

การพัฒนาแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ A Development of Training Management Model for Human Security

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ (2) เพื่อพัฒนาแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ และ (3) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มประชากร คือ ผู้บริหารของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงมหาดไทย และองค์การภาคเอกชน จำนวน 1,232 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่ายได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิจัยดำเนินการวิจัยใช้การวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร ส่วนการพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ใช้แบบสอบถามเดลฟาย พิจารณาใช้ผลอันตามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินรูปแบบโดยการจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ โดยการประชุมระดมสมอง และดำเนินการประชุมกลุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. สภาพการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้านดังนี้ (1) การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมทั้งสถานที่ บรรยากาศ กลิ่น เสียง มีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง (2) ด้านโครงสร้างของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนการจัดการฝึกอบรม การเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม มีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง (3) กระบวนการและลักษณะของการจัดการทรัพยากรทางการบริหาร การฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดการในระดับปานกลาง (4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารการฝึกอบรม มีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

2. รูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ได้รับการพัฒนา มีองค์ประกอบของปัจจัยหลัก 4 ประเด็นคือ (1) การกำหนดโครงสร้างการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ (2) การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ (3) พฤติกรรมการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ (4) การกำหนดกระบวนการและลักษณะของการจัดทรัพยากรในการอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น โดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ปัจจัยการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยการกำหนดโครงสร้างการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ และปัจจัยการกำหนดกระบวนการและลักษณะของการจัดทรัพยากร เนื้อหาที่มีความครอบคลุมมิติทุกด้านของความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์สอดคล้องซึ่งกันและ

กัน โครงสร้างของปัจจัยการฝึกอบรมสอดคล้องกับแนวทางการบริหารการฝึกอบรมและสามารถบรรลุถึงประสิทธิผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารการฝึกอบรม, การฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

This research was designed (1) to study the status of training administration for human security, (2) to develop a training administrative model for human security, and (3) to assess the model of training administration whether it is appropriate and possible for human security. The population of this study is 1,232 persons, who are training administrators from governmental sectors: The ministry of Social Development and Human Security, The ministry of Public Health, The ministry of Education, The ministry of Justice, The ministry of Interior, and Private Organizations. Stratified sampling and simple random sampling, were used to select samples sizes of 338. The development of a training administrative model, has been constructed, based on Connoisseurship Model meeting, which was the result of the first step to design a framework of the Delphi technique questionnaire. And the questionnaire was considered by consensus of an expert and specialist group. The last step was to assess the model of training administration, whether it is appropriate and possible for human security development. And the appropriation and possibility of the training administrative model for human security were considered by the brainstorming of the training manager group. The study revealed the following;

The status of training administration for human security consists of ; (1) The factor of environmental training providing human security; such as the management of providing place, atmosphere, sound, odor was medium level. (2) The factor of training structure for human security; for example, the management of training planning, and training of trainer providing was at medium level. (3) The factor of process in training administrative resource management for human security consist was at medium level. (4) The factor of training executives' administrative behavior: such as training administers or leaders must focus on the involvement of an operative committee, in the analysis of the need for training for human security.

Assessing the model of training administration for developed human security was done by experts. They consisted of the training environment providing factor; the training structure setting factor for human security; the necessary administrative behavior of training executive for human security; and the factor of resource management process setting. In addition, the components of this assessment covered all aspects of human security, the correlation among the factors, and the structure of training factors were related to training administrative guidelines. Thereafter, this model can achieve the success of suitability and possibility, and there were at the highest level.

Keywords: trainee management model, trainee for human security.

ความนำ

โลกในยุคโลกาภิวัตน์มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เกิดขึ้นแบบข้ามพรมแดนของชาติต่าง ๆ ในโลกที่ครอบคลุมเชื่อมโยงทั่วถึงกันหมดนั้นได้ส่งผลกระทบต่อประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะปัญหาในการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หลายด้าน เช่น การไม่สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาและเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดภาวะความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ทำให้คนในชาติขาดความหยิ่งคิด เกิดสังคมแบบบริโภคนิยม เกิดช่องว่างของคนจนกับคนรวย เกิดอาชญากรรม เกิดความขัดแย้งของคนในชาติทั้งด้านความคิด ศาสนาความเชื่อ ความศรัทธา เกิดการแก่งแย่งชิงดี เกิดสงครามกลางเมือง เกิดความอ่อนแอของครอบครัว สิ่งเหล่านี้ล้วนผลักดันให้เกิดกระแสการเรียกร้องความมั่นคงของมนุษย์เป็นการตอบสนองความท้าทายในปัจจุบัน

นักวิชาชีพสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมที่มีส่วนสำคัญในการเป็นพลังขับเคลื่อนนโยบายไปสู่แนวทางการเปลี่ยนวิธีการทำงาน ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 72 เป็นบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยตรง การเรียนการสอนและการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ ควรได้รับการทบทวนในหลายประการ เช่น ประการแรกไม่ควรเป็นการเรียนการสอนและการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานกับประชาชนอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่ควรจะเป็นด้านแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบ เทคนิค ทักษะและการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ที่กำกับด้วย “รากทางความคิด” อันได้แก่ค่านิยม อุดมการณ์ที่พึงประสงค์

มีความเป็นพหุลักษณะและเหมาะสมกับภูมิภาคต่าง ๆ /บริบทของสังคมไทยเสมอ

การบริหารการฝึกอบรมที่ดี เป็นเรื่องที่ทำหลายการปฏิบัติงานยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่า ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ซึ่งงานวิจัยที่ยืนยันปัญหาในการบริหารการฝึกอบรม ซึ่ง ขอบ เข้มกวด และคณะ (2546, หน้า 124-25) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นว่า หลักสูตรการฝึกภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม แต่ในด้านการบริหารจัดการยังมีปัญหาอยู่มาก โดยเฉพาะความเหมาะสมของหน่วยงาน/สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ สัดส่วนของอาจารย์นิเทศงานต่อนักศึกษาเข้าฝึกภาคปฏิบัติ การประสานงานระหว่างคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับหน่วยงานที่รับนักศึกษาเข้าฝึกอบรมภาคปฏิบัติ และการประสานงานระหว่างอาจารย์นิเทศงานในคณะ และอาจารย์นิเทศงานภาคสนาม จากงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ พบว่า มีผลการศึกษาสอดคล้องกัน โดยเฉพาะปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรมภาคปฏิบัตินั้น พบได้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากนักศึกษา อาจารย์นิเทศงานในคณะ อาจารย์นิเทศงานภาคสนาม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และจากหน่วยงานที่รับนักศึกษาเข้าอบรมภาคปฏิบัติ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดการประสานงาน การทำความเข้าใจและการวางแผนร่วมกันเกี่ยวกับการฝึกอบรมจากการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา ทำให้เห็นปัญหาในการพัฒนาการบริหารในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในงานจริง ซึ่งการพัฒนาการบริหารหรือการปฏิรูปการบริหารครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ คือ การพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยีและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ

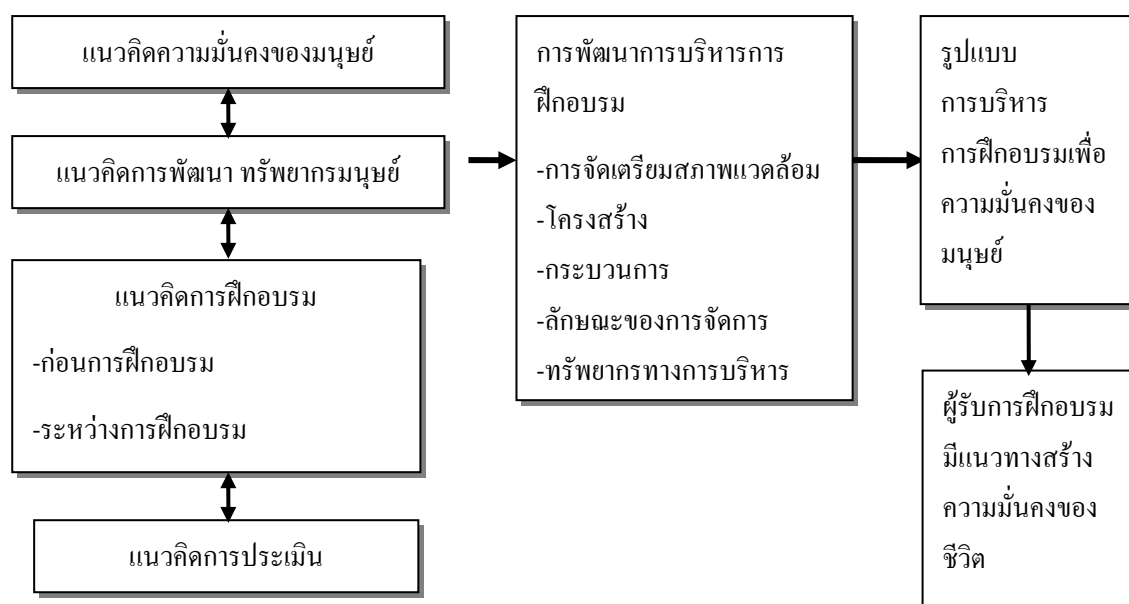
สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกกระบวนการบริหาร การพัฒนาการบริหารมุ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะของระบบราชการให้สามารถสนองตอบภารกิจของการบริหารเพื่อการพัฒนาโดยส่วนรวม และความต้องการของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์
3. เพื่อประเมิน ตรวจสอบรูปแบบพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ประมวลความคิดเกี่ยวกับรูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบริหารแนวคิดการฝึกอบรม แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินไปสู่การอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

มีการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา (content validity) เป็นความตรงที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า

เนื้อหาของข้อคำถามวัดได้ตรงกับเนื้อหาในเรื่อง และวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา รวมจำนวน 5 ท่าน เพื่อ

พิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (try out) หาค่าความสอดคล้องภายใน (measure of Internal consistency) สำหรับแบบสอบถามที่สภาพการบริหารการฝึกอบรม เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.939 แบบทดสอบหลังการทดลองใช้รูปแบบในกลุ่มผู้จัดการการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.972 แบบทดสอบหลังการทดลองใช้รูปแบบในผู้รับการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.926

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

(1) คณะอาจารย์ด้านการฝึกอบรมด้านความมั่นคงของมนุษย์ ที่จัดการเรียนการสอนที่ห้องความรู้แก่นักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 2 สถาบัน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยหัวเฉียวผู้บริหารและ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมด้านความมั่นคงของมนุษย์จำนวน 144 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 คน

(2) ผู้จัดการการฝึกอบรมขององค์การในกระทรวงจำนวน 1,232 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญสถานศึกษาจำนวน 2 สถาบัน ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรที่เคยรับเป็นแหล่งฝึกอบรมภาคปฏิบัติจำนวน 6 องค์การคือ (1) กระทรวงการพัฒนาศักยภาพ

และความมั่นคงของมนุษย์ (2) กระทรวงสาธารณสุข (3) กระทรวงยุติธรรม (4) กระทรวงศึกษาธิการ (5) กระทรวงมหาดไทย (6) ตัวแทนองค์การภาคเอกชน ในมูลนิธิ NGOs ต่อจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (sample random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์แบบวัดสภาพการบริหารการฝึกอบรม เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ของบุคลากรที่เคยรับเป็นแหล่งฝึกอบรมภาคปฏิบัติ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percent) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำไปแปลผล

การพัฒนาแบบการบริหารการฝึกอบรม เพื่อความมั่นคงของมนุษย์วิเคราะห์โดยใช้เทคนิควิจัยแบบเดลฟาย (The Delphi technique) วิเคราะห์โดยค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (interquartile range) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบรูปแบบโดยประเมินรูปแบบพิจารณาความเหมาะสมความเป็นไปได้ และทดลองใช้รูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นวิเคราะห์โดย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลผล

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยศึกษาจากบุคลากรที่ส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ โดยพิจารณา 4 ปัจจัยหลัก ประกอบไปด้วย ด้านการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดกิจกรรมและพฤติกรรม การปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ด้านพฤติ

กรรมการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารการฝึกอบรม มีการจัดกิจกรรมและพฤติกรรม ในระดับปานกลาง ด้านโครงสร้างของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดกิจกรรมและพฤติกรรม ในระดับปานกลาง และด้านกระบวนการและลักษณะของการจัดการทรัพยากร มีการจัดกิจกรรมและพฤติกรรม ในระดับปานกลาง

2. รูปแบบการบริหารการฝึกอบรม เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ในกลุ่มผู้จัดการการฝึกอบรมและกลุ่มผู้รับการฝึกอบรม พบว่าทั้งสองกลุ่มโดยภาพรวมทุกปัจจัยมีความคิดเห็น/พึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น โดยพิจารณาจาก วัตถุประสงค์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความจำเป็น ยุติธรรมและน่าเชื่อถือ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับสูงมากที่สุด ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการฝึกอบรม เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ในกลุ่มผู้จัดการการฝึกอบรมและกลุ่มผู้รับการฝึกอบรม พบว่าทั้งสองกลุ่มโดยภาพรวมทุกปัจจัยมีความคิดเห็น/พึงพอใจอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

1.1 ผลการศึกษาศาภาพการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ มีกิจกรรมและพฤติกรรมการปฏิบัติ ได้แก่ การจัดเตรียมสภาพแวดล้อม ทั้งสถานที่ บรรยากาศ

กลิ่น เสียง สอดคล้องกับแนวคิดของคาพลาน (Kaplan, 1964, pp. 386-387) อธิบายว่ารูปแบบที่พัฒนาและสามารถนำมาใช้ได้ ได้แก่ รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) โดย ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ และความคิดที่แสดงนั้น บอกถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสภาพการณ์ โดยรูปแบบทางด้านการบริหาร การศึกษา ควรมี การจัดเตรียมสภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการ ลักษณะของการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และพฤติกรรมการบริหาร ที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้ อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญาทฤษฎีหลักการ แนวคิด หรือความเชื่อ จะทำให้การบริหารรูปการ ฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์บรรลุ วัตถุประสงค์ได้ สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมในด้านสถานที่ ที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญ ควรเป็นห้องเก็บเสียงอย่างดีถ้าจะ ใช้การ บรรยายหรือทำกิจกรรมในห้อง ใช้สถานที่ที่เป็น สนาม ควรพิจารณาถึงความปลอดภัยความร่มรื่น เพราะสถานที่จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การ ฝึกอบรมประสบผลสำเร็จหรือไม่ พบว่าหน่วยงานที่ จัดการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ให้ ความสำคัญน้อยในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม เนื่องจากรูปแบบการบริหารปัจจุบันเป็นการฝึกการ อบรมในหน่วยงานของรัฐ และเอกชนที่ทำงานด้าน ความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความ หลากหลายในการบริหารมาขณะเดียวกันรูปแบบ การบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี พฤติ กรรมการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารการฝึกอบรม ดิน ปรัชญพฤกข์ (2541, หน้า 10) กล่าวถึง การ พัฒนาการบริหารครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้ คือ สภาพแวดล้อม บรรยากาศการบริหารและคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน โครงสร้าง กระบวนการและพฤติ

กรรมการบริหารที่เอื้อต่อการบริหาร การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร เป็นผลพวงที่เกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น พฤติกรรมดังกล่าวอาจจะเกิดจากสภาพแวดล้อม โครงสร้าง และกระบวนการดังได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ก็เพราะว่าบุคลากรและพฤติกรรมนั้นเปรียบเสมือนจุดเล็ก ๆ (miniature) ในวงกลมใหญ่ที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยเหล่านั้น สำหรับพฤติกรรมที่เอื้อต่อการบริหาร Neale (1957) ให้เหตุผลว่า ผู้บริหารสมัยใหม่หรือนักบริหารควรจะมีพฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารที่คอยดูแลและอำนวยความสะดวกให้การฝึกอบรมสำเร็จไปด้วยดี และพฤติกรรมและบทบาทต้องมีการแบ่งปันผลประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Peterson (2009) มองว่า นักบริหารควรมีพฤติกรรมที่สนใจข้อเท็จจริงและแสวงหาความจริง สามารถนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์อย่างเหมาะสมในทางปฏิบัติ มีความคงเส้นคงวาและทันกาล ตลอดจนสามารถทดสอบการตัดสินใจที่ผิดพลาดในอดีต และแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ นำผลการวัดสภาพการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางการบริหารการฝึกอบรม ได้แก่ ปัจจัยการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยการกำหนดโครงสร้างของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหาร ปัจจัยกระบวนการและลักษณะของการจัดการทรัพยากรทางการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ โดยปัจจัยดังกล่าวแสดงถึงความสัมพันธ์ของแนวคิดรูปแบบ แนวคิดการบริหารรูปแบบ แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการบริหารการฝึกอบรม แบบผู้บริหาร ได้รับ

การสอนและคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดรูปแบบการฝึกอบรมแบบนี้ เป็นแบบที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่จะได้ผลดีเมื่อ องค์การนั้นมีหน่วยงานการฝึกอบรมพนักงาน และมีผู้เชี่ยวชาญประจำอยู่ เพื่อทำหน้าที่เตรียมหน่วยงานให้เป็นผู้สอนที่ดี เป็นแบบการบริหารการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชาไม่ได้ลงมือจัดทำเอง แต่จะมีผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมโดยเฉพาะมาจัดทำให้แบบนี้อาจทำได้โดยมอบเรื่องการฝึกอบรมให้เป็นที่หน้าที่ของหน่วยงานบริการ โดยเฉพาะซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการสอน การสรรหาวิทยากรอื่น ๆ การจัดเตรียมสถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ การจัดรูปแบบการบริหาร การฝึกอบรมแบบนี้จะต้องมีการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างฝ่ายบริหารกับงานหลักให้ดำเนินไปด้วยดีข้อจำกัดมีว่าผู้บริหารการฝึกอบรมจะต้องเสียเวลาไปกับการอบรมเสียก่อน แล้วจึงจะมาอบรมผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ โดยจะใช้ได้ดีกับการศึกษาอบรมที่ลงมือปฏิบัติงานจริงและการฝึกอบรมทางเทคนิค หรือเฉพาะด้าน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบสอดคล้องกับ ดิเรก วรรณเสียร (2550, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบาย หรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องใดเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป นอกจากนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ กูด (Good, 1973, p. 370) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (model) ไว้ว่า รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการได้พร้อมทั้ง พูลสุข หิงคานนท์ (2540, หน้า 206) กล่าวว่า แบบจำลองหรือรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และ

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆที่สำคัญของเรื่องการศึกษา ในขณะที่เดียวกันรูปแบบทางด้านการบริหารการศึกษา อันได้แก่ การจัดเตรียมสภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการ ลักษณะของการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และพฤติกรรมการบริหาร ที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎีหลักการแนวคิด หรือความเชื่อต่างๆ โดยสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ดังนั้น รูปแบบการบริหาร จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้ มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน หรือเป็นหลักของรูปแบบการบริหารนั้น ๆ มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ มีการจัดระบบ คือ มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้ศึกษาไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆและมีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการบริหารและเทคนิคการบริหารต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ และพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น

ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ และพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น

ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นที่ประกอบไปด้วยปัจจัยการจัดเตรียมสภาพแวดล้อม การฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยการ

กำหนดโครงสร้างการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ และปัจจัยการกำหนดกระบวนการและลักษณะของการจัดการทรัพยากร สรุปได้ว่า การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อมีความครอบคลุมมิติความมั่นคงของมนุษย์ และด้านโครงสร้างรูปแบบการฝึกอบรมสอดคล้องกับการบริหารการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดคุณภาพในด้านความมั่นคงของมนุษย์ สอดคล้องกับแนวทางของ คาพลาน (Kaplan, 1964, pp. 386-387) อธิบายรูปแบบที่พัฒนาและสามารถนำมาใช้ได้ในการบริหารการศึกษา จะเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ที่ประกอบไปด้วย การจัดเตรียมสภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการ ลักษณะของการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และพฤติกรรมการบริหาร ที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญาทฤษฎีหลักการ อันได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆของสภาพการณ์ จากหลักการข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์นั้นมีความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างของตัวแปรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารการฝึกอบรมและขยายองค์ความรู้ด้วยกิจกรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ และการใช้คำว่ารูปแบบการบริหาร มีความหมายในลักษณะเดียวกับระบบการบริหาร โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตามนัยของคุณสมบัติอันเป็นองค์ประกอบของปัจจัยสำคัญ เป็นลักษณะของการบริหารที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบตามปรัชญา ทฤษฎี หลักการ หรือความเชื่อ โดยมีความครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญๆของระบบนั้น

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อ ความมั่นคงของมนุษย์ที่พัฒนาขึ้น โดยพิจารณาจาก ธรรมชาติ ประโยชน์ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความจำเป็น ยุติธรรมและน่าเชื่อถือ มี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงมาก ที่สุด เป็นไปตามแนวคิดของคาพลาน (Kaplan, 1964, pp. 386-387) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณารูปแบบ การบริหาร ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ๆ ที่ ประกอบด้วยปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือ ความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบการ บริหารนั้น ๆ พร้อมทั้งมีการบรรยายและอธิบาย สภาพหรือลักษณะของการจัดการที่สอดคล้องกับ หลักการของความมั่นคงของมนุษย์ นอกจากนั้น มี การจัดระบบ คือ มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปบริหาร ไปสู่เป้าหมายของรูปแบบการบริหารและเทคนิคการ บริหารต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการบริหารเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดได้

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของหน่วยงานที่รับหน้าที่ใน การฝึกอบรม ต้องมีการเตรียมสภาพแวดล้อมการ ฝึกอบรมให้พร้อม ด้วยการพิจารณาสถานที่ฝึกอบรม ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ในการเรียนรู้เพื่อความ มั่นคงของมนุษย์ โดยพิจารณาถึง แสง เสียง กลิ่น
2. ผู้บริหารของหน่วยงานที่รับหน้าที่ใน การฝึกอบรม หน่วยงานที่รับหน้าที่ในการฝึกอบรม ต้องพิจารณาถึงปัจจัยการกำหนดโครงสร้างของการ ฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ โดยต้อง กำหนดให้ครบทุกมิติของความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้นำองค์ความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานในด้านการมีสิทธิ มีศักดิ์ศรีและการ ดำรงชีวิตที่มีความสุข

3. ในการนำรูปแบบการบริหารการ ฝึกอบรม เพื่อความมั่นคงของมนุษย์ไปใช้ในหน่วย ฝึกอบรม ผู้บริหารของหน่วยงานที่รับหน้าที่ในการ ฝึกอบรม หน่วยงานที่รับหน้าที่ในการฝึกอบรม ต้อง พิจารณาถึงปัจจัยการกำหนดกระบวนการและลักษณะ ของการจัดทรัพยากรในการอบรม เพื่อความมั่นคง ของมนุษย์ โดยเฉพาะ การจัดทำตารางกำกับกับ การดำเนินงานอย่างย่อ (Short-range plans review list) การจัดทำปฏิทินวางแผนการจัดการทรัพยากร (Long-range planning calendar requirements)

4. หน่วยงานต้นสังกัด ต้องพิจารณาถึงปัจจัย ด้านพฤติกรรมการบริหารที่จำเป็นของผู้บริหารการ ฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ โดยพิจารณา มอบหมายให้ผู้บริหารการฝึกอบรมมุ่งมั่นให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการ ในการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ให้ คณะทำงานมีส่วนร่วมในการวางแผนในการกำหนด คุณลักษณะของวิทยากร กำหนดคุณลักษณะของ ผู้รับการฝึกอบรม การกำหนดคุณลักษณะของ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำ สามารถจูง ใจให้ทุกคนเข้าร่วมการฝึกอบรมตั้งแต่การนิเทศ การ ฝึกในสถานที่จริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงเพื่อ ส่งเสริมความมั่นคงของมนุษย์ การเป็นนักจูงใจ การ ควรมีมนุษย์สัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้อย่างดี การ เป็นนักฟังที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของทุกคน การให้ เกียรติวิทยากร เคารพและรับฟัง การรู้กาลเทศะ

5. หน่วยงานต้นสังกัด ควรให้การ สนับสนุนปัจจัยการจัดสภาพแวดล้อมในการ ฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยการ กำหนดโครงสร้างของการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคง ของมนุษย์ปัจจัยการกำหนดกระบวนการ และ ลักษณะของการจัดทรัพยากรในการอบรม เพื่อความ มั่นคงของมนุษย์

6. หน่วยงานต้นสังกัด ควรให้การ (simulation) การแสดงบทบาทสมมติ (role playing)
สนับสนุนรูปแบบการฝึกแบบการศึกษากรณีตัวอย่าง และการสาธิต (demonstration)
(case study) การสร้างสถานการณ์จำลอง

เอกสารอ้างอิง

- ชอบ เข้มกลัด และคณะ. (2546). *การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและแนวทางของการพัฒนาชนบท แห่งชาติ ใน ประเทศไทยและสาธารณรัฐเกาหลี*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. ดิเรก วรรณเสียร. (2550). *ความรู้ ทำเนียบรุ่น นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- ติน ประยูพฤทธิ์. (2541). *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลสุข หิงคานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญา ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. (3 rd ed.). New York: McGraw-Hill
- Kaplan, A. (1964). *The conduct of inquiry; methodology for behavioral science*. San Francisco: Chandler.
- Neale, W. C. (1957). *Reciprocity and Redistribution in the Indian*. India: The Search for Unity
- Peterson, F. L. (2009). *The Truth About Stress Management*. New York: McGraw-Hill.