

บทที่ ๑

บทนำ



ความสำคัญของ เรื่อง

ประเทศจะพัฒนาก้าวหน้าไปได้นั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับกำลังคน เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการดำเนินงานทั้งปวงให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้ ฉะนั้น ถ้าคนได้รับการ เสริมสร้างและฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม แล้ว ก็จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในงานได้ ซึ่งศาสตราจารย์ Harold F. Williamson และผู้ช่วยศาสตราจารย์ John A. Buthrick ได้กล่าวว่า บทบาท ของวิทยาการ การลงทุน การประกอบกิจการและท่าทีของรัฐ ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ในแผนการพัฒนาประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการให้ การศึกษาอบรม อันจะช่วยให้เกิดความชำนาญและความสามารถในทางวิชาการ การประกอบธุรกิจพาณิชย์กรรม และการบริหารประเทศ ในทางตรงกันข้ามถ้า หากประเทศหรือสังคมใดขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความชำนาญและความสามารถ ในการประกอบการอุตสาหกรรม ธุรกิจ พาณิชยกรรม และในการบริหารประเทศ แล้วก็ย่อมเป็นอุปสรรคอย่างมากในการที่จะพัฒนาประเทศและพัฒนาเศรษฐกิจ* ดังนั้น

* Harold F. Williamson and John A. Buthrick, "Principles and Patterns," Economic Development (New York : Prentice Hall, Inc., 1954), pp. 104 - 105.

จึงอาจกล่าวได้ว่า การให้การศึกษาอบรมแก่บุคคลเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการ การปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านแล้ว ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมสูงขึ้นอันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของประเทศนั้นในที่สุด

สำหรับประเทศไทยซึ่งกำลังอยู่ในระยะของการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรีบเร่ง โดยจัดให้มีการส่งเสริมการประกอบกิจการทางด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจ พาณิชยกรรม ตลอดจนเกษตรกรรม และขณะเดียวกันก็มุ่งส่งเสริมและให้ความสนใจในการพัฒนา กำลังคนควบคู่กันไปอีกด้วย ทั้งนี้โดยมุ่งหวังว่า บุคคลที่ทำงานในวงการต่าง ๆ ทั้งส่วนราชการและเอกชนนั้น หากได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และได้มีการยอมรับกันในวงการราชการ ธุรกิจเอกชน รวมทั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ว่า การที่จะปรับปรุงเสริมสร้างและพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่องานแล้วต้องอาศัยการฝึกอบรม

จากการยอมรับและให้ความสำคัญแก่การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลทั้งในวงการ ธุรกิจเอกชน ราชการ ตลอดจนรัฐวิสาหกิจนี้ ทำให้เกิดหน่วยงานฝึกอบรมขึ้นในวงการ ทั้งสามฝ่ายมากขึ้นตามลำดับ และพยายามคิดค้นหาวิธีการที่ช่วยทำให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วยงานเหล่านี้ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน ศูนย์อบรมแรงงาน กรมแรงงาน สำนักฝึกอบรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย และศูนย์ฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจของคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น หน่วยงานฝึกอบรมดังกล่าวต่างมี

ระยะเวลาการก่อตั้งก่อนหลังต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามต่างก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาบุคคลใหม่ประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นนั่นเอง

การที่ผู้เขียนได้เลือกพิจารณาศึกษาเรื่อง "การบริหารงานฝึกอบรมของ ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม" นั้น ก็โดยเหตุที่ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้จัดตั้งและดำเนินการฝึกอบรมติดต่อกันมาเป็นเวลานานประมาณ ๑๓ ปี มีบุคคลจากวงการธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ ตลอดจนผู้สนใจเข้ารับการอบรม เป็นจำนวน ๑,๐๒๑ รุ่น รวมทั้งสิ้น ประมาณ ๒๑,๐๐๖ คน (นับตั้งแต่ปี ๒๕๐๕ จนถึงเดือน ธันวาคม ๒๕๑๕) * จึงอาจกล่าวได้ว่า ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้รับการยอมรับและความสนใจจากหน่วยงานต่าง ๆ มากพอสมควร ในด้านการฝึกอบรม ฉะนั้น จึงน่าที่จะได้มีการศึกษาวิเคราะห์ว่าการให้การฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยที่ผ่านมามีผลสำเร็จสมตามความมุ่งหมายหรือไม่เพียงใด เพราะได้ตระหนักอย่างยิ่งว่า ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยนั้น ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคคลให้แก่ส่วนราชการ องค์กรรัฐวิสาหกิจและเอกชน เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะมีผลสะท้อนทางอ้อมที่จะช่วยพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ต่อไป การฝึกอบรมจะได้ผลมากหรือน้อยแค่ไหน เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับส่วนประกอบหลายอย่าง เช่น การกำหนดโครงการการบริหารงานฝึกอบรม วิธีหาความจำเป็นของการฝึกอบรม วิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิธีเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการกำหนดหลักสูตร วิธีกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม วิธีเลือกผู้ให้การฝึกอบรม วิธีการจัดตาราง

การฝึกอบรม วิธีฝึกอบรม การใช้อุปกรณ์การฝึกอบรมต่าง ๆ การบันทึกผลการทดสอบ และการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรมนั้น ถ้าหากว่าได้มีการใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาแล้ว ก็เป็นที่คาดหมายได้ว่าการฝึกอบรมนั้นย่อมจะมีประสิทธิภาพมากกว่า และได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากกว่าที่จะใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ อย่างไม่มีหลักเกณฑ์และไม่มีหลักวิชา และประการสำคัญจะต้องมีการติดตามผลและประเมินผลในความสำเร็จของการฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์หาปัญหา อุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการฝึกอบรมในอนาคตให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

ฉะนั้น จะได้ศึกษาวิเคราะห์หาวิธีการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมนั้น ได้มีการใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ อย่างไม่บ้าง ถูกต้องหรือเหมาะสมตามหลักวิชาเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรหรือไม่ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดียิ่งขึ้นเพียงใด ทั้งนี้เพื่อหาข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังนี้

๑. เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรม อันเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะฝ่ายรัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมและส่งเสริมปรับปรุง เทคนิคการฝึกอบรมในหน่วยงานตนให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ว่าการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย เทาที่ผ่านมาได้มีส่วนช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้เพียงใด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา

การศึกษาในเรื่องนี้ นอกจากเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาสำหรับปริญญาโทบัณฑิตแล้ว คาดว่าผลการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในแง่

๑. จะเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ที่จะนำผลสรุปข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัย ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมจะสามารถนำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุง การบริหารงานฝึกอบรมของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. เป็นการขยายขอบเขตการศึกษา และเพิ่มเอกสารทางวิชาการด้านการบริหารงานบุคคลขึ้นมา

๔. จะเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการด้านการฝึกอบรมให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สมมุติฐานของการศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย จึงได้ตั้งสมมุติฐานขึ้นไว้ดังนี้

๑. มีสหสัมพันธ์เชิงปฏิฐาน (Positive Correlation) ระหว่างการฝึกอบรมที่ถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคคล

๒. มีสหสัมพันธ์เชิงปฏิฐาน (Positive Correlation) ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ขอบเขตในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมนี้ ผู้เขียนได้มุ่งศึกษาถึงแนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยทั่วไป เพื่อจะได้เห็นพื้นฐานในการศึกษาและวิเคราะห์ต่อไป นอกจากนี้ จะได้ศึกษาถึงประวัติความเป็นมา การจัดองค์การ และการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย นับตั้งแต่การวางแผนในการฝึกอบรม วิธีการสรรหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผลการฝึกอบรม

นอกจากนี้จะได้วิเคราะห์ถึงการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยว่าเท่าที่ใดดำเนินการฝึกอบรมมานั้น ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรือไม่ ในการวิเคราะห์ดังกล่าว ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมมาแล้ว โดยเลือกสุ่มตัวอย่างจากบุคคลที่เข้ารับการอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ เพราะถือว่าในช่วงระยะเวลา ๕ ปี กล่าวคือ นับแต่ผู้เข้ารับการอบรมกลับไปทำงานจนกระทั่งปัจจุบัน ควรจะได้มีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะสร้างผลงานให้ปรากฏออกมาได้อีกประการหนึ่ง หากผู้เขียนจะเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยทุกปี นับตั้งแต่ได้ดำเนินการฝึกอบรมมาแล้ว จะทำให้เกิดกำลังและความสามารถ เพราะงบประมาณและเวลามีจำกัด นอกจากนี้ จะมีปัญหาในเรื่องการติดตามตัวบุคคลที่เคยเข้ารับการอบรมมาแล้ว เพื่อตอบแบบสอบถามเนื่องจากทำเนียบผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมไม่สมบูรณ์นัก

ฉะนั้น จากผู้เข้ารับการอบรม ณ ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ในปี ๒๕๑๕ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๓๐ คน ได้คัดเลือกให้เป็นตัวแทนจำนวนร้อยละ ๑๕ แล้วจะได้ตัวแทนประชากร ๒๐๔ คน นอกจากนี้ได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

อีกจำนวน ๒๐๘ คนด้วย เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาของเขาได้ประเมินผลงานของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการวิเคราะห์อีกทางหนึ่ง จากจำนวนตัวแทนประชากรทั้ง ๒ ประเภท จะเป็นจำนวนเพียงพอที่จะนำมาเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัยได้

สุดท้ายจะเป็นการสรุปผลและหาข้อบกพร่อง ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขต่อไป

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง "การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม" นี้ ผู้เขียนจะได้ทำการศึกษาในแบบพรรณนาและวิเคราะห์ ซึ่งในการศึกษาวิจัยจะอาศัยข้อมูลจาก

๑. หนังสือและเอกสารต่าง ๆ (Documentary Research) ทั้งจากห้องสมุดต่าง ๆ และเอกสารของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

๒. การวิจัยภาคสนาม (Field Research) ได้แก่

๒.๑ ทำการสัมภาษณ์บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรม เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดองค์การ การบริหารงานฝึกอบรม ในแต่ละขั้นตอน และข้อคิดเห็นบางประการ

๒.๒ จากแบบสอบถามความคิดเห็นและท่าทีของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ถูกคัดเลือกให้เป็นตัวแทนประชากร ซึ่งผู้เขียนได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อวัดผลความสำเร็จของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

๒.๓ เพื่อที่จะได้ทราบการปฏิบัติงานที่แท้จริงและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ผู้เขียนได้ใช้วิธี "เข้าร่วมสังเกตการณ์" (Participant ..Observation) โดยเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการจัด ผูกอบรม โดยที่ผู้เขียนได้พยายามวางตัวเป็นกลางปราศจากอคติต่าง ๆ และพยายามให้ได้ข้อมูลในลักษณะที่เป็นตัวเลขมากที่สุด ซึ่งวิธีนี้จะทำให้การสังเกตการณ์มีประสิทธิภาพ ในการเข้าร่วมสังเกตการณ์ ผู้เขียนได้ดำเนินการตามโครงการเข้าร่วมและสังเกตการณ์ดังนี้

๒.๓.๑ กำหนดเป้าหมายในการเข้าร่วมสังเกตการณ์ในแต่ละเรื่อง เช่น ความสนใจของผู้เข้ารับการ ผูกอบรม การซักถามปัญหาและการอภิปราย การจัด สถานที่ และบรรยากาศในการผูกอบรม ตลอดจน หน้าที่ของผู้เข้ารับการผูกอบรม

๒.๓.๒ เตรียม "แบบแนวทางสังเกตการณ์" เพื่อทำการ บันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการทำการสังเกตการณ์ และนำการทดลองใช้ (pre-test) แบบ แนวทางสังเกตการณ์ ในการผูกอบรมและปฐม นิเทศข้าราชการระดับ ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ๓ (อักษรเลข ๓) ซึ่งจัดโดย

สุเทพ สุนทรเกษม, "วิธีสังเกตการณ์", ประมวลคำบรรยายหลักการ
วิจัยทางสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาและผูกอบรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์
สำนักงานสภาวิจัยแห่งชาติ ๒๕๖๐), หน้า ๑๕๓ - ๑๕๘.

ฝ่ายพัฒนาบุคคลกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด -
กระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่
๒๐ มิถุนายน ๒๕๒๐

๒.๓.๓ เข้าร่วมการฝึกอบรมในฐานะผู้สังเกตการณ์โดย
ใช้แนวทางสังเกตการณ์ที่ได้เตรียมไว้

๒.๓.๔ รวบรวมและสรุปผลที่ได้จากการสังเกตการณ์ เพื่อ
นำมาแสดงไว้ในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นและท่าทีของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับ
บัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๑๕
มีจำนวน ๑,๓๓๐ คน ซึ่งมีวลาประชากรเป็นจำนวนมากพอสมควร จึงได้อาศัยวิธี
การคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการหยิบสลาก ทำให้ได้ตัวแทนประชากร
ประมาณ ๒๐๔ ราย ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้คือ ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
ทั้งนี้เพื่อให้ เป็นส่วนเกินสำหรับเป็นตัวแทนสำรองไว้ แบบสอบถามจึงได้จัดส่งไป
ตามรายชื่อที่อยู่ของตัวแทนประชากรที่สุ่มได้ โดยทางไปรษณีย์ และผู้เขียนได้ตระเวน
ไปส่งด้วยตัวเองด้วย พร้อมทั้งได้พิมพ์ชื่อ ที่อยู่ พร้อมทั้งติดแสตมป์ไว้ที่แบบสอบถาม
เพื่อให้ผู้ตอบได้ส่งกลับมทางไปรษณีย์ จากนั้นได้ทำการสำรวจหาผู้บังคับบัญชาของผู้
ที่เคยเข้ารับการอบรมจำนวน ๒๐๔ ราย โดยสำรวจจากหน่วยงานที่ส่งเจ้าหน้าที่
เข้ารับการอบรมที่ศูนย์ ฯ และได้จัดส่งแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาก็อีกชุดหนึ่งไป
ให้ทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง เช่นเดียวกัน

ผลปรากฏว่า แบบสอบถามชุดแรกซึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับตัวแทนประชากร
ที่เข้ารับการฝึกอบรมจากศูนย์ ฯ เพื่อผลิตแห่งประเทศไทยได้กลับคืนมาและเป็นแบบสอบถาม
ที่ตรวจแล้วมีความเชื่อถือได้ในคำตอบ มีจำนวน ๑๑๗ ชุด จากจำนวนทั้งสิ้นที่ส่งไป
๒๐๔ ชุด สำหรับแบบสอบถาม ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมและได้คัดเลือก
เป็นตัวแทนประชากรได้กลับมาเป็น จำนวน ๗๗ ชุด จากจำนวนที่ส่งไป ๒๐๔ ชุด

ซึ่งรวมแบบสอบถามที่ไต่กลับคืนมาทั้งหมดมีจำนวน ๑๔๔ ชุด ซึ่งตามหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นจำนวนเพียงพอสำหรับการศึกษาวิจัยแล้ว

การเสนอเรื่อง

ลำดับและขั้นตอนในการเสนอเรื่องนั้น ผู้เขียนได้กำหนดไว้ดังนี้

บทที่ ๑ บทนำ เป็นที่กล่าวถึงข้อความทั่วไป โดยมุ่งชี้ให้เห็นถึงที่มาของปัญหาที่จะศึกษาความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตและวิธีการดำเนินการวิจัย สมมุติฐาน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ทราบถึงระเบียบวิธีการวิจัยโดยทั่วไป และมีความเข้าใจในเบื้องต้นก่อนที่จะติดตามในตอนต่อไป

บทที่ ๒ ว่าด้วยทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรม ความหมาย วัตถุประสงค์ แบบการบริหารงานและฝึกอบรม หลักการกำหนดโครงการฝึกอบรม ส่วนประกอบของโครงการ ประเภทและวิธีการฝึกอบรม การติดตามผล และการประเมินผลการฝึกอบรม เทคนิคในการประเมินผล ตลอดจนประโยชน์ของการติดตามผลและการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

บทที่ ๓ ว่าด้วยการบริหารงานของศูนย์เพิ่มผลผลิต คือ ประวัติความเป็นมา การจัดตั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน และอัตรากำลังของหน่วยงานโดยสังเขป

บทที่ ๔ ว่าด้วยการค้าเนื้องานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งได้ปฏิบัติอยู่จริง

บทที่ ๕ ว่าด้วยการวิเคราะห์การบริหารงานของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยทั้งหมด เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และวัดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บทที่ ๒ เป็นบทสรุปผลที่ได้จากการวิจัย ซึ่งจะชี้ให้เห็นปัญหาที่พบจากการวิจัย เพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะบางประการที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อพิจารณาแก้ไขปัญหาอุปสรรค อันเกิดจากการบริหารโครงการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยในอดีตและปัจจุบัน เพื่อว่าในอนาคตการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยจะได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย