

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหลาย คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายครอบคลุมถึงการกำหนด ความต้องการ บุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรและการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารบุคลากรและจะดำเนินไปอย่างครบถ้วน สมบูรณ์บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต่อเมื่อผู้บริหาร เข้าใจและดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ กำหนดไว้ การบริหารบุคลากร โดยใช้นั่นตอนของกระบวนการบริหาร จะช่วยให้ งานดำเนินไปอย่างราบรื่น เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ การจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีส่วนทำให้บุคลากร มีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคหลายประการในการประเมิน การปฏิบัติงานบุคลากร การให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องจะช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2528)

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น การฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นวิธีการที่หน่วยงาน ต่าง ๆ นำไปใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อช่วยฟื้นฟูประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกเหนือจากการพัฒนาโดยการศึกษาหรือโดยการพัฒนา ในงาน (สำนักงาน กพ., 2535)

การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการ ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใด อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ของบุคคลไปในทางที่ต้องการ (Beach, 1970) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ที่ต้องมีการวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรม และมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญการเกี่ยวกับงานในหน้าที่หรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใดในทางที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2537)

ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมมีมากมายหลายประการ เช่น ช่วยให้ผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้น ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานดีขึ้น ช่วยให้การควบคุมลดลงเพราะพนักงานจะมีความรับผิดชอบและควบคุมงานดีขึ้น ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลง เป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง ช่วยส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่หน่วยงาน ช่วยส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและช่วยลดความสิ้นเปลืองต่าง ๆ ของหน่วยงานลง เป็นต้น (ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี, 2521)

การฝึกอบรมอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การบรรยาย (Lecture) การประชุมอภิปราย (Conference) การศึกษาจากตัวอย่าง (Case study) การแสดงบทบาท (Role playing) การสาธิต (Demonstration) หรือวิธีอื่น ๆ (Other methods) (เสนาะ ดิเสาว์, 2516) การที่จะเลือกใช้วิธีการใด นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และผู้ดำเนินการอบรม ซึ่งเป็นงานของผู้จัดทำโครงการที่จะเลือกเอาเองให้เหมาะสมแก่การอบรมเป็นราย ๆ ไป แต่ละวิธีก็มีทั้งผลดีและผลเสียด้วยกัน อาจจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีปนกันก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสม

แต่อย่างไรก็ตาม ในการจัดการฝึกอบรมนั้น มีปัจจัยหรือตัวแปรที่สัมพันธ์หรือจะส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศอยู่มากมายหลายปัจจัย สุดแล้วแต่จะยึดอะไรเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เพราะแต่ละหน่วยย่อมมีปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันออกไป การกำหนดเกณฑ์แน่นอนเพื่อกำหนดระดับคุณภาพหรือความเป็นเลิศของการฝึกอบรม จึงยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นสากล หรือเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป แต่ปัจจัยที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป คือ ผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากฝีมือและทักษะของบุคคลที่มี

ความรับผิดชอบในงานของหน่วยงานนั้น ดังนั้น การสร้างความเป็นเลิศให้กับ การฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานอาจวิเคราะห์ได้จาก 2 แนวทาง คือ (1) ผลผลิตหรือผลของงาน และ (2) กระบวนการบริหารงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าว การพิจารณาแนวทางในการฝึกอบรมจึงต้องมองหรือวิเคราะห์ในลักษณะระบบ (System approach) ซึ่งครอบคลุมทั้งปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Processes) ผลผลิต (Products หรือ Outputs) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) (เสนาะ ดิเชาว์, 2516)

ระบบการอบรมบุคลากรในหน่วยงานถือว่าเป็นระบบย่อย (subsystem) ของระบบบริหารหน่วยงาน ซึ่งเป็นระบบใหญ่ การเปลี่ยนแปลงในระบบใหญ่ย่อมส่งผลถึงการปรับเปลี่ยนในระบบย่อย และการคงอยู่ของระบบใหญ่จะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อการทำงานของระบบย่อยต่าง ๆ สามารถสนองความต้องการและแนวปฏิบัติของระบบใหญ่ได้ การฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน จึงถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการบริหารหน่วยงาน ปัจจัยนำเข้า (inputs) ที่สำคัญของระบบการฝึกอบรมจะเหมือนกับปัจจัยนำเข้าของระบบบริหารหน่วยงานทั้งระบบ เช่น กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ความคาดหวัง ความต้องการ ข้อมูล เป้าหมาย ภารกิจขององค์การ ตลอดจนการจัดการ งบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ กระบวนการ (processes) ของการฝึกอบรมมุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมให้กับกำลังคนของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการฝึกอบรมที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งมีหลายรูปแบบ ส่วนผลลัพธ์ (Outputs) ของการฝึกอบรม ก็คือ กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพมีความผูกพันกับหน่วยงานอุทิศกาย อุทิศใจ และกำลังความคิดให้กับหน่วยงาน ช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับแก่สังคมและสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน สามารถบรรลุตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศของการฝึกอบรมก็คือ การบริหารหรือการกระทำของผู้บริหารงานฝึกอบรม ที่ทำให้ระบบการอบรมมีประสิทธิภาพโดยการใช้วิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สามารถสร้างหรือพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจ เป้าหมาย หรือนโยบายองค์การบรรลุผลตามที่ต้องการ ส่งผลกระทบต่อความเจริญและความอยู่รอดขององค์การ

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดของสำนักงานกรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ดังนี้ คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และฝ่ายพัฒนาบุคคลในฝ่ายพัฒนาบุคคลนั้นมีงานอยู่ 2 งาน คือ งานฝึกอบรมและข้าราชการลาศึกษา งานวินัยและนิติกร ซึ่งจะเห็นได้ว่างานด้านการฝึกอบรม เป็นระบบย่อย (Subsystem) ของระบบใหญ่คือ งานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นทั้งหมดนั้น ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสำนักงานซึ่งเป็นระบบใหญ่ (System) จึงขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานด้านการฝึกอบรม ซึ่งเป็นระบบย่อย (Subsystem) ด้วย

ในระหว่างที่ผ่านมา การฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมมีจำนวนมากถึง 11,068 คน

การที่จะพัฒนาบุคลากรเหล่านี้โดยวิธีการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการฝึกอบรมที่ดี และเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงระบบดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นหัวหน้างานฝึกอบรมในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในด้าน

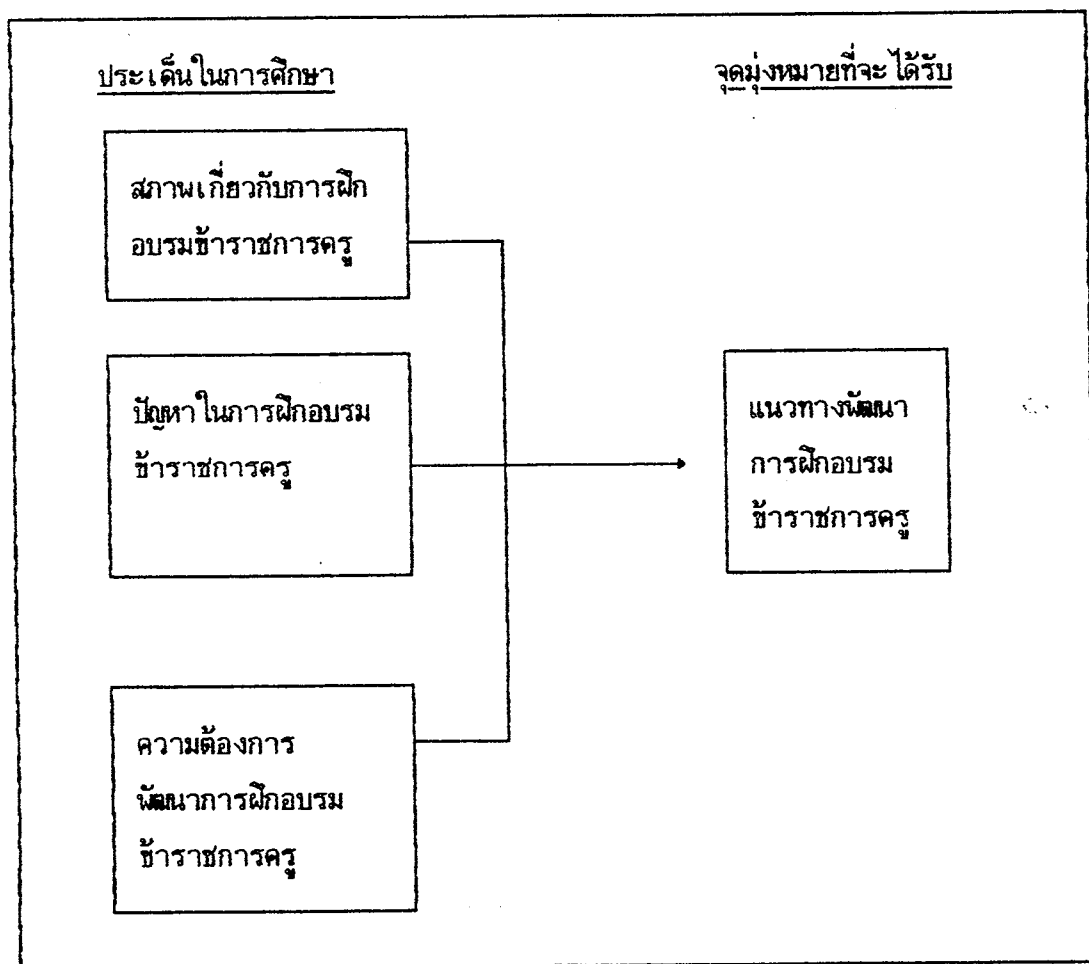
- 1) สภาพและปัญหาการฝึกอบรม
- 2) แนวทางพัฒนาการฝึกอบรม

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตที่จะศึกษาหาแนวการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นเท่านั้น

1.4 กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีกรอบความคิดในการวิจัยดังแผนภูมิที่ 1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

(1) การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

(2) ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานของการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยไม่รวมถึงผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนด้วย

(3) สภาพเกี่ยวกับการฝึกอบรม หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมข้าราชการครูของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น

(4) ปัญหาในการฝึกอบรม หมายถึง ข้อจำกัดที่ทำให้การจัดการฝึกอบรมของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในระยะที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรประกอบด้วยด้านโรงเรียน ผู้จัดการอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(5) แนวทางพัฒนาในการฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการครูในด้านวิธีการในการฝึกอบรม ด้านเนื้อหา ด้านภารกิจของโรงเรียน ด้านวิทยากร ด้านสถานที่ และด้านระยะเวลา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

(1) ทำให้ผู้บริหารระดับสูง เข้าใจสภาพการปฏิบัติงานและด้านการฝึกอบรมข้าราชการครูในจังหวัดขอนแก่น และแสวงหาทางปรับปรุงพัฒนางานฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพ

(2) เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในการพิจารณากำหนดนโยบายหรือแนวทางฝึกอบรมพัฒนาครูให้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