

ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญานิพนธ์

ของ

จรรีรัตน์ ชำติมนตรี

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

-7 พ.ศ. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2528

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

178336

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร. ประธาน
ใจงาม กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

ศาสตราจารย์ ดร. ประธาน
ใจงาม กรรมการ
ศาสตราจารย์ ดร. ใจงาม กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา และ
อาจารย์ ดร. เสาวมีย์ เสนาสุ เป็นอย่างสูงที่ทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้ความช่วยเหลือผู้วิจัย
อย่างเต็มที่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เชิรเรี วิวิธศิริ ที่กรุณาสละเวลา
เป็นกรรมการสอบปากเปล่าซึ่งช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอบคุณในความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อน พี่และน้องทุกคนที่ได้มอบให้กับผู้วิจัย
อย่างเปี่ยมล้น ขอขอบคุณยิ่งในความร่วมมือของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับ
อาจารย์เอกฉันท ศรีจันทร์ หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดคำม่วนและอาจารย์ถวิล
สายทอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษ ที่กรุณาเป็นห่วงและ
ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณอีกครั้งสำหรับทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้ปริิญาานิพนธ์ฉบับนี้
เสร็จสมบูรณ์และผู้วิจัยไม่ได้กล่าวนาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อ - แม่ ผู้เป็นบรมครูคนแรกของลูกเป็นอย่างสูง กราบ
ขอบพระคุณครู - อาจารย์ ทุกคนที่เคยสั่งสอนผู้วิจัยมาและสุดท้ายขอขอบคุณยิ่งสำหรับ "ครูเก่ง"
ที่ทำให้การสนับสนุนด้านกำลังใจและกำลังเงินตั้งแต่เริ่มต้นงานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

จุรีรัตน์ ปาติมนตรี

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า	8
	เอกสารเกี่ยวกับความจำเป็นในการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอก	
	โรงเรียนจังหวัด	8
	เอกสารเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอก	
	โรงเรียนจังหวัด	10
	ความหมายของสมรรถภาพบุคลากร	10
	วิธีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร	11
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร	13
	การพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรการศึกษานอกโรงเรียน	13
	สภาพปัญหาด้านบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน	15
	เอกสารการบริหารงานทั่วไปและงานการศึกษานอกโรงเรียน	16
	เอกสารเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	20
	เอกสารเกี่ยวกับการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ	34
	สมมติฐานของการวิจัย	35

3	วิธีดำเนินการศึกษากันคว่ำ	37
	ประชากรและวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง	37
	วิธีสร้างเครื่องมือและลักษณะของเครื่องมือ	37
	วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ	37
	ลักษณะของเครื่องมือ	38
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	43
5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	65
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	65
	ความสำคัญของการวิจัย	65
	สมมติฐานในการวิจัย	66
	วิธีดำเนินการวิจัย	66
	สรุปผลการวิจัย	67
	อภิปรายผล	68
	ข้อเสนอแนะทั่วไป	74
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	76
	บรรณานุกรม	77
	ภาคผนวก	82

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	44
2	คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	44
3	ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	45
4	ประสบการณ์การปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดของ กลุ่มตัวอย่าง	45
5	ค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนทัศนคติหัวหน้าฝ่ายที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพ บุคลากรด้านการประสานงาน	46
6	ค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนทัศนคติหัวหน้าฝ่ายที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพ บุคลากรด้านวิชาการ	48
7	ค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนทัศนคติหัวหน้าฝ่ายที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้าน การประสานงาน	50
8	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการ บริหารงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ชายและหญิง	52
9	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้าน วิชาการของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชายและหญิง	53
10	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้าน การประสานงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ชายและหญิง	54
11	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้าน การบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี อายุแตกต่างกัน	55

12	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะ เกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านวิชาการ ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน .	56
13	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะ เกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการ ประสานงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีอายุแตกต่างกัน	57
14	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะ เกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการ บริหารงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	58
15	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะ เกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้าน วิชาการของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน	59
16	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะ เกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการ ประสานงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	60
17	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะ เกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการ บริหารงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	61
18	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะ เกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้าน วิชาการของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	62

19	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้าน การประสานงานของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน	63
20	อันดับความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด	64

ภูมิหลัง

กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดตั้งขึ้นเมื่อพุทธศักราช 2522 โดยมีรูปแบบการดำเนินงานมาจากกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในด้านทักษะประกอบอาชีพและในด้านข่าวสารต่าง ๆ เนื่องจากงานการศึกษานอกโรงเรียนนั้นเป้าหมายส่วนใหญ่อยู่ชนบท ฉะนั้นเพื่อให้งานการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนได้อย่างแท้จริง กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขึ้นเพื่อรับผิดชอบดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน ในระดับจังหวัดและได้กำหนดบทบาทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ว่า เป็นหน่วยงานที่จะต้องช่วยเหลือจังหวัดในด้านการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ การประสานงานส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและของเอกชน การจัดและบริหารการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของท้องถิ่น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2523 : 19 - 20)

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน พุทธศักราช 2524 ได้ระบุหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดไว้แก่ประการดังต่อไปนี้

1. บริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ
2. จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
3. สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ การอุดหนุนและ
การบริหารการศึกษา
4. ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด การศึกษาสายสามัญและการศึกษาสายอาชีพ
5. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตามผลและรายงานการศึกษา
6. ฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการดำเนินงานระดับชุมชน
หรือท้องถิ่น หรือบุคลากรอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

7. ประเมินมาตรฐานและออกหลักฐานทางการศึกษา
8. ให้การศึกษาอบรมแก่ประชาชน ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน
9. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน (กระทรวง

ศึกษาธิการ 2525 : 5)

จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั้นมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวาง เพราะจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วจังหวัด ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภาระหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดบรรลุเป้าหมายได้ประการหนึ่ง คือ บุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั่นเอง จากการดำเนินงานศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่ผ่านมาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเป็นหน่วยงานใหม่ บุคลากรทุกระดับยังใหม่ต้องงาน และขาดทักษะในงานการศึกษาออกนอกโรงเรียน มีบุคลากรเป็นจำนวนมากที่บรรจุใหม่ โอน และย้ายมาจากหน่วยงานอื่นซึ่งบุคลากรเหล่านี้ยังขาดประสบการณ์การศึกษาออกนอกโรงเรียนอย่างมาก (กรมการศึกษาออกโรงเรียน 2524 : 4) นอกจากนี้ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดยังเป็นหน่วยงานใหม่สำหรับประชาชนและหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาออกนอกโรงเรียนทั้งของราชการและเอกชน จึงทำให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านการบริหารและด้านวิชาการกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกันนโยบายของกรมการศึกษาออกโรงเรียนที่มอบหมายให้ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาออกนอกโรงเรียน จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเกิดปัญหาเรื่องการประสานงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย (สุนทร สุนันท์ชัย 2525 : 47) จากการประชุมกับบริหารการศึกษาออกนอกโรงเรียนที่ประชุมเห็นว่า ปัญหาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั้นมีสองประการ คือ การขาดแคลนบุคลากรและบุคลากรขาดสมรรถภาพ สำหรับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรนั้นเป็นปัญหาที่รู้สาเหตุชัดเจนและมีแนวทางแก้ไขได้ เพราะเป็นเรื่องของงบประมาณของกรมการศึกษาออกโรงเรียน ส่วนปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากรนั้นนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอย่างมาก (รายงานการประชุมสัมมนากับบริหารการศึกษาออกนอกโรงเรียน 2523 : 59)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัญหาสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีสามด้าน คือ

1. ปัญหาสมรรถภาพในด้านบริหารงาน
2. ปัญหาสมรรถภาพในด้านวิชาการ
3. ปัญหาสมรรถภาพในการประสานงาน

กรมการศึกษานอกโรงเรียนก็ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้หาแนวทางในการป้องกันและแก้ไข โดยการจัดตั้งงานฝ่ายพัฒนาบุคลากรขึ้น ทั้งในกรมการศึกษานอกโรงเรียนและที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำภาค เพื่อให้มีหน้าที่พัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับรูปแบบการอบรม วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น (กรณีการ แยมเกษร 2524 : 2) แต่เนื่องจากมีอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ เช่น การขยายงานอย่างรวดเร็วของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การมีรูปแบบของงานใหม่เกิดขึ้นมาก การไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น จึงทำให้การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีรูปแบบการพัฒนาหลายวิธีก็ตาม แผนพัฒนาเหล่านี้เป็นเพียงแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าเป็นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรในระยะยาว กล่าวคือ เมื่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องการให้บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติงานใหม่ หรืองานเร่งด่วนอันใด งานฝ่ายพัฒนาบุคลากรจะจัดวิธีการให้ความรู้เฉพาะในเรื่องนั้น ๆ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรระยะสั้นอย่างนี้เกิดผลดีเฉพาะงานที่ต้องการดังกล่าว แต่จะมีผลกระทบต่อแผนปฏิบัติงานและโครงการระยะยาวของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดน้อยมาก การวางแผนพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรระยะยาวให้สัมพันธ์กับนโยบายหลักของงานการศึกษานอกโรงเรียนอย่างรอบคอบและต่อเนื่องเท่านั้นที่จะส่งผลให้บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทองอยู่ แก้วไทรชะ 2525 : 52) ทั้งนี้เพราะบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน หากขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพแล้วไม่ว่าจะจัดระบบงานบริหารให้ดีเพียงใด หรือมีเงินวัสดุมากเพียงใดย่อมไม่สามารถทำให้งานของ

องค์การนั้นล่วงไปด้วยดีได้ (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ 2507 : บทนำ) บุคลากรของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ถ้าหากขาดสมรรถภาพที่พึงมีสำหรับงานในหน้าที่แล้วก็
ย่อมจะส่งผลให้งานการศึกษานอกโรงเรียนโดยส่วนรวมของชาติขาดประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาข้อมูลบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพของบุคลากรเพื่อจะได้ส่งเสริมให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติ
งานสูงขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและด้านการ
ประสานงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตาม
ทัศนะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ
และด้านการประสานงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ ตามทัศนะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยแยกตามตัวแปร
เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้ามียประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพปัญหาสมรรถภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานการศึกษา
นอกโรงเรียน สำหรับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หรือกรมการศึกษานอกโรงเรียน
เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาส่งเสริมสมรรถภาพบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบสาเหตุและอันดับความสำคัญของปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง
แก้ไขปัญหเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านอื่น ๆ ของบุคลากรศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีงบประมาณ 2528 ซึ่งมีจำนวน 17 จังหวัด มีราย
ละเอียดดังนี้คือ

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย
ทั้งหกฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายแผนงานและ
โครงการ ฝ่ายการศึกษายาอาชีพ ฝ่ายการศึกษายาสามัญ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม และ
ฝ่ายการศึกษามวลชน จำนวน 12 จังหวัด รวม 72 คน

2. ตัวแปรที่จะศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของหัวหน้าฝ่าย ซึ่งจำแนกตามตัวแปร
ดังนี้

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 อายุ แบ่งเป็น

2.1.2.1 อายุน้อย คืออายุต่ำกว่า 30 ปี

2.1.2.2 อายุมาก คืออายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

2.1.3 การศึกษา แบ่งเป็น

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

2.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด แบ่งเป็น

2.1.4.1 ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี

2.1.4.2 ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ ทิศนะของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งแบ่งเป็น

2.2.1 ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านบริหารงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.2.2 ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.2.3 ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถภาพบุคลากร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร เน้นเฉพาะสามด้าน คือ

1.1 สมรรถภาพด้านบริหารทั่ว ๆ ไป ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงานทั่ว ๆ ไป เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารธุรการ การเงิน ฯลฯ

1.2 สมรรถภาพด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถด้านการสอน และจิตวิทยาผู้ใหญ่ หลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ความเข้าใจในหน้าที่ และบทบาทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.3 สมรรถภาพด้านการประสานงาน ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในจังหวัด ทั้งระดับนโยบาย และการปฏิบัติงาน สามารถรวมกลุ่มทำงานระหว่างบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2528 ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ทุกฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ฝ่ายการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม และฝ่ายการศึกษามวลชน

3. ปัญหาหมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคกีดขวางการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรศูนย์
การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทัศนะหมายถึง ความคิดเห็นเฉพาะตัวบุคคลที่มีต่อปัญหาสมรรถภาพบุคลากร
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงออกมาได้ด้วยการตอบแบบสอบถาม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นคว่ำ

เพื่อความสะดวกในการศึกษาขั้นคว่ำและทำความเข้าใจขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงตามลำดับ คือ เอกสารเกี่ยวกับความจำเป็นในการ จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เอกสารเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เอกสารการบริหารทั่วไปและงานการศึกษานอกโรงเรียน เอกสารเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เอกสารเกี่ยวกับการ ประสานงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังต่อไปนี้

เอกสารเกี่ยวกับความจำเป็นในการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทยมีหน่วยงานหลายหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบและมีขอบข่ายในการจัดอย่างกว้างขวางทั้งของรัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม หน่วยงานที่มีบทบาทรับผิดชอบโดยตรงในปัจจุบันคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวง ศึกษาธิการส่วนภูมิภาคนั้นมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ประจำภาคเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2523 : 1) และ ในการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นกรมการศึกษานอกโรงเรียน (ซึ่งในขณะ นั้นเป็นกองการศึกษาผู้ใหญ่) ได้มีโครงการจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดขึ้นตาม แผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนระยะที่สี่ (พุทธศักราช 2520 - 2524) ทั้งนี้เพราะ ในขณะนั้นมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เช่น หน่วย โสภคศึกษา โรงเรียนผู้ใหญ่สายสามัญ โรงเรียนผู้ใหญ่เคลื่อนที่ เป็นต้น โดยที่ต่างฝ่าย ไม่มีการประสานงานกัน จึงทำให้การดำเนินงานล่าช้า การควบคุมดูแลไม่ทั่วถึงรวมทั้ง ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพด้วย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524 : 19)

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีโครงการที่จะ รวบรวมหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมุ่งให้เกิดเอกภาพใน

การบริหาร เพื่อให้มีการควบคุมดูแลอย่างทั่วถึงและมีการประสานงานที่ดีต่อกัน สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันอันจะช่วยให้การปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดลักษณะศูนย์รวมบริการการศึกษานอกโรงเรียนภายในจังหวัด ซึ่งต่อมากระทรวง ศึกษาธิการได้มีระเบียบว่าด้วยศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด พุทธศักราช 2518 ประกาศ เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พุทธศักราช 2518 เพื่อให้มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด ขึ้นมา แต่ปรากฏว่าในระยะแรกนั้นยังขาดงบประมาณในการจัดตั้ง รัฐบาลได้ขอความสนับสนุน ด้านงบประมาณจากธนาคารโลกเพื่อจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด ซึ่งมีศูนย์การศึกษา ประชาชนจังหวัดที่ได้จัดตั้งโดยการสนับสนุนงบประมาณจากธนาคารโลก จำนวน 24 แห่ง คือ ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดกำแพงเพชร ขอนแก่น ฉะเชิงเทรา ชัยภูมิ เชียงใหม่ ตรัง น่าน นครราชสีมา นครศรีธรรมราช นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ยะลา ราชบุรี ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สตูล สุรินทร์ สมุทรสาคร อุดรธานี อำนาจเจริญ อุทัยธานี และ อุบลราชธานี ส่วนจังหวัดอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้จัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดจากการสนับสนุน ด้านงบประมาณของธนาคารโลก ก็ได้จัดตั้งโดยงบประมาณรัฐบาลตามสภาพความพร้อมของ อาคารสถานที่และจำนวนบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ 2521 : 20)

ต่อมาได้มีการยกเลิกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์การศึกษาประชาชน จังหวัด พุทธศักราช 2518 : และได้ใช้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ จัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พุทธศักราช 2524 ซึ่งประกาศ เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พุทธศักราช 2524 มาใช้แทน ตามระเบียบดังกล่าวนี้ได้ให้เปลี่ยน ชื่อศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด เป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งในขณะนี้มี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งหมด 63 จังหวัด และคาดว่าจะจัดตั้งได้ครบทุกจังหวัด ในแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ระยะที่ห้า (2525 - 2529) (กระทรวงศึกษาธิการ 2524 : 14)

การดำเนินงานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งออกเป็นหกฝ่ายดังนี้

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการทั่วไปของศูนย์ ได้แก่ งาน สารบรรณ การเงิน การบัญชี งานพัสดุ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับบุคลากร งานเกี่ยวกับ อาคารสถานที่ และงานประชาสัมพันธ์

2. ฝ่ายแผนงานและโครงการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำโครงการปฏิบัติงานของศูนย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี ประเมินผล ติดตามผลงานโครงการต่าง ๆ รวบรวมสถิติ ข้อมูลและรายงานตลอดจนงานทะเบียนและสารสนเทศ

3. ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนจัดดำเนินงานการใช้บริการ ควบคุมดูแล ติดตามผล งานการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ งานกลุ่มสนใจ และงานเทคโนโลยีชุมชน

4. ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนจัดดำเนินงานควบคุมดูแลติดตามผลงานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 3 - 4 งานการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญระดับ 5 งานการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ (ระดับ 1 - 2) งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 3 - 4 ทางวิทยุและไปรษณีย์

5. ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม การประชุม สัมมนาโครงการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายให้ บริหารจัดการศึกษาปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ผลิตอุปกรณ์และสร้างเครื่องมือเครื่องใช้ในการสอน ตลอดจนสร้างข้อสอบมาตรฐานสำหรับงานการศึกษานอกโรงเรียน ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดำเนินการอยู่และงานโสตทัศนศึกษา

6. ฝ่ายการศึกษามวลชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมมวลชน เช่น งานที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน งานห้องสมุดประชาชนอำเภอและจังหวัด งานการศึกษาเคลื่อนที่ การให้บริการความรู้ทางวิทยุ โทรทัศน์และงานกิจกรรมพิเศษ เช่น การจัดงานนิทรรศการ งานสัปดาห์ห้องสมุด งานวันการศึกษาผู้ใหญ่ และงานประเพณีต่าง ๆ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2525 : ๕)

เอกสารเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1. ความหมายของคำว่าสมรรถภาพบุคลากร พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของคำว่าสมรรถภาพไว้ว่า หมายถึงความสามารถ ส่วนสงฆ์ (สมพงษ์ เกษมนัน 2520 : 531) ได้ให้ความหมายของสมรรถภาพของบุคลากรว่าหมายถึง ความรู้

ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งซึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

วจิตร วรุตบางกูร (วจิตร วรุตบางกูร 2518 : 20) ได้ให้ความหมายของสมรรถภาพบุคลากรว่าหมายถึง ความรู้ ฝีมือในการทำงานและความสามารถของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

สุมิตร คุณานุกร (สุมิตร คุณานุกร 2523 : 121) ได้ให้ความหมายของสมรรถภาพบุคลากรไว้ว่าหมายถึงความเจริญงอกงามในด้านความคิดเห็น การกระทำ ความรู้สึก และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานซึ่งกว้างขวางก้าวหน้าออกไป เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากความเห็นของหลาย ๆ คนที่เสนอไปพอจะสรุปได้ว่า สมรรถภาพบุคลากรนั้นหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรนั้น ๆ

2. วิธีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2517 : 251 - 252) ได้พูดถึงวิธีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรไว้ดังนี้

1. การให้การศึกษาทั่ว ๆ ไป เป็นการพัฒนากุลคนหนึ่งเรียกว่าการให้การศึกษาแก่บุคคลตามแผนการศึกษาชาติในระดับต่าง ๆ จนกว่าจะสำเร็จไปประกอบอาชีพ ซึ่งหมายถึงการจัดการศึกษาในแบบโรงเรียน นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานบางหน่วยงานที่จัดตั้งโรงเรียนของตนเองขึ้นมา

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการทำงานถึงการให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ในหน่วยงานโดยไม่ต้องออกจากงานและโดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในขณะที่บุคคลนั้นรับการฝึกอบรมซึ่งหน่วยงานจะจัดขึ้นเองหรืออาจให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่จัดฝึกอบรมแทนก็ได้

3. การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังปฏิบัติงานหรืออยู่ในระหว่างการทำงานโดยปกติ โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือมาอ่านเอง หรือการไปพบปะสนทนากับผู้ทรง

คุณอยู่เสมอ ซึ่งจัดว่าเป็นการพัฒนาบุคคลด้วยเหมือนกัน

สตูปส์และราฟเฟอร์ตี (Stoops and Rafferty. 1961 : 453) กล่าวว่า
ในการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีดังนี้คือ

1. การศึกษาจากสถาบันหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นโครงการส่งเสริมบุคลากรที่หน่วยงานการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ โดยใช้วิธีการอภิปรายเป็นวิธีสำคัญในการแก้ปัญหา
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยโดยตรงเป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อนหรือการศึกษาเป็นปีการศึกษา
3. การดูงานเป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน
4. การพบปะกันระหว่างบุคลากรด้วยกัน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันมาพบปะปรึกษาหารือกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างบุคลากรหน่วยงานเดียวกัน เป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือตำราออกเผยแพร่

ส่วนไวลส์ และโลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1975 : 375) กล่าวว่า
การพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถกระทำได้ด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การจัดวิชาให้เรียน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การประชุมปรึกษาหารือ
4. การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาเรื่องที่สนใจร่วมกัน
5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา
6. การบรรยาย

7. การจัดให้มีวันพัฒนาบุคลากร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานนั้น ๆ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2520 : 557 - 558) ได้สรุปผลที่หน่วยงานจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของบุคคลให้มีชีวิตจิตใจ รักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น
2. การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่องบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย
3. การพัฒนาบุคคลช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง การปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและทันเวลามากกว่าการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานและเรียนรู้งานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน
4. การพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้ลดน้อยลง ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงในการสั่งงาน นอกจากนั้น การพัฒนาบุคคลยังช่วยลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลง
5. การพัฒนาบุคคลเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ซึ่งตามปกติแล้วการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายภายในหน่วยงานนั้น ผู้ที่ได้รับการพัฒนามาแล้วมักจะได้รับการพิจารณาก่อนบุคคลอื่น ๆ เพราะเป็นผู้รู้งานและเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว ทั้งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลเป็นอย่างดี

4. การพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรการศึกษาออกโรงเรียน โสวัต บันเปี่ยมรัฐ (อ้างจากกรมการศึกษาออกโรงเรียน 2525 : 148) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานการศึกษาออกโรงเรียนว่า จะดำเนินการได้ผลมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการ

และการปฏิบัติการ ด้านการศึกษาออกโรงเรียนเน้นกลุ่มเป้าหมายพัฒนา “คน” เป็นหัวใจสำคัญ กรมการศึกษานอกโรงเรียนก็ต้องสร้าง “คน” ให้พร้อมที่จะให้บริการด้วย

ส่วนอุ้นตา นพคุณ (อุ้นตา นพคุณ 2523 : 163) ได้กล่าวว่าบุคลากรที่จะปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนนั้นจะต้องทำให้สองบทบาทคือทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในภาคปฏิบัตินั้นมุ่งให้บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนภาคทฤษฎีเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนนั้นมีหน้าที่ให้การศึกษาจะต้องพิสูจน์ตัวเองให้แม่นยำทางด้านวิชาการ มีหลักการมีเหตุผลและต้องทำวิจัยคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

กรมการศึกษานอกโรงเรียนเองก็ตระหนักในความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสนาม คือบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ฉะนั้นกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่งเพื่อกำเนินการวางแผนหลักในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาโครงการในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมระยะที่ 5 ในแผนหลักดังกล่าวนี้มีแนวโน้มลักษณะงานที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องรับผิดชอบดำเนินการในช่วง 5 ปีข้างหน้าเป็นภาคแรก มีข้อมูลเบื้องต้นที่เป็นปัจจัยของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุกหน่วยงานของกรมเป็นภาคสองและมีสภาพปัญหา อุปสรรคและความต้องการทางด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ ในการที่จะให้สามารถปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ระยะที่ 5 ในส่วนของการศึกษานอกโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นภาคสุดท้าย จากแผนหลักนี้ กรมจะได้นำไปเป็นข้อมูลในด้านพิจารณาแนวทางปรับปรุงคุณภาพบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ตรงกับสภาพและปัญหาที่แท้จริง ซึ่งอาจมีทั้งการศึกษาต่อ การฝึกอบรม คุงาน การประชุมสัมมนาและการโยกย้ายสับเปลี่ยน เป็นต้น ในการพัฒนาบุคลากรของกรมโดยการศึกษาคู่ที่ดี การฝึกอบรม คุงานและการประชุมสัมมนานั้น กรมมีแผนที่จะดำเนินงานร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรหลายแห่ง เพื่อพัฒนาทักษะวิชาเฉพาะเรื่อง (ทองอยู่ แก้วไทรชะ 2525 : 52)

วิธีพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ปฏิบัติไปแล้วมีดังนี้ (กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน 2524 : 4)

1. การอบรมก่อนประจำการ

1.1 บฐมนิเทศ

1.2 ทักษะเฉพาะ

1.3 ระเบียบงานธุรการ

2. การอบรมระหว่างประจำการ มีลักษณะการอบรมหลายรูปแบบ เช่น

2.1 การอบรมด้านการพัฒนาองค์กร

2.2 การอบรมสายอาชีพ

2.3 การอบรมด้านการพัฒนาหลักสูตรสายอาชีพและเบ็ดเสร็จ 3 - 4

2.4 การอบรมเรื่องเทคนิคการสื่อสารและเพื่อการฝึกอบรม

2.5 โครงการผสมผสาน

2.6 การอบรมด้านการวางแผนติดตามผลและวิจัย

2.7 การอบรมนักฝึกอบรม

2.8 ทัศนศึกษาและการดูงาน

5. สภาพปัญหาด้านบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน รายงานสรุปผล

การพัฒนาบุคลากร ได้กล่าวถึงสภาพปัญหามูลการศึษาการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ว่า

1. หน่วยงานต่าง ๆ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะงานในหน้าที่ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในภาคสนาม เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ที่ประสบกับปัญหานี้เป็นอย่างมาก

2. บุคลากรไม่เพียงพอในขณะที่ปริมาณงานกำลังขยายขึ้นเรื่อย ๆ บุคลากรที่มีอยู่จึงไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานมีสภาพปัญหาที่คล้าย ๆ กัน

3. บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานที่อยู่น้อยจะได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้รับการปรับปรุงให้ก้าวหน้าเท่าที่ควร ทุกหน่วยงานต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรของตน เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน เป็นต้น

4. บุคลากรที่ช่วยงานในหน่วยงานต่าง ๆ ว่าเป็นเวลานานและยังไม่ได้บรรจุ เป็นข้าราชการทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านนี้มีเฉพาะบางหน่วยงาน

5. ปัญหาอื่น ๆ ที่นอกเหนือด้านบุคลากร ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับจำกัด ทำให้การปฏิบัติงานและการขยายปริมาณงานเป็นไปได้น้อยตลอดจนวัสดุ, อุปกรณ์, ครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอด้วย จึงทำให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพน้อยลง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2523 : 5 - 6)

ในการประชุมสัมมนานักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524 : 60) ได้พูดถึงปัญหาการขาดสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดว่ามีหลายประการด้วยกันคือ

1. บุคลากรขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์การศึกษานอกโรงเรียน
2. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
3. บุคลากรมีงานในหน้าที่มาก เกินไป
4. บุคลากรไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง
5. การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานไม่ตรงความต้องการ

รายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2525 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กองแผนงานและวิจัย 2523 : 15) กล่าวถึงปัญหามูลค่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รวมทั้งขาดความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่นที่เข้าไปปฏิบัติงาน

ถ้าพิจารณาสรุปจากบทบาทและหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและสภาพปัญหามูลค่าบุคลากรที่กล่าวมาแล้ว จะสรุปได้ว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นขาดสมรรถภาพสามประการใหญ่ ๆ คือ สมรรถภาพด้านการบริหาร สมรรถภาพด้านวิชาการ และสมรรถภาพด้านการประสานงาน

เอกสารการบริหารงานทั่วไปและงานการศึกษานอกโรงเรียน

เลพอว์สกี (Lepawsky. 1952 : 18) กล่าวว่าองค์การบริหารที่ด้อยหมายถึงว่าองค์การนั้นประกอบด้วยบุคคลที่ดี ส่วนใหญ่ สาธ (ภิญโญ สาธ 2516 : 179)

มีความเห็นว่าการที่จะได้บุคคลที่ดีนั้นจำเป็นต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นเมื่อสรรหาบุคคลเข้าบรรจุเข้าทำงานแล้วระยะหนึ่งควรจะได้มีการพัฒนาสมรรถภาพให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ลีลา คีนานุเกราะท์ (ลีลา คีนานุเกราะท์ 2524 : 24) กล่าวว่าผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวก็คือผู้บริหาร เพราะผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอันมาก เนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวหน้าของหน่วยงาน เป็นผู้ควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน และทรงศักดิ์ ศรีการสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีการสินธุ์ 2507 : 10) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่าการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางอยู่สองประการ

1. ให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือความคาดหวังของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จ

2. ให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนฟิสก์ (Fisk. 1957 : 221 - 225) ได้ให้ความเห็นว่าการบริหารการศึกษานั้นผู้บริหารการศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการอยู่สี่อย่างคือ

1. การบริหารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่
2. การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการขยายหรือพัฒนาโอกาสทางการศึกษา
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ และการบริการต่าง ๆ

ในฐานะที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดก็เป็นสถาบันทางการศึกษา เกียรติชัย พงษ์พานิช (เกียรติชัย พงษ์พานิช 2521 : 13) ก็ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่ผู้บริหารสถาบันทางการศึกษานอกโรงเรียนต้องรู้เป็นอันดับแรกคือหน้าที่ของสถานศึกษาของตนว่ามีอะไรบ้าง โดยได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบไว้สามประการคือ

1. ทดแทนการศึกษาในระบบโรงเรียนสำหรับผู้ขาดโอกาสในการรับการศึกษาในระบบโรงเรียน

2. ส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียนซึ่งเป็นการดำเนินการด้านอื่น ๆ เสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน

3. การขยายงานการศึกษาในระบบโรงเรียนให้กว้างขวางขึ้นเพื่อการศึกษาในระบบโรงเรียนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามรายงานการประชุมสัมมนานักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524 : 28) ได้สรุปว่า ผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ในการบริหารดังนี้

1. เข้าใจกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติราชการอย่างละเอียดและต้องมีความเข้าใจชัดเจนในหน้าที่ของตนและเป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่นกับประชาชน

2. ต้องเป็นนักพัฒนาไปพร้อม ๆ กับนักบริหารด้วยซึ่งควรมีผลหลักในการพัฒนาสามประการคือ ปฏิบัติง่าย ปฏิบัติได้ และประหยัด

3. มีทักษะในการบริหารบุคลากร คือรู้จักปกครองคนมีความคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงาน ตลอดจนดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้คุ้มค่า

4. ห่วงใยหลักในการปฏิบัติงาน คือความเหมาะสม หมดจด ถูกบทและถูกแบบ

5. การจัดการศึกษาต้องเน้นเรื่องระเบียบวินัยการประหยัดและความซื่อสัตย์สุจริต

เอกสารรายงานการประชุมผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษา
นอกรโรงเรียน 2524 : 43) ได้เสนอแนะข้อคิดในการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ว่า

1. ควรมีการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง
กรม กอง และภายในหน่วยงานให้ได้ผลอย่างจริงจังทั้งในด้านวางแผนดำเนินงานและการ
ปฏิบัติงาน

2. ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนให้กว้างขวางทุก ๆ
ด้าน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องด้วยเพื่อสะดวกในการดำเนินงาน

3. การวางแผนปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ควรจะให้มีการวางแผนร่วม
กัน ตั้งแต่ผู้ดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานย่อย จนถึงระดับนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

4. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรจะใช้อย่างประหยัด และให้ผลคุ้มค่าไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งการใช้บุคลากร ที่มีอยู่ให้เต็มความสามารถ

5. การปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ ควรจะปรับปรุงให้มีคุณภาพจริง ๆ ทางที่เป็นไปได้คือ ให้ทำงานตรงตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมด้านกำลังใจ ด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่ โดยการประชุมสัมมนาและการให้อบรมทั้ง ก่อนการเข้ารับราชการและขณะปฏิบัติงาน

ในทำนองเดียวกัน แซกส์ (Sachs. 1966 : 3 - 4) ได้ให้แนวคิดที่ว่าผู้นำ หรือผู้บริหารย่อมมีบทบาทและหน้าที่ต่างกันไปตามสถานการณ์ ลักษณะอุปนิสัยใจคอและวิธีการทำงานของผู้นำ นอกจากนี้ยังให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่ดีดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจในตนเองและสามารถประเมินค่าตนเองได้อย่างถูกต้อง
2. ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ต้องมีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานดี
4. ต้องมีความกล้าริเริ่มสร้างสรรค์
5. ต้องสามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

ของตน

โมห์หมัค อับดุลกาเดร์ (โมห์หมัค อับดุลกาเดร์ 2520 : 6 - 16) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสรุปผลวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักการศึกษาผู้ใหญ่อาหรับเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดควรจะมีไว้ 12 ประการ คือ

1. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาและการพัฒนาการศึกษาผู้ใหญ่ เข้าใจลักษณะขอบเขตและกิจกรรมขององค์การ สถาบัน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่

2. มีทัศนคติ มีความจริงใจ เคารพเชื่อมั่นในเกียรติในคุณค่าและในความสามารถของมนุษย์ทุกคน

3. เข้าใจถึงสภาพการณ์ที่ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ดี ควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการเพิ่มแรงจูงใจ การให้คำแนะนำ การให้รางวัลและการสร้างแรงผลักดันที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับการใช้วิธีการ กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน

5. เข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

6. มีความรู้และมีความรู้ลึกซึ้งที่เกี่ยวกับงานตามวัตถุประสงค์ทั่ว ๆ ไปของการศึกษาผู้ใหญ่และยอมรับว่าการศึกษาสืบเนื่องนั้นมีความสำคัญต่อความเฉลียวฉลาดและความรับผิดชอบของประชาชนในระบบประชาธิปไตย

7. มีความรู้ ทักษะและความชำนาญในวิธีการและเทคนิคในการติดต่อ (การสื่อความเข้าใจ) กับบุคคลเป็นกลุ่ม

8. มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับ "การคิดเป็น" ทั้งนี้เพื่อให้ นักศึกษาผู้ใหญ่ปฏิบัติตามในฐานะพลเมืองดี และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนักวิชาชีพที่รับผิดชอบต่อสังคม

9. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการและหลักการประเมินผล

10. มีทัศนคติของนักวิชาชีพ มีความสำนึกอย่างลึกซึ้งต่อจรรยาบรรณของนักการศึกษาระดับอาชีพและมีความผูกพันอันแน่วแน่ต่อการปฏิบัติงานการศึกษาผู้ใหญ่

11. มีความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่

12. มีทักษะและความสามารถในการติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูดและการเขียน

เอกสารเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

งานด้านวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นมีสามประเภทใหญ่ ๆ คือ

ประเภทที่ 1 ให้ความรู้สำหรับเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต การดำเนินการในลักษณะนี้มุ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีเครื่องมือในการประกอบอาชีพและรู้จักศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการคิด การตัดสินใจในการดำรงชีวิตประจำวัน การศึกษาประเภทนี้จะมีลักษณะกำหนดเนื้อหาไว้เป็นแบบแผน มีจุดเริ่มต้นและจุดจบของกระบวนการเรียนที่แน่นอนที่ผู้เรียนสามารถศึกษาในขั้นสูงกว่าได้ โดยจัดเป็นการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งแยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทชั้นเรียน การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทอาสารับกรเห็นสอน การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทพระภิกษุเห็นสอน การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทนักศึกษาวิทยาลัยครู การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จในหน่วยทหาร การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จสำหรับชาวเขา การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 - 4 และการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ระดับที่ 1 ระดับที่ 2 และระดับที่ 5 เป็นต้น

ประเภทที่ 2 การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการดำรงชีวิตคือ การศึกษาที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนางานอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ของตนให้ดียิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ได้แก่ การฝึกและการเรียนในสายอาชีพสาขาต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ประจำที่โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ โรงเรียนผู้ใหญ่เคลื่อนที่ การศึกษาผู้ใหญ่แบบกลุ่มสนใจ เป็นต้น

ประเภทที่ 3 การให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์หรือความรู้รอบตัวเพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน กิจกรรมประเภทนี้จัดขึ้นเพื่อป้องกันการลืมหืมสิ่ง เพื่ออ่านและส่งเสริมความรู้ ความคิดในการริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อให้ข่าวสารและข่าวสารไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การจัดที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน หอสมุดประชาชน การศึกษานอกโรงเรียนทางสื่อมวลชนและงานโสตทัศนศึกษา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2520 : 3)

ส่วนหน้าที่ของงานการศึกษานอกโรงเรียนนั้น สุเมธ โคตรบรรเทา (สุเมธ โคตรบรรเทา 2524 : 27) กล่าวว่าเมื่ออยู่ทบทวนการที่

1. ให้บริการความรู้ที่อยู่นอกขอบข่ายการศึกษาในระบบโรงเรียน การให้ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือขอบข่ายของการศึกษาในโรงเรียนภาคปกติ เป็นหน้าที่สำคัญ

อันหนึ่ง เช่น การศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ไม่รู้หนังสือ

2. ให้การศึกษาทดแทนสิ่งที่ไม่ได้รับในโรงเรียนภาคปกติ กิจกรรมบางอย่างไม่สามารถจัดหรือสอนได้ในโรงเรียนภาคปกติซึ่งมีการกำหนดอายุของผู้เรียน กำหนดชั้นเรียน กำหนดหลักสูตร และเวลาเรียนตายตัว ระบบโรงเรียนจึงเปิดโอกาสสำหรับผู้เรียนอีกส่วนหนึ่งที่ต้องการเพิ่มความรู้ เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของตนเอง

3. ให้ความรู้เพิ่มเติมจากที่ได้รับในโรงเรียนภาคปกติ การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ถ้าหากไม่ได้รับความรู้เพิ่มเติมอีกหลังจากจบออกไปจากโรงเรียนภาคปกติแล้ว ความรู้และทักษะต่าง ๆ ก็อาจจะใช้การไม่ได้ การศึกษานอกโรงเรียนจึงจัดหลักสูตรต่อเนื่องระดับสูงขึ้นทั้งสายสามัญและสายอาชีพ

4. ช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาในโรงเรียนภาคปกติยังเข้าไปไม่ถึงคนอีกเป็นจำนวนมาก ในบางประเทศคนส่วนใหญ่ของประเทศและคนกลุ่มน้อยที่กระจัดกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ไม่มีโอกาสได้เล่าเรียน ฉะนั้นการศึกษานอกโรงเรียนก็เปิดโอกาสให้คนเหล่านี้ได้เรียนในรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นได้ตามสภาพแวดล้อม

5. เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นการถ่วงดุลย์อำนาจของการศึกษา ในโรงเรียนให้บุคคลที่พลาดโอกาสการเรียนในภาคปกติได้มีโอกาสที่จะศึกษาต่อเนื่องขึ้นไป

6. เปิดโอกาสให้ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาได้มากขึ้น การศึกษานอกระบบมีความยืดหยุ่นมากกว่าการศึกษาในระบบทั้งในแง่การจัดการและการเรียนการสอน จึงทำให้นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ได้ทดลองตัวเอง ถ้าหากมีคุณค่าเพียงพอก็จะขยายไปสู่ระบบในโรงเรียน

นอกจากนี้บทบาทและหน้าที่ตามที่กล่าวข้างต้นแล้วกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจัดดำเนินการอยู่มีหลายประการดังนี้

1. การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาระดับชั้นสำหรับผู้ไม่รู้หนังสือเป็นการศึกษาที่ผู้เรียนเรียนแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้แก่ประโยชน์ในชีวิตประจำวันทันที เช่น อ่าน เขียน และคิดเลขเบื้องต้นได้ รู้จักตนเอง รู้จักสังคม คิดเป็น

แก้ปัญหาเป็น

2. การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ส่วนใหญ่ให้โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และโรงเรียนเทศบาลเป็นผู้จัด โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เปิดสอนห้าระดับ ได้แก่

ระดับ 1 (ป. 2) ใช้เวลาเรียน 6 เดือน

ระดับ 2 (ป. 4) ใช้เวลาเรียน 6 เดือน

ระดับ 3 (ป. 6) ใช้เวลาเรียน 1 1/2 ปี

ระดับ 4 (ม. 3) ใช้เวลาเรียน 1 1/2 ปี

ระดับ 5 (ม. 6) ใช้เวลาเรียน 3 ปี

สำหรับการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ระดับ 3 - 4 ได้รับปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรวิธีสอนและวัดผลเป็นการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ

3. การศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น 150 - 300 ชั่วโมง มีการสอนประเภทเคลื่อนที่ และประจำที่ วิชาที่เปิดสอน ได้แก่ ช่างเครื่องยนต์ ช่างวิทยุ ช่างตัดเสื้อสตรี คัดผม - เสริมสวย ฯลฯ

4. การจัดกลุ่มสนใจ เป็นการศึกษาโดยรวมกลุ่มผู้สนใจร่วมกันทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เปิดกลุ่มวิชาต่าง ๆ โดยเน้นทางด้านอาชีพ กลุ่มละไม่เกิน 30 ชั่วโมง

5. การจัดการศึกษานอกโรงเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์ คือการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ใช้สื่อมวลชนประเภทวิทยุและสื่อสารทางไปรษณีย์

6. การศึกษาประชาชน (โสตทัศนศึกษา) จัดเป็นหน่วยโสตทัศนศึกษาเคลื่อนที่ ให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องที่ต่าง ๆ โดยฉายภาพยนตร์ การบรรยายความรู้และนิทรรศการ หรือโดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม

7. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ดำเนินการโดยส่งเสริมให้ประชาชนรักการอ่านหนังสือและเป็นวิธีการป้องกันการลืมนั่งสอได้เป็นอย่างดี

8. ห้องสมุดประชาชน แบ่งเป็นห้องสมุดประชาชนจังหวัด ห้องสมุดประชาชน

อำเภอและห้องสมุดเคลื่อนที่ เพื่อเป็นศูนย์รวมในการค้นคว้าหาความรู้ของประชาชนในจังหวัด (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524 : 10 - 12)

จะเห็นได้ว่างานด้านวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีหลายรูปแบบ แตกต่างกันไปดังได้กล่าวมาแล้ว และแต่ละรูปแบบก็อาจเลือกกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน แล้วแต่ความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของจังหวัดนั้น รวมทั้งข้อจำกัดเรื่อง เงิน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่อีกด้วย และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีคุณภาพต้องอาศัยสิ่งต่อไปนี้คือ

1. ใช้สื่อสารมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ
2. ใช้สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น จุลสาร หนังสือตำรา แผ่นปลิว ฯลฯ
3. ใช้การฝึกงาน
4. ใช้การให้การศึกษาทางไปรษณีย์
5. ใช้วิธีจัดกลุ่มสนใจ
6. ใช้วิธีจัดกลุ่มผู้ฟังทางวิทยุ
7. ใช้การให้ศึกษาระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมในโรงงานต่าง ๆ
8. ใช้โครงการส่งเสริมการศึกษาโดยการจัดบริการให้แก่ประชาชนโดยตรง
9. ใช้การจัดหลักสูตรระยะสั้น ๆ เพื่อฝึกอาชีพ การสอนให้รู้หนังสือการสอนให้มีความรู้วิชาสามัญต่อเนื่อง
10. ใช้การอบรมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ (สุนทร สุนันท์ชัย 2524 : 48)

อย่างไรก็ตามการที่กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่จัดขึ้นจะสามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนควรมีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาการศึกษาผู้ใหญ่ในเรื่องต่อไปนี้เป็นอย่างดี (กระทรวงศึกษาธิการ 2517 : 42 - 44)

1. ผู้ใหญ่มักจะมีจิตใจตกทอดต่อการเรียน เนื่องจากเข้าใจผิดว่าแก่แล้ว เรียนไม่ได้
2. ผู้ใหญ่จะเกิดความสนใจเรียนเมื่อมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ

3. ผู้ใหญ่มักจะคิดว่าตนเองโง่แต่ไม่อยากให้ใครเรียกว่าโง่
 4. ผู้ใหญ่ไม่ชอบการปฏิบัติตัวจากครูเหมือนเด็ก ๆ ชอบการปกครองแบบมีเสรีภาพ การปกครองควรให้เกรงมากกว่ากลัว
 5. ผู้ใหญ่มีเหตุผลในการกระทำของตนเองเสมอ ฉะนั้นบทเรียนควรจะเป็นจริง และปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน
 6. มีความละเอียดอ่อนมากกว่าเด็กในด้านความรู้สึกหรือสัมพันธ์ภาพกับครู ถ้าหากมีปัญหาแล้วก็จะเข้าใจยาก
 7. มีความสังเกตพิจารณาซึ่งเด็กไม่มี
 8. ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้เท่ากับเด็กแต่จะต้องอาศัยเวลานานกว่า
- ลักษณะของผู้ใหญ่ที่กล่าวมานี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่ จะต้องรับรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง เพราะถึงแม้ว่าครูจะเป็นเพื่อนร่วมเรียนแต่บทบาทของครูก็นับว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการเรียนของผู้ใหญ่เหมือนกัน นอกจากนี้แล้วครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ควรคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้คือ
1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเขาต้องการที่จะเรียน เด็กนั้นจะสนใจเรียนเมื่อถูกยั่วยุให้เรียน ส่วนผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีก็ต่อเมื่อเขารู้ว่าสิ่งนี้เป็นสิ่งที่เขาต้องการ
 2. ผู้ใหญ่จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเรียน การสอนของครูจะต้องให้เขาเห็นประโยชน์ตั้งแต่เริ่มเรียนไม่ใช่ค่อย ๆ ให้เขาเห็นประโยชน์หลังจากเรียนแล้วเหมือนเด็ก ถ้าทำอย่างหลังจะทำให้ผู้ใหญ่ไม่สนใจเรียน
 3. ผู้ใหญ่เรียนรู้โดยการกระทำ การเรียนวิธีนี้จะทำให้ผู้ใหญ่จำได้ดีและนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที
 4. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้จากปัญหา การสอนถ้าเริ่มจากจุดที่เป็นปัญหาแล้วหาแนวทางแก้ไขร่วมกันดีกว่าสอนทฤษฎีแล้วจึงชี้แนะทางการปฏิบัติ
 5. ประสบการณ์เดิมมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ต้องให้เขาได้เรียนรู้อย่างอิสระ
 7. การสอนผู้ใหญ่ควรใช้วิธีการหลาย ๆ อย่าง ต้องสอนให้ผ่านประสาทสัมผัสหลาย ๆ อย่าง

