

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของตนเอง ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม นั้น ครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหาร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน
4. การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน
5. การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือบุคลากรที่กำลังเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม 2538 โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 347 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยจัดทำเป็น 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหาร ฉบับที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และฉบับที่ 3 สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละฉบับแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำเนินงานฝึกอบรม และจำนวนครั้งที่เข้ามารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนในตอนท้ายของแต่ละด้าน มีคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในแต่ละด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ทางไปรษณีย์ และขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมาทางไปรษณีย์ด้วยเช่นกัน ส่วนผู้บริหารเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่กำลังอบรมระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2538 ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 323 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.08 นำไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลที่เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อในแต่ละด้าน
3. การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในแต่ละกลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน โดยแต่ละด้านเปรียบเทียบเฉพาะรายชื่อที่มีลักษณะเดียวกัน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบรายคู่ในข้อที่มีความแตกต่าง โดยใช้วิธีทดสอบของเซฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย ได้แยกสรุปเป็น 4 ตอน คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมใน 6 ด้าน โดยแต่ละด้านเปรียบเทียบเฉพาะรายข้อที่มีลักษณะเดียวกัน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหาร มีจำนวน 25 คน เป็นชายร้อยละ 88 เป็นหญิงร้อยละ 12 ส่วนใหญ่อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 56 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกร้อยละ 16 ปริญญาโทร้อยละ 72 และปริญญาตรีร้อยละ 12 มีประสบการณ์ในการบริหารงานฝึกอบรม 5 ปีขึ้นไปร้อยละ 84
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีจำนวน 63 คน เป็นชายร้อยละ 52.40 เป็นหญิงร้อยละ 47.60 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกร้อยละ 4.80 ปริญญาโทร้อยละ 57.10 ปริญญาตรีร้อยละ 38.10 และมีประสบการณ์ในการดำเนินงานฝึกอบรม 5 ปีขึ้นไปร้อยละ 68.30
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจำนวน 235 คน เป็นชายร้อยละ 91.50 เป็นหญิงร้อยละ 8.10 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.10 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 92.80 ปริญญาโทร้อยละ 7.20 และเคยมาเข้ารับการอบรม 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 79.10

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
 - 1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะ ($\bar{X} = 4.75$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.74$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.73$) ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.66$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.64$) และด้านความสามารถ ($\bar{X} = 4.53$) โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1.1 ด้านความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า ฟัง ประสงค์มากที่สุดมี 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ในหลักการประสานงานและการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.48$)

1.1.2 ด้านความสามารถ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 14 ข้อพบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดมี 8 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการ ฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.76$) ส่วนที่เหลืออีก 6 ข้อ ฟังประสงค์อยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการเขียน ($\bar{X} = 4.36$) และความสามารถในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.36$)

1.1.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เมื่อพิจารณารายข้อรวมทั้ง 11 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกรายข้อ

1.1.4 ด้านคุณธรรม เมื่อพิจารณารายข้อรวมทั้ง 10 ข้อพบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกรายข้อ

1.1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายข้อรวมทั้ง 9 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกรายข้อ

1.1.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อรวมทั้ง 9 ข้อ พบว่าฟังประสงค์มากที่สุดในทุกรายข้อ

1.2. คุณลักษณะที่ฟังประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้คุณลักษณะที่ฟังประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.74$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.69$) ด้านบุคลิกลักษณะ ($\bar{X} = 4.67$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.61$) และด้านความสามารถ ($\bar{X} = 4.48$) โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.2.1 ด้านความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 15 ข้อ พบว่า ฟัง ประสงค์มากที่สุด 11 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.84$) ส่วนอีก 4 ข้อ ฟังประสงค์อยู่ในเกณฑ์มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ในการสร้างสื่อการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.35$)

1.2.2 ด้านความสามารถ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 17 ข้อพบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดมี 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการประสานงานและ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.70$) ส่วนอีก 11 ข้อ ฟังประสงค์อยู่ในเกณฑ์มาก โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการเขียน ($\bar{X} = 4.19$)

1.2.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 12 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกรายข้อ

1.2.4 ด้านคุณธรรม เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า ฟัง ประสงค์มากที่สุดในทุกข้อย่อย

1.2.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 11 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดมี 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความจริงใจ ($\bar{X} = 4.81$) ส่วนอีก 1 ข้อ ฟังประสงค์อยู่ในเกณฑ์มากคือ การหาจุดร่วมความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.41$)

1.2.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 9 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกข้อย่อย

1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.73$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.72$) ด้านบุคลิกลักษณะ ($\bar{X} = 4.71$) ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.69$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.54$) และด้านความสามารถ ($\bar{X} = 4.54$) โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ด้านความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า ฟัง ประสงค์มากที่สุดมี 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ในหลักมนุษยสัมพันธ์ ส่วน ฟังประสงค์อยู่ในเกณฑ์มากมี 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ($\bar{X} = 4.40$)

1.3.2 ด้านความสามารถ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อพบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดมี 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.63$) และฟังประสงค์ที่อยู่ในเกณฑ์มากมี 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการตั้งคำถามและการใช้คำถาม ($\bar{X} = 4.42$)

1.3.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 12 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกข้อย่อย

1.3.4 ด้านคุณธรรม เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า ฟัง ประสงค์มากที่สุดในทุกข้อย่อย

1.3.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 11 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกข้อย่อย

1.3.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 8 ข้อ พบว่า ฟังประสงค์มากที่สุดในทุกข้อย่อย

2. ลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2.1 ลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมตามการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านบุคลิกลักษณะ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.79$) โดยแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ด้านความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มาก 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้ในหลักการประสานงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนอีก 2 ข้อ เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้เรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.36$)

2.1.2 ด้านความสามารถ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 14 ข้อพบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกรายข้อ

2.1.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 11 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกรายข้อ

2.1.4 ด้านคุณธรรม เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่าเป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกรายข้อ

2.1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 9 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 1 ข้อ คือ การแสดงความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนอีก 8 ข้อ เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความจริงใจ ($\bar{X} = 4.48$)

2.1.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 9 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกรายข้อ

2.2 ลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 3.84$) โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.00$) ด้านบุคลิกลักษณะ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 3.61$) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.57$) โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.2.1 ด้านความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 15 ข้อ พบว่าเป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความรู้เรื่องการจัดทำโครงการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนอีก 5 ข้อ เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.16$)

2.2.2 ด้านความสามารถ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 17 ข้อพบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากจำนวน 12 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ควบคุมดูแลการฝึกอบรมให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนอีก 5 ข้อ เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดย ข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุดคือ ความสามารถในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.37$)

2.2.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 12 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากในทุกๆ ข้อ

2.2.4 ด้านคุณธรรม เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่าเป็น จริงอยู่ในเกณฑ์มากในทุกๆ ข้อ

2.2.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 11 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากในทุกๆ ข้อ

2.2.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 9 ข้อ พบว่าเป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากในทุกๆ ข้อ

2.3 ลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้เข้า รับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริง โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 4.08$) โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.23$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 3.85$) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.77$) โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.3.1 ด้านความรู้ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า เป็น จริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกๆ ข้อ

2.3.2 ด้านความสามารถ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อพบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกๆ ข้อ

2.3.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 12 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 1 ข้อ คือการแต่งกายเหมาะสม ถูกกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.64$) ส่วน ที่เหลือ 11 ข้อ เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.37$)

2.3.4 ด้านคุณธรรม เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่าเป็น จริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกๆ ข้อ

2.3.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 11 ข้อ พบว่า เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกๆ ข้อ

2.3.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 8 ข้อ พบว่าเป็นจริงอยู่ในเกณฑ์มากทุกๆ ข้อ

ตอนที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีการรับรู้ต่อลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่า ลักษณะที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แตกต่างกัน ซึ่งสรุปแต่ละด้านเป็นรายชื่อได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ ผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

1.2 ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีการรับรู้ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ ยกเว้น ความสามารถในการพูด ไม่มี ความแตกต่างกัน

1.3 ด้านบุคลิกลักษณะ ผู้บริหารมีการรับรู้ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

1.4 ด้านคุณธรรม ผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีการรับรู้ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

1.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าลักษณะที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แตกต่างกัน โดยสรุปแต่ละด้านเป็นรายชื่อได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ



2.2 ด้านความสามารถ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริงในทุกๆรายข้อ

2.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริงในทุกๆรายข้อ

2.4 ด้านคุณธรรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริงในทุกๆรายข้อ

2.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริงในทุกๆรายข้อ

2.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริงในทุกๆรายข้อ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับ ลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้ต่อลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าลักษณะที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในข้อ 3 ที่ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริง แตกต่างกัน ซึ่งสรุปแต่ละด้านเป็นรายข้อได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

3.2 ด้านความสามารถ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

3.3 ด้านบุคลิกลักษณะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

3.4 ด้านคุณธรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

3.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

3.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ แตกต่างจากลักษณะที่เป็นจริง ในทุกรายข้อ

ตอนที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของการรับรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบใน 6 ด้าน แต่ละด้าน เปรียบเทียบเฉพาะรายชื่อที่มีลักษณะเดียวกัน

1. สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ระหว่าง ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ใน 6 ด้าน โดยแต่ละด้านเปรียบเทียบเฉพาะรายชื่อที่มีลักษณะเดียวกัน ปรากฏว่า มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในข้อ 4 ที่ตั้งไว้ว่า การรับรู้ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แตกต่างกัน

2. สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ระหว่าง ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ใน 6 ด้าน โดยแต่ละด้านเปรียบเทียบเฉพาะรายชื่อที่มีลักษณะเดียวกัน ปรากฏว่า การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในข้อ 5 ที่ตั้งไว้ว่า การรับรู้ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้ แตกต่างกับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสามารถ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลิก ลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนในด้านความรู้ ทั้ง 3 กลุ่ม มีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ได้กล่าวถึงเรื่องสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัย 3 ประการ คือ

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เมื่อได้พิจารณาค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรากฏว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อคำถามด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้นำมาจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม เป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน และเป็นผู้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้มีความปรารถนาแต่ในสิ่งที่ดี ๆ เหมือนกัน จึงเป็นเหตุให้พึงประสงค์ต่อ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ด้านต่าง ๆ สูง จากการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผลที่ปรากฏเรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้

ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ด้านบุคลิกลักษณะ	ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	ด้านมนุษยสัมพันธ์
ด้านคุณธรรม	ด้านคุณธรรม	ด้านคุณธรรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านบุคลิกลักษณะ	ด้านบุคลิกลักษณะ
ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้	ด้านความรู้	ด้านความรู้
ด้านความสามารถ	ด้านความสามารถ	ด้านความสามารถ

จากผลที่ได้มีข้อน่าสังเกตว่า ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม สูงกว่าด้านความรู้ และความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ที่สามารถแสดงออกมาแล้วมีอิทธิพลต่อความรู้สึก และอารมณ์

ของผู้พบเห็น ประกอบกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นสถาบันฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา แห่งเดียวของประเทศไทย ฉะนั้นผู้บริหารโครงการฝึกอบรมควรเป็นผู้มี บุคลิกลักษณะที่ดีทั้งทาง ร่างกายและจิตใจให้สมกับเป็นสถาบันฝึกอบรม ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในอนาคต สอดคล้อง กับ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีบุคลิกภาพดี ทั้งท่าทาง กริยา น้ำเสียง การพูดจาฉะฉาน การแต่งกาย ต้องสามารถโน้มนำความ เชื่อถือ ศรัทธาจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เมื่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีบุคลิกที่ดีแล้ว สิ่งที่จะต้องทำอีกคือ มนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา มีการฝึกอบรมส่วนใหญ่คือ เพื่อเตรียมผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่ง จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความเครียด ฉะนั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงต้องสร้าง บรรยากาศที่คลายความตึงเครียด แสดงความเป็นกันเอง กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งตรงกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ในข้อที่ว่า บรรยากาศของการเรียน การอบรมต้องมีลักษณะเป็นกันเอง อย่าให้เป็นทางการ หรือมีลักษณะ บังคับ ช่มชู้ มากกระเบียดเกินความจำเป็น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์มากเป็นพิเศษ และจะต้องรู้ในเรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะคุณลักษณะด้านนี้เป็นคุณลักษณะจำเป็น พื้นฐาน ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขต การศึกษา สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ หาญรงค์ (ม.ป.ป.) กล่าวไว้ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมี ลักษณะเป็นนักมนุษยสัมพันธ์ ที่สามารถเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาได้รวดเร็ว และถูกต้อง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ดีและถูกต้อง มีลักษณะเป็นผู้ประนี ประนอม เห็นอกเห็นใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใจเย็น สุขุม และมีความรอบคอบ ในการ ปฏิบัติงาน ส่วนในด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม ก็เป็นคุณลักษณะที่จำเป็น อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เนื่องจากผู้ที่จะเป็นแบบอย่างที่จะ ไปพัฒนาผู้อื่นได้นั้น ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนประกอบสำคัญ สอดคล้องกับ เย็นใจ เลอาหวนิช (2529) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรด้านการพัฒนา ที่มีหน้าที่ไปพัฒนาคนอื่นต่อไปนั้น นอกจากจะมีความสามารถ และอุดมการณ์พร้อมแล้ว ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม สามารถทำตัว เป็นแบบอย่างอันดีแก่ผู้อื่น

การเรียนรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในด้านความรู้และด้านความสามารถ ต่อกว่าคุณลักษณะด้าน อื่น โดยเฉพาะความรู้เรื่องการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม ความรู้เรื่องการวิเคราะห์หาความ ต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ความรู้เรื่องการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ความรู้ในการสร้างสื่อ การฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ความรู้เกี่ยวกับหลักจิตวิทยา และ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความสามารถในการใช้สื่อการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ความ สามารถในการฟังและสรุปประเด็นความคิด ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎี และหลักการ

เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ความสามารถในการเขียน ความสามารถในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ความสามารถในการพูด ความสามารถในการตั้งคำถามและการใช้คำถาม ความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และความสามารถในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวมานี้ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจเห็นว่า มีความจำเป็นน้อยกว่าด้านอื่น เพราะการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นการฝึกอบรมตามแผน ซึ่งกรมเจ้าสังกัดร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และร่วมกันกำหนดหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มาเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมผู้บริหารนั้น จำเป็นต้องมาเนื่องจากกฎ ก.ค. กำหนดไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ฉะนั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ในการเป็นผู้บริหาร ซึ่งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ใหญ่ที่มีงานทำแล้วนั้น จะต้องอาศัยวิธีการที่แตกต่างจากการอบรมหรือสอนนักเรียนทั่วไป เพราะผู้ใหญ่จะรับรู้ได้ดีเมื่อมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน ซึ่งประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลงของการรับรู้ของบุคคล ถ้าส่วนประกอบของทัศนคติทางด้านความรู้เปลี่ยนแปลง ก็มีแนวโน้มทำให้ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ และส่วนประกอบทางด้านปฏิบัติเปลี่ยนแปลงด้วย ทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงโดยบุคคลนั้นได้รับประสบการณ์ตรง ฉะนั้นถึงแม้ด้านความรู้ความสามารถ จะจัดอยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังมีการรับรู้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยภาพรวม จึงนับได้ว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยผลการวัดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน ของทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ (2532) ปรากฏว่า จากการวัดคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน พบว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนด้านที่อยู่ลำดับหลังสุดคือ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ

1.2 ผลการศึกษาลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเมื่อได้พิจารณาค่าเฉลี่ยลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปรากฏว่าทั้ง 3 กลุ่มมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ใน 6 ด้าน อยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เริ่มจัดตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 ได้มีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอตลอดมา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถพัฒนาการบริหาร

งานฝึกอบรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มองเห็นภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม อยู่ในเกณฑ์มาก แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ย่อมต้องพบกับอุปสรรคหลายประการ ดังที่สันทัต ลินธพันธ์ประทุม (2539) เสนอไว้ว่า ปัญหาในการจัดดำเนินการฝึกอบรมคือ ระยะเวลาเตรียมการค่อนข้างกระชั้นชิด ทำให้ผู้บริหารโครงการไม่มีเวลาพอที่จะประสานงานกับวิทยากรได้โดยทั่วถึง และบางโครงการไม่มีการประชุมเตรียมการระหว่าง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กับกรมเจ้าสังกัด เพียงแต่อาศัยความคุ้นเคยหรือความเคยชิน ที่เคยปฏิบัติกันมาจึงขาดโอกาสที่จะหาแนวทาง และวิธีการที่จะปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น ในบางช่วงที่มีหลายกรมเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกัน และมีหลายฝ่ายรับผิดชอบโครงการ การประสานงานระหว่างโครงการ บางโครงการจึงเกิดมีปัญหา และสอดคล้องกับการรายงานผลการสัมมนาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ของกระทรวงศึกษาธิการ (2537) พบว่า จากผลการประเมินแผนการพัฒนาคณาจารย์ด้านบริหารการศึกษาในด้านปริมาณพบว่า สามารถดำเนินการได้ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนในด้านคุณภาพพบว่า สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ในระดับที่น่าพอใจพอสมควร แต่เมื่อมองในภาพรวมแล้วพบว่า ยังมีสิ่งต้องปรับปรุงแก้ไขหลายประการ ได้แก่ จิตสำนึกและอุดมการณ์ของผู้บริหาร รูปแบบและวิธีการพัฒนาผู้บริหาร และการพัฒนาตัวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเอง จากการรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรม ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12 (2537) พบว่า ปัญหาเกิดจากงบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากข้อมูลตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลง จำนวนบุคคลที่เข้าอบรมแต่ละรุ่นมีจำนวนมากเกินไป การประสานงานการฝึกอบรมระหว่างสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาล่าช้า การจัดสรรงบประมาณล่าช้า ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมยังไม่ทราบบทบาทที่ชัดเจน วิทยากรที่เลี้ยงขาดความยุติธรรม จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริง น้อยกว่าลักษณะที่พึงประสงค์ จากการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ปรากฏว่า เรียงลำดับได้ดังนี้

ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านคุณธรรม	ด้านบุคลิกลักษณะ
ด้านบุคลิกลักษณะ	ด้านบุคลิกลักษณะ	ด้านคุณธรรม
ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน	ด้านมนุษยสัมพันธ์
ด้านคุณธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านความสามารถ	ด้านความสามารถ	ด้านความสามารถ
ด้านความรู้	ด้านความรู้	ด้านความรู้

จะเห็นได้ว่าลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกลักษณะ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้สูงกว่าด้านความสามารถ และด้านความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านบุคลิกลักษณะเป็นลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีเอกลักษณ์โดดเด่นเฉพาะตัว เป็นวิถีความคิดและการกระทำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือความสามารถที่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้ ด้านคุณธรรมคือความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ส่วนด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน คือความศรัทธาในวิชาชีพที่ตนปฏิบัติงาน การที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีลักษณะใน 4 ด้าน สูงกว่าด้านอื่น จึงเป็นสิ่งที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ อาคม จันทสุนทร (2537) ที่ว่า บุคลากรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จะมีความพร้อมในเรื่องคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดีแล้ว ต้องให้ทุกคนทำงานให้เต็มศักยภาพ ทำงานอย่างมีจิตสำนึก มีสปิริต มีน้ำใจ รวมทั้งต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีด้วย

การรับรู้ด้านความสามารถ และความรู้ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จากการจัดลำดับทั้ง 2 ด้าน อยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะใน 2 ด้านนี้ จำเป็นต้องใช้เวลาในการรับรู้มากกว่า 4 ด้าน ที่กล่าวมา ประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความรู้ และประสบการณ์เดิม หากมิได้ศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอ จะไม่สามารถติดตามได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ยังคงต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เดิมต่อไปก่อน ซึ่งการศึกษาหาความรู้สามารถกระทำได้ตลอดชีวิตของมนุษย์เรา จึงควรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้ทันสมัยอยู่เสมอ สอดคล้องกับทงนศักดิ์ คุ่มไชนะ (2532) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการฝึกอบรมนั้น จะต้องเป็นผลมาจาก การพัฒนาความรู้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมขึ้นมาเอง เพราะระบบการฝึกอบรมที่ดีนั้น มิใช่มีเพียงระบบเดียว ประกอบกับงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา นั้น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีลักษณะเป็นผู้ให้บริการมากกว่าเป็นผู้ให้ความรู้

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหาร มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าลักษณะที่เป็นจริงทุกด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมนโยบาย และดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จึงมักตั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ไว้สูงเพื่อเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานของ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เพราะสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเน้นการสร้างความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สถาบันฯต้องการให้ทุกกรมยอมรับว่าสถาบันฯ เป็นหน่วยงานกลาง ในการพัฒนาผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการอย่างแท้จริง และต้องการเปิดประตูออกสู่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายการฝึกอบรมอย่างแท้จริง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการด้านฝึกอบรมที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเป้าหมายขององค์การ (รัชนิยา พรหมพานิช, 2539)

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

สมมติฐานข้อที่ 2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 โดยผลการทดสอบความแตกต่างพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าลักษณะที่เป็นจริงทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนา-ผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ได้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน และในแต่ละปีได้จัดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ แต่เนื่องจากการปฏิบัติงานย่อมพบกับปัญหา อุปสรรคบ้าง เช่น ระยะเวลาการเตรียมการฝึกอบรม แต่ละโครงการค่อนข้างกระชั้น ดังนั้นบางโครงการจึงไม่มีการประชุมเตรียมการระหว่างสถาบันฯ กับกรมเจ้าสังกัด เพียงแต่อาศัยความคุ้นเคย หรือความเคยชินที่เคยปฏิบัติกันมา จึงขาดโอกาสที่จะหาแนวทางและวิธีการที่จะปรับปรุงงานฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับ ในบางช่วงที่มีหลายกรมเข้ารับการฝึกอบรมพร้อมกัน และมีหลายฝ่ายรับผิดชอบโครงการ การประสานงานระหว่างโครงการบางโครงการจึงเกิดปัญหา (สันทัต สินธุพันธ์ประทุม, 2539)

2.3 ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ปรากฏว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 โดยผลการทดสอบความแตกต่างพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าลักษณะที่เป็นจริงทุกด้าน แต่ไม่ปรากฏว่าแตกต่างกันมาก ซึ่งแสดงว่า ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกพอใจต่อลักษณะที่เป็นจริงพอควร แต่ถ้ามีโอกาสควรพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์สูง เป็นเพราะ ทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ต่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ตรงกัน ทำให้มีโอกาสที่จะมีปฏิกริยา หรือทำกิจกรรมร่วมกัน การรับรู้ของแต่ละคน จะเป็นสิ่งกำนลให้กันและกันเพราะบุคคลหนึ่งเห็นด้วยกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะถ้าบุคคลทั้งสองเป็นคนแปลกหน้า บุคคลทั้งสองจะพยายามที่จะพบพูดคุยและมีกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอีก เพราะแต่ละคนเกิดความพอใจซึ่งกันและกัน เมื่อทั้งสองมีโอกาสอภิปรายพูดคุยกัน ก็จะเป็นสาเหตุทำให้ความคิดหรือความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกัน และจะมีผลต่อทัศนคติของแต่ละบุคคลด้วย (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2520)

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของการรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ และอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละด้านเปรียบเทียบเฉพาะรายข้อที่มีลักษณะเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 -การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา แตกต่างกัน

3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน โดยแต่ละด้านเปรียบเทียบเฉพาะรายข้อที่มีลักษณะเดียวกัน ผลปรากฏว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม ต่างเป็นผู้สัมผัสโดยตรงกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และเป็นมนุษย์ที่อยู่ในสังคม ซึ่งมีความเชื่อ มีวัฒนธรรมเดียวกัน ต่างมีความนึกคิด คาดหวัง ทัศนคติ และสิ่งที่ดี ๆ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเหมือนกัน จึงมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นหน่วยงานแห่งเดียวที่มีหน้าที่ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งมีเป้าหมายของการฝึกอบรมคือ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพต่อไป เป้าหมายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามความคาดหวังของสังคมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม จึงมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในทุกด้านสูง เพื่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเหล่านี้ จะได้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้คอยแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและคอยกระตุ้น ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ได้พัฒนาศักยภาพในด้านพฤติกรรมของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต่อไปในอนาคต (คู่มือการวัดและประเมินผลโครงการฝึกอบรม, ม.ป.ป.)

