

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ มีความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ทุกองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อม และพัฒนาให้ทันตาม การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อม เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคน เพราะในยุคโลกาภิวัตน์เชื่อกันว่า คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และถ้าหาก องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มี ศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขัน ในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก

การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานทั้งใน ด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และบุคลิกภาพให้มีความก้าวหน้า เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น (สมัชชาข้าราชการแห่ง สหรัฐอเมริกาและแคนาดา : Civil Service Assembly of the United States and Canada อ้างถึงใน สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545, หน้า 9) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยัง เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว การปรับตัว และการคิดริเริ่มของ บุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัด ดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานและความประพฤติดของ บุคคลในองค์กรได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545, หน้า 10)

การฝึกอบรมเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพิ่มคุณค่าด้านศักยภาพของบุคคลและมี โอกาสเจริญก้าวหน้าเป็นมืออาชีพ เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะหรือความชำนาญการ และเจตคติ อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในงาน (สุภาพร พิศาลบุตร และขงยุทธ เกษสาคร, 2545, หน้า 71) ทั้งยังช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมนอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการ และความชำนาญชำนาญการเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมยังสามารถช่วยแก้ปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร อาทิ ปัญหาของความขัดแย้ง ความไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาของทัศนคติ และปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม โดยเทคนิคฝึกอบรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ดี จะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาโดยตรง (จงกลณี ชุตินาเทวินทร์, 2542, หน้า 5) การฝึกอบรมนั้นมีหลายประเภท เช่น การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนที่จะบรรจุหรือแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ซึ่งอาจเป็นการเข้าทำงานใหม่หรือทำงานอยู่แล้วแต่เลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ในหน่วยงานเดิมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสำหรับเตรียมตัวล่วงหน้า การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงานแล้ว (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมหลังจากที่บุคคลนั้นๆ ได้เข้าทำงานแล้ว หรือหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งแล้ว เป็นการแนะนำชี้แจงแก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ และการฝึกอบรมเมื่อพ้นจากการทำงาน (Retirement Training) เป็นการจัดฝึกอบรมแก่บุคลากรที่พ้นจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานไปแล้ว การฝึกอบรมทุกประเภทมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะการฝึกอบรมประเภทประจำการจะมีความสำคัญกับองค์กรมากเพราะคนต้องอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ในการจัดการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งตรงกับที่ พลดา เผือกผ่อง (2534, หน้า 6 อ้างถึงใน ศรีรัตน์ เทียงถาวร, 2545) กล่าวว่า ความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งนับว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่ง และถือว่าเป็นหัวใจของการฝึกอบรมก็ว่าได้ เพราะเป็นการกำหนดความสอดคล้องให้แก่ขั้นตอนอื่น ๆ ที่ติดตามมา กล่าวคือ ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความแน่นอนชัดเจนช่วยกำหนดเนื้อหาของหลักสูตร รวมถึงยังเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่จะนำมาประเมินผลและติดตามผลและ เป็นแนวทางในการวางโครงการฝึกอบรม

สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 มีผลบังคับใช้วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสถาบันและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดศักยภาพเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันทางการศึกษา ซึ่งหลักในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตสติปัญญา มีคุณธรรม

จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (จักรกริช บุญเดช, 2543, หน้า 105) คุณภาพของสถานศึกษาต้องเกิดจากความสามารถของบุคลากรภายใน นั่นคือ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนจะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนเองให้มีความพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพศิษย์ (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 45) ในขณะที่อาจารย์จะต้องมีความเป็นอิสระในด้านความคิด การสอน การพูด และการวิจัยเพราะเป้าหมายที่สำคัญของอาจารย์ที่ดีคือการแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ (อุทัย เลาหิเชียร และวรเดช จันทรศร, 2531, หน้า 80 – 82)

การบริหารงานของทางสถาบันการพลศึกษา จึงมีนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ ผู้บริหารจะต้องเล็งเห็นความสำคัญด้านคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนกุญแจดอกสำคัญที่จะไขประตูแห่งการเรียนรู้สู่ตัวผู้เรียนหรือผู้สำเร็จการศึกษาต่อไป

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถนั้นการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นอย่างมาก และถ้ามีการจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสมตามความจำเป็นที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรและองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการหาความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม แต่ในการฝึกอบรมของสถาบันการพลศึกษา ยังไม่ได้มีการหาความต้องการในการฝึกอบรม ทำให้การจัดฝึกอบรมในบางครั้งไม่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ส่งผลให้การฝึกอบรมไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรทำให้สูญเสียทั้งงบประมาณและเวลา และเพื่อให้การฝึกอบรมนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของการทำงานอย่างเต็มที่จึงควรจะต้องจัดขึ้นตามลักษณะของความต้องการในการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงของบุคลากรเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ และเกิดประสิทธิภาพตรงกับปัญหาการทำงานและตรงตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการค้นคว้าวิจัย โดยศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ และเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการครูในสังกัดสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคกลาง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม ของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ในขอบข่ายงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการพัฒนาตนเอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรม แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรม แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรม แตกต่างกัน

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ในขอบข่ายงาน 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการสอน
- 1.2 ด้านการวิจัย
- 1.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.4 ด้านการทำผลงานทางวิชาการ
- 1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง จำนวน 210 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง จำแนกได้ดังนี้

1. อายุ
 - 1.1 31 - 40 ปี
 - 1.2 41 - 50 ปี
 - 1.3 51 - 60 ปี
2. วุฒิการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 - 20 ปี
 - 3.3 21 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ในขอบข่ายงาน 5 ด้าน ได้แก่

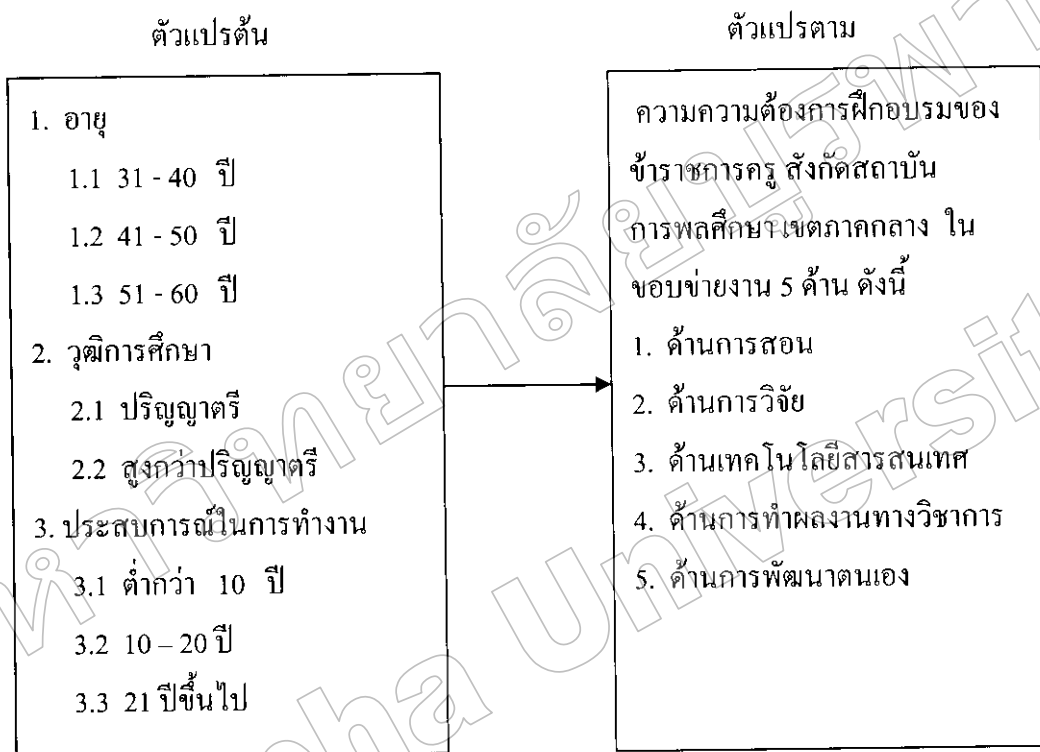
1. ด้านการสอน
2. ด้านการวิจัย
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านการทำผลงานทางวิชาการ
5. ด้านการพัฒนาตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลางในขอบข่ายงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการพัฒนาตนเอง
2. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผนในการฝึกอบรมของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของสถาบันการพลศึกษา จำนวน 7 ด้าน คัดเลือกนโยบายที่เน้นขอบข่ายงานของ ข้าราชการครู สถาบันการพลศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ทักษะที่ เหมาะสมกับข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง ความปรารถนา ความมุ่งหวังของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลาย ๆ ด้าน แกไขข้อบกพร่องและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยการฝึกอบรม ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสอน หมายถึง เทคนิคการสอน การจัดทำแผนการสอน การวัดและประเมินผลการสอน การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย
 2. ด้านการวิจัย หมายถึง กระบวนการวิจัย การทำวิจัย การขอทุนวิจัย การเขียนโครงการวิจัย และการตีพิมพ์และเผยแพร่งานวิจัย
 3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการบริหารจัดการสำนักงาน การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อีเมล เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
 4. ด้านการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง กฎระเบียบในการทำผลงานวิชาการ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการ
 5. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การอบรมด้านอื่นๆ เพื่อที่จะพัฒนาทั้งในด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพูด ภาวะผู้นำ การเจริญวิปัสณากรรมฐาน
- พัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานตามแนวทางของสถาบันการพลศึกษา เขตภาคกลาง
- ข้าราชการครู หมายถึง คณาจารย์ผู้สอน และบุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง
- อายุ หมายถึง อายุจริงนับเป็นปี ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลางซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี ช่วงอายุ 41 – 50 ปี และช่วงอายุ 51 – 60 ปี
- วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุด ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับเป็นปีที่บรรจุเข้ารับราชการครู ตั้งแต่สถานบันการศึกษาเดิมจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ช่วงระยะเวลา ดังนี้ ช่วงระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปี ช่วงระยะเวลา 10 – 20 ปี และช่วงระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป
- สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง หมายถึง สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสมุทรสาคร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี