

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อประเมินผลกระบวนการจัดการฝึกอบรมของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการจัดการฝึกอบรม 3) เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการการฝึกอบรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมจำนวนทั้งสิ้น 475 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ประกอบด้วย 1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 จำนวน 54 คน 2. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ 9 พื้นที่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 จำนวน 421 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ one way ANOVAs และสถิติ Pearson Correlation สำหรับแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์เนื้อหาโดยเรียบเรียงบรรยายตามความเป็นจริง

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการบริหารจัดการการฝึกอบรมของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 คือความรู้สึกรับรู้พอใจต่อภาพรวมของการจัดการการฝึกอบรมที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 เป็นผู้ดำเนินการจัดการฝึกอบรม มีผลในระดับมาก คือสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ ลดปัญหา ลดความบกพร่องในงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ สามารถลดความขัดแย้งภายในหน่วยงานที่สังกัดได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการฝึกอบรมที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 เป็นผู้ดำเนินการ คือ ด้านตำแหน่ง หน้าที่ ปัจจัยภายนอก ไม่มีผลต่อกระบวนการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการฝึกอบรมมีผลต่อกระบวนการฝึกอบรม มีผลในระดับมาก

3. ปัญหาและอุปสรรค ส่วนใหญ่ที่พบ คือ ปัจจุบันจำนวนข้าราชการมีอัตราที่ลดลง มีการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในบางงานลูกจ้างชั่วคราวจะเป็นผู้ปฏิบัติแทนข้าราชการ การพิจารณาผู้เข้ารับการอบรมก็จะพิจารณาลูกจ้างชั่วคราวเข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง อีกทั้งลูกจ้างชั่วคราวมีสถิติการลาออกบ่อยมาก ทำให้หน่วยงานที่พิจารณาส่งลูกจ้างชั่วคราวเข้ารับการฝึกอบรมแล้วประสบปัญหาไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใจในปัญหา หรือเข้าใจในงานที่แท้จริง ทำให้ต้องมีการฝึก หรือส่งตัวผู้เข้ารับการอบรมใหม่อยู่บ่อยครั้ง ทำให้เป็นปัญหาสิ้นเปลืองงบประมาณ และปัญหาด้านการพิจารณาผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จะพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนเดิมที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมาแล้ว ทำให้เกิดปัญหาการไม่กระจายตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ได้อย่างทั่วถึง

This study has the following objectives (1) to evaluate process of training management of the Excise Regional Office Region 5 Excise Regional Office Region 5 (2) to study factors affecting training process and (3) to understand problems and obstacles in managing the training programs.

Population in this study are 475 trainees under responsibility of the Excise Regional Office Region 5, comprising (1) 54 government officers, permanent employers, government employers, and temporary employers under the Excise Regional Office Region 5 (2) 421 government officers, permanent employers, government employers, and temporary employers under 9 Excise Area Offices, among this, 205 are studied samples. Research methods being employed are, questionnaires, and structured interviews, and statistics used are frequency, percentage, means, standard deviations to explain independent and dependent variables. Then, one way ANOVA and Pearson Correlation are used for quantitative analyses. For qualitative analyses, content analysis is used.

Findings of this study can be summarized as follows;

1. Overall satisfaction of the trainees about the process of training management is high. They are able to apply knowledge to their works, which can benefit their offices with efficiency. In addition, they can minimize problems, reduce operation errors, and scale down internal conflicts in the office.

2. For Factors affecting the training process, personal factors like position and other external factors have no impact on the process. However, factors related to the training themselves do have higher impact of the training process.

3. For problems and obstacles, it found that the present situation of position decline and consequence of filling with more temporary employees all this becomes problematic that these employees are working as if a government officer. When they are trainees hoping to get back to permanent duties after the program, several resign. The new inexperienced employees have to fill up vacancies and the new training process has to repeat. This is not cost effective at all. Moreover, there are cases that recruitment for trainees has been off target when most offices send those who are operating officers to repeat attending the same training program this creates the problem of poor distribution of the trained offices.