สมมติฐานข้อที่ 5 การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของการรับรู้ลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน โดยแต่ละด้านเปรียบเทียบเฉพาะรายชื่อที่มีลักษณะเดียวกัน ผลปรากฏว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการรับรู้ที่แตกต่างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้สูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะโดยปกติแล้ว คนเรามักมีการรับรู้หรือมองสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมักพบกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หลายประการ จึงทำให้มองภาพรวมว่า ปฏิบัติงานยังไม่ถึงที่พึงประสงค์ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มาสัมผัสกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเฉพาะช่วงที่เข้ารับการฝึกอบรม จึงไม่สามารถทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้พบ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พบแต่สิ่งที่ ปฏิบัติอย่างราบรื่นตลอดโครงการ จึงมีการรับรู้ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ สูงกว่าการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.2.1 ด้านความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีการรับรู้ลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมไม่แตกต่างกันในด้านความรู้ ทั้งนี้เพราะ คุณสมบัติในด้านนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องมี เพราะการที่จะปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม ต้องมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมก่อน จากนั้นแต่ละปีก็มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม จึงมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

3.2.2 ด้านความสามารถ ผู้บริหารมีการรับรู้แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยผู้บริหารมีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริงสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมนโยบาย และเป็นผู้ชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เมื่อ



เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมปฏิบัติภารกิจเสร็จสิ้น ได้จัดทำรายงานสรุปผลโครงการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร ฉะนั้นผู้บริหารจะได้รับทราบว่าโครงการประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร แต่ผู้บริหารไม่ได้ไปสัมผัสกับโครงการฝึกอบรมตลอดเวลา เป็นแต่เพียงคอยควบคุม ดูแล ส่วนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้สัมผัสตลอดโครงการทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักจะถ่อมตน ยอมรับว่ายังปฏิบัติงานไม่ถึงจุดที่พึงประสงค์ จึงทำให้ผู้บริหารมีการรับรู้ลักษณะที่เป็นจริงสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

3.2.3 ด้านบุคลิกลักษณะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะบุคลิกลักษณะคือผลรวมของพฤติกรรมทุกอย่าง ทั้งทางร่างกาย อุนิสัย ความรู้สึกนึกคิดที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น บุคลิกภาพของคนี่แสดงออกมา มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้พบเห็น ฉะนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้พบเห็นและสัมผัสกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จึงเป็นกลุ่มที่รับทราบได้ดีที่สุดว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม บางครั้งไม่สามารถมองเห็นได้ชัด ต้องให้ผู้พบเห็นสัมผัส เป็นกระจกเงาส่องให้เห็นว่าตนเองมีบุคลิกอย่างไร

3.2.4 ด้านคุณธรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะ คุณธรรมคือ ความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีศีลธรรม มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน และมีความประพฤติเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งจากการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ผูกพันกัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสูง

3.2.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการรับรู้ต่อลักษณะที่เป็นจริงสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผลการประเมินผลการฝึกอบรมที่ผ่านมาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเครียดจากการอบรมมาก เพราะการฝึกอบรม เป็นลักษณะการแข่งขันกันเพื่อเตรียมลงสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองอบอุ่น ดูแลเอาใจใส่ตลอดทุกเรื่อง มีความยืดหยุ่นประนีประนอม เห็นอกเห็นใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์สูงอยู่ในระดับมาก

3.2.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ลักษณะที่เป็นจริง สูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สัมผัสผลลัพท์กับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมตลอดเวลาที่มาเข้ารับการฝึกอบรม พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะร่วมกิจกรรมด้วยตลอดเวลา เป็นการเสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานโดยไม่เห็นเด่นเห็นน้อย ย่อท้อ มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการจัดการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม มีการปรับปรุงตนเองให้เป็นไปตามความเจริญของโลกด้วย จากการสัมผัสด้วยกันตลอด 23 วันทำการนี้ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พบเห็นพฤติกรรมที่แสดงออก



