์หรือไม่
 เพียงใ้ใด ส่วนปัญหาค้านนโยบาย การบริหารงานระดับกรม
 หรือค้านงบประมาณ เป็นปัญหาที่ผู้ใ้อยู่ในระหว่างศึกษาหรือเพิ่ง
 จบใหม่ๆ ไม่อาจทราบข้อเท็จจริง เว้นแต่ผู้ใ้สำเร็จออกไปรับ
 ราชการนานๆ ใ้เห็นข้อเท็จจริงใ้ภายหลัง ผู้วิจัยจึงหา

คำตอบจากการสัมภาษณ์นักเรียนผู้สำเร็จไปจากโรงเรียน
 สุลกากรเป็นหลักในปัญหาเหล่านี้

3.1.2 การสังเกต (Observation) ใช้วิธีสังเกตการณ์จากพฤติกรรม
 และทัศนคติ ตลอดจนความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้กำลังเข้ารับ
 การฝึกอบรม ทั้งนักเรียนสุลกากรและข้าราชการโดยเข้าไป
 ร่วมสังสรรค์ด้วยแบบ (participant Observation)
 และสังเกตจากผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้วเข้าไปปฏิบัติงานร่วมกัน
 หรือใกล้เคียงกันในเชิงพฤติกรรมต่างๆ (Behavioral
 Approach)

3.1.3 การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสัมภาษณ์ทั้งแบบเป็น
 ทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal)
 โดยอาศัยการติดต่อพบปะกันโดยตรง (Face to Face
 Interview) แบ่งออกเป็นหลายกลุ่มดังตัวอย่างนี้

3.1.3.1 สัมภาษณ์ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ระดับบริหาร ซึ่ง
 ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการฝึกอบรมของกรม
 สุลกากรโดยตรง เพื่อทราบถึงนโยบาย ความ

เห็นและทัศนคติ ที่มีต่อการฝึกอบรมทั้งสองระบบ
 3.1.3.2 สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกอง กอง
 ต่างๆ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึก
 อบรมระหว่างประจำการโดยตรง เพราะท่าน
 เหล่านี้บอกรู้ถึงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังเป็น
 ผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ซึ่งสำเร็จจากโรงเรียน
 สุลกากรด้วย จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

และใช้เป็นเครื่องยืนยันวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ได้
มาโดยวิธีข้างต้น

- 3.1.3.3 สัมภาษณ์ข้าราชการผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการ
ดำเนินนโยบาย และจัดโครงการฝึกอบรม เพราะ
ผู้รับผิดชอบเหล่านี้ย่อมทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์
และอุปสรรคที่แท้จริงของการฝึกอบรม
ตลอดจนแนวความคิดในการวางแผนการฝึกอบรม
ในอนาคต
- 3.1.3.4 สัมภาษณ์ข้าราชการผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมทั้ง
สองประเภท เพื่อให้พิจารณาประกอบแบบสอบถาม
ที่ส่งไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 3.1.3.5 สัมภาษณ์อาจารย์โรงเรียนศุภการ ทั้งอดีตและ
ปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนใกล้ชิดกับนักเรียนแต่ละรุ่น เพื่อ
ทราบปัญหาและความคิดเชิงสร้างสรรค์ต่างๆ สำหรับ
นักเรียนโรงเรียนศุภการรุ่นก่อนๆ จนถึงปัจจุบัน
(เว้นรุ่นปี 2483)
- 3.1.3.6 เลือกสุ่มสัมภาษณ์แบบ Probabilistic
Sampling ข้าราชการที่สำเร็จจากโรงเรียน
ศุภการทั้ง 14 รุ่น และนักเรียนศุภการรุ่นปัจจุบัน
เพื่อทราบความคิดเห็นประกอบการพิจารณาข้อมูล
ที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถาม

- 3.2 งานวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) การค้นคว้า
วิจัยโดยใช้ข้อมูลจากเอกสารตัวรับตัวรา ด้านการฝึกอบรมเป็นหลักอ้างอิง
ถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในรูปการพรรณนาและวิเคราะห์

(Descriptive and Analytical Study) เกี่ยวกับการฝึกอบรมระหว่างข้าราชการประจำการและกองประจำการของกรมศุลกากรว่าเป็นไปตามหลักแนวความคิดและทฤษฎีของการฝึกอบรม ซึ่งนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดเป็นแนวคิดและทฤษฎีได้หรือไม่

4. สมมติฐาน

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อพิสูจน์แนวความคิดดังต่อไปนี้

- 4.1 การดำเนินงานในรูปการฝึกอบรมบุคคลกองประจำการ (Pre-Service Training) ของกรมศุลกากรได้ผลดีว่าการดำเนินงานในรูปของการฝึกอบรมข้าราชการระหว่างประจำการ (In-Service Training)
- 4.2 ระบบการฝึกอบรมข้าราชการระหว่างประจำการ ในกรมศุลกากรยังบกพร่อง ไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน ทำให้งานฝึกอบรมตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดน้อยลงกว่าที่ควร
- 4.3 การฝึกอบรมกองประจำการ เป็นอุปสรรคที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรมระหว่างประจำการ เพราะการได้รับการฝึกอบรมมาตั้งแต่ต้น ทำให้เกิดความสำนึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกรมศุลกากร ทำให้เกิดความรักในกรมศุลกากร เกิดความคิดเห็นร่วมกันและพร้อมที่จะยอมรับการฝึกอบรมในระหว่างประจำการได้ดียิ่งขึ้น
- 4.4 แม้การฝึกอบรมบุคคลกองประจำการจะได้ผลดีอย่างไร ผู้ที่สำเร็จออกไปรับราชการก็ยังคงเป็นคนกลุ่มน้อย คือมีเพียง 1406 คน นับถึงเดือนเมษายน 2521 ต่อจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำทั้งสิ้นที่มีได้สำเร็จจากโรงเรียนศุลกากร นับจากการสำรวจครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2520 จำนวนทั้งสิ้น 3,141 คน ข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่นี้กรมต้องอาศัยกำลังคนจากแหล่งอื่นๆ เพราะฉะนั้น การฝึกอบรม

ข้าราชการระหว่างประจำการจึงคงมีความสำคัญและต้องพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นให้ได้

- 4.5 การขาดขวัญ กำลังใจ การวางแผนงานที่ดี ตลอดจนการดำเนินงานฝึกอบรมอย่างจริงจังของกรมตุลาการ เป็นผลให้การบริหารงานฝึกอบรมขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- 5.1 เป็นประโยชน์โดยตรงแก่กรมตุลาการ ที่จะนำไปแก้ไขปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของข้าราชการโดยทั่วไป
- 5.2 เป็นส่วนประกอบในการวางนโยบาย และวางแผนการฝึกอบรมในคราวต่อไปของกรมตุลาการ ทั้งในระบบการฝึกอบรมข้าราชการระหว่างประจำการ และการฝึกอบรมบุคคลก่อนประจำการ
- 5.3 ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการฝึกอบรมโดยตรง ในอันที่จะนำไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานตามโครงการ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีสมดังความปรารถนาของทางราชการ
- 5.4 การวิจัย ประเมินผล และการสรุปผลจากข้อเท็จจริง (Facts) ต่างๆ จะทำให้พบจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่างๆ จะได้หาทางแก้ไขจุดอ่อนและข้อบกพร่องนั้นๆ
- 5.5 ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นส่วนรวม โดยเฉพาะส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ซึ่งมักจะมีปัญหาคล้ายคลึงกัน นำไปเป็นส่วนประกอบในการวางนโยบายและวางแผนการฝึกอบรม แก้ไข และปรับปรุงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.6 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นเอกสารทงวิชาการด้านการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการขั้น หนึ่งที่จะเป็นส่วนช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ และพนักงานโดยทั่วไป ทั้งอาจใช้เพื่อการค้นคว้าและใช้เป็นเอกสาร อ้างอิงสำหรับนักค้นคว้าและวิจัยรุ่นต่อๆ ไปอีกด้วย

6. เค้าโครงวิทยานิพนธ์

เพื่อให้ความสัมพันธ์ของบทวิจัยนี้ เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ครอชคลุมสาระ ต่างๆ อย่างครบถ้วน และสะดวกแก่การศึกษาทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงได้แบ่ง วิทยานิพนธ์ออกเป็นบทต่างๆ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นบทที่กล่าวถึงข้อความทั่วไป โดยมุ่งชี้ให้เห็นถึงที่มาของ ปัญหาที่จะศึกษา ความสำคัญของปัญหา และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตและวิธี ดำเนินการวิจัย สมมติฐาน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และเค้าโครง วิทยานิพนธ์ เพื่อให้ทราบถึงระเบียบวิธีการวิจัยโดยทั่วไป และมีความเข้าใจในเรื่อง แรกก่อนที่จะติดตามในตอนต่อไป

บทที่ 2 ว่าด้วยทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรม ความหมาย วัตถุประสงค์ แบบการบริหารงานฝึกอบรม หลักการกำหนดโครงการฝึกอบรม ส่วน ประกอบของโครงการฝึกอบรม ประเภทและวิธีการฝึกอบรม การติดตามผล และการ ประเมินผลการฝึกอบรม เทคนิคในการประเมินผลจจนประโยชน์ของการติดตามผลและ การประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาการบริหารงานฝึกอบรม ของกรมศุลกากร

บทที่ 3 ว่าด้วยการบริหารราชการกรมศุลกากรและการจัดส่วนงานฝึก- อบรมของกรมศุลกากรแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ประวัติความเป็นมาของกรมศุลกากร หน้าทีความรับผิดชอบ การแบ่งงาน และอัตรากำลังของหน่วยงานฝึกอบรมโดยสังเขป ตอนหนึ่งกับประวัติความเป็นมาของโรงเรียนศุลกากรอีกตอนหนึ่ง

บทที่ 4 ว่าด้วยการดำเนินงานฝึกอบรมข้าราชการในระหว่างประจำการของกรมตุลาการ เพื่อให้ทราบถึงวิธีดำเนินงานของหน่วยงานฝึกอบรม ซึ่งได้ปฏิบัติอยู่จริง ตอนหนึ่ง และอีกตอนหนึ่งว่าด้วยการดำเนินงานฝึกอบรมบุคคลก่อนประจำการของโรงเรียนตุลาการ เพื่อให้ทราบถึงวิธีดำเนินงานของผู้บริหารโครงการโรงเรียนตุลาการ ซึ่งได้ปฏิบัติอยู่จริง

บทที่ 5 ว่าด้วยปัญหาการบริหารงานฝึกอบรมของกรมตุลาการ ทั้งในรูปของการฝึกอบรมข้าราชการระหว่างประจำการและในรูปของการฝึกอบรมบุคคลก่อนประจำการ ซึ่งสรุปปัญหาทุกขั้นตอน ตั้งแต่ค่านโยบาย และความสนับสนุนจากระดับกรมลงมา ปัญหาการหาความต้องการและวัตถุประสงค์ของระบบ ปัญหาการพัฒนา ระบบ ปัญหาการทำให้ระบบสมบูรณ์ และปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานฝึกอบรมเอง และการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารโครงการฝึกอบรมของกรมตุลาการที่กล่าวแล้วโดยละเอียด เพื่อให้ทราบว่าปัญหาการฝึกอบรมของกรมตุลาการนั้น มีอย่างไร และมีข้อบกพร่องประการใดบ้าง

บทที่ 6 เป็นบทสรุปผลที่ได้จากการวิจัย ซึ่งจะชี้ให้เห็นปัญหาที่พบจากการวิจัย เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะบางประการที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง อันเกิดจากการบริหารโครงการฝึกอบรมของกรมตุลาการในอดีตและปัจจุบัน เพื่อว่าในอนาคตการบริหารโครงการฝึกอบรมของกรมตุลาการจะได้รับการเหลียวแลและทำให้บรรลุผลสำเร็จไ้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย