



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหารในองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์กรราชการ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม ต่างยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่ามีอยู่ 4 ประการที่เรียกว่า "4 M's" อันได้แก่ คน (man), เงิน (money), วัตถุดิบ (material) และการจัดการหรือการบริหาร (management) อันนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ซึ่งสามารถเขียนในรูปของความสัมพันธ์ได้ ดังนี้¹



4 M's = Man, Money, Material, Management
ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหาร

3 E's = Efficiency, Effectiveness, Economy
ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล และประหยัด

I = Integrity ซึ่งหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริต

P = Profit ซึ่งหมายถึงกำไร

S = Survival ซึ่งหมายถึงความอยู่รอดของระบบการบริหาร

SR = Social Responsibility ซึ่งหมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์การต่าง ๆ จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุน ปัจจัยเรื่อง "คน" นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ถ้าองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถภาพหรือมีคุณภาพสูงไว้เป็นจำนวนมาก ย่อม

¹ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ "การพัฒนากิจการในประเทศไทย" ในการบริหารและการพัฒนาองค์การ, วิวรณ์ เอี่ยมไพรวิน, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2530) หน้า 162.

ช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การนั้นดำเนินงานไปได้และประสบความสำเร็จมากกว่าองค์การที่มีแต่ทรัพยากรบุคคลที่หย่อนสมรรถภาพหรือมีคุณภาพต่ำ

สาเหตุที่ทรัพยากรบุคคลในองค์การ ซึ่งถือเป็นปัจจัยทางการบริหารอย่างหนึ่งหย่อนสมรรถภาพ อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการด้วยกัน แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ การขาดความรู้และด้อยฝีมือ (unskill) หรือมีความรู้ และ ความชำนาญที่ไม่ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติ²

ในการบริหารงานบุคคล กระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างและปรับปรุงตลอดจนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถภาพในการทำงานในปัจจุบันหรืองานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต ได้ดียิ่งขึ้น ก็คือ "การฝึกอบรม"

การฝึกอบรม (training) กล่าวโดยทั่วไปหมายถึงกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้ (knowledge), ความเข้าใจ (understanding), ทักษะความชำนาญ (skill) ในงานนั้น ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติ (attitude) ต่อการทำงานที่ถูกต้องยิ่งขึ้น เป็นผลให้สามารถปฏิบัติงานโดยมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงตั้งอยู่บนฐานคติ (assumption) ที่ว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านตัวคน (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน) เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยส่วนรวม การฝึกอบรมต่างกับการศึกษาโดยทั่วไปตรงที่การศึกษานั้นเป็นการให้ความรู้พื้นฐานทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม วิชาปัญญา และสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเข้าได้กับ สิ่งแวดล้อมอันประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ในสังคมได้ และเข้าใจที่จะเลือกประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ ในขณะที่การฝึกอบรมมุ่งที่จะให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นงานเทคนิค งานวิชาการ หรืองานธุรกิจ ซึ่งเป็นระบบเฉพาะของแต่ละคน

ด้วยเหตุที่การฝึกอบรมบุคลากรได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การ ในปัจจุบันจึงจะพบเห็นอย่างไม่ว่าจะเป็นหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การธุรกิจต่าง ๆ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมกันอย่างกว้างขวางและแพร่หลาย รวมทั้งมีการจัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรมของตนเองขึ้นด้วย

ธนาคารแห่งประเทศไทยในฐานะธนาคารกลาง ทำหน้าที่เป็นนายธนาคารของรัฐ ซึ่งมีบทบาทภาระหน้าที่ในการออกบัตรและการจัดการเกี่ยวกับธนบัตร การจัดการเกี่ยวกับทุนสำรองระหว่างประเทศ การเป็นนายธนาคารและตัวแทนของรัฐบาล การรักษาเสถียรภาพทาง

² พจน์ เพชรบุรณิน, "การฝึกอบรมในประเทศไทย", พัฒนาบริหารศาสตร์ฉบับพิเศษ 2509: หน้า 208.

การเงิน การควบคุมดูแลสถาบันการเงิน และการใช้นโยบายทางการเงิน ขยายระบบการเงิน และจัดสรรสินเชื่อสู่ภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ ก็ได้จัดตั้งหน่วยงานฝึกอบรมของตนเองเช่นกัน โดยเล็งเห็นว่าธุรกิจของธนาคารแห่งประเทศไทยจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ย่อมขึ้นอยู่กับบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการบริหารคือ "ทรัพยากรบุคคล" จึงได้มุ่งที่จะพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยวิธีการฝึกอบรมและการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน ในระยะต้น ๆ การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานของธนาคารส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะของการสอนงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ดูงานและฝึกงาน ณ สถาบันภายนอก โดยเฉพาะธนาคารกลาง ในต่างประเทศ ต่อมาธนาคารได้เริ่มจัดหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับพนักงานภายในธนาคารเองขึ้น และแยกเองงานด้านการฝึกอบรมภายในธนาคาร งานด้านการส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ฝึกงาน ประชุม ณ สถาบันภายนอกต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และงานด้านทุนการศึกษาธนาคารจากหน่วยพนักงาน ส่วนการพนักงานฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งาน ให้เป็นงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยฝึกอบรม ในปี 2516 จากนั้น งานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาได้ขยายปริมาณขึ้นตามอัตราการเพิ่มของพนักงาน และตามการขยายตัวขององค์การขึ้นเป็นลำดับ และเพื่อให้งานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานสอดคล้องและเหมาะสมกับการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ สามารถดำเนินไปอย่างเป็นระบบโดยสมบูรณ์มีประสิทธิภาพสูง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์งานจากหน่วยฝึกอบรมเป็นศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งมีฐานะเทียบเท่า "ส่วน" ในปลายปี 2519 และยกฐานะจากศูนย์ฝึกอบรมขึ้นเป็นสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ในวันที่ 1 ตุลาคม 2528 โดยให้เป็นองค์กรกลาง รับผิดชอบการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานของธนาคารทั้งหมดโดยตรง ทั้งงานด้านการจัดและดำเนินการฝึกอบรมภายในธนาคาร (in-house training) งานด้านการจัดและดำเนินการส่งพนักงานไปรับการพัฒนา ณ สถาบันต่าง ๆ ภายนอกธนาคาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (external training) และงานด้านทุนการศึกษาของธนาคาร

ด้วยเหตุที่กลุ่มธนาคารกลางของประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (South East Asian Central Bank - SEACEN) ได้จัดให้มีการฝึกอบรม การประชุมและการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลทางวิชาการ ประสบการณ์ และวิทยาการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องรวมทั้งจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนพนักงานธนาคารกลาง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานของธนาคารกลางไปศึกษาดูงานในแต่ละประเทศที่เป็นสมาชิกของ SEACEN เป็นประจำทุกปี ถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของธนาคารกลางในกลุ่มธนาคารกลางแห่งประเทศไทย ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้มีศักยภาพสูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปในแนวทางเดียวกัน ธนาคารแห่งประเทศไทยเคยส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ ณ ประเทศต่าง ๆ

มาแล้วเช่นกัน แต่ยังไม่เคยมีผู้ใดทำการศึกษาและค้นคว้าเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับธนาคารแห่งประเทศไทยอย่างแท้จริง

เนื่องจากธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์มีบทบาทภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในการรักษาเสถียรภาพทางการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการควบคุมดูแลสถาบันการเงินในประเทศให้มีความมั่นคง เช่นเดียวกับบทบาทภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของธนาคารแห่งประเทศไทย ยิ่งไปกว่านั้น ประเทศฟิลิปปินส์ยังเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่กำลังพัฒนา โดยมีเศรษฐกิจที่เน้นภาคเกษตรกรรมเช่นเดียวกับประเทศไทย โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การด้วยเช่นกัน จะเห็นได้จากธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ได้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสถาบันเพื่อการฝึกอบรมเพื่อการให้สินเชื่อการเกษตรแห่งเอเชีย (Asian and Pacific Regional Agricultural Credit Association - APRACA) เป็นสถาบันฝึกอบรมที่เน้นด้านสินเชื่อการเกษตรแก่กลุ่มประเทศสมาชิก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคและวิทยาการใหม่ทางด้าน การเกษตร โดยให้การสนับสนุนทางการเงินด้วย นอกจากนี้ ยังมีสถาบันเพื่อการฝึกอบรมของธนาคารกลางในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ องค์การกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund - IMF) และ ธนาคารโลก (World Bank) เหล่านี้ทั้งธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ และธนาคารแห่งประเทศไทย ต่างเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย

สำหรับการฝึกอบรมของประเทศไทยฟิลิปปินส์ มีสถาบันฝึกอบรมที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในกลุ่มประเทศสมาชิกภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คือ สถาบันฝึกอบรมของธนาคารกลาง (Central Bank Institute - CBI) และสถาบันฝึกอบรมด้านการบริหารแห่งเอเชีย (Asian Institute of Management - AIM) ซึ่งเป็นสถาบันฝึกอบรมที่มีบทบาทในการฝึกอบรมกว้างขวางทั้งในภาครัฐบาล และ ภาคเอกชน รวมทั้งมีวิทยาการที่ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันฝึกอบรมของธนาคารกลางของประเทศไทยฟิลิปปินส์ เป็นสถาบันที่ได้รับการยอมรับว่า มีการบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรมที่เป็นระบบที่ดีแห่งหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีขอบข่ายงานฝึกอบรมกระจายออกไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น กล่าวคือไม่เพียงแต่จะให้การฝึกอบรมแก่พนักงานของธนาคารกลางเท่านั้น แต่ยังขยายวงกว้างไปสู่พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรท้องถิ่น (Rural Bank) ซึ่งเป็นธนาคารเอกชน และมีจำนวน 800-900 ธนาคาร แต่อยู่ในความดูแลของธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ด้วย ซึ่งบทบาทด้านการฝึกอบรมของธนาคารแห่งประเทศไทยยังไม่ครอบคลุมในส่วนนี้ อย่างไรก็ตาม สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ ยังมีการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลทางวิชาการและวิทยาการใหม่ ๆ โดยการส่งพนักงานของตนไปเข้ารับการศึกษาและดูงานด้านการฝึกอบรมและด้านอื่น ๆ ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับงานฝึกอบรมของสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์จึงมีความครบถ้วนสมบูรณ์



และมากกว่าสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางของประเทศอื่น ๆ ในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรมระหว่างสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน และการดำเนินงานฝึกอบรมของ สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย ต่อไป จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่องานของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ในอันที่จะเป็นแนวทางไปสู่การศึกษาและค้นคว้าในขั้นต่อไป เพื่อให้การฝึกอบรมของธนาคารแห่งประเทศไทยสามารถขยายตัวได้กว้างขวาง โดยกระจายไปสู่ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนให้มากยิ่งขึ้น สมกับความเป็นธนาคารกลางของประเทศ เช่นเดียวกับธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังต่อไปนี้

ก. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงาน และการดำเนินงานฝึกอบรมภายในธนาคาร ระหว่างสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และ สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ ตลอดจนเสนอแนะวิธีการจัดดำเนินงานฝึกอบรม ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย

ข. วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบกระบวนการบริหารงาน และการดำเนินงานฝึกอบรมภายในธนาคารของ สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดโครงสร้างองค์การในการฝึกอบรมของ สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานฝึกอบรมของ สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์
4. เพื่อเสนอแนะวิธีการจัดดำเนินการฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาการบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (ตั้งแต่ปี 2528-2530) ของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ เหตุผลที่เลือกศึกษาในช่วงปีดังกล่าว เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะองค์งานของ "ศูนย์ฝึกอบรม" ธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งมีฐานะเทียบเท่า "ส่วน" เป็น "สำนักฝึกอบรมและพัฒนา" ซึ่งมีฐานะสูงกว่า "ส่วน" ทำให้บทบาทภาระหน้าที่ในงานฝึกอบรม มีการขยายตัวกว้างขวางและเป็นระบบมากขึ้นเป็นลำดับ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน แต่เนื่องจากปี 2531 เป็นปีที่ผู้ศึกษากำลังศึกษาและเรียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้และเป็นที่กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการฝึกอบรมจึงไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเลือกเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะปี 2530 ย้อนหลังไปถึงปี 2528 โดยมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบ

1. กระบวนการบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรมภายในธนาคาร ของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ อันประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ

- 1.1 การวางแผนงานฝึกอบรม
- 1.2 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 1.3 การจัดทำหลักสูตรและการดำเนินงานฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 1.3.1 ประเภทโครงการฝึกอบรม
 - 1.3.2 จำนวนหลักสูตรที่จัดดำเนินการฝึกอบรม
 - 1.3.3 จำนวนวันและชั่วโมงที่จัดดำเนินการฝึกอบรม
 - 1.3.4 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 1.3.5 จำนวนชั่วโมงบรรยายของวิทยากรภายในและภายนอกธนาคารฯ
 - 1.3.6 งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรม
- 1.4 การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

2. โครงสร้างของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรม ธนาคารแห่งประเทศไทย และสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์

ข้อจำกัดในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษามีข้อจำกัดด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ เนื่องจากผู้ศึกษามีได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ต้องรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่ได้จากการประชุมสัมมนา และเอกสารที่สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ส่งมาให้ พร้อมกับสัมภาษณ์ผู้ที่มีโอกาสไปดูงานด้านการฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ รวมทั้งสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ ที่เดินทางมาเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาระหว่างธนาคารกลางของประเทศต่าง ๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่ประเทศไทย จึงอาจไม่สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานฝึกอบรมของสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ ได้อย่างละเอียดครอบคลุมครบถ้วน

นอกจากนั้น การที่สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ มีขอบเขตภาระหน้าที่ในการดำเนินงานฝึกอบรมที่กว้างขวาง กระจายออกไปสู่สถาบันการเงินภายนอกด้วย โดยเฉพาะธนาคารเพื่อการเกษตรท้องถิ่น ซึ่งจะมีขอบเขตและภาระหน้าที่ในการดำเนินงานฝึกอบรมแตกต่างกับสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย จึงทำให้การเปรียบเทียบการบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดของกระบวนการดำเนินงานของธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ มีข้อจำกัดอยู่บ้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบขอบเขตและลักษณะงานสภาพที่แท้จริง ระหว่างสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย กับ สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์
2. เพื่อให้ทราบบทบาท อำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในการฝึกอบรมพนักงาน ระหว่างสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย กับ สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์
3. เพื่อให้ทราบประเภทของการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมประจำปี ระหว่างสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย กับ สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์
4. เพื่อให้ทราบวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม ระหว่าง สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย กับ สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์
5. เพื่อให้ทราบอุปสรรคและปัญหาที่เป็นผลกระทบต่อกระบวนการฝึกอบรม ระหว่างสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย กับ สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์

6. เพื่อสามารถนำเอาผลเปรียบเทียบที่ได้ไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ปรับปรุงและพัฒนางานฝึกอบรมของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย ให้มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ได้รับวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับเทคนิคในการฝึกอบรม ระหว่างประเทศให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง "เปรียบเทียบการบริหารงานฝึกอบรมภายในธนาคารระหว่าง ธนาคารแห่งประเทศไทย กับ ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์" เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์เพื่อ เปรียบเทียบโครงสร้างขององค์การฝึกอบรมประเภทอุดมมุ่งหมาย ภารกิจ แนวทาง วิธีการ และการจัดการฝึกอบรมของทั้ง 2 ประเทศ โดยใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) ซึ่งเป็นการพรรณนาหรือบรรยายข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป การศึกษานี้ใช้ข้อมูลหลักจากเอกสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ที่มีส่วนรับผิดชอบในการบริหารงาน ฝึกอบรมดังกล่าว โดยมีขั้นตอนในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สืบรวจแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดการฝึกอบรมจากเอกสาร และตำราต่าง ๆ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเรื่องนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์ คือ

2.1 เอกสารเกี่ยวกับแนวความคิดทฤษฎีในการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไป

2.2 เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมทั้งการบริหารงานฝึกอบรม และการจัด

โครงสร้างของธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์

2.3 การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการกับเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ที่มีส่วน รับผิดชอบในการบริหารงานฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

2.3.1 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ของสำนักฝึกอบรมและ พัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ระดับชั้น 3-6 ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการจัดดำเนินการ ฝึกอบรมภายในธนาคาร จำนวนประมาณ 10 คน

2.3.2 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา และเจ้าหน้าที่ ของส่วนงานต่าง ๆ ของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ได้มีโอกาสเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม และดูงาน ณ สถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ จำนวนประมาณ 4-5 คน

2.3.3 สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่ง ฟิลิปปินส์ ที่ได้มีโอกาสเดินทางมาประชุมเกี่ยวกับจัดดำเนินการฝึกอบรมระหว่างประเทศ

๗ สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สถาบันฝึกอบรมเพื่อการให้สินเชื่อการเกษตรแห่ง เอเชีย จำนวนประมาณ 4-5 คน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล จากข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดเรื่องการฝึกอบรมเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะนำเสนอในรูปของความเรียงและแผนภาพเปรียบเทียบ

การเสนอเรื่อง

ในการเสนอวิทยานิพนธ์จะแบ่งเป็น 6 บทที่สำคัญ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ จะกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และวิธีการดำเนินการศึกษา

บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จะกล่าวถึงทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม รวมไปถึงบทความ เอกสารในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานฝึกอบรม อันหมายถึง กระบวนการบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรมและการจัดโครงสร้างองค์การในการฝึกอบรม

บทที่ 3 การบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรม ของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา ธนาคารแห่งประเทศไทย ในปัจจุบัน อันประกอบด้วยโครงสร้างของสำนักฝึกอบรมและพัฒนา การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินผล การฝึกอบรม และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรม

บทที่ 4 การบริหารงานและการดำเนินงานฝึกอบรมของสถาบันฝึกอบรม ธนาคารกลางแห่งฟิลิปปินส์ ในปัจจุบัน อันประกอบด้วยโครงสร้างของสถาบันฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินผล การฝึกอบรม และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรม

บทที่ 5 การศึกษาเปรียบเทียบข้อมูล แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูล

บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบ อภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบ และข้อเสนอแนะ