

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง
: กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

The development of State Officials of Institute of administration Development,
Department of Provincial Administration

: a case study of the Subdistrict and Village Headman Curriculum.

พรนภา ญาติโสม**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่วนวางแผนและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ส่วนอำนวยความสะดวก จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ส่วนการวิจัยและพัฒนากระบวนการฝึกอบรม จำนวน 2 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบ วิธีการ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครอง คือ การฝึกอบรมแบบพักค้าง และทำกิจกรรมตลอดหลักสูตร มีระยะเวลา 12 วัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ มีการกำหนดแผนเพื่อเรียกตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนรุ่น และสถานที่ฝึกอบรมทั้งในส่วนกลาง และศูนย์ฝึกอบรมภูมิภาค มุ่งเน้นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ก่อน การฝึกอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) การฟังบรรยายในห้องเรียน 2) การฝึกปฏิบัติ และ 3) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้จากสถานที่จริงในโครงการต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม 2. ปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรประจำหลักสูตรมีไม่เพียงพอ ขาดทักษะ และความเชี่ยวชาญ ไม่สามารถรองรับการฝึกอบรมพร้อมกันหลายหลักสูตร และสถานที่ฝึกอบรมมีสภาพเก่าทรุดโทรม อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ 3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) รวมถึงการแบ่งงานให้ชัดเจน วางแผนการฝึกอบรมหลักสูตร ปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการสอนบรรยายในห้องเรียน เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง 4. แนวทางการพัฒนารูปแบบ และวิธีการ คือ มีการวางแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ การฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น และพัฒนาต่อยอดหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีหลักสูตรแยกเฉพาะเจาะจง ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง และเน้นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย

คำสำคัญ: การพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน วิทยาลัยการปกครอง

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง : กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ในสภาพการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ แนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้ความสามารถของคนเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ บุคลากรจึงจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะต้องสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดี และมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จะทำให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดนั้นจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับความรู้ สึกนึกคิด และการปฏิบัติให้สอดคล้องกับปัจจัยอื่น ๆ ภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็วที่สุดคือ การต้องเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน (ภัชราพรรณ รัตนะ อ้างถึงในปริวัชร วัชรวิภา, 2561, หน้า 2)

วิทยาลัยการปกครอง เป็นหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินเกี่ยวกับฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งพนักงานฝ่ายปกครองของกรมการปกครอง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2559) โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) และสมรรถนะ (Competency) ของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ รวมทั้ง สามารถปฏิบัติงานภายใต้บริบทวาระแห่งชาติ (National agenda) เชิงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Function agenda) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง ในหลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน และศึกษาถึงแนวทางในทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครอง เพื่อให้กำนันผู้ใหญ่บ้าน ได้รับการพัฒนาความรู้ ด้านการรักษาความมั่นคง การบริหารราชการแผ่นดิน/การงบประมาณกลไกพระราชรัฐ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาและการให้บริการประชาชน สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปฏิบัติจริงในพื้นที่ และเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนงานอำเภอ จังหวัด ส่วนราชการต่าง ๆ สำหรับให้บริการช่วยเหลือ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครอง วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้ การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือ การปฏิบัติงาน กฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง และการวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structure interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง และกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) จำนวน 9 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่วนวางแผนและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม รับผิดชอบศึกษาพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้าน จัดแนวการเรียน แผนการสอน ขอบเขตเนื้อหาวิชา เทคนิคการฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านที่รับผิดชอบ และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงวางแผนการดำเนินงานโครงการหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล ส่วนวางแผนและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ส่วนอำนวยการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจัดทำโครงการ การดำเนินโครงการ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล ส่วนอำนวยการฝึกอบรม จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดทำโครงการ และส่วนการวิจัยและพัฒนาระบบฝึกอบรม เป็นการวัดผลและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์และจัดระบบงานประเมินผลโครงการ หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบงานฝึกอบรม จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview) คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด เอกสารทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง เป็นต้น และวิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structure interview or Formal interview) โดยผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามหัวข้อที่

กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ แล้วจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการวิเคราะห์คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็นคำถาม นำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัยรูปแบบ วิธีการ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง : กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม พบว่า

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์มาใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง : กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จากผลการศึกษาหนังสือ วรรณกรรม วิทยานิพนธ์ ตำราทางวิชาการ เอกสารของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง พบว่าพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และมีอำนาจในการปกครองดูแลทุกข์สุขของราษฎรในหมู่บ้าน ตำบล ครอบคลุมในทุกมิติทั้งในด้านปกครอง การอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ การเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่บ้าน ตำบล การแจ้งข่าวสาร ดูแลช่วยเหลือและป้องกันภัยพิบัติสาธารณภัย การควบคุมดูแลการอบรมให้ความรู้ราษฎรให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย รวมทั้งถือปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ เช่น การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ประพันธ์ สุริวงศ์, 2561, หน้า 2) ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนเทคโนโลยีการสื่อสารได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังจะต้องพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นบุคลากรภาครัฐใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีบทบาท อำนาจหน้าที่และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและภารกิจของทุกกระทรวง กรม ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

วิทยาลัยการปกครอง เป็นหน่วยงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินเกี่ยวกับฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งพนักงานฝ่ายปกครองของกรมการปกครอง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2559) ดังนั้น กรมการปกครองจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย จึงได้มีการพัฒนาบุคลากรของกรมการปกครองภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครองหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น มีวัตถุประสงค์ และขอบเขตวิชาที่ศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ 1. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้านระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และภารกิจของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างสมดุล

โครงสร้างหลักสูตร มีจำนวน 21 วิชา แบ่งออกได้ดังนี้

หมวดอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (Law Functions) 10 วิชา ดังนี้

กฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานคณะกรรมการหมู่บ้านและการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน และสร้างการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประธานกรรมการหมู่บ้านในงานจิตอาสา การดูแลและรักษาที่สาธารณประโยชน์ การไกล่เกลี่ยประณอมข้อพิพาทและการอำนวยความสะดวก การอำนวยความสะดวกยุติธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้านและอาวาศศึกษาเบื้องต้น การให้บริการงานทะเบียนในอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ความสัมพันธ์ระหว่างราชการท้องที่กับราชการส่วนท้องถิ่นและการบริหารจัดการสาธารณภัยของประเทศไทย

หมวดการเป็นตัวแทนของรัฐบาลในพื้นที่ (Area Manager) 9 วิชา ดังนี้

สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย การเสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย การบริหารราชการแผ่นดิน การบริหารงบประมาณและกลไกประชารัฐ การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากระดับตำบล หมู่บ้าน การคุ้มครองดูแลเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว การส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่และการเป็นเจ้าบ้านที่ดี และการขับเคลื่อนงานสภาเกษตรกรไทย

หมวดการเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีคุณธรรม 2 วิชา ดังนี้ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคุณธรรมของนักปกครอง

หมวดกิจกรรมการศึกษาดูงาน (The Best Practice) 2 วัน

เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้จากสถานที่จริงในโครงการต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำตัวอย่างไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาดูงานในพื้นที่จริง ซึ่งกำหนดไว้ 12 หัวข้อ โดยให้ศึกษาดูงานไม่น้อยกว่า 2 หัวข้อ ดังนี้ โครงการพัฒนาตาพระราชดำริ/ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารงานคณะกรรมการหมู่บ้านและการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การควบคุมดูแลที่ดินและที่สาธารณประโยชน์ การไกล่เกลี่ยประณอมข้อพิพาท และการอำนวยความสะดวกการรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน งานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน การส่งเสริมเศรษฐกิจ ฐานราก การคุ้มครองดูแลเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว

หมวดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะ "วิถีธัญบุรี" (นอกเวลาราชการ)

กิจกรรมพัฒนาสมรรถภาพร่างกาย กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและส่งเสริมแนวความคิดประชาธิปไตย กิจกรรมเสริมสร้างบุคลิกภาพและระเบียบวินัย กิจกรรมพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและ กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ในส่วนของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่าง ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. รูปแบบ วิธีการ การการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีดังนี้

1) คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการโครงการฝึกอบรม หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป้าหมายฝึกอบรมให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ใหญ่บ้านทั้งหมด โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา

2) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีรูปแบบเป็นการฝึกอบรมแบบพักค้าง และทำกิจกรรมตลอดหลักสูตรใช้ระยะเวลา 12 วัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ

3) กำหนดแผนเพื่อเรียกตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนรุ่น และสถานที่ฝึกอบรมทั้งในส่วนกลาง และศูนย์ฝึกอบรมภูมิภาค