8. ผู้ใหญ่ต้องการการการแนะแนวไม่ใช่คะแนนหรือการสอน สำหรับเด็กการแข่งขัน ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้แต่สำหรับผู้ใหญ่จะได้ผลตรงกันข้าม การสอบจะทำให้เขาวิตกกังวล แต่เขาต้องการทราบว่าสิ่งที่ทำนั้นถูกต้องหรือไม่ ควรให้เขาวัดผลความก้าวหน้าด้วยตัวเขาเอง นอกจากนี้สิ่งที่เป็นหัวใจของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนผู้ใหญ่ก็คือ เทคนิคการสอนผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ ๆ ห้าประการคือ

1. ต้องยอมรับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงของผู้ใหญ่ เช่น การตอบโต้ช้าลง สายตาไม่ดี ฯลฯ ฉะนั้นในการจัดการเรียนการสอนครูควรจะต้องจัดให้สัมพันธ์กับสภาพที่เป็นอยู่ของผู้ใหญ่ เช่น เขียนตัวอักษรให้โตขึ้น หรือพูดให้เสียงดังขึ้นรวมทั้งใช้วิธีการสอนหลาย ๆ วิธี เพื่อผ่านประสาทสัมผัสหลายด้าน

2. ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดหมายของเขา โดยร่วมกันหาแนวทางที่จะไปสู่จุดหมายด้วยกันและพยายามให้แนวคิดและโน้มน้าวให้นำประสบการณ์ที่มีอยู่ออกมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด

3. แสวงหาแหล่งที่จะค้นคว้าเพื่อการแก้ปัญหาของผู้ใหญ่ โดยการให้ทั้งความรู้ทางทฤษฎีแนวคิดและประสบการณ์ โดยให้ผู้ใหญ่ร่วมกันอภิปราย ซึ่งครูได้จัดสถานการณ์การเรียนรู้ไว้ให้

4. จัดเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะช่วยการเรียนรู้ เช่น บรรยากาศในห้องเรียน แสงสว่าง ขนาดของโต๊ะ เก้าอี้ ฯลฯ

5. สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจต่อผู้เรียน บางครั้งผู้ใหญ่เองก็ไม่ทราบความต้องการอันแท้จริงของตนเอง ครูจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้สนใจและเมื่อผู้ใหญ่ทำงานสำเร็จควรจะได้รับกำลังใจบ้าง (กระทรวงศึกษาธิการ 2521 : 67 - 69)

งานด้านวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นมิชอบข่ายกว้างขวางมากไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมในห้องเรียน นอกห้องเรียนกิจกรรมในศูนย์ กิจกรรมนอกศูนย์ ส่วนแล้วแต่เป็นวิชาการทั้งสิ้น ซึ่งไม่ได้หมายถึงเนื้อหาที่ผู้เรียนได้รับอย่างเดียว แต่รวมถึงการจัดสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์อันมีคุณค่าทุก ๆ ด้านอีกด้วย

เอกสารเกี่ยวกับการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2520 : 387) ได้กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าแต่ละหน่วยงานทำงานของตนไปโดยไม่คำนึงถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่จัดให้มีการประสานงานที่ดี ก็ไม่มีวันที่งานขององค์การนั้นจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประสานงานจึงทำหน้าที่เสมือนตัวกลางนำพื้นเฟื่องของบรรเทากิจกรรมทั้งหลายให้สอดคล้องกัน เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความกลมกลืนราบรื่นและเรียบร้อย วิจิตร วรุตบางกูร (วิจิตร วรุตบางกูร 2518 : 19 - 20) ก็มีความเห็นเช่นเดียวกันว่าการประสานงานมีผลสะท้อนต่อบุคคลทุกคน ทุกกลุ่ม หน่วยงานทุกหน่วยงานทุกระดับในองค์การซึ่งองค์การใหญ่โตเพียงไร ก็ย่อมต้องการความร่วมมือประสานงานมากขึ้นเพียงนั้น การขาดการประสานงานที่ดีจะเป็นผลให้สูญเสียทั้งกำลังคน กำลังเงิน กำลังขวัญและเวลา ดังนั้นความสำคัญของการประสานงานจึงเป็นเสมือนหัวใจของการบริหารงาน วิทยุ สาส์ (วิทยุ สาส์ 2517 : 84) กล่าวว่าอย่างไรก็ตามการประสานงานที่จำเป็นจะต้องอาศัยการวางแผนการล่วงหน้าละเอียดรอบคอบ ตลอดจนได้มีการคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นระยะเวลายาวพอสมควรในปัจจุบันต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2520 : 401) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประสานงานไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว
2. ช่วยให้ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้ดียิ่งขึ้นอันจะเป็นอุปการะให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จด้วยดี
3. ช่วยประหยัดเวลาในการทำงานให้น้อยลงและสามารถทวีผลผลิตของงานได้มากยิ่งขึ้น
4. ช่วยประหยัดเงิน วัสดุและสิ่งของในการดำเนินงาน
5. ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ช่วยให้การดำเนินงานมีทีมเวิร์ค เป็นการช่วยเพิ่มผลสำเร็จของงาน
7. ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน

8. ช่วยสร้างเสริมขวัญในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
9. ช่วยลดอันตรายจากการทำงานให้น้อยลง
10. ช่วยป้องกันการงานซ้ำและซ้อนกัน
11. ช่วยก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และมีการปรับปรุงอยู่เสมอ

อนันดา นพคุณ (อนันดา นพคุณ 2523 : 168) ได้กำหนดบทบาทด้านการประสานงานไว้ว่าในฐานะที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ บุคลากรควรจะเชี่ยวชาญบทบาทด้านการเป็นแกนกลางให้คำแนะนำแก่หน่วยงานอื่นในเรื่องกระบวนการทางการศึกษาและการประสานงานระดับเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคน่าจะปฏิบัติได้ผลดีกว่าระดับอื่น โฆสทิพย์ เป็นป๋มรัชต์ (อ้างจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน 2525:50) ก็มีความเห็นว่าประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือจะหาอย่างไรจึงจะทำให้การศึกษานอกโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาโดยให้บุคลากรของกรมที่อยู่ในส่วนภูมิภาคทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างสิ่งต่าง ๆ เช่น ระหว่างประชาชนกับรัฐ หรือระหว่างข้าราชการของรัฐบาลด้วยกัน นอกจากนั้นยังต้องจัดหาที่ประสานงานกับองค์กรอื่นทั้งในกระทรวงและนอกกระทรวงซึ่งต้องกำหนดวิธีการและบทบาทให้ชัดเจน

ส่วน พจนี สะเพียรชัย (อ้างจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน 2525 : 143) ได้กล่าวว่าโฉมหน้าของการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคตเน้นการประสานงานมีความสำคัญอย่างมากเพื่อให้การจัดการศึกษานอกโรงเรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่สมบูรณ์ในอนาคต หน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน จะต้องมีการวางแผนและดำเนินงานร่วมกันตามแผนการศึกษาแห่งชาติในรูปที่จะมาจัดหลักสูตรและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มบริการที่สามารถจะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายประชากรได้อย่างครอบคลุม

โมหัมหมัด อับดุลกาเดร์ (โมหัมหมัด อับดุลกาเดร์ 2520 : 31) ก็มีความเห็นสอดคล้องดังกล่าวนั้นว่าในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนนอกจากจะรับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นแล้ว ควรจะ

๑. ร่วมให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาผู้ใหญ่ หรือการศึกษา
- นอกโรงเรียน

2. สร้างโครงการการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้มั่นคง
3. ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่น

วิระยุทธ วิเชียรโชติ (อ้างจากกรมการการศึกษานอกโรงเรียน 2527 : 32)

ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติเพื่อประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน ระดมนโยบายไว้ว่าปัญหาสำคัญของงานการศึกษานอกโรงเรียนคือ ปัญหาในการประสานงาน ฉะนั้นเพื่อให้งานการศึกษา
นอกโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี ควรมีการประสานงานในเรื่องต่อไปนี้คือ

1. การประสานโครงสร้าง
2. การประสานนโยบาย
3. การประสานแผนงาน
4. การประสานการปฏิบัติงาน
5. การประสานงานการประเมินผล
6. การประสานการปรับปรุงงาน

มาลัย หุวะนันท (มาลัย หุวะนันท 2505 : 3) กล่าวว่าวิธีประสานงาน
ระหว่างองค์การนั้นมีเทคนิคบางประการที่ควรทราบคือ

1. การประสานงานโดยการกำหนดคสัทธิและหน้าที่การกำหนดคสัทธิและหน้าที่องค์การ
แต่ละองค์การควรให้ชัดเจนไม่เข้าใจความหมายไปได้หลายทาง อันอาจนำไปสู่การทำงาน
ซ้ำซ้อนกันและเกิดความขัดแย้งในที่สุด การกำหนดคสัทธิและหน้าที่นอกจากจะได้กำหนดไว้ใน
นโยบายหลักของแต่ละองค์การโดยเฉพาะองค์การที่ต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะใกล้เคียงแล้ว
ระเบียบปฏิบัติและข้อบังคับต่าง ๆ ควรจะกำนังถึงหลักการนี้ด้วย

2. การใช้คณะกรรมการผสม หรือคณะกรรมการกลาง คณะกรรมการดังกล่าวนี้
จะช่วยกลั่นกรองและขจัดมูลเหตุที่อาจทำให้เกิดการขัดแย้งได้มาก และจะทำให้การ
ประสานงานดีขึ้น โดยเฉพาะในกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายกว้างขวาง และต้องอาศัยความ
ร่วมมือร่วมใจจากหลายฝ่าย หลายสังกัด

3. การใช้วิธีงบประมาณ การใช้วิธีงบประมาณเป็นเครื่องมือในการประสานงาน
นั้น นอกจากจะใช้สำหรับการประสานงานภายในองค์การแล้วยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

ในการประสานงานระหว่างองค์การ การพิจารณางบประมาณเพื่อขออนุมัติจัดตั้งยกเงิน
ดำเนินการตามแผนงานขององค์การต่าง ๆ โดยวิธีงบประมาณจะสามารถพิจารณาแยกและ
ป้องกันปัญหาเรื่องการทำงานซ้ำและซ้อนกันได้ดีที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ สำหรับการวิจัยด้านสมรรถภาพของบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ยังไม่มีการวิจัยมาก่อน ทั้งนี้เนื่องจากกรมการ
ศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขึ้น ฉะนั้นงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องโดยตรงมีน้อย ผู้วิจัยได้นำเสนองานวิจัยสมรรถภาพบุคลากรที่ใกล้เคียงด้วย

มาณฑิ ภาสิตวิไลธรรม (มาณฑิ ภาสิตวิไลธรรม 2520 : 61 - 67) ได้
ค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สังคมต้องการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ
ศึกษาค้นคว้าคือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดสกลนคร และ
จังหวัดนครพนม จำนวน 899 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูประถมศึกษา
และการปฏิบัติของครูประถมศึกษา ผลของการวิจัยพบว่า กลุ่มนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้บริหาร
การศึกษา จัดความต้องการที่มีต่อสมรรถภาพด้านการสอนเป็นอันดับหนึ่ง และสมรรถภาพด้าน
วิชาการเป็นอันดับสอง ซึ่งต่างจากกลุ่มครูที่จัดอันดับความสำคัญของความต้องการที่มีต่อ
สมรรถภาพด้านการสอนเป็นอันดับรองจากสมรรถภาพด้านวิชาการที่เป็นอันดับหนึ่ง สำหรับ
ความต้องการต่อสมรรถภาพที่จัดเป็นอันดับสุดท้ายนั้น กลุ่มครู นักเรียน และผู้บริหารการศึกษา
เลือกสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์เหมือนกัน เว้นแต่กลุ่มผู้ปกครองที่เลือกสมรรถภาพด้านการ
แนะแนวและการปกครองชั้นเรียน

สุวรรณี ศรีคุณ (สุวรรณี ศรีคุณ 2521 : 55) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาและ
ความต้องการที่มีต่อการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ พบว่าในการพัฒนาด้านวิชาการ ปรากฏว่าอาจารย์ได้รับการพัฒนาในด้านเกี่ยวกับการ
การประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการมากที่สุด การคัดเลือกอาจารย์เข้ารับการประชุม
อบรม สัมมนาทางวิชาการกระจายอย่างทั่วถึงทุกหมวดวิชา อายุราชการ วุฒิ และระดับชั้น
ที่สอน ส่วนการสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อได้รับการพัฒนารองลงมา และการ
พัฒนาด้านอื่น ๆ มีเปอร์เซ็นต์ของการพัฒนาดำเนิน

จากการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการพัฒนาวิชาการศึกษาของอาจารย์ที่มีวุฒิตำแหน่งว่าอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีปัญหาด้านโอกาสการศึกษาต่อต่างกัน ส่วนด้านการจัดประชุม อบรม ด้านการวิจัย ด้านการปรับปรุงห้องสมุดให้เป็นศูนย์วิชาการและด้านการส่งเสริมให้ใช้สอทัศนวัสดุประกอบการสอนมีปัญหามากไม่ต่างกัน แต่ในด้านความต้องการนั้นมีความต้องการไม่ต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ส่วน พงษ์สิริ สาลี (พงษ์สิริ สาลี 2525 : 49 - 51) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียนของประเทศไทยในอนาคตในปี พ.ศ. 2535 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่าปรัชญาและเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียนจะเน้นให้คนคิดเป็นและรู้จักพึ่งตนเอง โดยยึดความต้องการและการมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาของประชาชนเป็นหลักและเป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้พลานโอกาส การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในการพัฒนาคนทั้งร่างกาย ความคิด ความรู้และความสามารถ ตลอดจนการพัฒนากำลังใจคนที่ยกอยู่นอกโรงเรียน โดยเฉพาะกำลังใจคนที่ยกในเขตชนบทยากจนเพื่อให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น

ณรงค์ศักดิ์ กุลจันทน์ (ณรงค์ศักดิ์ กุลจันทน์ 2525 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษางานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาโครงสร้างระบบบริหารงาน งานบริหารการศึกษาและปัญหาเกี่ยวกับบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดส่วนใหญ่ จะมีโครงสร้างของระบบบริหารที่คล้ายคลึงกันมีหัวหน้าศูนย์รับผิดชอบสูงสุด มีผู้ช่วยช่วยแบ่งเบาภาระ มีหัวหน้าฝ่ายหกฝ่าย
2. ผู้บริหารเห็นว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติงานบริหารการศึกษามากในสองด้านดังต่อไปนี้ งานบริหารวิชาการและงานบริหารบุคคล ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่เห็นว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติงานด้านการบริหารน้อยทุกด้านยกเว้นงานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

3. ปัญหาเกี่ยวกับบริหารงานภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดผู้บริหารและบุคลากรต่างมีความเห็นคล้ายคลึงกันคือบุคลากรขาดความรู้ในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน บุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรขาดคุณธรรม เป็นต้น

สมโมท สหโก (สมโมท สหโก 2526 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเปรียบเทียบคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนาตามทัศนะผู้เกี่ยวข้อง สามกลุ่มคือ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาและกรรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีทัศนะต่อคุณสมบัติด้านส่วนตัวของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างจากผู้บริหารการศึกษาและกรรมการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้บริหารการศึกษาและกรรมการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีทัศนะต่อคุณสมบัติด้านส่วนตัวของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณสมบัติด้านวิชาชีพและการจัดอันดับความสำคัญคุณสมบัติด้านส่วนตัวและคุณสมบัติด้านวิชาชีพของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร (ไพฑูรย์ โพธิ์สาร 2527 : 147 - 160) ได้วิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายและศึกษาความต้องการทางการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. หัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีสภาพการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะในการมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และชุมชน การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การบริหารหรือดำเนินการโครงการเฉพาะฝ่ายที่ตนรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น เป็นต้น สำหรับสภาพการปฏิบัติงานด้านความสอดคล้องมีดังนี้ ทักษะในการบริหารหรือดำเนินงานโครงการเฉพาะฝ่ายที่ตนรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ความรู้ในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ทางการศึกษานอกโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และชุมชน เป็นต้น

2. หัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน มีความต้องการทางการศึกษาของตนเองด้านความรู้และทักษะพอสรุปได้ดังนี้ ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัยใหม่ ๆ ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะในการประเมินประสิทธิภาพของงาน เป็นต้น สำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้กำหนดความต้องการทางการศึกษาด้านความรู้และทักษะของหัวหน้าฝ่ายพอสรุปได้คือ ทักษะในการใช้ผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงงาน ทักษะในการวางแผนการศึกษา ทักษะในการประเมินประสิทธิภาพของงาน เป็นต้น

ไพศาล นาคินิยม (ไพศาล นาคินิยม 2527 : 83) ได้วิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคใต้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภาคใต้ในช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2534 มีแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นไปได้มากที่สุดคือ

1. บทบาทด้านการบริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะต้องวางแผนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบร่วมกับองค์กรในท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น จะต้องพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและจะต้องสำรวจปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาชนบทแนวใหม่

2. บทบาทด้านการประสานงาน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานสี่กระทรวงหลัก ต้องเป็นผู้ประสานงานอุดหนุนและสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนและต้องเปิดโอกาสสนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้มากขึ้น

3. บทบาทด้านการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สำหรับการฝึกทักษะวิชาชีพนั้นต้องเน้นให้ผู้เรียนประกอบอาชีพได้จริง ส่วนในเรื่องการอบรมประชาชนนั้นต้องเน้นกลุ่มเป้าหมายวัยหนุ่มสาว เพื่อเตรียมให้เป็นพ่อแม่หรือผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต

4. บทบาทด้านอื่น ๆ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะต้องส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ประชาชนมีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เคอลีย์ (Kelly. 1954 : 67 - 72)

ได้ทำการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูใหม่ที่ได้รับราชการครูศึกษาต้องการ โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังสถาบันและโรงเรียนต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีสมรรถภาพอยู่ในความต้องการนั้น จะต้องได้รับการอบรมไปประสบการณ์แต่ละท้องถิ่นเพื่อความเข้าใจในวิชาชีพไทย สำหรับผลการวิจัยของการ์ล และเอสตราบรูก (Karl and Estrabrook. 1956 : 19 - 23) ได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีวิเคราะห์งาน ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะพื้นฐานของครูที่มีสมรรถภาพคือมีบุคลิกภาพดี ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ด้านการเตรียมการสอน ด้านจริยธรรมคุณธรรม ด้านสุขภาพจิตเฉพาะตัว และด้านบุคลิกภาพ สำหรับด้านความสัมพันธ์กับนักเรียนนั้น ผู้วิจัยทั้งสองท่านเห็นความเห็นว่าครูที่ดีต้องสนใจและพยายามที่จะเข้าใจปัญหาของนักเรียน ตอบปัญหาทุกปัญหา อย่าให้เรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องพลกับเจตคติที่มีต่อนักเรียน พยายามจัดเรื่องยุ่งยากและปัญหาต่าง ๆ ไว้เวลาว่าง ๆ

วอกท์ (Vogt. 1970 : 2781 - 2) ได้ศึกษาสมรรถภาพของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษากลุ่มวิทยาลัยในรัฐแคลิฟอร์เนียกลาง เพื่อหาข้อเสนอนี้ในการปรับปรุงโครงการเตรียมครู การศึกษารังนี้ทำให้ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 147 คน และครูใหญ่อีก 127 คน ตอบแบบสอบถาม California Definition of Teacher Competence ซึ่งสรุปผลได้ว่าครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษามีสมรรถภาพในการเป็นครูด้านต่าง ๆ สูงกว่าครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต่างประเมินค่าสมรรถภาพในการเป็นครูของตนเองสูงกว่าสมรรถภาพในการเป็นครูที่ตนถูกประเมินจากกลุ่มครูใหญ่ ส่วนด้านการสอนนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครู

ไรอันส์ (Ryan. 1970 : 369 - 390) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยสองประการ คือเพื่อวิเคราะห์รูปแบบของพฤติกรรมของครู เจตคติ ความคิด สติปัญญา คุณภาพทางอารมณ์ และเพื่อดูความสัมพันธ์ของพฤติกรรมด้านต่าง ๆ

ของครูเพื่อใช้ทำนายคุณลักษณะของครูตามสถานภาพต่าง ๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียน คุณลักษณะต่าง ๆ ที่พิจารณา คือ สติปัญญา ความสามารถทางการสอน สังคมอุปนิสัยในการทำงาน เจตคติ ค่านิยม และสัมพันธภาพกับนักเรียน ผลของการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของครูกลุ่มอายุสูงกับครูกลุ่มอายุต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าครูหญิงมีคุณลักษณะครูสูงกว่าครูชาย

ลิลลาเบลล์ (Lillabelle, 1974 : 7624 - A อ้างจาก มาถพ ภาษิตวโรตรรม 2520 : 28) ได้ศึกษาถึงสมรรถภาพของครูในโครงการศึกษาออกห้องเรียน แบบมีการพักแรม (Programs of School Camping or Resident Outdoor Education) เพื่อจำแนกสมรรถภาพที่ครูจำเป็นต้องมีเพื่อให้งานในโครงการศึกษานอกห้องเรียน แบบมีการพักแรมประสบผลสำเร็จและยังเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดสมรรถภาพพื้นฐานของครูประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยสมรรถภาพด้านต่าง ๆ 165 ประการ ให้ผู้อำนวยการการศึกษานอกห้องเรียนในมลรัฐโอไฮโอ และครูประถมศึกษาที่อยู่ในข่ายการบริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ประมาณค่าว่าสมรรถภาพใดที่ครูประถมศึกษาพึงมี ผลจากการค้นคว้าปรากฏว่าผู้อำนวยการศึกษาเห็นว่าครูประถมศึกษาควรจะมีสมรรถภาพด้านการสอนนอกห้องเรียน 115 ประการ แต่ครูประถมศึกษาเห็นว่าควรจะมีเพียง 91 ประการ สำหรับการเสริมสร้างสมรรถภาพในการเป็นครูนั้นควรจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ครูในขณะศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ชายและหญิงมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและการประสานงานแตกต่างกัน
2. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกันจะมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและการประสานงานแตกต่างกัน

3. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและด้านการประสานงานแตกต่างกัน

4. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและด้านการประสานงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังรายละเอียดคือ ประชากรและวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง วิธีสร้างเครื่องมือและลักษณะของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรและวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือนุคกลางที่เป็นข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายทั้งหกฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ ฝ่ายศึกษามวลชนและฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ 2528 จำนวน 17 จังหวัด

2. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดตั้งขึ้นในปีงบประมาณ 2527 มีจำนวน 5 จังหวัดคือ บุรีรัมย์ มุกดาหาร เลย นครพนมและหนองคาย มีบุคลากรยังไม่ครบ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก 12 จังหวัด คือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด อุบลราชธานี อุตรธานี ขอนแก่น กาฬสินธุ์ นครราชสีมา สุรินทร์ ชัยภูมิ มหาสารคาม สกลนคร ยโสธร ร้อยเอ็ด และศรีสะเกษ โดยศึกษาจากหัวหน้าฝ่ายทั้งหกฝ่าย จำนวนทั้งสิ้น 72 คน

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือและลักษณะของเครื่องมือ

1. วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.1 ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากร โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้สัมภาษณ์อาจารย์กรรณิการ์ แยมเกษร หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากรกรมการศึกษานอกโรงเรียน อาจารย์ ดร. ทองอยู่ แก้วไพเราะ ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน และอาจารย์เอกฉันท ศรีจันทร์ หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษ นอกจากนี้ได้ศึกษาเอกสารการประชุมสัมมนาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

1.2 ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามของ ลิเคิร์ท จากตำราและวิทยานิพนธ์ที่มีผู้ทำไว้

1.3 ได้สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นโดยอาศัยข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางในการจัดลำดับข้อคำถาม นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและวิจัยของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากข้อคำถามฉบับร่าง 100 ข้อ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเหลืออยู่จำนวน 70 ข้อ นำแบบสอบถาม 70 ข้อ นั้นไปเสนอต่อผู้อำนวยการกองแผนงานและวิจัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Face Validity) นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขโดยรับคำแนะนำจากกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ เมื่อตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันออกและจัดหมวดหมู่ข้อคำถามเพื่อให้กะทัดรัดและเข้าใจง่าย สะดวกแก่ผู้ตอบ จึงเหลือข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 62 ข้อ (ดังปรากฏอยู่ในภาคผนวก)

1.4 ได้นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขนี้ไปทดลองใช้กับบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดละ 15 คน ผู้วิจัยเดินทางไปแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง ทั้ง 2 จังหวัดได้รับแบบสอบถามคืนครบ 30 ฉบับ จากนั้นได้นำแบบสอบถามทั้ง 30 ฉบับมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (ล้วน สายยศ 2524 : 171) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.894 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามนี้ไปใช้เก็บข้อมูลในการศึกษาต่อไป

2. ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ท ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งออกเป็นสามตอนคือ

ตอนที่ 1 ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน มีจำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการ มีจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงาน มีจำนวน 20 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประเมินค่ามีช่วงความคิดเห็นห้าช่วงและกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่วงความคิดเห็นตามวิธีน้ำหนักสมมติ (Arbitrary Weighting) จากน้ำหนัก 1 หน่วย ถึง 5 หน่วยตามลำดับ การตรวจให้คะแนนทำดังนี้คือ

ปัญหาน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

ปัญหาน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2

ปัญหปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ 3

ปัญหามาก มีค่าคะแนนเท่ากับ 4

ปัญหามากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 5

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิดเพื่อทราบถึง

1. ลำดับความสำคัญของปัญหาระหว่างด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน

2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้คือ สำหรับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่อยู่ใกล้เคียงคือ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่อยู่ไกลคือ จังหวัดขอนแก่น อุตรดิตถ์ กาฬสินธุ์ นครราชสีมา ยโสธร ร้อยเอ็ด

มหาสารคาม สกลนคร และชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดที่รู้จักกับผู้วิจัยเป็นส่วนตัวโดยขอร้องให้ช่วยชี้แจง แจกแบบสอบถามและ
เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย จากกลุ่มตัวอย่าง 72 คน ผู้วิจัยได้
รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.22

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ พบว่าแบบสอบถาม 70 ฉบับ
มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. ได้จำแนกแบบสอบถามตามตัวแปรคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์
ในการทำงาน
3. ได้นำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้แล้ว
ส่วนคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
นั้น ใช้ค่าร้อยละ
4. ได้คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐานโดยคำนวณแบ่งตามปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรทั้งสามด้านคือ
ด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านการประสานงาน ทั้งนี้เพื่อนำไปแปลข้อคำถาม
แต่ละข้อของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านต่าง ๆ และแปลความข้อคำถามเฉลี่ยรวมทั้ง
สามด้าน
5. ได้เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบจากปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากร
ทั้งสามด้านคือ บริหารงาน วิชาการและประสานงาน โดยใช้สถิติ $t - test$
6. ได้จัดอันดับความสำคัญของปัญหาย่อยเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดทั้งสามด้านคือ ด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสาน
งาน โดยใช้สถิติร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเกณฑ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. คะแนนเฉลี่ย คะแนนของข้อมูลในลักษณะมาตราส่วนการประมาณค่าหาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 49)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลบวกของคะแนน

N แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{NX^2 - (X^2)}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนน

X^2 แทน ผลบวกของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลัง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 182)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2 + \left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	$\bar{x}_1, \bar{x}_2$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
	s_2^2, s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
	n_1, n_2	แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
	df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ทิศนะของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยแบ่งตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน

ตอนที่ 4 อันคัมความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสามด้าน คือ ด้านบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยแยกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเกณฑ์ ดังตาราง 1 - 4 ต่อไปนี้

ตาราง 1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	41	58.57
หญิง	29	41.43
	70	100

จากตาราง 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 58.57 และกลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43

ตาราง 2 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	32	45.71
30 ปีขึ้นไป	38	54.28
	70	100

จากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีจำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 45.71 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีจำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 54.28

ตาราง 3 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	8.57
ปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป	64	91.43
	70	100

จากตาราง 3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไปมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 91.43

ตาราง 4 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี	23	32.86
ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป	47	67.14
	70	100

จากตาราง 4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามทัศนคติของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัดที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด โดยหาค่าเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถามปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด สามด้าน คือ คะแนนเฉลี่ยรายข้อด้านการบริหาร คะแนนเฉลี่ยรายข้อด้านวิชาการ และคะแนนเฉลี่ยรายข้อด้านการประสานงาน ได้กำหนดช่วงของคะแนนเฉลี่ยและความหมายตามเกณฑ์ประเมินความคิดของ เบสท์ ดังต่อไปนี้

1.00 - 1.49	หมายความว่า	มีปัญหายุ่งยากในระดับน้อยหรือไม่มีปัญหาเลย
1.50 - 2.49	หมายความว่า	มีปัญหายุ่งยากในระดับค่อนข้างน้อย
2.50 - 3.49	หมายความว่า	มีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	หมายความว่า	มีปัญหายุ่งยากในระดับมาก
4.50 - 5.00	หมายความว่า	มีปัญหายุ่งยากในระดับมากที่สุด

(Best. 1963 : 164) ดังตาราง 5 - 7 ต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนทัศนคติของหัวหน้าฝ่ายที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน

ข้อ	ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน	χ	SD
1	บุคลากรคนเคยได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่	3.622	1.008
2	บุคลากรได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความต้องการ	3.542	0.963
3	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.320	0.998
4	บุคลากรต้องการความรู้ในเรื่องระเบียบงานสารบรรณ	3.104	1.115
5	บุคลากรปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าของศูนย์	3.567	0.989
6	บุคลากรพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	2.214	1.017
7	บุคลากรเอาใจใส่ในงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.604	0.092
8	บุคลากรก้าวทำงานซึ่งกันและกัน	4.058	1.119

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD
9	การกระจายงานไม่ทั่วถึงบางคนงานมากบางคนงานน้อย	3.252	0.955
10	บุคลากรหึงองการสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	3.847	1.058
11	บุคลากร ใช้ประโยชน์จากวัสดุและครุภัณฑ์อย่างเต็มที่	3.343	0.994
12	หัวหน้างานในฝ่ายขาดความสามารถในการปกครอง	3.154	1.001
13	บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในฝ่ายอย่างเต็มที่	3.023	0.286
14	บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในศูนย์อย่างเต็มที่	3.462	1.085
15	บุคลากรมีโอกาสได้วางแผนการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ	3.244	1.027
16	ความคิดเห็นของบุคลากร ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	3.104	1.045
17	บุคลากรได้รับวัสดุ-ครุภัณฑ์เพียงพอกับความต้องการ	2.952	0.791
18	บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.240	0.930
19	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.131	0.891
20	บุคลากรมีปัญหาคือส่วนตัวมากทำให้ไม่สนใจงานในหน้าที่	4.038	1.018
21	บุคลากรต้องการคำปรึกษาที่เหมาะสมจากผู้บริหาร	4.254	1.069
22	บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งเรื่องส่วนตัวและงานในหน้าที่	3.032	0.987
ค่าเฉลี่ยปัญหาสมรรถภาพด้านการบริหารงาน		3.642	1.038

จากตาราง 5 แสดงว่าปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดในทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมีปัญหามาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.642 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า บุคลากรมีปัญหามากเกี่ยวกับบุคลากรคนเดียวได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ (ข้อ 1) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.628 บุคลากรก้าวทำงานซึ่งกันและกัน (ข้อ 8) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.058 บุคลากรต้องการสวัสดิการ

ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น (ข้อ 10) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.847 บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ข้อ 19) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.131 บุคลากรมีปัญหาส่วนตัวมากทำให้ไม่สนใจงานในหน้าที่ (ข้อ 20) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.038 บุคลากรต้องการสภาพรักษาที่เหมาะสมจากผู้บริหาร (ข้อ 21) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.254 ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.214 คือบุคลากรพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนที่คะแนนหัวหน้าฝ่ายที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพ บุคลากร
ด้านวิชาการ

ข้อ	ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการ ^๓	$\bar{X}$	SD
1	บุคลากรพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่	3.012	0.932
2	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.334	1.173
3	บุคลากรต้องการเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	2.908	1.068
4	บุคลากรเข้าใจนโยบายของงานการศึกษาออกโรงเรียน	2.741	1.049
5	บุคลากรเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฯ เป็นอย่างดี	2.908	1.051
6	บุคลากรมีความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ และเทคนิคในการสอนผู้ใหญ่	2.654	1.055
7	บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ	2.045	0.265
8	บุคลากรต้องการมีความรู้เรื่องระเบียบราชการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	2.878	1.054
9	บุคลากรขณะปฏิบัติงานต้องการการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ	2.874	0.988
10	บุคลากรขาดความรู้รับผิดชอบต่องานด้านการเรียนการสอน	2.853	0.950
11	บุคลากรไม่เคยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการสอน	2.801	0.919
12	บุคลากรมีโอกาสนำเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับงานเสมอ ๆ	2.743	1.032
13	บุคลากรมีหนังสือและเอกสารเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้ศึกษาอย่างเพียงพอ	2.401	0.950
14	บุคลากรได้หมุนเวียนกันไปอบรมสัมมนาด้านวิชาการเสมอ ๆ	2.931	0.970

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการ	$\bar{X}$	SD
15	บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณให้จัดทำโครงการอย่างเพียงพอ	3.003	0.854
16	บุคลากรได้รับเอกสารเผยแพร่ความรู้งานการศึกษานอกโรงเรียนเสมอ		
17	บุคลากรมีเอกสารต้นคว้าเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนเพียงพอ	3.011	1.160
18	บุคลากรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับงานต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์	3.456	0.927
19	บุคลากรขาดแคลนอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน	2.931	0.991
20	บุคลากรพยายามยอมรับความรู้ด้านวิชาการที่แปลกใหม่กว่าที่เคยปฏิบัติ	3.562	1.054
ค่าเฉลี่ยปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการ		2.961	1.012

จากตาราง 6 แสดงว่าปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดตามหัตถ์ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดด้านวิชาการโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมีปัญหามาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.961 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับขาดความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (ข้อ 2) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.334 บุคลากรต้องการเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน (ข้อ 16) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.242 บุคลากรต้องการนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ (ข้อ 18) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.456 และบุคลากรพยายามจะยอมรับความรู้ด้านวิชาการที่แปลกใหม่กว่าที่เคยปฏิบัติมา (ข้อ 20) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.562 ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.045 คือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยน้ำหนักระหว่างทัศนคติหัวหน้าฝ่ายที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากร
ด้านการประสานงาน

ข้อ	ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงาน	$\bar{X}$	SD
1	บุคลากรพยายามประสานสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของศูนย์	2.501	1.048
2	บุคลากรส่งเสริมให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นมาใช้อาคาร-สถานที่ศูนย์ฯ	2.908	0.982
3	บุคลากรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี	2.306	1.084
4	บุคลากรวางแผนงานร่วมกับหน่วยงานอื่นก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	2.432	1.130
5	บุคลากรมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น	2.334	1.058
6	บุคลากรหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	2.343	1.002
7	บุคลากรศูนย์วางแผนปฏิบัติงานร่วมกันก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	2.765	1.045
8	บุคลากรพยายามปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้	2.446	0.998
9	บุคลากรสามารถสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน	2.034	1.085
10	บุคลากรสามารถติดต่องานกับหน่วยงานอื่นประสานงานสำเร็จเสมอ	2.540	0.935
11	บุคลากรมีความรู้และเห็นความสำคัญของการประสานงาน	2.501	1.020
12	บุคลากรพยายามใช้เทคนิคการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	2.072	0.935
13	บุคลากรเมื่อออกปฏิบัติงานในชุมชนสามารถพูดความก็ได้	2.876	1.040
14	บุคลากรเมื่อออกปฏิบัติงานในชุมชนสามารถปรับตัวให้ได้	2.970	0.948
15	บุคลากรเต็มใจที่จะออกไปปฏิบัติงานในหมู่บ้าน	2.501	1.056
16	บุคลากรยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงาน	2.653	0.296
17	บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอื่นเมื่อต้องร่วมงานกัน	2.731	0.984
18	บุคลากรร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับงานในหน้าที่เสมอ	3.163	0.950

ตาราง 7 (ต่อ)

ชื่อ	ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงาน	$\bar{X}$	SD
19	บุคลากรร่วมกันคิดแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	3.443	0.997
20	บุคลากรพยายามอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการของศูนย์	3.436	1.092
ค่าเฉลี่ยปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงาน		2.684	1.038

จากตาราง 7 แสดงว่าปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดด้านการประสานงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมีปัญหามาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.684 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า บุคลากรมีปัญหามากเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่น (ข้อ 18) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.163 บุคลากรร่วมกันคิดแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงาน (ข้อ 19) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.443 บุคลากรพยายามอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการของศูนย์ฯ (ข้อ 20) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.436 ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.034 คือ บุคลากรสามารถสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนะของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแบ่งตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้คือ $t - test$

ดังตาราง 8 - 19 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชายและหญิง

เพศ	N	$\bar{X}$	S	t
ชาย	41	74.268	37.102	0.686
หญิง	29	72.971	28.586	

จากตาราง 8 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นชายจำนวน 41 คน มีทักษะต่อปัญหาสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.268 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 37.102 หัวหน้าฝ่ายเป็นหญิง จำนวน 29 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.971 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 28.586 ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ t มีค่าเท่ากับ 0.686 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่ปรากฏในตารางกล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นชายและหญิง ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านวิชาการ
ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชายและหญิง

เพศ	N	$\bar{X}$	S	t
ชาย	41	75.463	49.905	1.002
หญิง	29	73.724	37.135	

จากตาราง 9 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นชาย
จำนวน 41 คน มีทักษะต่อปัญหาสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนด้าน
วิชาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 75.463 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 49.905 หัวหน้าฝ่ายที่เป็นหญิง
จำนวน 29 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.724 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 37.135 ซึ่งเมื่อนำ
ค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ t มีค่า
เท่ากับ 1.002 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่ปรากฏในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นชายและหญิง ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านวิชาการ
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการ
 ประสิทธิภาพ ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชายและหญิง

เพศ	N	$\bar{X}$	S	t
ชาย	41	69.740	31.506	1.752
หญิง	29	68.413	28.894	

จากตาราง 10 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นชาย
 จำนวน 41 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 ด้านการประสานงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.740 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 31.506 หัวหน้าฝ่าย
 ที่เป็นหญิง จำนวน 29 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.413 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 28.894
 ซึ่งเมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ
 t มีค่าเท่ากับ 1.752 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่ปรากฏอยู่ในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของ
 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นชายและหญิง ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากร
 ด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพการบริหารงาน
ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่า 30 ปี	32	72.962	44.513	1.720
30 ปีขึ้นไป	38	73.428	41.550	

จากตาราง 11 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 32 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.962 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 44.513 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปจำนวน 38 คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.428 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 41.550 ซึ่งเมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ t มีค่าเท่ากับ 1.720 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าที่ปรากฏอยู่ในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ
ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่า 30 ปี	32	70.791	28.645	2.341 *
30 ปีขึ้นไป	38	68.965	36.531	

จากตาราง 12 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 32 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษา
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.791 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 28.645 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.965
ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 36.531 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะ t มีค่าเท่ากับ 2.341 ซึ่งมีค่ามากกว่าที่
ปรากฏอยู่ในตาราง กล่าวโดยสรุปว่าทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี
อายุแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านวิชาการแตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับใญ่หาสมรรถภาพด้านการ
ประสานงาน ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุดแตกต่างกัน

อายุ	N	$\bar{X}$	S	t
อายุต่ำกว่า 30 ปี	32	71.328	32.315	1.519
อายุ 30 ปีขึ้นไป	38	69.486	34.006	

จากตาราง 13 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มี
อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 32 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การ
ศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดด้านการประสานงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.328 ค่าความแปรปรวน
เท่ากับ 32.315 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 38 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.486
ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 34.006 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่า แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ t มีค่าเท่ากับ 1.519 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าที่ปรากฏอยู่ใน
ตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน
ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านการ
บริหารงาน ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	74.068	8.267	1.388
ปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป	64	76.753	35.604	

จากตาราง 14 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.068 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 8.267 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.753 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 35.604 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับตัวแปรว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ t มีค่าเท่ากับ 1.388 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าที่ปรากฏอยู่ในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้านวิชาการ
ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	71.158	9.446	1.068
ปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป	64	72.324	45.307	

จากตาราง 15 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 6 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.158 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 9.446 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.324 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 45.307 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ t มีค่าเท่ากับ 1.068 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าที่ปรากฏในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับไวยากรณ์ภาพ

ด้านการประสานงาน ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S	t
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	65.089	7.450	1.674
ปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป	64	67.776	39.759	

จากตาราง 16 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการประสานงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.089 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 7.450 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.776 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 39.759 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับตัวพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะ t มีค่าเท่ากับ 1.674 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าที่ปรากฏในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพ
ด้านการบริหารงาน ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์
ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์	N	$\bar{X}$	S	t
ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี	23	78.925	51.244	3.367**
ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป	47	73.046	38.659	

จากตาราง 17 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 23 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพ
บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.925
ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 51.244 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 47 คน
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 73.046 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 38.659 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบ
กันแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะ t มีค่าเท่ากับ 3.367
ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าที่ปรากฏในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพ
บุคลากรด้านบริหารงานแตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางด้านวิชาการ
ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์	n	$\bar{X}$	s	t
ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี	23	79.031	34.046	7.062**
ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป	47	68.735	30.472	

จากตาราง 18 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 23 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.031 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 34.046 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 47 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.735 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 30.472 เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะ t มีค่าเท่ากับ 7.062 ซึ่งมีความมากกว่าค่าที่ปรากฏในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านวิชาการแตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพด้าน
การประสานงาน ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ใน
การทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์	N	$\bar{X}$	S	t
ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี	23	71.422	38.799	2.507*
ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป	47	68.651	32.065	

จากตาราง 19 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 23 คน มีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับ
สมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการประสานงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
71.422 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 38.799 ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป
มีจำนวน 47 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.651 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ 32.065 เมื่อนำ
ค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกันแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะ
t มีค่าเท่ากับ 2.507 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าที่ปรากฏในตาราง กล่าวโดยสรุป ทักษะหัวหน้าฝ่าย
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่มีต่อปัญหา
เกี่ยวกับบุคลากรด้านการประสานงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 จัดอันดับความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 3 ด้านคือ บริหารงาน
วิชาการและประสานงาน โดยใช้ค่าร้อยละตามจำนวนผู้ตอบ ดังตาราง 20 ต่อไปนี้

ตาราง 20 อันดับความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด

ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน	43	61.42	1
ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงาน	26	37.14	2
ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการ	16	22.85	3

จากตาราง 20 แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ได้จัดอันดับความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด โดยถือค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเกณฑ์พบว่า สมรรถภาพของบุคลากรที่
เป็นปัญหามากที่สุดคือ ด้านการบริหารงาน มีจำนวนผู้ตอบ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.42
ปัญหารองลงมาคือ ด้านการประสานงาน มีจำนวนผู้ตอบ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14
และปัญหาที่มีความสำคัญอันดับสุดท้ายคือ ด้านวิชาการ มีจำนวนผู้ตอบ 16 คน คิดเป็น
ร้อยละ 22.85

นอกจากนี้หัวหน้าฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพ
บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดว่าควรจะจัดอบรมด้านวิชาการแบบเข้มข้นเฉพาะ
เรื่อง ควรจะให้บุคลากรได้พบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กรมควรจัดเอกสารความรู้
ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนส่งไปให้เป็นประจำ และควรจัดโครงการพัฒนา
ประสิทธิภาพของผู้บริหารด้วย

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ความมุ่งหมายของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลของการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและด้านการประสานงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและด้านการประสานงานบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทัศนะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยแยกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพปัญหาสมรรถภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หรือกรมการศึกษานอกโรงเรียนนำไปใช้ในการพิจารณาส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบสาเหตุและอันดับความสำคัญของปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านอื่น ๆ ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ช่ายและหญิงมีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานแตกต่างกัน
2. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกันจะมีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานแตกต่างกัน
3. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานแตกต่างกัน
4. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีทักษะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ 2528 จำนวน 17 จังหวัด
2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 72 คน ส่วนอีก 5 จังหวัดนั้นเพิ่งจัดตั้งเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จึงมีบุคลากรที่เป็นหัวหน้าฝ่ายไม่ครบในปีงบประมาณ 2528
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่คณะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 3 ด้านคือ ด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ
ตัวแปรอิสระที่ต้องการจะศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เน้นหาค่าที่สะท้อนปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการ
ปฏิบัติงานบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น
ของปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในบางจังหวัด
ที่อยู่ใกล้เคียง ส่วนจังหวัดที่อยู่ไกลได้ส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดที่รู้จักกับผู้วิจัยให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา
70 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นชั้น ๆ ดังนี้

- 4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- 4.2 นำแบบสอบถามมาแยกตามตัวแปรที่ศึกษา
- 4.3 คุณลักษณะของประชากรที่ใช้ค่าสถิติร้อยละ
- 4.4 คำนวณค่าเฉลี่ยของข้อความรายข้อ
- 4.5 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้

การทดสอบค่าที ($t = \text{test}$)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับ
สมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงานอยู่ในระดับสูง
ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการประสานงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชายและหญิงมีทัศนะต่อปัญหา
เกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ
และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. หัวหน้า ฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีมากที่สุด คือ ปัญหาด้านการบริหารงาน รองลงไปคือด้านการประสานงาน และด้านวิชาการตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพบว่าบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารอยู่ในระดับมีปัญหามากโดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารเท่ากับ 3.642 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากคือ บุคลากรคนเดียวได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ บุคลากรต้องการสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรกลัวงานซึ่งกันและกัน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีปัญหาส่วนตัวมากทำให้ไม่สนใจงานในหน้าที่ และปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรต้องการคำปรึกษาแนะนำที่เหมาะสมจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.254

จากทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอีกชี้ให้เห็นว่า ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดยังมีบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งผลจากการที่มีบุคลากรน้อยทำให้บุคลากรคนเดียวรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ทั้งงานหนักและทำงานในหลายบทบาทก็จะเกี่ยวพันไปถึงการกำหนดขอบเขตของงานในหน้าที่ของตนเองได้ไม่ชัดเจนจึงเกิดปัญหาการก้าวล่วงงานซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ กุลนันท (ณรงค์ศักดิ์ กุลนันท 2525 : บทคัดย่อ) ที่ว่าปัญหาการบริหารงานในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั้นบุคลากรไม่เพียงพอและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการประเมินผลโครงการพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน (กรมการศึกษาออกโรงเรียน 2525 : 54) ที่พบว่าบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั้นมีปัญหาหลายด้านคือ บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบและเป็นบุคลากรที่ขาดคุณภาพเพราะไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้มีทัศนะตรงกันในปัญหาที่ยังไม่มีผู้วิจัยเกี่ยวกับงานการศึกษาออกโรงเรียนงานใดศึกษาไว้คือ ปัญหาด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการเพิ่มขึ้น และปัญหามูลค่าการมีปัญหาวุ่นวายมากทำให้ไม่สนใจงานในหน้าที่ ปัญหาทั้งสองประการนี้ผู้วิจัยเห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั้นไม่ได้ปฏิบัติงานเฉพาะในสำนักงานเพียงอย่างเดียวจะต้องมีการออกปฏิบัติงานตามพื้นที่เป้าหมายในชนบทซึ่งอาจจะต้องออกไปเสมอ ๆ ฉะนั้นปัญหาเกี่ยวกับ ครอบครัว ความปลอดภัย ที่พักอาศัย ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ก็ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

สำหรับปัญหาด้านทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่กล่าวเฉลี่ยสูงมากอีกสองประการคือ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและบุคลากรต้องการคำแนะนำที่เหมาะสมจากผู้บริหาร ปัญหานี้ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผู้บริหารซึ่งในที่นี้หมายถึงหัวหน้าศูนย์และผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเพราะเมื่อบุคลากรมีปัญหากับการปฏิบัติงานนั้นคำแนะนำที่ดีและถูกต้องจากผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างมากที่จะช่วยให้บุคลากรตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ได้อย่างเหมาะสม ขวัญและกำลังใจ

ก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการที่จะสร้างให้เกิดมีขึ้นในตัวบุคลากร ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโหม สหกร (สมโหม สหกร 2526 : 111) ที่ศึกษา คุณสมบัติที่พึงปรารถนาของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคใต้ พบว่า ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดมีคุณสมบัติที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ ต้องรู้หลักการบริหารเป็นอย่างดี ต้องมีความรู้เรื่องระเบียบราชการเป็นอย่างดี ต้องเข้าใจนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยังใหม่ต่องานการศึกษานอกโรงเรียน ฉะนั้นจึงต้องอาศัยคำปรึกษาแนะนำจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดไว้ให้ได้ว่าผู้บริหารที่เข้าใจหลักการบริหารเป็นอย่างดีจะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ก้าววิชาการตามทัศนะหัวหน้าฝ่ายของของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่ามีปัญหา อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.961 เมื่อวิเคราะห์ปัญหารายข้อพบว่า บุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับต้องการมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น ต้องการเอกสารเผยแพร่ความรู้ในงานการศึกษานอกโรงเรียน ต้องการนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และบุคลากรพยายามที่จะยอมรับความรู้แปลกใหม่กว่าที่เคยปฏิบัติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ โพธิ์สาร (ไพฑูรย์ โพธิ์สาร 2527 : 147 - 160) ที่พบว่า หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต้องการความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัยใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ กุลลันต์ (ณรงค์ศักดิ์ กุลลันต์ 2525 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพบว่า บุคลากรขาดความรู้เรื่องงานในหน้าที่

นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ค้นพบครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพศาล นาคินิยม (ไพศาล นาคินิยม 2527 : 67) ที่ศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับบทบาทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคใต้พบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยังขาดความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่งานการศึกษานอกโรงเรียน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพจนกว่าจะสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการที่พบในการศึกษารังนี้ น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทราบปัญหาของตัวเองว่าขาดความรู้ด้านวิชาการ ฉะนั้นจึงพยายามที่จะศึกษาค้นคว้าทั้งเกี่ยวกับบทบาท งานในหน้าที่ ต้องการที่จะศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษานอกโรงเรียน และยิ่งกว่านั้นยังพยายามที่จะศึกษาผลงานวิจัยใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เป็นข้อสังเกตว่า งานพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจะได้อัดโครงการให้ความรู้ด้านวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอย่างต่อเนื่องก็เพื่อให้ปัญหาสมรรถภาพด้านวิชาการลดน้อยลงไปหรือไม่ โดย ซึ่งจะส่งผลให้งานการศึกษานอกโรงเรียนโดยรวมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงานบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.684 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีปัญหามากเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมประสานงานกับหน่วยงานอื่น การร่วมกันคิดแก้ปัญหา และการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการ ผลการวิจัยที่สอดคล้องต้องกับการวิจัยของ ไพศาล นาคนิม (ไพศาล นาคนิม 2527 : 69) ที่พบว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานสีกระทรวง อีกทั้งผลการประสานงานยังได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร เพราะบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ กุลลันต์ (ณรงค์ศักดิ์ กุลลันต์ 2525 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยังมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ น้อย

นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2525 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กองแผนงานและวิจัย 2525 : 15) ซึ่งกล่าวว่าถึงปัญหาสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ว่ายังขาดความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้วยกันและกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ที่จะเข้าไปปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นตรงกับภาวะค้นพบของ สมโมท สหโกโร (สมโมท สหโกโร

2526 : 112) ที่ว่าบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนรับโอนมาจากหน่วยงานอื่น บุคลากรยังใหม่ต้องงานเพราะมาจากหลายสังกัดจึงไม่เข้าใจหลักการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด สำหรับประชาชนผู้มารับบริการและหน่วยงานอื่นที่มีส่วนในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดว่าให้บริการกับประชาชนอย่างไรบ้าง จึงทำให้การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มารับบริการได้ไม่เท่าที่ควร การค้นพบครั้งนี้คล้ายกับผลการวิจัยของ พงศ์สิริ สาลี (พงศ์สิริ สาลี 2525 : 51) ซึ่งพบว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีปัญหาด้านการประสานงานโดยเฉพาะการให้บริการกับประชาชนซึ่งแนวโน้มในอนาคตนั้นศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดควรเปิดโอกาสอย่างกว้างขวางให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้บริการกับประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การเปรียบเทียบทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดชายและหญิงที่มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน ของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจจะเกิดจากการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายทั้งหกฝ่ายของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั้นไม่ได้คำนึงว่าฝ่ายใดควรจะเป็นเพศใด ฉะนั้นทั้งชายและหญิงจึงมีโอกาสที่จะเป็นหัวหน้าฝ่ายทั้งหกฝ่ายเท่าเทียมกัน เมื่อต้องแสดงทัศนะต่อปัญหาสมรรถภาพของบุคลากรจึงไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าด้านการบริหารงานและด้านการประสานงานนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 ส่วนด้านวิชาการนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นดังนี้ ถ้าศึกษาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่ากลุ่มหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่อายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีปัญหาด้านวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.791 ส่วนผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.965 นั่นคือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีนี้มีปัญหาด้านวิชาการ

มากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีเพิ่งเริ่มบรรจุเข้ามาปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน ฉะนั้นจึงยังไม่เข้าใจขั้นตอนการจัดกิจกรรมด้านวิชาการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและเหตุผลอีกประการหนึ่งคือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่บรรจุ โอน หรือย้ายมาจากหน่วยงานอื่นอาจจะยังไม่เคยได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาหรือเคยเข้าร่วมประชุมเพื่อรับรูปแบบของงานการศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ จึงทำให้มีปัญหาด้านวิชาการมากกว่าผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

6. การเปรียบเทียบทัศนะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านประสานงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการและด้านการประสานงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ผู้วิจัยเห็นว่าที่หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะไม่แตกต่างกันในปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 3 ด้านนั้นอาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้นมีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ซึ่งนับได้ว่ามีประสบการณ์ในงานการศึกษานอกโรงเรียน ฉะนั้นถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าก็มีทัศนะไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป

7. การเปรียบเทียบทัศนะหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ด้านการบริหารงาน และด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 4 ถ้าพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจะพบว่าหัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จะมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหารงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 78.925 ด้านวิชาการเท่ากับ 79.031 และด้านการประสานงานเท่ากับ 71.422 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปจะมีค่าเฉลี่ยทัศนะต่อปัญหาสมรรถภาพด้านการบริหารงาน 73.046 ด้านวิชาการ 68.735 และด้านการประสานงาน 68.651 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ไม่เกิน

5 ปี มีทิศทางต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอยู่ในระดับสูงกว่าหัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปทุกด้าน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสรุปผลการประชุม-สัมมนานักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน (การการศึกษานอกโรงเรียน 2524 : 59) ที่ว่า ปัญหาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือขาดประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยเองก็มีความเห็นว่าถ้าหากบุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้บุคลากรก็จะได้แนวคิดแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาควบคู่กันไปซึ่งจะทำให้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานลดลงหรือแทบจะไม่มีเลย

9. หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้จัดอันดับความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรสามด้านไว้ดังนี้คือ อันดับหนึ่ง ปัญหาด้านการบริหารงาน อันดับที่สองปัญหาด้านการประสานงาน อันดับสุดท้ายคือปัญหาด้านวิชาการ ที่เป็นดังนี้ผู้วิจัยคิดว่าอาจจะเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าขึ้นไปถึง 64 คน ฉะนั้นปัญหาด้านวิชาการจึงอยู่ในอันดับสุดท้าย ส่วนปัญหาด้านการบริหารและด้านการประสานงานที่ถูกจัดอยู่ในอันดับสำคัญเป็นเพราะ แต่เดิมบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการประสานงานเมื่อจะต้องมาปฏิบัติด้านการประสานงานควบคู่กับการปฏิบัติงานวิชาการทุกครั้งจึงทำให้เกิดปัญหามากและตัวหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในปัจจุบันก็เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองดีขึ้นกว่าแต่ก่อน ฉะนั้นจึงให้ความสำคัญของการประสานงานมากกว่างานวิชาการที่ตนเองมีประสบการณ์และคุ้นเคย...

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคควรจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจะได้นำปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากรจากผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการหรือแผนการพัฒนาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งด้านบริหารงาน ด้านวิชาการและด้านการประสานงาน

เพื่อให้โครงการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพเพราะตรงกับสภาพความเป็นจริงและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

3. ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจะเป็นผู้ที่เข้าใจหลักการบริหารงานและมีความรู้ด้านวิชาการเป็นอย่างดีเพราะผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรต้องการคำปรึกษาแนะนำที่ดีและถูกต้องจากผู้บริหาร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าบุคลากรต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งขวัญและกำลังใจนี้ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรได้

4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นให้กับบุคลากรทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานและขณะออกปฏิบัติงานในชนบท เช่น การจัดตั้งสหการ การจัดที่อยู่อาศัย การจัดยานพาหนะในขณะที่ออกปฏิบัติงาน ฯลฯ เพื่อไม่ให้นักบุคลากรเกิดความวิตกกังวลที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับงานได้อย่างเต็มที่

5. บุคลากรที่โอนหรือบรรจุใหม่ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจะได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นอย่างดีและในระหว่างการปฏิบัติงานในปีแรก หัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจะได้ให้คำแนะนำและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดเพื่อว่าจะได้ลดปัญหาในการปฏิบัติงานลง

6. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรมีสมุดหนึ่งของสำนักงานให้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการศึกษาออกโรงเรียนโดยเฉพาะ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอและเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลด้านวิชาการซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาให้กับบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้หมายถึงการจัดเอกสารไว้ในห้องสมุดซึ่งถือว่าเป็นอีกวิธีการหนึ่งต่างหาก

7. ผู้บริหารของกรมการศึกษาออกโรงเรียนทุกระดับควรจะได้พิจารณาความเร่งด่วนในการแก้ปัญหาให้กับบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเพราะผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนและสำคัญที่สุดคือปัญหาด้านการบริหารงาน รองลงมาคือด้านการประสานงานและด้านวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเมื่อปัญหาต่าง ๆ ถูกขจัดออกไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรจะได้มีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้แต่ทำในภาคอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นภาพรวมและจะได้เปรียบเทียบว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแต่ละภาคมีปัญหาคืออะไรหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรจะได้มีการวิจัยหาสาเหตุของปัญหาสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วย
3. ควรจะได้มีการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยศึกษาจากตัวบุคลากรเปรียบเทียบกับผู้บริหาร
4. ควรจะได้มีการวิจัยประสิทธิผลของโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
5. ควรจะได้มีการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพื่อเปรียบเทียบปัญหาของผู้บริหารกับบุคลากรว่ามีความแตกต่างหรือเหมือนกันอย่างไร

บรรณาธิการ

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม รายงานการประชุมสัมมนานักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน
วิศดการพิมพ์ 2524, 141 หน้า
- _____ การประชุมสัมมนานักบริหารการศึกษาและศึกษานิเทศจังหวัด 2523, 122 หน้า
- _____ กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน 2523, 14 หน้า อัดสำเนา
- _____ รายงานสัมมนาการศึกษานอกโรงเรียน อักษรบัณฑิต 2517, 153 หน้า
- _____ เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน หนึ่งเจ็ดการพิมพ์ 2524, 50 หน้า
- _____ รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน 2525, 210 หน้า อัดสำเนา
- _____ 3 ปี กรมการศึกษานอกโรงเรียน โรงพิมพ์ข่าวพาณิชย์ 2527, 178 หน้า
- กรรณิการ์ แยมเกษร รายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
ประจำปี 2525, 36 หน้า อัดสำเนา
- เกียรติชัย พงษ์พานิช แนวความคิดพื้นฐานการศึกษานอกโรงเรียน บรรณกิจการพิมพ์
2521, 220 หน้า
- เชิดศักดิ์ โฉวสินธุ์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ โอเคียนสโตร์
2524, 206 หน้า
- ณรงค์ศักดิ์ กุลจินต์ งานบริหารการศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
วิทยานิพนธ์ คม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 146 หน้า
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ การบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการทางสังคม วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
วิทยาลัยวิชาการศึกษา 2507, 54 หน้า อัดสำเนา
- พงศ์สิริ สาลี แนวโน้มของการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประเทศไทยในอนาคต
วิทยานิพนธ์ คม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 215 หน้า อัดสำเนา
- ไพฑูรย์ โพธิ์สาร ความต้องการทางการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2527, 164 หน้า อัดสำเนา

- ไพศาล นาคนิยม การศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มบทบาทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในภาคใต้โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2527, 161 หน้า อัดสำเนา
- กัญญา สาร การบริหารงานบุคคล วัฒนาพานิช 2517, 587 หน้า
 _____ หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า
- มาฉะ ภาณุทวีไลธรรม สมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สังคมต้องการในจังหวัดสกลนคร
และนครพนม ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 2520, 81 หน้า อัดสำเนา
- มาลัย หุวะนันทน์ วิธีการประสานงาน เอกสารทางวิชาการประกอบการสัมมนานักบริหาร
 โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น 2505 46 หน้า อัดสำเนา
- โมหัมหมัด อับดุลการ์เด การบริหารการนิเทศและการประชาสัมพันธ์การศึกษานอกโรงเรียน
 อักษรบัณฑิต 2520, 67 หน้า
- สัณณ สายยศ และอังคณา สายยศ หลักวิจัยทางการศึกษา ทวีกิจการพิมพ์ 2524,
 287 หน้า
- ลีลา นันทนุเคราะห์ ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากรกรมการฝึกหัดครู
ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 116 หน้า
 อัดสำเนา
- วิจิตร วรุตบางกูร "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร 26(28) : 19 - 21, 2518
- ศึกษาธิการ, กระทรวง รวมบทความการศึกษาผู้ใหญ่เล่ม 1 กรุณภาพ 2517, 209 หน้า
 _____ รวมบทความการศึกษาผู้ใหญ่เล่ม 2 โรงพิมพ์การศาสนา 2521, 167 หน้า
 _____ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรม
การศึกษานอกโรงเรียน 2524, 120 หน้า อัดสำเนา
- _____ รายงานการสัมมนาการศึกษานอกโรงเรียน 2525, 152 หน้า อัดสำเนา
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2520, 658 หน้า

- สมโภช สหกร การเปรียบเทียบคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของหัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
จังหวัดในภาคใต้ ปรินทิพ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2526, 141 หน้า อัดสำเนา
- สามัญศึกษา, กรม โครงการศูนย์การศึกษาประชาชน 2521, 90 หน้า อัดสำเนา
บทความทางวิชาการ 2520, 42 หน้า อัดสำเนา
- สุนทร โคตรบรรเทา การศึกษานอกระบบโรงเรียน อักษรสยามการพิมพ์ 2524, 124 หน้า
- สุนทร สุนันท์ชัย "การศึกษานอกระบบโรงเรียน" แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนระยะที่ 4
(2520 - 2524) 2523, 62 หน้า อัดสำเนา
- สมิทร คุณานกร หลักสูตรและการสอน โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ 2523, 271 หน้า
- สุวรรณ ศรีคุณ ปัญหาและความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรินทิพ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2521, 87 หน้า อัดสำเนา
- อุณา นพคุณ การศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 207 หน้า
- Best, John W. Research in Education. New Jersey, Prentice-Hall
1963. 320 p.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3 rd. ed.
New York, Harper and Row, 1970. 752 p.
- Ferguson, George. A Statistical Analysis in Psychological and
Education. 5 th ed. Tokyo, McGraw-Hill International, 1981.
540 p.
- Fisk Robert S. "The Task of Educational Administration"
Administrative Behavior in Educator. eds. R.S. Campbell. R.T. Gregg,
New York, Harper and Row, 1957. 436 p.
- Lepawsky, Albert. Administration. New York, Alfred A Knopf Inc,
1952. 669 p.
- Karl, Robert R. and Estrabrook, E(C), 250 Teaching Techniques
Milwaukee, Bruce Publishing Company, 1956. 131 p.
- Kelly, Clande, "The Qualification Determining Selection and
Promption of College Teacher's Education 1950 - 1951"
in Dissertation Abstracts. 67 - 72, 1954.

Ryans, David G., Characteristics of Teacher. Manasha, George Banta Company, 1970. 416 p.

Sachs, Benjamin M. Educational Adiministration A Behavioral Approach. Boston, Houghton Mifflin Company

Stoops, Emery R. and M.L. Rafferty, Jr. Practices and Trends in School Administration. Boston, Gim Press, 1961. 553 p.

Vogt, John Edwin, "A Study of the Teaching Competencies of a Selected Group of Teaching Education Graduates From the Associated Colleges of Central Kansas, "in Dissertation Abstracts." December : 1970. 2781-A

Wiles, Kimbell and John T. Lovell. Supervision for Better School. New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1975. 399 p.

ภาคผนวก

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนวันลูกเสือ อ.เมือง 33000

25 มกราคม 2528

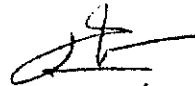
เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.....

ข้าพเจ้ากำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อนำเสนอผลวิจัยเป็น
ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์จะศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ
งานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 3 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้าน
วิชาการและด้านการประสานงาน ฉะนั้นข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดมอบแบบ
สอบถามให้ หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายได้กรอกรายละเอียดหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่างๆตาม
ความเป็นจริงทุกข้อ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลวิจัยออกมาเป็นส่วนรวมซึ่งจะไม่กระทบกระเทือน
ต่อผู้ตอบหรือผู้อื่นแต่อย่างใด

หวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นางจุรีรัตน์ ชาคิมนตรี)

นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มศว. ประสานมิตร

แบบสอบถามปัญหาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะทราบปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงยิ่งขึ้น ฉะนั้นจึงขอให้ท่านพิจารณาแบบสอบถามแต่ละข้อว่าบุคลากรในฝ่ายของท่านมีปัญหาเหล่านั้นมากน้อยเพียงใดและกรุณาตอบตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อให้ตอบเพียงคำตอบเดียว ผู้วิจัยจะเสนอผลวิจัยออกมาเป็นส่วนรวม ซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวผู้ตอบและผู้อื่นแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 3 เป็นข้อความแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้เรียงลำดับความ
สำคัญของปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับสภาพของท่าน
ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในฝ่าย.....

1. เพศ ☐ หญิง
☐ ชาย
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 30 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป
4. ประสบการณ์ในการทำงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
☐ ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี
☐ ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การพิจารณาเลือกคำตอบ ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลขที่ท่านต้องการว่าบุคลากรในฝ่ายของท่านมีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานข้อใดมากที่สุด

- 5 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด
- 4 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาก
- 3 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นปานกลาง
- 2 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นน้อย
- 1 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่เป็นปัญหาเลย

ข้อ	คำถาม	ปัญหา มากที่สุด	ปัญหา มาก	ปัญหา ปานกลาง	ปัญหา น้อย	ปัญหา น้อยที่สุด
ก. ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการบริหาร						
1	บุคลากรคนเดียวได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่					
2	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ไม่ตรงกับความต้องการ					
3	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ					
4	บุคลากรต้องการความรู้ในเรื่องระเบียบงานสารบรรณ					
5	บุคลากรปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่า ประโยชน์ของหน่วยงาน					
6	บุคลากรพยายามปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ					
7	บุคลากรเอาใจใส่ในงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
8	บุคลากรก้าวร้าวทำงานซึ่งกันและกัน					
9	การกระจายงานไม่ทั่วถึงบางคนงานมาก บางคนงานน้อย					
10	บุคลากรต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น					
11	บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากวัสดุและครุภัณฑ์ อย่างเต็มที่					
12	หัวหน้างานขาดความสามารถในการปกครอง					
13	บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในฝ่ายอย่าง เต็มที่					
14	บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในศูนย์ อย่างเต็มที่					
15	บุคลากรมีโอกาสดำเนินวางแผนและกำหนดแผนปฏิบัติงาน ของศูนย์					

ข้อ	คำถาม	ปัญหา มากที่สุด	ปัญหา มาก	ปัญหา ปานกลาง	ปัญหา น้อย	ปัญหา น้อยที่สุด
16	ความคิดเห็นของบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร					
17	บุคลากรได้รับวัสดุ-ครุภัณฑ์เพียงพอกับความต้องการ					
18	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
19	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
20	บุคลากรมีปัญหาส่วนตัวมากทำให้ไม่สนใจงานในหน้าที่					
21	บุคลากรต้องการคำปรึกษาที่เหมาะสมจากผู้บริหาร					
22	บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารเอาใจใส่ทั้งเรื่องส่วนตัวและงานในหน้าที่					
ข. ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านวิชาการ						
23	บุคลากรพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่					
24	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
25	บุคลากรต้องการเวลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม					
26	บุคลากรเข้าใจนโยบายของงานการศึกษานอกโรงเรียน					
27	บุคลากรเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฯ เป็นอย่างดี					
28	บุคลากรมีความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่และเทคนิคในการสอนผู้ใหญ่					

ข้อ	คำถาม	ปัญหา มากที่สุด	ปัญหา มาก	ปัญหา ปานกลาง	ปัญหา น้อย	ปัญหา น้อยที่สุด
29	บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ					
30	บุคลากรต้องมีความรู้เรื่องระเบียบราชการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น					
31	บุคลากรขณะที่ปฏิบัติงานต้องการการแก้ไขข้อผิดพลาด					
32	บุคลากรขาดความรู้รับผิดชอบต่องานด้านการเรียนการสอน					
33	บุคลากรขาดแคลนอุปกรณ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
34	บุคลากรไม่เคยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน					
35	บุคลากรมีโอกาสดำเนินการอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่เสมอ ๆ					
36	บุคลากรมีหนังสือและเอกสารเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้ศึกษาอย่างเพียงพอ					
37	บุคลากรได้หมุนเวียนกันไปอบรมสัมมนาด้านวิชาการเสมอ ๆ					
38	บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้จัดทำโครงการวิจัยอย่างเพียงพอ					
39	บุคลากรได้รับเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านงานการศึกษาจากโรงเรียนโดยทั่วถึง					
40	บุคลากรมีหนังสือค้นคว้า อ้างอิงเกี่ยวกับงานการศึกษาจากโรงเรียนอย่างเพียงพอ					

ข้อ	คำถาม	ปัญหา มากที่สุด	ปัญหา มาก	ปัญหา ปานกลาง	ปัญหา น้อย	ปัญหา น้อยที่สุด
41	บุคลากรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับงานการศึกษา นอกโรงเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์					
42	บุคลากรยอมรับความรู้ด้านวิชาการที่แปลกใหม่ กว่าที่เคยปฏิบัติ					
	ค. ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประสานงาน					
43	บุคลากรพยายามประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่นเข้าใจ บทบาทและหน้าที่ของศูนย์ฯ เสมอ					
44	บุคลากรส่งเสริมให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นมาใช้ อาคาร สถานที่ของศูนย์ฯ					
45	บุคลากรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี					
46	บุคลากรมีการวางแผนร่วมกับหน่วยงานอื่นก่อนการ ปฏิบัติงานเสมอ					
47	บุคลากรมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและ หน่วยงานอื่น					
48	บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งซึ่งจะเกิดขึ้น ระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
49	บุคลากรมีการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันก่อนการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง					
50	บุคลากรพยายามปฏิบัติงานตามแผนที่ร่วมกันกำหนดไว้					
51	บุคลากรสามารถสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน					
52	บุคลากรสามารถติดต่อกับหน่วยงานอื่นประสบ ความสำเร็จเสมอ ๆ					

ข้อ	คำถาม	ปัญหา มากที่สุด	ปัญหา มาก	ปัญหา ปานกลาง	ปัญหา น้อย	ปัญหา น้อยที่สุด
53	บุคลากรมีความรู้และเห็นความสำคัญของการ ประสานงาน					
54	บุคลากรพยายามใช้เทคนิคในการประสานงาน กับหน่วยงานอื่น					
55	บุคลากรเมื่อออกปฏิบัติงานในชนบทสามารถพูด ภาษาท้องถิ่นได้					
56	บุคลากรเมื่อออกปฏิบัติงานในหมู่บ้านปรับตัวได้ดี					
57	บุคลากรเต็มใจที่จะออกไปปฏิบัติงานในหมู่บ้าน					
58	บุคลากรยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการ ปฏิบัติงาน					
59	บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานอื่น เมื่อต้องร่วมงานกัน					
60	บุคลากรประชุมร่วมกันกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่เสมอ ๆ					
61	บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะ ปฏิบัติงาน					
62	บุคลากรพยายามอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้ บริการของศูนย์ฯ					

ตอนที่ 3

ก. โปรดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 3 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ
และด้านการประสานงาน โดยเรียงจากปัญหามากไปหาปัญหาใ้้อย

1.

2.

3.

ข. โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพ
บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

.....
.....
.....
.....
.....

ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

ของ

จุรีรัตน์ ชำดินนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2528

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบ่งตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ หัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ มาตรการส่วนประมาณค่าการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านการบริหารงานอยู่ในระดับ มีปัญหามาก ด้านวิชาการและด้านการประสานงานอยู่ในระดับมีปัญหากลาง หัวหน้าฝ่าย ที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน ด้านวิชาการ และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนหัวหน้าฝ่ายที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงานและด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทัศนะด้าน วิชาการนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรด้านการบริหารงาน และด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าหัวหน้าฝ่ายทั้งหมดฝ่ายเห็น ว่าปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นมีมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงาน รองลงไปคือด้านการประสานงานและด้านวิชาการตามลำดับ

PROBLEMS ON COMPETENCY OF PERSONNEL IN PROVINCIAL NONFORMAL
EDUCATION CENTERS IN THE NORTHEAST

AN ABSTRACT

BY

JUREERATANA CHATMONTRI

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
of Srinakarinwirot University

March 1985

The purpose of this study was to compare competency problems of personnel in the Provincial Nonformal Education Centres, in the Northeast in administrative, academic and coordinating aspects, as viewed by the Division Chiefs in the Provincial Nonformal Education Centres. The variables used in comparison were sex, age, educational level, and work experience. The sample used in this study included 70 Division Chiefs in the Provincial Nonformal Education Centres, and the instrument was the questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for analysing data were percentage and the t-test ,

The findings showed that the Division Chiefs in the Provincial Nonformal Education Centres viewed competency problems of personnel in the Provincial Nonformal Education Centres at a high level, while academic and coordinating aspects at a moderate level. The Division Chiefs with different sexes and educational levels viewed competency problems of personnel in administrative, academic and coordinating aspects differently but with no statistical significance.

However, it was found that the Division Chiefs with different ages viewed competency problems of personnel in administrative and coordinating aspects differently but with no statistical significance, while in the academic aspect differently at .05 level of significance. The Division Chiefs with different work experiences viewed the competency problems of personnel in administrative and academic aspects differently at .01 level of significance, while coordinating aspect differently at .05 level of significance.

In addition, it was found that all chiefs in six divisions rated competency problems of personnel in the Provincial Nonformal Education Centres highest, moderate and lowest in administrative, coordinating, and academic aspects respectively.