

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนหรือบุคคลเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในองค์การ เพราะการบริหารองค์การหรือหน่วยงานให้บรรลุสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดยั้ง บุคคลในองค์การจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคลเพราะเป็นส่วนที่สำคัญขององค์การ หากองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ก็นับว่าองค์การนั้นมีทรัพยากรอันมีค่าที่จะนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์การนั้นได้ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลที่ด้อยคุณภาพและไม่ได้ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น องค์การนั้นย่อมหาความสำเร็จก้าวหน้าได้ยาก (วาสนา สิงหโกวินทร์ 2528 : 1) และการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อใช้พิจารณาประกอบการปฏิบัติงานของตน เช่น งานบริหารบุคคลก็ต้องรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร เพื่อการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งเหมาะสมกับความสามารถเป็นต้น การที่องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ใช้วัตถุดิบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกฎเกณฑ์นำไปสู่ผลกำไร เพราะเป็นการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เป็นการทำงานอย่างฉลาดขึ้นไม่ใช่การทำงานหนักขึ้น ย่อมนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์การ (จิวรรณ ธาธาวิรุญโชติ 2532 : 15)

การปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์การ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแม้ในองค์การนั้น ๆ จะมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบครัน มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน แต่ถ้าใช้สิ่งเหล่านี้ไม่เป็น บุคลากรในองค์การขาดสมรรถภาพก็ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์การแต่อย่างใด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่

บุคคลในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความสามารถให้เหมาะกับงานที่รับผิดชอบ และเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานหลาย ๆ ปี ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือมีความรู้ความสามารถที่ไม่ทันสมัย ไม่ทันต่อเหตุการณ์ที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วก็มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นด้วย

การพัฒนาบุคลากรมีรูปแบบหลากหลาย ได้แก่ การจัดการสัมมนา การศึกษาคูณ การประชุมปฏิบัติการ การสังเกตวิธีการทำงาน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เอกสาร จุลสาร การฝึกอบรม ฯลฯ แต่ในโลกของการทำงานนั้น เป็นที่ยอมรับว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความถนัด และประสบการณ์ ตลอดจนเจตคติอันจำเป็น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ได้กระทำอยู่หรือได้รับมอบหมายให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

กรมการศึกษานอกโรงเรียนกับการพัฒนาบุคลากร

กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ตระหนักในปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร ที่มีคุณภาพเป็น อย่างยิ่ง เพราะขอช่วยการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปของกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีหน้าที่ จัดและสนับสนุนดำเนินงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ ให้บริการการศึกษา แก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนบุคลากรของกรมจึงจำเป็นที่สุดที่จะต้องรอบรู้งาน รู้อย่าง ชัดเจนถูกต้องและเป็นผู้มีคุณภาพ แต่เท่าที่ผ่านมากการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานบุคคลของกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้ปฏิบัติงานคือ ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งประสบปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลหลายอย่าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารรายงานผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารของกรมการศึกษานอกโรงเรียน จากการสำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน รายงานผลการวิจัย ระเบียบต่าง ๆ และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์บางท่านจึงพอประมวลปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในวงที่จำกัด ส่วนมากจะ เป็นไปตามนโยบายของกรม และตามความจำเป็นเร่งรัดต่อการปฏิบัติงานของแต่ละปี โดยไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นแผนหลักในการที่จะกระจายการพัฒนาบุคลากรไปทุกกลุ่มเป้าหมาย

และยังขาดเอกภาพในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรกรม การศึกษาออกโรงเรียนด้วย (รายงานการประชุมผู้บริหารการศึกษาออกโรงเรียน ครั้งที่ 1/2533)

2. บุคลากรของกรมการศึกษาออกโรงเรียน ในระดับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัด ที่รับผิดชอบเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลส่วนมากรู้ลักษณะงานของตนยังไม่ชัดเจนดีพอ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตามสายงานของตน... "บุคลากรยังขาดความรู้และประสบการณ์... ไม่มีอุดมการณ์ในการทำงาน..." ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์ (2525:91)

3. มีการสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานบ่อยเกินไป ทำให้การปฏิบัติงาน ได้ไม่เต็มที่ รับผิดชอบงานไม่ตรงตามความสามารถ ไม่มีความรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจงาน ฐานะที่รับผิดชอบนั้นอย่างเพียงพอ ทำให้การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล ไม่สนองต่อการพัฒนาบุคลากรและต่อองค์การ

จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรของกรมการศึกษาออกโรงเรียนซึ่งก่อให้เกิดการขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ขาดความรู้เฉพาะด้าน ขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานและ บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่ในวงจำกัด ซึ่งส่วนมากเป็นการดำเนินการฝึกอบรมในระดับศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนภาคของแต่ละภาค การดำเนินการจัดฝึกอบรมก็เป็นไปตามความสะดวกตาม ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่อยู่ในภาค นั้น ๆ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมก็เสร็จสิ้นกระบวนการไปด้วย ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมและ ผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ตามศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศแม้จะรับผิดชอบ ในหน้าที่เดียวกันก็ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ได้ผลผลิตหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันมาก ทั้งนี้กรมได้ตระหนักเป็นอย่างดีในสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น และในส่วนของกองการเจ้าหน้าที่ได้ทำแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถึงประเด็น ปัญหาดังนี้ (รายงานการสัมมนาผู้บริหารการศึกษาออกโรงเรียน ครั้งที่ 1/2533)

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. ยุทธวิธี
3. สัดส่วนของบุคลากรในการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ฯลฯ
4. ระยะเวลาในการจัด
5. งบประมาณ
6. การติดตามผลและประเมินผล

แล้วได้จัดทำโครงการและดำเนินการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลขึ้นเป็นกลุ่มแรกเพราะ
 เล็งเห็นความสำคัญว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลใน
 องค์การนั้น และคุณภาพของบุคคลในองค์การก็เป็นผลสัมฤทธิ์ของการจัดการบริหารงานบุคคลที่มี
 คุณภาพนั่นเอง

นอกจากนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้พยายามหารูปแบบการพัฒนาคณากร โดย
 กำหนดแนวทางการพัฒนาเป็น 8 ชั้น คือ

1. ประเมินความต้องการ หรือสภาพปัญหา วิจัยเพื่อพัฒนาคณากร
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ลำดับความสำคัญและจำเป็น
3. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมหรือโครงการ
4. กำหนดวิธีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา
5. ดำเนินการฝึกอบรม
6. ประเมินติดตามผล
7. พัฒนาคณากรเฉพาะกลุ่ม เฉพาะราย
8. พัฒนาเฉพาะสภาพปัญหาและความจำเป็น

จากสภาพปัญหาและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณากร เพื่อเป็นผลต่อตนเองและผล
 สืบเนื่องต่อองค์การที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้กระบวนการฝึกอบรมเข้าช่วยเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 ไปสู่การได้รับความรู้ ได้ฝึกให้เกิดทักษะและเป็นการเพิ่มความสามารถ (ability) ของ
 บุคคลให้มีมากขึ้น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลของกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความจำเป็น
 อย่างยิ่งที่จะได้รับการพัฒนา และกรมฯก็ได้ให้ความสำคัญเจาะลึกเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติจริง ตรงตาม
 เป้าหมายที่แท้จริงที่บุคลากรกลุ่มนี้ควรได้รับการพัฒนา ได้เรียนรู้ในส่วนตัวตนเคยบกพร่องหรือ
 ขาดความรู้หรือเคยปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งบัดนี้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาได้มีความรู้เกิดขึ้น และได้นำ
 ความรู้นั้นไปปฏิบัติแล้วระยะหนึ่ง จึงควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมหรือการพัฒนาครั้งนี้

กระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอนคือ การประเมิน
 ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดโครงการอบรมการลงมือ
 อบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม (ทงทง 253๑ : 1) การติดตามผลการฝึกอบรม
 เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการประเมินผลการฝึกอบรมที่สามารถทำให้ทราบได้ว่า ผู้เข้ารับการ

อบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยแค่ไหนเพียงใด การติดตามผลเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องกระทำร่วมกันของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมตัวผู้เข้ารับการอบรมเองและหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม (พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ 2530:3) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการติดตามผลอย่างมีระบบ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ในการติดตาม แนวทางในการติดตาม วิธีการที่จะติดตามและกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล ซึ่งผู้ติดตามผลการฝึกอบรมจะต้องตามไปดูหลังจากการฝึกอบรมนั้นเสร็จสิ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 3-6 เดือน แต่ก็อาจจะยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของหลักสูตร (दनัย เทียนนุฒ 2528 : 81) และในกระบวนการประเมินผล 4 ขั้นตอนคือ การศึกษากระบวนการ การวัดความสามารถทั่ว ๆ ไป (สมิทธิภาพ) การวัดทัศนคติและการศึกษาติดตามผล ขั้นตอนการติดตามผลมีความสำคัญที่สุด (Cronbach อ้างในสมหวัง นิธิยานววัฒน์ บรรณาธิการ 2533 : 163)

จากความสำคัญอย่างยิ่งของการติดตามผลการฝึกอบรมตามเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสมควรมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม "โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล" เพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียนครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอนและจะได้ข้อเท็จจริงของการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง ๆ ว่าเกิดประโยชน์แก่องค์การได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลปีงบประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทรรคนะการปฏิบัติงานและทักษะความสามารถการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่ผ่านโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลปีงบประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนำความรู้ทักษะและประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงานมาก
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงานมาก

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะติดตามผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลปีงบประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นเจ้าหน้าที่งานบุคคลจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอกทั่วประเทศ รวมทั้งเจ้าหน้าที่งานบุคคลจากส่วนกลาง จำนวน 155 คน และศึกษาความพึงพอใจของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ส่งเจ้าหน้าที่งานบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมอีก 73 คน รวมเป็นจำนวน 228 คน
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการติดตามผลเกี่ยวกับ
 - 2.1 การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติการปฏิบัติงาน และทักษะความสามารถ การปฏิบัติงาน

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มประชากรที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานบุคคลโดยตรง และเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมครั้งนี้จำนวน 155 คน และผู้บังคับบัญชาที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมอีก 73 คน รวมเป็นกลุ่มประชากร 228 คน

2. ผู้วิจัยถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองชุดนี้ มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อถือได้ซึ่ง ผ่านการตรวจและตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว

3. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอนเป็นอย่างดีแล้ว เช่น การสำรวจความต้องการ ตลอดจนการประเมินผล เป็นต้น ดังนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ย่อมมีผลมาจากการนำความรู้ไปใช้

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

การติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง ขั้นตอนหนึ่งของการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลกรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าได้นำความรู้ ทักษะ จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างไร

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าทีงานบุคคลในหน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานครและ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก

ผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง บุคคลหรือข้าราชการที่สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และได้รับคำสั่งจากหน่วยงานให้เข้ารับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ ทั้ง 73 จังหวัด

เนื้อหา หมายถึง เนื้อหาในหลักสูตรการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่งานบุคคล ได้แก่

- ความรู้พื้นฐานของเจ้าหน้าที่งานบุคคล
- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติงานบุคคลต่าง ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทำให้ได้รับประโยชน์ดังนี้ คือ

1. กองการเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียน จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำผลของการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล

2. เป็นแนวทางแก่กองเจ้าหน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนในการปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดจนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น