4) แจ้งจังหวัดคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เน้นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ก่อน การขออนุญาต ออกนอกสถานที่ฝึกอบรมเมื่อมีเหตุจำเป็น เป็นต้น

5) การฝึกอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1. การฟังบรรยายในห้องเรียน 2. การฝึกปฏิบัติ ได้แก่ วิทยุบุรี กิจกรรมเสริมหลักสูตร/สร้างศักยภาพการเป็นผู้นำ เสริมสร้างบุคลิกภาพและระเบียบวินัยกิจกรรมพัฒนาสมรรถภาพร่างกาย กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและส่งเสริมแนวความคิดประชาธิปไตย กิจกรรมพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้จากสถานที่จริงในโครงการต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำตัวอย่างไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ ซึ่งกำหนดไว้ในขอบเขตเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ วิทยากรที่มาให้ความรู้ได้เชิญมาจากภายในและภายนอก กรมการปกครอง

6) การปฐมนิเทศ มีการแนะนำสถานที่ฝึกอบรม ขั้นตอนการปฏิบัติตัวระหว่างฝึกอบรม

7) กระบวนการฝึกอบรม แบ่งออกได้ ดังนี้ การปฏิบัติงานก่อนเริ่มฝึกอบรม เช่น การจัดทำตารางการศึกษาอบรม การกำหนดวิทยากรแต่ละรายวิชาและการทำหนังสือเชิญบรรยาย การกำหนดสถานที่ศึกษาดูงาน การเบิกวัสดุ อุปกรณ์ การจัดเตรียมสถานที่ในการศึกษาอบรม การเตรียมห้องบรรยาย เช่น จัดโต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ระบบเสียง การจัดทำผังห้องพัก การจัดเตรียมเอกสารในการรับรายงานตัว เป็นต้น การปฏิบัติงานระหว่างฝึกอบรม เช่น การรับรายงานตัวผู้เข้าศึกษาอบรม พิธีเปิดการศึกษาอบรม การปฐมนิเทศและกิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมวิทยุบุรี การบรรยายในห้องเรียน การทดสอบ Pre-test การปฏิบัติการประจำวันระหว่างการศึกษาอบรม การจัดทำทะเบียนประวัติของผู้เข้าศึกษาอบรม การจัดทำบัตรชื่อห้อยคอ การประสานงานกับวิทยากรที่จะมาบรรยาย การแต่งตั้งคณะกรรมการรุ่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทดสอบ Post-test การจัดทำใบประกาศนียบัตร พิธีปิดการศึกษาอบรม และการปฏิบัติงานหลังฝึกอบรม เช่น รวบรวมแบบประเมินหลักสูตร และแบบประเมินวิทยากรที่มาบรรยายแต่ละวิชา จัดส่งให้กลุ่มงานวิจัย

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีดังนี้

1) บุคลากรประจำหลักสูตรมีไม่เพียงพอ ขาดทักษะ และความเชี่ยวชาญ ไม่สามารถรองรับการฝึกอบรมพร้อมกันหลายหลักสูตร ทำให้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมเข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2) มุมมองของบุคลากรประจำหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีจำกัด และเนื้อหาวิชาการในการฝึกอบรมมีเยอะ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหนื่อยล้า ส่งผลต่อการรับรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรม

บางส่วนไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่วนในมุมมองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองว่าระยะเวลา มีความกังวลต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ครอบครัวยุ เป็นต้น

3) สถานที่ฝึกอบรมมีสภาพเก่าทรุดโทรม เช่น น้ำไม่ไหล แอร์เสีย เครื่องมือไม่เพียงพอ เป็นต้น ห้องเรียน ห้องพักแน่นเกินไป ไม่สะดวกสบายต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และมีสภาพเก่าไม่มีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ ระบบเสียง เป็นต้น

4) ผู้รับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านการศึกษา วัฒนธรรม และสังคม อาจพบปัญหาเรื่องการปรับตัว หรือเกิดความกังวลระหว่างเข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่อายุเยอะ อาจเกิดความเหนื่อยล้าระหว่างที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเวลานาน

5) แผนในการฝึกอบรมไม่ชัดเจน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาติดรุ่น

6) วิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้เป็นวิทยากรผู้แทน อาจส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

7) วิทยาลัยการปกครอง มีบุคลากรที่อาวุโสจำนวนมาก อีกทั้งมีโรคประจำตัว หรือเจ็บป่วย ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

3. แนวทางการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีวิธีการแก้ไข ดังนี้

1) มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนงานที่มีบุคลากรไปเป็นวิทยากรของหลักสูตร ให้ขาดจากงานประจำที่รับมอบหมาย และให้บุคลากรที่มีอยู่ส่วนงานนั้นปฏิบัติหน้าที่แทน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรมได้เต็มที่ และจัดฝึกอบรมบุคลากรของวิทยาลัยการปกครอง เพื่อเพิ่มทักษะ ความเชี่ยวชาญ ให้มีมาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนกลาง และศูนย์ฝึกอบรมภูมิภาค

2) การปรับปรุง ซ่อมแซม สถานที่ฝึกอบรม

3) เน้นกิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมผ่อนคลายความกังวล มีความคุ้นเคยกัน

4) วางแผนการฝึกอบรมหลักสูตร รวมถึงจำนวนรุ่นให้ชัดเจน และสอดคล้องกับงบประมาณ

5) วางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการสอนบรรยายในห้องเรียน และพยายามจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เบื่อหน่าย และเกิดความตื่นตัวสนุกสนานในการเรียน

6) ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น แนะนำสถานที่ การปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดความเข้าใจลดการกังวลระหว่างการฝึกอบรม

7) มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) รวมถึงการแบ่งงานให้ชัดเจน

8) หนังสือเรียนเชิญวิทยากรมาบรรยาย ระบุผู้อำนวยความสะดวกสำนัก/กอง มาบรรยายเอง แต่หากติดภารกิจไม่สามารถมาได้ ให้มอบหมายวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป มาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9) มีการประสานงานกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนล่วงหน้า แจ้งถึงแนวทางปฏิบัติ และสิ่งที่จำเป็นต้องเตรียมมาในการเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถเข้าไปดูข้อมูลได้ที่เว็บไซต์ของวิทยาลัยการปกครอง เพื่อดูข้อมูลกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบรรยายในห้องเรียน กิจกรรมวิถีปัญญา กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ การทำบุญตักบาตร เป็นต้น ทั้งในส่วนกลาง และศูนย์ฝึกอบรมภูมิภาค

10) สร้างอาคารฝึกอบรมบุคลากรกรมการปกครอง สามารถรองรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จำนวนมาก พร้อมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัย และอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก

11) มีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกับกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อคัดสรร หรือย้ายข้าราชการที่ประสงค์มาปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นวิทยากรประจำหลักสูตร

12) เรื่องอาหาร ให้ฝ่ายโภชนาการ ช่วยกำกับดูแล และติดตาม ผู้ประกอบการให้มีการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น

4. แนวทางพัฒนารูปแบบและวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีดังนี้

1) มีการวางแผนบุคลากรในวิทยาลัยการปกครองให้สอดคล้องกับภารกิจในการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น และพัฒนาต่อยอดหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นการติดต่อทางปัญญา และพัฒนาทักษะ ความรู้ ศักยภาพ และภาวะผู้นำ

2) ควรมีหลักสูตรแยกเฉพาะเจาะจง เช่น หลักสูตรกำนัน หลักสูตรผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำอย่างต่อเนื่อง

3) ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้นอกห้องเรียน และการเรียนรู้เพิ่มเติมในวิชาคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ

4) เน้นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความสามัคคีปรองดอง

5) มีการเพิ่มเติมรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยขยายระยะเวลาในการฝึกอบรมจากเดิม 12 วัน เพิ่มเป็น 15 วัน และมีการปรับระยะเวลาในการฝึกอบรม จากเดิม 09.00-19.00 น. เป็นเวลา 09.00-16.30 น. เป็นต้น

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีดังนี้

1) มีการวางแผนบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ในการฝึกอบรมให้เป็นนักฝึกอบรมมืออาชีพ

2) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในวิทยาลัยการปกครองสามารถปฏิบัติงานได้ทุกตำแหน่ง

3) มีการจำลองสถานการณ์ ตั้งแต่ก่อนการฝึกอบรม ขณะฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ และหาแนวทางในการแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4) มีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง และติดตามผลการดำเนินโครงการฯ

5) นำผลการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมมาพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6) เน้นการฝึกภาคปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. รูปแบบ วิธีการ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อภิปรายดังนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการโครงการฝึกอบรม หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีเป้าหมายฝึกอบรมให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ใหญ่บ้านทั้งหมด โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างแนวความคิด วิสัยทัศน์ภาวะผู้นำและทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พัฒนาประสิทธิภาพ คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ในการแก้ปัญหา และการให้บริการประชาชนให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปฏิบัติจริงในพื้นที่ เช่น การรักษาความมั่นคงภายใน การบริหารราชการแผ่นดิน การบริหารงบประมาณ กลไกของรัฐบาลและการเป็นผู้แทนของรัฐบาลในพื้นที่ สอดคล้องกับแนวความคิดของ พยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 156) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร และสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชลิตา ศรมณี (2563, หน้า 10 - 11) อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เป็นผลต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ ในลักษณะเป็นการสร้างความเจริญรุ่งเรืองอย่างถาวรยั่งยืนได้ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราต้องมีการวางแผนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ถูกหลักวิชา อย่างเป็นระบบและเป็นเหตุเป็นผล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้อง ดังนั้น เรื่องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวข้อการศึกษาที่สำคัญอีกหัวข้อหนึ่ง

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง หลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีรูปแบบเป็นการฝึกอบรมแบบพักค้าง และทำกิจกรรมตลอดหลักสูตรมีระยะเวลา 12 วัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยมีการกำหนดแผนเพื่อเรียกตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนรุ่น และสถานที่ฝึกอบรมทั้งในส่วนกลาง และศูนย์ฝึกอบรมภูมิภาค มุ่งเน้นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ก่อน การฝึกอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1. การฟังบรรยายในห้องเรียน 2. การฝึกปฏิบัติ ได้แก่ วิทยุบุรี กิจกรรมเสริมหลักสูตร/สร้างศักยภาพการเป็นผู้นำ เสริมสร้างบุคลิกภาพและระเบียบวินัยกิจกรรมพัฒนาสมรรถภาพร่างกาย กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและส่งเสริมแนวความคิดประชาธิปไตย กิจกรรมพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาค้นคว้า และเรียนรู้จากสถานที่จริงในโครงการต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำตัวอย่างไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ ซึ่งกำหนดไว้ในขอบเขตเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้ วิทยาการที่นำมาให้ความรู้ได้เชิญมาจากภายในและภายนอกกรมการปกครอง สอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน พงศ์ หรดาล, 2539, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ วรารัตน์ เขียวไพรี (2551, หน้า 180) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนปรับเปลี่ยน ทัศนคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในอนาคตระยะสั้น ด้วยการกำหนดเนื้อหา ช่วงเวลา งบประมาณค่าใช้จ่ายแต่ละโปรแกรม และประเมินผลการลงทุนจากผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง 2) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ 3) บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชวราชการ สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไม่แตกต่างกัน และ 4) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการ

สำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีศึกษาหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อภิปรายดังนี้

1) บุคลากรประจำหลักสูตรไม่เพียงพอ ขาดทักษะ และความเชี่ยวชาญ ไม่สามารถรองรับการฝึกอบรมพร้อมกันหลายหลักสูตร ทำให้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมเข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร วิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้เป็นวิทยากรผู้แทน อาจส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับวิทยาลัยการปกครอง มีบุคลากรที่อาวุโสจำนวนมาก อีกทั้งมีโรคประจำตัว หรือเจ็บป่วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง สอดคล้องกับแนวความคิดของเฉลิมพล ศรีหงษ์ (2563, หน้า 17) อธิบายว่า ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนโยบายนโยบายใดนโยบายหนึ่งไปปฏิบัติ นั้น โดยปกติจะประกอบด้วยองค์การ กลุ่ม และบุคคลในระดับต่าง ๆ จำนวนมาก ผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายอาจมีความคาดหวังและมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน แต่จำเป็นจะต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน ผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายต่างก็มีบทบาท อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลต่อการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน แต่ไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่จะสามารถควบคุมการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติได้ด้วยตัวเองทั้งหมด และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Edwards (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2563, หน้า 13) สรุปได้ว่า การนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ทรัพยากร ประกอบด้วย จำนวนเจ้าหน้าที่ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ที่จะปฏิบัติตามนโยบายหรืออำนาจในการบังคับข้อมูลข่าวสาร วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนเครื่องมือสนับสนุนอื่น ๆ

2) มุมมองของบุคลากรประจำหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีจำกัด และเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมมีเยอะ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหนื่อยล้า ส่งผลต่อการรับรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมบางส่วนไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน แผนในการฝึกอบรมไม่ชัดเจน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อผู้เข้ารับการอบรมมาผิดรุ่น อีกทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านการศึกษา วัฒนธรรม และสังคม อาจพบปัญหาเรื่องการปรับตัว หรือเกิดความกังวลระหว่างเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่อายุเยอะ อาจเกิดความเหนื่อยล้าระหว่างที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเวลานาน ส่วนในมุมมองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองว่าระยะเวลาสั้น อาจมีกังวลภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ครอบครัวย เป็นต้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ Edwards (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2563, หน้า 13) สรุปได้ว่า การนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ทักษะของนักปฏิบัติ ได้แก่ การยอมรับต่อนโยบายของนักปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์ หรดาล (2539, หน้า 231-235) 1) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมโดยตรงสามารถแยกออกได้ 2 กลุ่ม คือ (1) วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม ตัวผู้ฝึกอบรมจะต้องมีความสำคัญต่อการใช้เทคนิคการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก วิทยากรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่ตนจะฝึกอบรมอย่างลึกซึ้ง มีความสามารถในการสื่อสารและมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยอมรับได้ เป็นผู้มีความสามารถถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี เพราะในปัจจุบันมีเทคนิควิธีการฝึกอบรมใหม่ ๆ ที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะอย่างของผู้ใช้เทคนิคนั้น ๆ (2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของวิทยากรในการใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมแล้วยังขึ้นอยู่กับตัวผู้เข้ารับการอบรมด้วย ดังนั้นการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมจึงต้องคำนึงถึงลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมทั้งในแง่ของรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ซึ่งได้แก่ ระดับสติปัญญาและพื้นฐานการศึกษา สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม

ขององค์กร ลักษณะเฉพาะบุคคลหรือกลุ่ม บรรยากาศความสัมพันธ์ของกลุ่ม เพศ และ อายุของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

3) สถานที่ฝึกอบรมมีสภาพเก๋าทรุฑโทรม เช่น น้ำไม่ไหล แอร์เสีย เครื่องมือไม่เพียงพอ เป็นต้น ห้องเรียน ห้องพักแน่นเกินไป ไม่สะดวกสบายต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโพรเจคเตอร์ ระบบเสียง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Van meter and van Horn (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2563, หน้า 10) ได้ศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมทั้งได้เสนอตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีตัวแปรที่สำคัญ คือทรัพยากรจะต้องมีการระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และงบประมาณ ซึ่งในระบบงบประมาณนี้จะต้องมีระบบการเบิกจ่ายที่คล่องตัว และสอดคล้องกับพงศ์ หรดาล (2539, หน้า 231 - 235) ที่ได้อธิบายการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม ในเรื่องเวลา สถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม เนื่องจากเทคนิควิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ มีความแตกต่างกันในด้านการเตรียมการ เวลาที่ใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหรือวิทยากรจะต้องพิจารณาควรเลือกให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ ตลอดจนอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

3. แนวทางพัฒนารูปแบบและวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายปกครองของวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กรณีหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อภิปรายดังนี้

1) มีหลักสูตรแยกเฉพาะเจาะจง เช่น หลักสูตรกำนัน หลักสูตรผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้นำอย่างต่อเนื่อง และมีการเพิ่มเติมรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยขยายระยะเวลาในการฝึกอบรมจากเดิม 12 วัน เพิ่มเป็น 15 วัน และมีการปรับระยะเวลาในการฝึกอบรมจากเดิม 09.00-19.00 น. เป็นเวลา 09.00-16.30 น. เป็นต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 177) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะต้องแบ่งเนื้อหาสาระออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระยะเวลา เพื่อความสะดวกในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของแต่ละหน่วยได้ชัดเจนและสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริงรวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา (2556) ศึกษาเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร พบว่า ด้านบริบท ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมเพราะเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ด้านปัจจัยนำเข้า หลักสูตร/คู่มือมีความเหมาะสม แต่จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากเกินไป ด้านกระบวนการ วิทยากร/วิธีการฝึกอบรม /วิธีประเมินผลการเรียนรู้ มีความเหมาะสมแต่เวลาฝึกอบรม 1 วันยังไม่เหมาะสม และด้านผลผลิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความมั่นใจว่าจะนำความรู้ที่ได้รับกลับไปใช้ในการตรวจประเมินฯ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมหลักสูตรครั้งนี้สามารถทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจริง อีกทั้งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Armstrong (อ้างถึงใน ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบฝึกอบรม วิทยาลัยการปกครอง, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตรเป็นการยืนยันในกระบวนการตัดสินใจกับผลผลิตซึ่งให้ความสำคัญจากการเตรียมแผนและออกแบบ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะโดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ผลผลิตคือ ผู้เรียนได้รับข้อมูลและความรู้ใหม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฆนัท ธาตุทอง (อ้างถึงใน ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบฝึกอบรม วิทยาลัยการปกครอง, หน้า 8) ให้ความหมายคำว่าหลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สรุปได้ว่า “หลักสูตร” หมายถึง แบบหรือชุดโครงสร้างการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่ประกอบด้วยชุดวิชา เนื้อหารายวิชา วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา

หรือฝึกอบรม ระยะเวลาการศึกษาหรือฝึกอบรม ภายในบริบทของการพัฒนาความรู้ ทักษะ สรรถนะ หรือความสามารถของบุคลากรหรือผู้ที่เข้ารับการศึกษารวมในหลักสูตรนั้น ๆ

2) มีการวางแผนบุคลากรในวิทยาลัยการปกครองให้สอดคล้องกับภารกิจในการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น และพัฒนาต่อยอดหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นการติดต่อทางปัญญา และพัฒนาทักษะ ความรู้ ศักยภาพ และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 146) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ ช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งถือเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของบุคลากรและองค์กรในปัจจุบันและอนาคต และสอดคล้องกับตัวแบบและแนวคิดของ Edwards (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2563, หน้า 129) ได้สรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ทรัพยากร ประกอบด้วย จำนวนเจ้าหน้าที่ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ที่จะปฏิบัติตามนโยบายหรืออำนาจในการบังคับ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติตลอดจนเครื่องมือสนับสนุนอื่น ๆ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญงานในเรื่องที่จะต้องปฏิบัติ

3) ยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้นอกห้องเรียน และการเรียนรู้เพิ่มเติมในวิชาคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษเน้นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และความสามัคคีปรองดอง สอดคล้องกับแนวคิดของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547, หน้า 177) ที่กล่าวไว้ว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตร ศึกษากลุ่มเป้าหมายของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมว่าจะพัฒนาในรูปแบบใด เช่น ด้านการปรับตัว ด้านทักษะ ความสามารถ และพิจารณาทางเลือกหลาย ๆ แนวทางเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเทคนิคและวิธีการฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีโอกาสจะได้เลือกทำกิจกรรมในหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงหลักความแตกต่างระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. หลักสูตรก้ามัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการปรับเนื้อหาวิชาให้มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง และการฝึกภาคปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. สนับสนุนให้มีการเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ และทักษะในการฝึกอบรมหลักสูตรก้ามัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในการฝึกอบรมให้เป็นนักฝึกอบรมมืออาชีพ

3. สนับสนุนให้มีการเพิ่มเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มีความทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน เครื่องมือมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ในการฝึกอบรม เพื่อให้กระบวนการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559 (2559, มกราคม 2559).
ราชกิจจานุเบกษา, 133(6ก), 26-31.
- กัลยารัตน์ อีระธนชัย.(2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*.
การศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชลิดา ศรีมณี. (2563). *เอกสารประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2563) *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติและการ
ประเมินผลนโยบาย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2547). *จิตวิทยาการประชุม อบรม สัมมนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา (2556). *การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายใน
องค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ (2563). *เอกสารประกอบการบรรยายสัมมนา นโยบายและการจัดการสาธารณะ*.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ประพันธ์ สุริวงค์. (2561). *เอกสารการศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทนายอำเภอกับการพัฒนาบุคลากร ศึกษากรณี:
บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย*. ปทุมธานี: วิทยาลัยการปกครอง
กรมการปกครอง.
- ปรีวัชร วัชรวิภา. (2561). *เอกสารการศึกษาวิจัย เรื่องบทบาทนายอำเภอกับการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา:
ข้าราชการฝ่ายปกครอง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว*. ปทุมธานี: วิทยาลัยการ
ปกครอง กรมการปกครอง.
- พงศ์ หรดาล. (2539). *การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยา
การจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วรรัตน์ เขียวไพร. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบฝึกอบรม.(2563). *รายงานการศึกษาวิจัยโครงการประเมินผลการฝึกอบรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2563*. ปทุมธานี: วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.