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรด้านฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในฐานะปฏิบัติภารกิจของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในเรื่องการพัฒนากำลังคน ควรคัดเลือกบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม จากผู้ที่มีลักษณะอย่างน้อย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ เป็นผู้มีความรู้ดี โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ความรู้ในหลักมนุษยสัมพันธ์ ความรู้เรื่องการบริหารการฝึกอบรม ความรู้ในหลักการประสานงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งความรู้เรื่อง การจัดกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม

1.2 ด้านความสามารถ เป็นผู้มีความสามารถในการควบคุมดูแลการฝึกอบรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ความสามารถในการประสานงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการวัด และประเมินผลการฝึกอบรม ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความสามารถในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรม

1.3 ด้านบุคลิกลักษณะ เป็นผู้มีบุคลิกที่ดีในเรื่อง กิริยา ท่าทางสุภาพเรียบร้อย การพูดชัดเจนและถูกต้อง การเป็นผู้มีเหตุผล การแต่งกายเหมาะสม ถูกกาลเทศะ การวางตัวเข้ารับสังคมได้อย่างเหมาะสม การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ความคล่องตัวกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน และการใช้คำพูดที่สุภาพ

1.4 ด้านคุณธรรม เป็นผู้มีความดีสูง โดยเฉพาะในเรื่องความประพฤติเป็นแบบอย่างได้ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความยุติธรรมปฏิบัติต่อบุคคลเท่าเทียมกัน ความรอบคอบ การเก็บรักษาความลับ การวางตนเป็นกลาง และให้ความเป็นธรรมแก่ทุก ๆ คน

1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีความสัมพันธ์ในเรื่อง ความจริงใจ การแสดงความเป็นกันเองกับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม การมีลักษณะสดชื่น แจ่มใส ร่าเริง การประนีประนอมเห็นอกเห็นใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม การมีมิตรภาพและความรักแก่ทุกคน

1.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพการฝึกอบรม ความตั้งใจและมุ่งมั่นในการจัดฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่องานฝึกอบรม ใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้มีลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต้อยอยู่แล้ว แต่ก็ควรพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเพิ่มเติมนอกเหนือจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้าน คือ ควรจัดให้มีการประเมินผลเกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมตลอดระยะเวลา เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ให้จัดการฝึกอบรมได้ผล และมีประสิทธิภาพ ซึ่งในเรื่องนี้จะต้องมีการระดมพลังความคิด จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีการปรับปรุงและพัฒนาทุกปีเพื่อให้ทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการให้ความรู้ในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนอีกรูปแบบหนึ่ง

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ควรมีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการฝึกอบรม โดยจัดสร้าง จัดหา และส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีให้มากขึ้น

ในอนาคต ทิศทางที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจะก้าวไปคือ การยกฐานะทางวิชาการของสถาบันฯ ให้เป็นหน่วยงานที่มีความชำนาญ หรือความเป็นเลิศในวิชาการ และพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ซึ่งเป็นเครือข่ายการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ช่วยกันพัฒนาให้มีการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงขึ้น และจะต้องสร้างเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น ฉะนั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จะต้องเป็นแหล่งที่รวมข้อมูลมวลความรู้ และประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา และเป็นศูนย์กลางที่จะรวมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนี้ เพื่อมาช่วยกันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จึงควรเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อม โดยการจัดสัมมนา ระดมความรู้ ประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ได้รับและพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมในเรื่องของเทคโนโลยี การทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนา การดำเนินงานฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการวางแนวทางการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

3.1 ควรศึกษาถึงความพึงพอใจในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเอง เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ความต้องการของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และวางแผนแก้ไขปรับปรุงต่อไป

3.2 ควรทำการศึกษาหารูปแบบในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์

3.3 ควรศึกษารูปแบบการฝึกอบรม ที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจในเรื่องของการพัฒนากำลังคน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

3.4 ควรศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของวิทยากรของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย