

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ดังที่พินส์ หันนาคินท์ (2526) กล่าวไว้ว่า "ถ้าหน่วยงานมีคนที่มีความรู้แล้ว ก็จะสามารถควบคุม และจัดการปัจจัยด้านอื่น ๆ ให้ดีตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดมีคนที่ไม่มีความรู้ แม้จะมีปัจจัยอย่างอื่น สมบูรณ์ดี งานของหน่วยงานนั้นก็ยากที่จะได้รับผลสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ"

เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด จึงควรพัฒนาให้มีคุณภาพเหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน และวิทยาการต่าง ๆ ที่เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ซึ่งหากไม่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่ทันสมัยจะทำให้บุคคลนั้นเป็นคนล้าหลัง ในที่สุดจะกลายเป็นคนที่ไม่มีความรู้ ซึ่งจะเกิดความเสียหายต่อบุคคลนั้น ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติได้ด้วย (วิลาลิ่ง ฮิวลีย์, 2526)

ปัจจุบันการฝึกอบรมนับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคุณภาพของบุคคล พัฒนาบุคคลในระดับและกลุ่มวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเท่าเทียมกับความเจริญทางวิชาการในด้านต่าง ๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่เจริญก้าวหน้าตลอดเวลาอย่างไม่หยุดยั้งทั้งในประเทศที่เจริญแล้ว และประเทศที่กำลังเร่งพัฒนา

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องพัฒนาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพโดยการศึกษาและอบรม ซึ่งการศึกษา อบรม มิใช่หมายถึงการศึกษาในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเห็นได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศอยู่นอกระบบโรงเรียน ในช่วงชีวิตแต่ละบุคคลนั้น ช่วงของการได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนมีเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เมื่อพ้นจากระบบโรงเรียนแล้วจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาตลอดไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน มีบทบาทที่มีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะสนองตอบต่อการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมบุคลากรนั้น ถือได้ว่าเป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน โดยไม่จำกัดอายุและวุฒิการศึกษา เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถของบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น การอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ เสรี เลิศสุชาตวนิช (2531) กล่าวไว้ว่า "การฝึกอบรมเป็นการให้การศึกษาในรูปแบบของนอกระบบโรงเรียน ทั้งการศึกษา

และการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล การศึกษาเป็นเรื่องที่ทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อพื้นฐานในการศึกษาอย่างอื่น แต่การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เฉพาะอย่างเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคล" และวิจิตร อาวะกุล (2537) กล่าวไว้ว่า "การฝึกอบรมมีความหมายถึงการเตรียมพิจารณาตัวบุคคลให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานที่มีความสามารถในขีดสูงสุด เมื่อตัวบุคคลในกระทรวง ทบวง กรม มีความสามารถและความชำนาญงานแล้ว ย่อมจะยังผลให้กระทรวง ทบวง กรม นั้น มีผลมากขึ้น ประเทศชาติได้ประโยชน์อย่างเต็มที่และบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศทุกด้าน"

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของประเทศ ทั้งในรูปแบบของการศึกษาในระบบ โรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน ได้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้น ซึ่งเป็นสถาบันฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาแห่งเดียวในประเทศไทย โดยมีฐานะเทียบเท่ากอง มีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาและมอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ทั้ง 12 เขต เป็นเครือข่ายในการจัดฝึกอบรม โดยดำเนินการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ทั้ง 12 เขต เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญ ในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ เป็นจำนวนมาก เพราะผู้บริหารเป็นกลุ่มที่สำคัญ ในการที่จะบริหารการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2534) กล่าวไว้ว่า

ประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา ของผู้บริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ฉะนั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา จึงควรจะต้องพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ตามแนวนโยบายของรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความสามารถทางการปฏิบัติหน้าที่ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น และสนองตอบต่อแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ในนโยบายที่ว่า เร่งพัฒนาสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรกลาง ตลอดจนหน่วยงานที่มีภารกิจในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีศักยภาพสูงขึ้นทั้งด้านวิชาการ การบริหารการจัดการ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม

ดังนั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาทั้ง 12 เขต จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพทางด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านบุคลากร ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุดในการที่ผู้บริหารต้องเสียเวลา เสียงบประมาณมาเข้ารับการอบรม

การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นการสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษานอกโรงเรียนในเรื่องของ การพัฒนาคุณภาพของ ประชากร ดังที่ อุ่นตา นพคุณ (2523) กล่าวไว้ว่า "วัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบ โรงเรียน สามารถแยกพิจารณาเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 5 ประเภท คือ พัฒนาคุณภาพของ ประชากร พัฒนาด้านวัตถุและสภาพแวดล้อม เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความ สามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และเพื่อรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรม" ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพของประชากรนั้น ต้องการให้ประชากรได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ในเรื่อง ของเกิดความรู้เพิ่มขึ้น เกิดทัศนคติที่ดี และเกิดทักษะหรือความชัดเจนในชีวิต และสอดคล้องกับ ภารกิจของการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการพัฒนากำลังคน คือ การจัดกิจกรรมทางการศึกษา นอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ปฏิบัติการอยู่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ เช่น ในรูปของการ ฝึกอบรม การสัมมนา การฝึกอบรมแบบประจำการ (In-Service Training) หรือการให้ เข้าหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น การฝึกอบรมด้านผู้บริหารระดับกลาง ระดับสูง

แนวโน้มในอนาคต การฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อ สนองตอบต่อยุคแห่งโลกไร้พรมแดน ดังที่อนันต์ อิม โฆษรัฐ (2537) ให้ความเห็นว่า

จากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคม ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าระบบการศึกษาในฐานะที่ เป็นทั้งตัวรับ และตัวนำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง ต้องรับรู้และปรับวิธีการจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เป็น ภารกิจของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาก็คือ การฝึกอบรมเตรียมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เข้าสู่ตำแหน่ง ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดกว้าง ไม่ซ้ำซ้อน จำเจ ขาด ความยืดหยุ่น

ความตระหนักถึงวิกฤติการณ์ดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นได้ในสังคมไทย จึงเป็นตัวเร่งสำคัญ ที่ทำให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในฐานะผู้ฝึกอบรม เตรียม และพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่ง ต้องปรับปรุงพัฒนากระบวนการฝึกอบรม ผู้บริหารให้เปิดกว้าง ทันสมัย ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นโลกไร้พรมแดน ทั้งใน รูปแบบเนื้อหา เทคนิควิธีการฝึกอบรม และระบบสนับสนุน

ฉะนั้นกลุ่มบุคคลที่จะต้องได้รับการพัฒนามากเป็นพิเศษ คือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้าน การฝึกอบรม เพราะบุคลากรกลุ่มนี้ จะเป็นผู้มีหน้าที่ช่วยเหลือและพัฒนาให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ มี ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ย่อมจะช่วยให้บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ มีคุณภาพตามไปด้วย อันจะส่งผลให้งานต่าง ๆ ของหน่วยงาน บรรลุตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น (ทองศักดิ์ คุ่มไชนะ, 2532)

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม คือ ผู้จัดดำเนินการโครงการฝึกอบรมให้สำเร็จลุล่วง เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานนี้จึงเปรียบเสมือนบุคลากรของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังที่ กิตติศักดิ์ รัตนฉายา (2529) กล่าวไว้ว่า กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดให้กับประชาชนของประเทศ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่ครอบคลุมขอบข่ายงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในทางปฏิบัติ ขอบข่ายงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน จะมีกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นบุคคลในวัยผู้ใหญ่ ฉะนั้นโครงการปฏิบัติเกือบทั้งหมดจึงเป็นลักษณะงานการศึกษาผู้ใหญ่ บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจึงเปรียบเสมือนนักการศึกษาผู้ใหญ่

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งเปรียบเสมือนบุคลากรด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังที่ อุ่นตา นพคุณ (2523) กล่าวไว้ว่า "การผลิตบุคลากรนอกระบบเพื่อใช้สำหรับการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมที่สถาบันฯ จัดขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงเพื่อให้บริการในด้านนี้ เช่น โครงการฝึกอบรมวิทยากร หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันนวัตพัฒนาบริหารศาสตร์ เป็นต้น"

จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการจัดการฝึกอบรมให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จากการดำเนินงานฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมยังมีข้อบกพร่องในบางส่วน คือ เนื้อหาของหลักสูตรบางส่วน กระบวนการ และวิธีการบางส่วนเข้าชื้อกับหลักสูตรฝึกอบรมที่เคยอบรมมาแล้ว หรือหลักสูตรที่เคยศึกษามาในสถาบันอุดมศึกษา เนื้อหาบางส่วนนั้นเข้าชื้อกับความรู้ ประสบการณ์ที่ผู้บริหารมีอยู่แล้ว ผู้บริหารการศึกษาส่วนหนึ่งผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาไปแล้ว พบว่า ยังขาดจิตสำนึก และอุดมการณ์ในการเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในเชิงคิด วิเคราะห์ มีคุณธรรมจริยธรรม เห็นความสำคัญของระบบข้อมูล การนำไปใช้เพื่อการวางแผน และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษายังจำกัดอยู่เฉพาะการฝึกอบรมแบบชั้นเรียนอย่างเดียวจึงไม่สามารถดำเนินการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเดิม และกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นได้ การประสานงานความร่วมมือกันในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ระหว่างส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีน้อยตลอดจนระบบและทิศทางของการพัฒนายังอยู่ไกลเป้าหมายมาก สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถดำเนินการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ซึ่งควรจะได้รับปรับปรุงพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นทั้งในด้านวิชาการ บุคลากรที่มีความสามารถ เทคโนโลยี อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการต้องการ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2534)



และจากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่า เป็นการอบรมที่เครียดเกินไป น่าจะมุ่งสร้างสมรรถภาพ และจัดประสบการณ์บริหารให้มาก วิทยากรบางส่วนควรปรับปรุงวิธีการอบรม โดยเฉพาะการบรรยายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2532)

นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาได้ถูกกล่าวว่าเป็นหน่วยงานที่พัฒนาผู้บริหาร การศึกษา มากกว่า 10 ปี การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา แทนที่จะทำให้ผู้บริหารเกิดความรักใคร่ สมานฉันท์ กลับทำให้เกิดความไม่สามัคคีกัน (ไทยรัฐ, 2533)

ประกอบกับ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ (2537) กล่าวไว้ว่า "สภาพปัจจุบัน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กำลังพัฒนาบุคลากรขึ้นมามาก แต่ยังมีขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ตรง น่าจะได้มีการปรับปรุงโดยการตกลงแลกเปลี่ยนกับกรม กองต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ส่งบุคคลเหล่านั้นให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือเรียนรู้งานโดยตรงจากนักบริหารที่ปฏิบัติจริง เป็นระยะเวลา 1-2 ปี เพื่อให้เผชิญกับสภาพที่เป็นจริงเพราะการปฏิบัติจริงมิใช่ตำราที่ต้องเขียนกันอย่างเป็นระบบขั้นตอน การปฏิบัติจริงยังจะต้องเผชิญกับ เทคนิค แทคติก หรือที่ไทย ๆ เรียก ลูกเล่น อีกรวมมา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การเผชิญกับสถานการณ์ ซึ่งตำราไม่อาจเขียนให้รู้ได้อย่างละเอียดนัก"

จากปัญหาดังกล่าว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในการจัดเตรียม การฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับสาระความรู้ เนื้อหา เจตคติ ด้วยตนเองให้มากที่สุด ท่ามกลางบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เป็นกันเอง มีอิสระเสรีภาพ เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ในการพิจารณาสรรหาบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา มีลักษณะการฝึกอบรมที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น เพราะเป็นการจัดฝึกอบรมเพื่อเตรียมผู้บริหารการศึกษา ผู้เข้ารับการอบรมจะรู้สึกว่าจะต้องแข่งขันกัน จึงทำให้เกิดความเครียด พฤติกรรมที่แสดงออกมาในระหว่างเข้ารับการอบรม จึงเป็นพฤติกรรมที่ต้องระมัดระวัง ไม่เป็นธรรมชาติ กลัวการเสียคะแนน เพราะมีการประเมินพฤติกรรมระหว่างเข้ารับการอบรม และสำหรับผู้ผ่านการอบรมไปแล้ว เมื่อไม่ได้รับการแต่งตั้งจะรู้สึกผิดหวัง โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่ไม่ได้มีการจัดลำดับที่ในชั้นการตัดสินใจผลการฝึกอบรมนั้น ผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะเสียกำลังใจเป็นอย่างมาก บางส่วนรู้สึกท้อถอย ที่จะปฏิบัติงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2534)

ฉะนั้น นอกจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องมีความพร้อม ในเรื่องคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดีแล้ว จะต้องรู้จักพัฒนาตนเองมีความรู้ ความสามารถให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ต้องให้ทุกคนทำงานให้เต็มศักยภาพ ทำงานอย่างมีจิตสำนึก มีสปิริต มีน้ำใจ รวมทั้งต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่ปฏิบัติจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เพราะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมนอกจากจะเข้าใจในลักษณะที่พึงประสงค์แล้ว ก็จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับ และพิจารณาผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนมองหาความคลาดเคลื่อนระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่ปฏิบัติจริงไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข นำไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

เหตุที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา 6 ด้านนี้เพราะวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ต้องการให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร คือ ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อหลักการ กระบวนการ และวิธีการทางการบริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี มีจิตสำนึก และอุดมการณ์ในวิชาชีพ ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี จึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้บริหารงานการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

1. ในด้านความรู้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ รู้ในเรื่องที่ปฏิบัติเพราะจากสภาพปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างมากมานี้ ทุกคนจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา หากความรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าของสังคม เพื่อดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมปรับปรุงรูปแบบวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ผูกติดความเชื่ออยู่กับความคิดดั้งเดิมจนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และการรับรู้สิ่งใหม่ในโลกไร้พรมแดน

2. ในด้านความสามารถ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำเป็นต้องมีทักษะในการที่จะนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความรู้ แต่ไร้ความสามารถ ก็ย่อมไม่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานฝึกอบรม และต่อองค์กร

3. ในด้านบุคลิกลักษณะ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำเป็นที่จะต้องมีความดี เพื่อให้เหมาะสมกับสถาบันฝึกอบรมชั้นสูง มีวาจา ท่าทาง การแสดงออกทางพฤติกรรมและการแต่งกายที่เหมาะสม การปรับตัวให้เข้ากับสังคม รวมทั้งต้องพัฒนาร่างกาย และจิตใจให้มีความสมบูรณ์อยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ในด้านคุณธรรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นการอบรมที่เตรียมผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมสูง ไม่มีความลำเอียงเห็นแก่พวกพ้อง จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสียศรัทธา ประกอบกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

5. ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ลักษณะด้านนี้ เป็นลักษณะพิเศษอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำเป็นต้องมี เพราะการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีการประเมินทั้งด้านวิชาการและพฤติกรรม ประกอบกับผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ใหญ่ และมีประสบการณ์สูง จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความเครียดอันเนื่องมาจาก สุขภาพร่างกายเสื่อมไปตามวัย มีความกังวลต่อคะแนนรายวิชา และรายงานที่ต้องทำในขณะที่เข้าอบรม ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงต้องเป็นผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์อันดี มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง อบอุ่น รับฟังความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นผู้ประนีประนอม เห็นอกเห็นใจผู้เข้ารับการอบรม ใจเย็น สุขุม รอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีความยืดหยุ่น เพื่อลดความตึงเครียดที่เกิดขึ้น

6. ในด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จะต้องทำงานด้วยใจรัก ไม่ใช่ทำตามหน้าที่เท่านั้น ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ จึงทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานทุกอย่างจะประสบความสำเร็จด้วยดี

ส่วนเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญในอันที่จะเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การได้ ผู้บริหารจะเป็นผู้วางแผน กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำนโยบาย เป้าหมาย อันเป็นภารกิจของหน่วยงานฝึกอบรมให้สำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในทุกขั้นตอนของการฝึกอบรม

ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมทุกขั้นตอน จึงต้องเป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาของโครงการฝึกอบรมได้ สามารถนำทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติได้ และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือ ศรัทธา เพื่อให้เกิดการยอมรับ มิเช่นนั้นโครงการนั้นจะประสบความล้มเหลว เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงควรทราบถึงคุณลักษณะที่ตนเองพึงจะมี ตามหน้าที่และความคาดหวังของผู้อื่น และทราบว่าตนเอง ได้ปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด

ส่วนกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องประสานงาน และทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโดยตรง จึงเป็นผู้ที่ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่ปฏิบัติจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมากที่สุด จึงจำเป็นต้องศึกษาการรับรู้ ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรมีคุณลักษณะอย่างไรที่เป็นที่พึงประสงค์ และลักษณะที่ปฏิบัติจริงว่า ได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กับลักษณะที่เป็นจริง เพื่อหาความแตกต่างมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้มีคุณลักษณะตามที่พึงประสงค์ จากนั้น ผู้วิจัยได้นำการรับรู้ของประชากรทั้ง 3 กลุ่ม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริง มาเปรียบเทียบกันเพื่อให้ทราบว่า แต่ละกลุ่มมีการรับรู้ที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ ระหว่างผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

จากข้อมูลต่าง ๆ และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรม พบว่า แม้หน่วยงานที่จัดดำเนินการฝึกอบรม ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะมียุทธวิธีและรายละเอียดของการจัดการฝึกอบรมแตกต่างกันไป แต่ทุกหน่วยงานก็มักจะประสบปัญหาในการจัดดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งจากรายงานผลการประชุมสัมมนาหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรม สามารถใช้เป็นข้อสนับสนุนได้เป็นอย่างดี

สำหรับการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ตามการรับรู้ของตนเอง ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก็เช่นกัน ย่อมเกิดความแตกต่างกันเนื่องจากปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่มักเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือความแตกต่างระหว่างบุคคลของกลุ่มที่สัมผัสกับงานฝึกอบรม ย่อมแตกต่างกันอันอาจเกิดจากปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ประสบการณ์การเรียนรู้ และปัจจัยทางจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ การรับรู้ข่าวสาร การให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และการมีทัศนคติต่องานฝึกอบรม ต่อหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ดังเช่นที่ กอร์ดอน (Gordon, 1963) ได้ให้ความเห็นว่า โดยปกติจะมีช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้ถึงแม้ว่าภายในกลุ่มเดียวกันก็ตาม ความคาดหวังหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้ทำหน้าที่นั้นย่อมมีความแตกต่างกันไป ไม่เป็นแบบเดียวกัน

ซีคอร์ด และแบคค์แมน (Secord and Backman, 1964) กล่าวว่า "ความคาดหวังที่เกี่ยวพันกับบทบาทประเภทต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะคาดหวังบทบาทแตกต่างกันไป ความคาดหวังที่เกี่ยวพันกับอายุ เพศ ตำแหน่ง เป็นการคาดหวังเนื่องจากวัฒนธรรม ของแต่ละบุคคล

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเพื่อการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการรับรู้ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา แตกต่างกัน

4. การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา แตกต่างกัน

5. การรับรู้ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และลักษณะที่เป็นจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12 ดังนี้

ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 2	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 3	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 4	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4 จังหวัดภูเก็ต
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 5	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5 จังหวัดราชบุรี
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 6	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 7	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่
ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 9	ตั้งอยู่ที่	สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 9 จังหวัดอุดรธานี

- ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 10 ตั้งอยู่ที่ สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี
- ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 11 ตั้งอยู่ที่ สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา
- ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 12 ตั้งอยู่ที่ สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และ
วัฒนธรรม เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้-
บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ซึ่งมีจำนวน
ทั้งสิ้น 27 คน

2.2 กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้ดำเนินงาน
ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ซึ่งมีจำนวน
ทั้งสิ้น 74 คน

2.3 กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้
บริหารสถานศึกษาระดับสูง เฉพาะผู้ที่กำลังเข้ารับการอบรมที่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ในช่วงเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2538 ซึ่งมีจำนวน 4
เขตการศึกษา ได้แก่ เขตการศึกษา 3 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา
11 โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 246 คน

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์และเป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้
มี 6 ด้านคือ

3.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ด้านการดำเนินงานฝึกอบรม และ
ความรู้ทั่ว ๆ ไป

3.2 ด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการจัดดำเนินการฝึกอบรม การ
ใช้สื่อการฝึกอบรม ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎี ประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านบุคลิกลักษณะ ได้แก่ การแสดงกิริยา ท่าทาง การพูด การปรับตัว
เข้ากับสังคม การแต่งกายที่เหมาะสม

3.4 ด้านคุณธรรม ได้แก่ การประพฤติดี มีความถูกต้อง และมีความเป็นธรรม

3.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีอารมณ์
ขัน สนุกสนาน ร่าเริง เป็นผู้ประนีประนอม มีความยืดหยุ่น จริงใจ และเป็นผู้รับความรู้ลึกของ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.6 ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความตั้งใจปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

4.1.1 ผู้บริหาร

4.1.2 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

4.1.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

4.2.1 การรับรู้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12

ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.2.2 การรับรู้ลักษณะที่เป็นจริง ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12 ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มประชากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากเขตการศึกษา 3 เขตการศึกษา 5 เขตการศึกษา 7 และเขตการศึกษา 11 เนื่องจาก ในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2538 มีการจัดดำเนินการฝึกอบรมเพียง 4 เขตการศึกษาเท่านั้น จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบทั้ง 12 เขต

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะ ท่าทาง หรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติ และเป็นลักษณะที่ดีของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เป็นที่ประสงค์ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1 คุณลักษณะด้านความรู้ หมายถึง การเป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชาการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา จำเป็นต้องรู้ และนำมาใช้ประโยชน์ในงานฝึกอบรม เพื่อให้งานฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 คุณลักษณะด้านความสามารถ หมายถึง การเป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ด้านการฝึกอบรม ทำให้งานฝึกอบรมประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะ หมายถึง กิริยาท่าทางหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย วาจา และจิตใจ อันเป็นลักษณะที่เสริมให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น

1.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรม หมายถึง ความดี ความถูกต้องที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเหมาะสม เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

1.5 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างหรือพัฒนาดตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอ การแสดงความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีอารมณ์แสดงชื่น สนุกสนาน ร่าเริง มีลักษณะของการประนีประนอม ยืดหยุ่น สร้างบรรยากาศที่ดี อบอุ่นในการฝึกอบรม

1.6 คุณลักษณะด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิด ความเชื่อที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยึดเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยความตั้งใจจริง มีความสำนึกรับผิดชอบและมีจิตมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

2. ลักษณะที่เป็นจริง หมายถึง ลักษณะ ท่าทางหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติจริงในด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. การรับรู้ หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจ การรับทราบ การยอมรับ การสังเกต เห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และลักษณะที่ปฏิบัติจริงของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ในด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12

6. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ที่เข้ารับการอบรมที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1-12 ประจำปีงบประมาณ 2538

7. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในการจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

8. ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นเครือข่ายในการจัดฝึกอบรมตามที่ได้รับมอบหมายจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ซึ่งศูนย์ฝึกอบรมจะตั้งอยู่ที่สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1-12 มีผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวกฝึกอบรม และอธิการบดีสถาบันราชภัฏ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตการศึกษา เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือก สรรหาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ให้ได้ผู้มีความรู้ลักษณะที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตร ในการอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เหมาะสมกับการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา เพื่อช่วยให้โครงการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่กำลังเกิดขึ้น
4. เพื่อสร้างข้อความรู้ทางการวิจัยด้านฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานฝึกอบรม
5. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานฝึกอบรมของบุคลากรนอกระบบโรงเรียน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย