

573.138
(6 354 D
6.5

การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษานักใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาบัตร

ของ

สุรศักดิ์ จันทวงศ์

7 พ.ค. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

เมษายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

178337

การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษานู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ของ
สุรศักดิ์ จันทวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานอภิศ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
เมษายน 2532

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ ที่ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต การศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในห้าด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้าน การวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาบัณฑิต การศึกษายุ่งใหญ่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สำเร็จการศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2526 - 2530 จำนวนทั้งสิ้น 144 คน ซึ่งทำการสุ่มโดยแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าห้าตัวเลือกซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟแบบวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้อยู่บังคับบัญชา มีความเห็นว่ามหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีความสามารถด้านการวางแผนมากเป็น อันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล ด้านวิชาการและด้าน บริหารตามลำดับ

2. เพื่อนร่วมงาน มีความเห็นว่ามหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีความสามารถด้านการวางแผนมากเป็น อันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมิน ด้านวิชาการและด้านบริหาร ตามลำดับ

3. มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเมินค่าตนเองว่า มี ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีความสามารถด้านการวางแผนมากเป็น อันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล ด้านบริหาร และด้านวิชาการ ตามลำดับ

4. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหามัณฑการศึกษายุใหญ่ มีความเห็นโดยส่วนรวมว่า มหามัณฑการศึกษายุใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้ง ห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีความสามารถด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ด้านบริหารและด้านวิชาการตามลำดับ

5. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหามัณฑการศึกษายุใหญ่ พบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหามัณฑการศึกษายุใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งห้านด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหามัณฑการศึกษายุใหญ่ มีความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่สำคัญว่า มหามัณฑการศึกษายุใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการผลิตสื่อการเรียนการสอน การผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ และการบริหารงบประมาณ

AN EVALUATION ON WORKING PERFORMANCES OF MASTER
DEGREE GRADUATES IN ADULT EDUCATION OF
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

SURASAK JUNTAWONG

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

April 1989

The purposes of this research were to study and compare opinions of administrators, colleagues, and master degree graduates in adult education towards ability in performing work of master degree graduates in adult education from Srinakharinwirot University in five aspects: academic affairs, administration, planning, operation and evaluation.

The sample used in this research were 144 administrators colleagues, and master degree graduates in adult education from Srinakharinwirot University during B.E. 2526 - 2530. The sample was chosen through a purposive sampling technique. The instrument used in collecting data was a five-point-rating-scale questionnaire, constructed by the researcher. The statistics used in analyzing data were the mean, standard deviation, F-test and One-Way ANNOVA.

The findings were summarized as follows:

1. The administrators had the opinions that the master degree graduates in adult education from Srinakharinwirot University had ability in performing work at a high level. When considered by aspect, it was found that the ability was at a high level in each aspect and that the ability in planning came first in order, followed by operation and evaluation, academic affairs and administration respectively.

2. The colleagues had the opinions that the master degree graduates in adult education from Srinakharinwirot University had ability in performing work at a high level. When considered by aspect, it was found that the ability in each aspect was at a high level, and that the ability in planning came first in order, followed by operation, evaluation, academic affairs, and administration respectively.

3. The master degree graduates from Srinakharinwirot University had the opinions that they had ability in performing work in all aspects at a high level. When considered by aspect, it was found that their ability in performing work in each aspect was at a high level, and that their ability in planning came first in order, followed by operation, evaluation, administration and academic affairs respectively.

4. The administrators, colleagues, and master degree graduates in adult education had opinions as a whole that the master degree graduates from Srinakharinwirot University had ability in performing work in all aspects at a high level. When considered by aspect, it was found that ability in each aspect was at a high level, and that the ability in planning came first in order, followed by operation, evaluation, administration and academic affairs respectively.

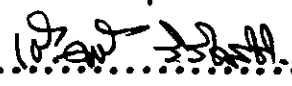
5. When compared the opinions of the administrators, colleagues, and master degree graduates in performing work of the master degree graduates in adult education from Srinakharinwirot University in all five aspects: academic affairs, administration, planning, operation, and evaluation there was no statistically significant difference.

6. The administrations, colleagues, and master degree graduates in adult education had important additional opinions that the master degree graduates from Srinakharinwirot University should have additional knowledge in production of instructional materials, production of textbooks and manuals, and budget management.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิตชนม์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....  ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียรศรี วิวัชศิริ)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียรศรี วิวัชศิริ)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ จิตวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิตชนม์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่...19....เดือน เมษายน พ.ศ. 2532

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร
โคตรบรรเทา ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์เชิยรศรี วิวิธสิริ กรรมการ
ควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เจริญธรรม กรรมการร่วมสอบ
ปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านดังกล่าวแล้วเป็นอย่างสูง
ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ที่ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของ
มหาวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี
สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ และเพื่อน ๆ ทุกท่าน
ที่ให้คำแนะนำและสนับสนุนในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

สุรศักดิ์ จันทวงศ์
เมษายน 2532

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
การศึกษานานาชาติและการศึกษานอกระบบโรงเรียนในประเทศไทย	6
สถาบันที่ผลิตมหาบัณฑิตทางการศึกษานานาชาติและการศึกษานอกระบบ โรงเรียน	18
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
งานวิจัยภายในประเทศ	43
งานวิจัยต่างประเทศ	45
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	47
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
ความมุ่งหมายของการวิจัย	101
สมมติฐานของการวิจัย	101
วิธีดำเนินการวิจัย	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	102
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	103
การอภิปรายผล	104
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย	130

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสี ด้านภาพ	48
2	หน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง	49
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหาบัณฑิตการศึกษามหาวิทยาลัย โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	56
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารของมหาบัณฑิตการศึกษามหาวิทยาลัย โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	57
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของมหาบัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัย โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	58
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของมหาบัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัย โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	59
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลของมหาบัณฑิต การศึกษามหาวิทยาลัย โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	60
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ความสามารถในกา ปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษามหาวิทยาลัย ในแต่ละท่านและรวมทุกท่านทั้งห้าท่าน	61

9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	62
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	63
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	64
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยการศึกษา ผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	65
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลของมหาวิทยาลัยการศึกษา ผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	66
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อ ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านทั้งห้าด้าน	67
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในการประเมินค่าตนเองของ มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	68
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในการประเมินค่าตนเองของ มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหาร โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	69

17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินค่าตนเองของนิสิตนักศึกษา ผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน โดยแยก พิจารณาเป็นรายข้อ	70
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินค่าตนเองของนิสิตนักศึกษา ผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านค่าเงินงาน โดยแยกพิจารณา เป็นรายข้อ	71
19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินค่าตนเองของนิสิตนักศึกษา ผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผล โดยแยก พิจารณาเป็นรายข้อ	72
20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินค่าตนเองของนิสิต นักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และ รวมทุกด้านทั้งห้าด้าน	73
21	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการของนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ...	74
22	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหาร ของนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	75
23	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน ของนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	76
24	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้าน การดำเนินงานของนิสิตนักศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	77

25	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ	78
26	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในแต่ละงานและรวมทุกงานทั้งห้าด้านของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่	79
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของ มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่	80
28	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารของ มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่	81
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน ของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่	82
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่	83
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผล ของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่	84
32	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของ มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่	85

33	จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านวิชาการ	86
34	จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านบริหาร	87
35	จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการวางแผน ...	88
36	จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการดำเนินงาน	89
37	จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการประเมินผล	90
38	จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านวิชาการ	91
39	จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการบริหาร ...	92
40	จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการวางแผน	93
41	จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการดำเนินงาน	94
42	จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการประเมินผล	95
43	จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษายุคใหม่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านวิชาการ	96
44	จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษายุคใหม่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้าน การบริหาร	97
45	จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษายุคใหม่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้าน การวางแผน	98
46	จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษายุคใหม่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้าน การดำเนินงาน	99
47	จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษายุคใหม่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้าน การประเมินผล	100

บทนำ

ปัญหาประชากรขาดคุณภาพส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพราะทำให้การพัฒนาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาประเทศ

การศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีรัฐจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของประชากร ซึ่งรัฐได้จัดทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน แต่การศึกษาในระบบโรงเรียนมีข้อจำกัดในเรื่องการบริการแก่ผู้เรียนและจัดได้เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นยังไม่เปิดโอกาสให้คนส่วนใหญ่ของประเทศได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในด้านการประกอบอาชีพ และการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างดีเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีองค์การศึกษารูปแบบใหม่เพื่อเปิดโอกาสให้คนส่วนใหญ่ของประเทศ ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาค้นคว้าความรู้ มีทักษะในการประกอบอาชีพ และหาประสบการณ์ตามความต้องการและความสนใจโดยกว้างขวางโดยไม่จำกัดเรื่องเวลา โอกาส สถานที่ วัย และเพศของผู้เรียน การศึกษาในแนวใหม่นี้คือ การศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งลักษณะเด่นของการศึกษานอกระบบโรงเรียนคือ การจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นในระยะเวลาสั้น ๆ สัมผัสกับประชาชนโดยตรง และส่งผลให้เห็นได้ภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งเป็นการลดช่องว่างทางการศึกษาระหว่างคนในเมืองกับคนในชนบท (สุนทร สุนทรชัย. 2528 : 5)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรโดยเฉพะอย่างยิ่ง ประชากรวัยผู้ใหญ่ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั้น จำเป็นต้องใช้อนุทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาช่วยในการพัฒนา เพื่อให้ผู้ที่ยกยอโอกาสทางการศึกษาเหล่านี้ได้ศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะอยู่ในสังคมได้ดี และมีความสุขมากขึ้น สามารถก้าวไปทันกับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของสังคมปัจจุบันและเป็นหนทางไปสู่อาชีพใหม่หรือปรับปรุงอาชีพที่หาอยู่เดิมได้ดียิ่งขึ้น

ยกระดับความรู้และมีมือแรงงาน สามารถใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติต่อไป

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา ผู้ใหญ่เป็นอย่างมาก จึงได้เปิดโครงการหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ผู้ใหญ่ขึ้น โดยเริ่มเปิดทำการสอนหลักสูตรนี้ เมื่อปีการศึกษา 2524 เป็นต้นมา จนถึงในปีการศึกษา 2531 มีนิสิตทั้งสิ้น 141 คน และมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 63 คน ซึ่งนับว่าเป็นเวลานาน และนิสิตมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่เป็นจำนวนมากพอสมควร แต่ยังไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่อย่างมีระบบ

✓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ นอกจากจะเป็นการปรับปรุง ประสิทธิภาพของหน่วยงานแล้วยังเป็นผลที่ได้ข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรและส่วนที่เกี่ยวข้อง ของในกระบวนการทางการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย และผู้ที่ได้รับการประเมินผลก็กำลังใจใน การปฏิบัติงาน เพราะการประเมินผลเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยและสนใจทั้งในด้านความ ก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นการช่วยให้สามารถ ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ของการปฏิบัติงานได้ และทำให้การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

✓ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ นั้นย่อมเป็นที่ปรารถนา ของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่ความสำเร็จ ของหน่วยงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ จึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่ง อย่างหนึ่งซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของตนได้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบที่จะต้องควบคุมดูแลและบริหารกิจการของหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการทำงาน ของหน่วยงานและผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ วิธีการหนึ่ง ที่จะป็นแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพของงานก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม มหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่เมื่อออกไปปฏิบัติงานแล้ว นอกจากเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาก็ยังมี เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถเห็นความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่เป็น อย่างดี และตัวมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่เองก็สามารถประเมินค่าตนเองได้ว่ามีความสามารถ ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้า

ของบัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงานและมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ทั้งกล่าวแล้ว

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ในห้าด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล
2. เพื่อรวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ในห้าด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบความคิดเห็นของบัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประกอบในการวางแผนโครงการผลิตและปรับปรุงส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมมากยิ่งขึ้น

ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคคลแบบสอบถาม คือ
 - 1.1 บัณฑิตศึกษา
 - 1.2 เพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 มหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ในห้าด้านคือ

- 2.1 ความสามารถด้านวิชาการ
- 2.2 ความสามารถด้านบริหาร
- 2.3 ความสามารถด้านการวางแผน
- 2.4 ความสามารถด้านการดำเนินงาน
- 2.5 ความสามารถด้านการประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง แนวคิดเฉพาะตัวของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งห้าด้าน

2. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย

3. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในหมวดวิชา แผนกวิชา หรือฝ่ายเดียวกัน กับมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

4. มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างปีการศึกษา 2526 - 2530

5. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต หมายถึง หลักสูตรระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2523

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การศึกษาความสามารถในการทำงาน การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามหน้าที่ของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ในห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

7. ความสามารถด้านวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด ปรัชญา การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน การผลิตตำรา เอกสาร บทความ และสามารถเป็นวิทยากรทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้

8. ความสามารถด้านการบริหาร หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหาร
โครงการ บริหารบุคคลากร บริหารงบประมาณ และการนิเทศตรวจสอบโครงการทางการศึกษา
ผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้

9. ความสามารถด้านการวางแผน หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน
การเขียนโครงการ การวิเคราะห์แผนและโครงการ การปรับแผน การประสานแผนงานการศึกษา
ผู้ใหญ่ และการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้

10. ความสามารถด้านการดำเนินงาน หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในการจัด
กิจกรรม นิเทศการ ฝึกอบรม สัมมนา อภิปราย งานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ
โรงเรียนได้

11. ความสามารถด้านการประเมินผล หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์
วิจัย ทดลอง ทดสอบผล และประเมินผลงานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้

สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งต่อ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งห้าด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร
ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษาจะกล่าวถึง การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกกระบวนโรงเรียนในประเทศไทย สถานการณ์ที่ฉะฉานหาญวิเทศการศึกษาผู้ใหญ่ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ และการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกกระบวนโรงเรียนในประเทศไทย

จะแยกกล่าวเป็นหัวข้อย่อยในเรื่อง ความเป็นมาของการศึกษาและการศึกษานอกโรงเรียนของไทย การศึกษาสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง การศึกษานอกโรงเรียนสมัยพัฒนา การจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียน การจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และการจัดตั้งศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด

1. ความเป็นมาของการศึกษาและการศึกษานอกโรงเรียนของไทย

สมัยสุโขทัย พ่อขุนรามคำแหง กษัตริย์ไทย (พ.ศ. 1826) ที่เรียกว่า "ลายสือไทย" ขึ้นใช้แทนอักษรขอม (อุทม เขมกัวงศ์. 2529 : 25)

เมื่อประเทศไทยได้มีตัวอักษรใช้ของตนเองแล้ว ก็มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นทั้งตัวอักษร สำเนียง (สระ) การเรียนการสอนหรือการถ่ายทอดจะถ่ายทอดอยู่ในวงจำกัด ไม่มีระบบ (Non-formal) ในการจัดจะเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง เนื้อหาการเรียนการสอนจะสอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการของสภาพสังคมคือ ศาสนาการเมืองและการปกครอง เป็นต้น

สมัยกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ. 1893 - 2310) ประเทศไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม โดยการศึกษาต่อกันทางประเทศมากขึ้น ทั้งในด้านการค้าขาย ด้านเศรษฐกิจและสังคม การเมือง และการปกครอง ทำให้สภาพการดำเนินชีวิตของประชาชนชาวไทย เริ่มมี กฎ ระเบียบ และ ขรรณเป็นแบบประเพณีแนวปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของสังคมมากขึ้น ลักษณะการศึกษาได้เปลี่ยนรูปแบบ จากเดิมที่มีการเรียนการสอนหรือการถ่ายทอดที่อยู่ในวงจำกัดมาเป็นแบบอาศัยสถาบัน และองค์กร อันเป็นที่เคารพและนับถือ เช่น วัด วัง และบ้านที่เป็นครอบครัวขนาดใหญ่ เป็นต้น

กระบวนการเรียนการสอนในยุคนี้ก็ยังไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เป็นการเรียนการสอนในลักษณะ "การจัดการศึกษานอกระบบ" (Non-formal Education) โดยเฉพาะเนื้อหาสาระในการเรียนการสอน จะเป็นไปตามความต้องการการปกครองของประเทศในแต่ละยุคและสมัยของพระเจ้าแผ่นดิน เช่น ในสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงเน้นและเผยแพร่ในเรื่องการเมือง การปกครอง แต่ในสมัยของสมเด็จพระนารายณ์มหาราชทรงเน้นด้านการค้าขาย การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนในสังคม และระหว่างสังคมและประเทศต่าง ซึ่งในสมัยนี้ประเทศไทยเริ่มมีความสัมพันธ์กับชาวต่างชาติมากขึ้น การพัฒนาการศึกษาเริ่มนำเอาวิชาการและอารยธรรมระเบียบ ประเพณี จากต่างชาติที่มีความเจริญแล้วมาประยุกต์ปฏิบัติ และสั่งสอนถ่ายทอดโดยเริ่มจากในวังก่อน และโดยเฉพาะบรรดาเชื้อพระวงศ์และครอบครัวของข้าราชการ ตลอดจนขุนนางชั้นผู้ใหญ่จะมีโอกาสฝึกฝนเล่าเรียน ส่วนประชาชนที่อยู่ห่างไกลเมืองออกไปนั้น โอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ค่อนข้างน้อย คือวิถีชีวิตที่ดำเนินอยู่จึงถูกถ่ายทอดอยู่ในวงจำกัดไม่แพร่หลายเท่าที่ควร จากการศึกษาประวัติศาสตร์ในสมัยตอนปลายของกรุงศรีอยุธยา พบว่าการศึกษาในราชสำนักรุ่งโรจน์มาก คนในวังส่วนใหญ่สามารถแต่งกลอนและกาพย์ เพื่อใช้เฝ้าทูลนมัสการในราชสำนักได้ และประชาชนยังให้ความสนใจในบทกลอน โดยการอ่านและฟังกันอย่างแพร่หลาย สำหรับวิชาการที่ถ่ายทอดกันในยุคนั้นพอจะจัดรวมเป็นหมวดได้ เช่น การบ้านการเรือน ช่างสิบหมู่ ศิลปการละคร ทัศนศิลป์ ภาษาและวรรณคดี (โคลง ฉันท์ กาพย์ กลอน) ดาราศาสตร์ โหราศาสตร์ แพทยศาสตร์ ตำราทางพิชัยสงคราม ศิลปการต่อสู้ และรัฐพิธีที่ใช้ในทางราชการ

สำหรับวัด ซึ่งเป็นสถาบันหนึ่งที่เด็กและเยาวชนมีโอกาสเข้าไปศึกษาหาความรู้ ทั้งในลักษณะเป็นครูเฝ้า และอาศัยอยู่ในวัดหรือเรียกว่าเป็นเด็กวัด ก็ต้องพักและอยู่กินกับพระที่วัดคอยปฏิบัติพระไปทั่ว เด็กวัดเหล่านั้นจะมีโอกาสได้เรียน อ่าน เขียนหนังสือ ทั้งภาษาไทยและบาลีตามความสามารถและสติปัญญาของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นการเรียนการสอนและมีการสอบแทรกและเลือกตามความต้องการ เช่น วิชาอาคม ธรรมะกระบอง ตำราพิชัยสงคราม เมกตามหานิคม ฯลฯ ครั้นเมื่ออายุถึงวัยที่อุปสมบทได้ก็อยู่จำพรรษาตามความต้องการ แล้วออกไปประกอบอาชีพหรือถวายตัวเข้ารับราชการ สำหรับประชาชนที่ไม่ได้อยู่วัดและเป็นเด็กวัดหรือเฒ่ามาก่อน แต่เมื่ออายุครบที่จะต้องบวชตามประเพณีทางพุทธศาสนา ต้องบวชเรียนอยู่หลายพรรษา เพื่อจะได้ศึกษาการศาสนา ศีลธรรม จรรยา มารยาท และการฝึกหัด อ่าน เขียน หนังสือไทย ความรู้เกี่ยวกับศิลปวิทยาและ

อาชีพอื่น ๆ เช่น การก่อสร้าง ปั้น แกะสลัก ตามความต้องการของตนเอง และความเป็นเอก
 ในด้านความชำนาญการเฉพาะเรื่องของพระอาจารย์ที่มอญในวัดนั้น ๆ จึงนับได้ว่าการศึกษา
 ในตอนปลายของสมัยกรุงศรีอยุธยา เป็นไปตามความต้องการที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสังคม
 สมัยนั้นเป็นอย่างมาก ไม่มีการบังคับ ไม่มีระบบชั้นเรียน ไม่มีกำหนดเวลา และอายุ ตลอดจน
 กำหนดขอบเขตของเนื้อหาหลักสูตรและระดับ การเรียนการสอนเป็นการสอแทรกค่าน้ำใจตาม
 ความถนัดของแต่ละบุคคล และเมื่อถึงวัยที่จะประกอบอาชีพก็สามารถออกไปปฏิบัติได้อย่างเต็ม
 ภาคนุญ สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

นอกจากวัด บ้านและสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นแหล่งให้ความรู้ในการพัฒนาชีวิต และความ
 เป็นอยู่ของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ตั้งแต่เกิดจนสิ้นอายุขัย สตรีในสมัยที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้
 ทั้งในวัด และวัง ก็จะสามารถหาความรู้จากบรรพบุรุษ เช่น พ่อ แม่ พี่ ป้า น้า อา จนกระทั่ง
 เมื่อแต่งงานแล้วจึงอาศัยสามีที่มีโอกาสมาช่วยพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการครองเรือน
 เพื่อการดำรงชีวิตต่อไป

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น วัดยังคงเป็นศูนย์กลางในการศึกษาหาความรู้ของประชาชน
 และประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปฝากไว้กับพระเพื่อเอาเรียนหนังสือ พระจะช่วยสอนการเขียน
 อ่านหนังสือไทย สอนหลักพุทธศาสนา ภาษาบาลีและช่วยอบรมจริยธรรมควบคู่ เมื่อถึงอายุ 20 ปี
 ก็จะอุปสมบทเป็นพระภิกษุตามประเพณีในพุทธศาสนา บุตรหลานข้าราชการที่ได้อ่านเขียนในวัง ถ้ามี
 ความประสงค์จะถวายตัวทำราชการก็ต้องขอกรมวังเรียนก่อนที่จะเป็นข้าราชการต่อไป ในตอนปลาย
 ของสมัยนี้ (รัชกาลที่ 3 - 4) ฝรั่งเศสได้เข้ามามีอิทธิพลทางการค้าและเผยแพรศาสนามากขึ้น
 ได้มีการจัดพิมพ์หนังสือเพื่อออกเผยแพร่ให้กับประชาชน บางก็จัดทำในรูปของตำรา หนังสือพิมพ์
 เอกสาร วารสาร และใบปลิวแผ่นปลิวสำหรับติดประกาศให้ประชาชนอ่านในที่สาธารณะ นับได้ว่า
 ประชาชนได้มีโอกาสรับข่าวสารข้อมูลเพิ่มมากขึ้น การพิมพ์หนังสือในระยะต้นนับว่าเป็นก้าวหนึ่ง
 ของความเจริญทางการศึกษา วิทยาการสมัยใหม่สาขาต่าง ๆ ได้มีผู้นำมาพิมพ์กันอย่างแพร่หลาย
 มีการพิมพ์แบบเรียนภาษาไทยเป็นครั้งแรก ได้พิมพ์ออกจำหน่ายแก่ประชาชนโดยทั่วไป เช่น หนังสือ
 จินตนิมิต ประถม ก กา ประถม มาตรา ราชฎีกา โดยทั่วไปสามารถจะซื้อหนังสือมาศึกษาเอาเรียน
 ได้ด้วยตนเอง

การศึกษาทั้งแถมมัธยมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาโทสัทธิทอนตันเป็นการศึกษาที่ยังไม่มีแบบแผน ไม่มีโรงเรียนโดยเฉพาะ ไม่มีหลักสูตร และเวลา ตลอดจนอายุ ไม่มีแผนการศึกษา ไม่มีการวัดผลการเรียนที่มีระบบ น่าจะจัดได้ว่าเป็นการศึกษานอกโรงเรียน (Non-formal Education) รูปแบบหนึ่ง โดยที่เด็กชายจะเริ่มตั้งแต่อายุ 11 - 13 ขวบ หลังจากโกนจุกแล้ว พ่อแม่จะส่งไปอยู่กับวัดเพื่อเรียนหนังสือ และเรียนวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นตามความสามารถของพระที่จะสอนได้ ส่วนการเรียนวิชาความรู้สาขาใดสาขาหนึ่งจะมีน้อยมาก นอกจากลูกขุนนางและข้าราชการชั้นสูงที่อยู่ในวังจะมีโอกาสได้เรียนวิชาการที่มาจากยุโรป และชาวตะวันตก เช่น ปรินซ์ การเดินเรือ ฯลฯ โค้ดมิครุชาติยุโรปเป็นผู้สอน สำหรับวิชาชีพด้านทักษะและมีมือ จะมีการเรียนการสอนและถ่ายทอดกันเองในครอบครัวหรือวงศ์สกุลเดียวกัน บางครั้งพวกที่มีอาชีพเดียวกันจะรวมตัวอยู่ใกล้เคียงเป็นหมู่บ้าน เช่น บ้านตีเหล็ก บ้านหมอ เป็นต้น ส่วนเด็กหญิงไม่มีโอกาสได้เรียนหนังสือทองอยู่กับบ้านช่วยเหลือพ่อ แม่ ทำงานบ้านเลี้ยงตนเองและหลานที่เป็นสมาชิกใหม่ จนกว่าจะได้แต่งงานและมีครอบครัวแยกเรือนออกไป และมีอยู่ส่วนน้อยที่มีโอกาสเป็นเด็กรับใช้ในวังและในบ้านข้าราชการชั้นยศสูง ๆ ก็จะได้รับ การอบรมกิริยามารยาท และเรียนวิชาความรู้เกี่ยวกับแผนการเรือนอาหาร เย็บปักถักร้อย เป็นต้น

2. การศึกษามัธยมศึกษาเปลี่ยนแปลงการปกครอง

หลังจากได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากแบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข คณะราษฎรในสมัยนั้นได้ประกาศหลัก 6 ประการ โค้ดมิการศึกษาเป็นหนึ่งในหกประการนั้นด้วย รัฐบาลได้ถือเป็นนโยบาย และบังคับให้มีการจัดการศึกษาทั้งเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่อีกด้วย

ในปี พ.ศ. 2480 ได้มีการสำมะโนประชากรของประเทศพบว่าในจำนวนประชากรทั้งหมด 14.86 ล้านคน (ชาย 7.71 ล้านคน และหญิง 7.15 ล้านคน) มีประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปไม่รู้หนังสือร้อยละ 68.8 หรือประมาณ 6.79 ล้านคน รัฐบาลสมัยพลตรีพระยาพหลพลพยุหเสนา เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งว่า "จะจัดการศึกษาใหญ่โตขึ้นให้ไม่รู้หนังสือให้ได้รับการศึกษาจนอ่านออกเขียนได้ และรู้หนังสือพอเมืองควย เพราะพิจารณาเห็นว่าการศึกษาที่จะพัฒนาและปรับปรุงประเทศให้

เจริญก้าวหน้าทันกับอารยประเทศจำเป็นต้องให้ประชาชนได้รับการศึกษา การเรียนรู้หนังสือให้กว้างขวางและทั่วถึงยิ่งขึ้น ดังนั้นคำว่า "การศึกษาผู้ใหญ่" โดยรัฐบาลในสมัยนั้นได้จัดตั้งคณะกรรมการ เรื่องการศึกษาผู้ใหญ่ และมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมการ (ศึกษาธิการในปัจจุบัน) เป็นประธาน ได้พิจารณาแนวทางการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ การจัดทำโครงการที่จะให้บริการกับประชาชน พร้อมทั้งได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาและดูงานการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในยุโรป และสหรัฐอเมริกา จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2483 รัฐบาลในสมัยนั้นได้ประกาศใช้กฎหมาย (ฉบับที่ 9) "เรื่องภาษาและหนังสือไทยกับหน้าที่พลเมืองที่" โดยเน้นการเรียนรู้หนังสือภาษาไทย และมีข้อความถึงรายละเอียดต่อไปนี้

1. ชนชาติไทย จะต้องยกย่อง เคารพ และนับถือภาษาไทย จะต้องรู้สึกเป็นเกียรติยศ ในการพูดหรือใช้ภาษาไทย
2. ชนชาติไทยจะต้องถือว่าหน้าที่ของพลเมืองที่ ประการที่หนึ่ง นั้นคือ ศึกษาให้รู้หนังสือไทย อันเป็นภาษาของชาติ อย่างน้อยต้องให้อ่านออกเขียนได้ ประการที่สอง ชนชาติไทยจะต้องถือเป็นหน้าที่อันสำคัญในการช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำชักจูงให้พลเมืองที่ยังไม่รู้ภาษาไทย หรือยังไม่รู้หนังสือไทย ให้รู้ภาษาไทย หรือให้รู้หนังสือไทยจนอ่านออกเขียนได้
3. ชนชาติไทยจะต้องไม่ถือเอาสถานที่กำเนิด ภูมิลำเนาที่อยู่หรือสำเนียงแห่งภาษา ที่พูดแปร่งไปตามท้องถิ่น เป็นเครื่องแสดงความแตกแยกกัน ทุกคนต้องถือว่าเมื่อเกิดมาเป็นชนชาติไทย ก็มีเลือกไทยและพูดภาษาไทยอย่างเดียวกัน ไม่มีความแตกต่างกันในการกำเนิดที่ทางท้องถิ่นหรือพูดภาษาไทยควยสำเนียงทาง ๆ กัน
4. ชนชาติไทยจะต้องถือเป็นหน้าที่ในการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่แห่งชาติ ช่วยแนะนำชักชวนกันสั่งสอนผู้ที่ยังไม่รู้ ไม่เข้าใจหน้าที่พลเมืองที่ของชาติให้ใคร่ได้เข้าใจในหน้าที่พลเมืองที่แห่งชาติไทย (ประกาศ ณ วันที่ 24 มิถุนายน พุทธศักราช 2483)

จากประกาศฯ ดังกล่าว ได้มีการจัดตั้งกองการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงธรรมการ (เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2483) เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินงาน การจัดการ และการบริหาร โดยกระทรวงได้กระจายการดำเนินงาน เช่น การบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับ รัฐนิยมฉบับดังกล่าวไปให้จังหวัดทุก ๆ จังหวัดได้เตรียมการและดำเนินการจัดตั้งโรงเรียน จัดตั้งสถานศึกษา เพื่อผู้ใหญ่และได้ผนวกการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพเบื้องต้น สิทธิ และ

หน้าที่พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย พร้อมทั้งกำหนดให้ส่วนราชการทุกกระทรวงทบวงกรม ใ้ร่วมมือช่วยเหลือกันที่ใดหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนไม่ใช่ภาระรับผิดชอบของกระทรวง ราชการ (ศึกษาธิการ) เพียงอย่างเดียว

จะเห็นว่าการศึกษาผู้ใหญ่ (การศึกษานอกโรงเรียน) เริ่มมีการแยกส่วนทั้งในด้านการบริหาร การจัดการ และการดำเนินงานออกมาจากการศึกษาในระบบหรือจากการศึกษาภาคบังคับ มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาในสมัยนั้น แต่การดำเนินงานยังอยู่ภายใต้กระทรวงเกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่ในระยะเริ่มต้นส่วนใหญ่จะมุ่งการรู้ภาษาและหนังสือ เพื่อแก้ปัญหาของประเทศในสมัยนั้น เพราะพระราชบัญญัติประถมศึกษาไม่สามารถจะครอบคลุมกับประชาชนทุกพื้นที่ อีกทั้งผู้ใหญ่ที่อายุเกินข้อกำหนดของการศึกษามัธยมศึกษาไปแล้วยังมีจำนวนไม่รู้หนังสืออีกมาก ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่จึงเป็นประชาชนที่มากกว่า 14 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

การศึกษาผู้ใหญ่ในยุคที่มีการรณรงค์การรู้หนังสือสมัยนั้น เนื่องจากรัฐบาลออกกฎหมายสนับสนุนการศึกษาผู้ใหญ่ เช่น มีพระราชกำหนดไว้ก่อนหน้าว่า "คนไทยทุกคนที่มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 45 ปีบริบูรณ์ซึ่งไม่รู้หนังสือไทยในวันที่ 1 มกราคม ปีใด ไม่สามารถอ่านและเขียนหนังสือได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ต้องเสียค่าบำรุงการศึกษาสำหรับปีนั้นจนกว่าจะรู้หนังสือตามมาตรฐานดังกล่าวแล้ว หรืออายุ 45 ปี" ซึ่งพระราชกำหนดดังกล่าวได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2486 และพระราชกำหนดแก้ไขยกเลิกเมื่อปี 2488 เนื่องจากเกิดสงครามโลกและประเทศไทยมีภาวะเศรษฐกิจตกต่ำลงจากสถิติการสอนคนไม่รู้หนังสือระหว่างปี 2483 - 2488 มีจำนวนมากกว่า 2 ล้านคน แต่ระหว่างปี พ.ศ. 2488 - 2508 (ก่อนมีการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อการรู้หนังสือและพัฒนาชีวิตของตนเอง) ได้สอนให้คนรู้หนังสือเพียง 217,260 คนเท่านั้น อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ยุคนี้มิได้จำกัดให้อ่านออกเขียนได้และรู้หน้าที่พลเมืองก็เพียงเท่านี้เท่านั้น กับต้องจัดการศึกษาขั้นสืบเนื่องในระดับสูงขึ้น และยังส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นอีก เช่น ขยายและเปิดโรงเรียนผู้ใหญ่ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ จัดตั้งห้องสมุดประชาชน จัดหน่วยการศึกษาประชาชน (โศกทัศน์ศึกษา) จัดรายการวิทยุ-โทรทัศน์ และหนังสือเอกสาร วารสารออกเผยแพร่ส่งเสริมความรู้และทักษะแก่ประชาชนโดยทั่วไป

3. การศึกษานอกโรงเรียนสมัยพัฒนา

เมื่อประเทศไทยได้มีการประกาศพระบรมราชโองการ เกี่ยวกับแผนพัฒนาการ เศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับแรกในปี พ.ศ. 2504 - 2509 เพื่อจะพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับรายได้ของประชาชนในระยะ 5 ปี ทำให้การพัฒนาของประเทมีทิศทางและกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวง ทบวง กรม ในการปฏิบัติและดำเนินงานตามเป้าหมายที่ระบุไว้ในแผนพัฒนา ซึ่งแผนพัฒนามีส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนในด้านการศึกษาหลักใหญ่ ๆ คือ เน้นการศึกษามัธยมศึกษา รวมทั้งขยายและปรับปรุงการศึกษาระดับกลางทั้งสายสามัญและสายอาชีวศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2503 ต่อมา ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - 2514) เริ่มมีความเด่นชัดในค่านิยม โดยเฉพาะในส่วนของการศึกษานอกโรงเรียน (การศึกษานานาชาติ) ได้มีการจัดการศึกษาขั้นต้นเนื่องจากการศึกษามัธยมศึกษา (ป.4) โค้งงอจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องกับการศึกษาในระบบโรงเรียน และมุ่งให้ความรู้ทางเทคนิคควบคู่ไปกับวิชาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้คนผู้เข้ารับการศึกษาดังนั้น การจัดการศึกษานานาชาติปรับปรุงโรงเรียนสาธิตทาง และการจัดหน่วยฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ (ผอศ.) และจนกระทั่งมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษานานาชาติ/การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาพิเศษและการศึกษาอื่น ๆ โค้งงอวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมการศึกษานานาชาติให้นักเรียนที่ออกกลางคันจากระบบการศึกษาแต่ละระดับ และส่งเสริมให้ประชาชนใญ่หนังสืออ่านออกเขียนได้ (การศึกษานานาชาติแบบเบ็ดเสร็จ) ควบคู่ไปกับการฝึกอบรมด้านอาชีพตามความต้องการและเหมาะสมกับท้องถิ่น โค้งงอจัดการศูนย์ส่งเสริมการศึกษานานาชาติหน่วยการศึกษาและฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ให้เข้มแข็ง ขยายกิจการของศูนย์ประชาชน ที่อ่านหนังสือ (วิทย์) ประจำหมู่บ้าน ปรับปรุงโรงเรียนสาธิตทาง ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของเยาวชนของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตลอดจนใช้สื่อมวลชนให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) กิจกรรมด้านการศึกษานอกโรงเรียนเริ่มมีปรากฏอยู่ในนโยบาย และมาตรการของการพัฒนาประเทศในช่วง 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2520) ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ว่า

การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องกันตลอดชีวิต เพื่อมุ่งสร้างเสริมคุณภาพของพลเมือง ให้สามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์แก่สังคม การศึกษานอกโรงเรียนเป็นการศึกษานอกระบบ ที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน ไม่ว่าการศึกษานั้น จะจัดขึ้นเป็นกิจกรรมการศึกษาโดยเฉพาะ หรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมอื่น เพื่อมุ่งให้รู้จักแก้ปัญหา ปักอาชีพ หรือพัฒนาความรู้เฉพาะอย่าง ตามความต้องการและความสนใจของพลเมือง โดยจัดการศึกษาประเภทนี้ให้คู่ขนานไปกับการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษาพิเศษ การศึกษาสงเคราะห์

นอกจากนี้ในหมวดของการระดมสรรพกำลังเพื่อการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ยังได้กำหนดไว้แล้วว่า "รัฐพึงเพิ่มงบประมาณทางการศึกษาสำหรับการศึกษาทุกระดับ และเน้นความสำคัญของการศึกษาภาคบังคับและการศึกษานอกโรงเรียนเป็นพิเศษ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักของความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา" ในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้การดำเนินงานการศึกษา นอกโรงเรียนเริ่มเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยอาศัยคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา นอกระบบ โดยให้มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธาน และมีอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการประกอบด้วย หน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน อาทิ เช่น กรมอาชีวศึกษา กรมการศาสนา กรมการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรมส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมราชทัณฑ์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมอนามัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักกรุงเทพมหานคร กรมการพัฒนชุมชน กรมประชาสงเคราะห์ และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจและหน้าที่กำหนดนโยบายและประสานสัมพันธ์การจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กัน หรือจะกำกับและดูแลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอยู่ในประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การจัดตั้งกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2522 ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 22) กำหนดให้กรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นกรมหนึ่งที่ตั้งขึ้นกระทรวงศึกษาธิการ

ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีดังนี้

1. จัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อแก้ไขการไม่รู้หนังสือ ให้การศึกษาทดแทนแก่ผู้ที่ไร้โอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาในระบบโรงเรียน ให้การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น จัดบริการส่งเสริมการอ่าน จัดกิจกรรมทางการศึกษา การศึกษาทางไกลมวลชน จัดการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบที่เหมาะสมอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถ การปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ การแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การพัฒนาชุมชนและความเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย

2. วางแผน วิจัย พัฒนา ป้อนกรม และพัฒนาคุณภาพของงานการศึกษานอกโรงเรียน

3. ประสานงาน อุดหนุน ส่งเสริม และให้บริการเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ

การดำเนินงานตามภาระหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินการเอง เช่น การตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่ การตั้งศูนย์ปศุศาสตร์ การจัดกลุ่มสนใจ เป็นต้น

2. กรมการศึกษานอกโรงเรียนทำร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การใช้ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไปช่วยสอนวิชาต่าง ๆ ทั้งในค่านสามัญศึกษาและวิชาชีพ หรือการใช้อาคารสถานที่ของกรมเหล่านั้น เพื่อดำเนินงานค่านการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น

3. การส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ เช่น ให้เอกชน บริษัท โรงงาน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐให้พื้นที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนไปดำเนินการ โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนจะเสนอแนวคิดและกระตุ้นให้ฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด

4. การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกัน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานอกโรงเรียนอย่างแท้จริง

ปัจจุบันกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีหน่วยงานในสังกัดที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางรวม 8 หน่วยงาน และยังมีหน่วยงานที่สังกัดส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ทั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

5. การจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเป็นศูนย์ "วิชาการ" ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เดิมเรียกว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำภาค มาเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เมื่อ 24 เมษายน 2523 ปัจจุบันมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค 5 ศูนย์ ดังต่อไปนี้

1. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ศนอ.) มีเขตปฏิบัติงาน 17 จังหวัดคือ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร บึงกาฬ ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย อุบลราชธานี และอุดรธานี

2. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ (ศนอ.) มีเขตปฏิบัติงาน 16 จังหวัดคือ กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก น่าน นครสวรรค์ พะเยาแพร่ พิจิตร เพชรบูรณ์ พิษณุโลก แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุตรดิตถ์

3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง (ศนอ.) มีเขตปฏิบัติงาน 17 จังหวัดคือ กาญจนบุรี ชัยนาท นครปฐม นครสวรรค์ ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี พระนครศรีอยุธยา ราชบุรี ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี อ่างทอง อุทัยธานี (ไม่รวมกรุงเทพฯ เพราะกรุงเทพฯ จัดเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนพิเศษ)

4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ (ศนอ.) มีเขตปฏิบัติงาน 14 จังหวัดคือ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง พังงา ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล สุราษฎร์ธานี

5. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก (สนกอ.) มีเขตปฏิบัติงาน 8 จังหวัดคือ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สมุทรปราการ

หน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค มีดังนี้

1. วางแผน วิจัย ค้นคว้า และรวบรวมสถิติข้อมูลการศึกษา
2. จัดเอกสาร วารสาร คู่มือ แบบเรียน และสื่อทัศนูปกรณ์การศึกษา
3. ส่งเสริม ส่งเสริม เผยแพร่ ประสานงาน ติดตาม และรายงานการศึกษา
4. ปักอบรม ประชุม ศึกษานาผู้บริหาร วิทยากร ผู้สอนหรือบุคลากรอื่นใดในลักษณะ

เกี่ยวกับ

5. พัฒนา และให้บริการหลักสูตร เกี่ยวกับงานอาชีพ หรืองานอื่นใดที่มีรูปแบบการเรียน การสอนไม่เกิน 300 ชั่วโมง

6. ประเมินมาตรฐานการศึกษานอกโรงเรียน

7. สานัก ทดลองและงานด้านวิชาการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกโรงเรียน

6. การจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (สนจ.)

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นศูนย์ "ปฏิบัติการ" ในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เปรียบเทียบศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด (Lifelong Education Center) ที่มาเมื่อวัน 24 เมษายน พ.ศ. 2523 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปัจจุบันมีครบทุกจังหวัดคือ 72 ศูนย์ปฏิบัติการจัดตั้ง ดังนี้

พ.ศ. 2520 มีทั้งหมด 6 ศูนย์ คือ เชียงใหม่ อุบลราชธานี ราชบุรี ฉะเชิงเทรา ยะลา และเพชรบูรณ์

พ.ศ. 2521 จัดตั้งขึ้นอีก 8 ศูนย์ คือ พิจิตร ขอนแก่น นครราชสีมา ชัยภูมิ ศรีสะเกษ ตรัง สตูล และสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. 2522 จัดตั้งเพิ่มอีก 12 ศูนย์ คือ นครสวรรค์ กำแพงเพชร น่าน อุทัยธานี สุรินทร์ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง รอยเอ็ด สมุทรสาคร พัทลุง นครศรีธรรมราช และสตูล

พ.ศ. 2523 จัดตั้งขึ้นอีกเพิ่มอีก 5 ศูนย์ คือ เชียงราย กาฬสินธุ์ บึงกาฬ เพชรบูรณ์ และภูเก็ต

พ.ศ. 2524 - 2529 จัดตั้งเพิ่มอีก 41 ศูนย์ รวมเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดทั้งหมดในปัจจุบัน 72 แห่ง คือ มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนครบทุกจังหวัด

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือจังหวัดใหม่ริการงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมประสานงานและให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ตลอดจนจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ของแต่ละท้องถิ่น

การดำเนินงานของศูนย์ฯ จะอยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัดโดยตรง มีคณะกรรมการการศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ และศึกษาธิการจังหวัด เป็นรองประธาน ผู้แทนส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง และบุรุษควมวชิไม่เกิน 10 คน เป็นกรรมการ และหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็น เลขาธิการ โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน

หน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีดังนี้

1. จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
2. สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือการอุดหนุน และการบริหาร การศึกษา
3. ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด รวมทั้งการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ
4. พัฒนา ควบคุมการตรวจสอบ ติดตามและรายงานการศึกษา
5. ปักอบรม ประชุมสัมมนา เจ้าหน้าที่คณะกรรมการการดำเนินงาน ระดับชุมชนหรือท้องถิ่น หรือบุคคลากรอื่นใดในลักษณะเดียวกัน
6. ประเมินมาตรฐานและออกวุฒิบัตรประกาศนียบัตร ใบสุทธิหรือหลักฐานการศึกษาที่ เรียบร้อยอย่างอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน
7. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สถาบันที่ผลิตหานักศึกษาทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สถาบันที่ดำเนินการผลิตหานักศึกษาทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีดังนี้คือ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งแต่ละสถาบันมีวัตถุประสงค์ โครงสร้างของหลักสูตร และรายวิชา ทั้งรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยศิลปากร เสนอโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษายุ่งใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเตรียมนักศึกษาระดับปริญญาโทให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการศึกษายุ่งใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งกำลังเป็นเรื่องสำคัญในปัจจุบันในการจัดและส่งเสริมการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่น

2. เพื่อให้ผู้ศึกษามีความสามารถในการทำงานทั้งระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติและผู้บริหารงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษายุ่งใหญ่ การศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษานอกระบบโรงเรียนอื่น ๆ

3. เพื่อผลิตอาจารย์ในสาขาวิชาการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง

4. เพื่อผลิตผลงานวิจัยและตำรา ทั้งเผยแพร่และบริการทางวิชาการในสาขาวิชาการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง

5. เพื่อสนับสนุนนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในการยกระดับความรู้ อาชีพ และความเป็นอยู่ของประชาชนอันจะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและสมรรถภาพสูงขึ้น

โครงสร้างของหลักสูตร หลักสูตรปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ที่เริ่มในมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2523 ประกอบด้วยวิชา

3 หมวด คือ

- | | |
|---|-------------|
| 1. หมวดวิชาบังคับ | 24 หน่วยกิต |
| 2. หมวดวิชาเสริมบังคับ | 8 หน่วยกิต |
| 3. หมวดวิชาการศึกษาปัญหาเฉพาะปฏิบัติการและวิทยานิพนธ์ | 12 หน่วยกิต |

รายวิชาและหน่วยกิต

รายวิชาบังคับ

หลักการการศึกษานักเรียน	3	หน่วยกิต
หลักการ เรียนรู้และหลักการสอนนักเรียน	3	หน่วยกิต
การบริหารและการนิเทศการศึกษานักเรียนและการศึกษาต่อเนื่อง	3	หน่วยกิต
ปรัชญาการศึกษา	3	หน่วยกิต
สัมมนากระบวนการกลุ่มสัมพันธ์	3	หน่วยกิต
การสร้างโครงงานและการประเมินผล	3	หน่วยกิต
วิจัย	3	หน่วยกิต
ปฏิบัติการการศึกษานักเรียนและการศึกษาต่อเนื่อง	3	หน่วยกิต

รายวิชาเลือก

การสอนอ่านแก่นักเรียน	3	หน่วยกิต
ชุมชนกับการศึกษานักเรียน	3	หน่วยกิต
การใช้สื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์	3	หน่วยกิต
การศึกษางานวิจัยทางการศึกษานักเรียนและการศึกษาต่อเนื่อง	3	หน่วยกิต
มนุษยสัมพันธ์	3	หน่วยกิต
ประชากรศึกษา	3	หน่วยกิต
สังคมวิทยาการศึกษา	3	หน่วยกิต
การจัดและบริหารห้องสมุดชุมชน	2	หน่วยกิต
การจัดและวิธีดำเนินการศูนย์การเรียนรู้เยาวชน	2	หน่วยกิต
แนวโน้มการศึกษาไทย	2	หน่วยกิต
นิเวศวิทยาชุมชนในประเทศไทย	2	หน่วยกิต
วัฒนธรรมของชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย	2	หน่วยกิต
สุขภาพศึกษา	2	หน่วยกิต

สวัสดิศึกษา	2 หน่วยกิต
ชุมโภชนาโภชนศึกษา	2 หน่วยกิต
บานและครอบครัว	2 หน่วยกิต
อาหารและโภชนาการ	2 หน่วยกิต
หลักการถนอมอาหาร	2 หน่วยกิต
ศาสนาเบรียเบเพียบ	2 หน่วยกิต
มนุษยวิทยาประยุกต์กับสังคมไทย	2 หน่วยกิต
การศึกษาปัญหาเฉพาะและสัมมนา	3 หน่วยกิต
สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา	3 หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์	12 หน่วยกิต

2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เสนอโครงการหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการศึกษายุใหญ่ โดยระบุวัตถุประสงค์ไว้ว่า

1. เนื่องจากรัฐบาลได้วางนโยบายส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนให้กว้างขวาง
ในรูปแบบต่าง ๆ จึงเป็นการสมควรจะขยายการศึกษาวิชาการแขนงนี้ให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุน
ทั้งในทางตรงและทางอ้อม

2. เพื่อสนองความต้องการกำลังของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา
ผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียนของประเทศไทย

3. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้แขนงต่าง ๆ ในระดับปริญญาตรีที่ทำงานเกี่ยวข้อง
กับการศึกษายุใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียน ได้เข้าศึกษาเพื่อจะได้ทำการบริหารงาน หรือทำงาน
ด้านนี้ในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อทำการวิจัยและค้นคว้าเกี่ยวกับการศึกษายุใหญ่

5. เพื่อส่งเสริมและให้บริการการศึกษายุใหญ่แก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ

6. เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทจากต่างประเทศตามนโยบาย

ของรัฐ

โครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วย

หมวดวิชาเอก	24 - 27	หน่วยกิต
วิชาเอกบังคับ	14	หน่วยกิต
วิชาเอกเลือก	10 - 13	หน่วยกิต
หมวดวิชารอง	9 - 12	หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์	9	หน่วยกิต

รายวิชาและหน่วยกิต

วิชาเอกบังคับ

หลักและพื้นฐานการศึกษานานาชาติ	3	หน่วยกิต
การจัดระบบการเรียนการสอนนานาชาติ	3	หน่วยกิต
การปฏิบัติงานของการศึกษานานาชาติ	3	หน่วยกิต
วิจัย	3	หน่วยกิต
สัมมนา	2	หน่วยกิต

วิชาเลือก

การบริหารการศึกษา	3	หน่วยกิต
การสอนวิชาสามัญสำหรับนานาชาติ	3	หน่วยกิต
หลักการเรียนรูของนานาชาติ	3	หน่วยกิต
การบริหารงานการศึกษานานาชาติ	3	หน่วยกิต
การนิเทศการศึกษานานาชาติ	3	หน่วยกิต
การศึกษานานาชาติเปรียบเทียบ	2	หน่วยกิต
การวางโครงการและประเมินการศึกษานานาชาติ	3	หน่วยกิต
การพัฒนาหลักสูตรการศึกษานานาชาติ	3	หน่วยกิต
การศึกษานานาชาติแบบเบ็ดเสร็จ	3	หน่วยกิต
ปัญหาพิเศษ	3	หน่วยกิต

วิชาการอง

การพัฒนาชุมชน

หลักการพัฒนาสังคม

ประชากรศึกษา

สังคมวิทยาชุมชนขั้นสูง

การแนะแนวอาชีพ

โรงเรียนชุมชน

โศกทัศน์ศึกษาขั้นสูง

ปัญหาสังคมกับการศึกษา

การสอนภาษาไทยในระดับประถมศึกษา

ปัญหาและการปรับปรุงการสอนภาษาไทยในระดับประถมศึกษา

การศึกษาค้นคว้าทางเกษตร

จิตวิทยาสำหรับนักส่งเสริม

หลักการประชาสัมพันธ์

ผู้นำและองค์การทางเกษตร

สังคมวิทยาในการพัฒนาการเกษตร

วิทยานิพนธ์

3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอโครงการหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษา นอกโรงเรียน โดยระบุวัตถุประสงค์ไว้ว่า

1. เพื่อสนองความต้องการหลังคนในส่วนของรัฐและเอกชนเกี่ยวกับการศึกษา นอกโรงเรียน โดยเน้นความสำคัญเพื่อส่งเสริมให้มหานักศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ มีทักษะและคุณธรรมเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อสามารถปฏิบัติงานทั่วไป ในอาชีพของตนได้อย่างดี โดยเฉพาะในประเทศไทย
2. เพื่อส่งเสริมให้การศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อนำไปใช้กับสภาพสังคม และ/หรือเพิ่มพูนความเป็นศาสตร์ของวิชาการศึกษา นอกโรงเรียน

โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย

หมวดวิชาเอก

วิชาบังคับ	12	หน่วยกิต
วิชาเลือก	8	หน่วยกิต

หมวดวิชาสัมพันธ์

วิชาบังคับ	9 - 11	หน่วยกิต
วิชาเลือก	5 - 7	หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์	12	หน่วยกิต

รายวิชาและหน่วยกิต

หมวดวิชาเอก

รายวิชาบังคับ

ปรัชญาและหลักการการศึกษานอกระบบโรงเรียน	2	หน่วยกิต
วิทยาการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน		
โรงเรียน	3	หน่วยกิต
กระบวนการศึกษามุมชน	2	หน่วยกิต
การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน	3	หน่วยกิต
สัมมนาการศึกษานอกระบบโรงเรียน	2	หน่วยกิต

รายวิชาเลือก

พื้นฐานการศึกษานอกระบบโรงเรียน	2	หน่วยกิต
การศึกษานอกระบบโรงเรียนเปรียบเทียบ	2	หน่วยกิต
การศึกษานอกระบบโรงเรียนในสังคมเมือง	2	หน่วยกิต
การศึกษานอกระบบโรงเรียนในสังคมชนบท	2	หน่วยกิต
สถาบันการศึกษานอกระบบโรงเรียน	2	หน่วยกิต
การรู้หนังสือและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	2	หน่วยกิต

เรื่องเลือกสรรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน	2	หน่วยกิต
บทคัดสรรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน	2	หน่วยกิต
เอกศึกษา	1 - 5	หน่วยกิต
งานฝึกทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน	1 - 6	หน่วยกิต
หลักการศึกษาเพื่อการพัฒนา	2	หน่วยกิต
จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	2	หน่วยกิต
เทคโนโลยีการศึกษานอกโรงเรียน	3	หน่วยกิต
การผลิตสื่อการศึกษานอกระบบโรงเรียน	3	หน่วยกิต
มหาวิทยาลัยกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน	2	หน่วยกิต

หมวดวิชาสัมพันธ์

วิทยายังคับ

พื้นฐานทางปรัชญาของการศึกษา	2	หน่วยกิต
สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์ 1	3	หน่วยกิต
มูลฐานการวิจัยทางพฤติกรรม	2	หน่วยกิต
การวัดและการประเมินค่าพฤติกรรม	2	หน่วยกิต
ภาษาอังกฤษสำหรับบัณฑิตศึกษา	-	
พื้นฐานทางจิตวิทยาของการศึกษา	2	หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์	12	หน่วยกิต

4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอโครงการหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ โดยระบุวัตถุประสงค์ไว้ว่า
1. วัดดูประสงค์ทั่วไป เพื่อผลิตบุคลากรระดับผู้นำทางวิชาการและบริหารทางด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดและดำเนินงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

- 2.1 ใหญ่เรียนมีความรู้ความเข้าใจในงานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ
- 2.2 ใหญ่เรียนมีประสบการณ์ตรงจากการเรียนและฝึกปฏิบัติในชุมชน
- 2.3 ใหญ่เรียนมีความรู้ความสามารถในการวางแผน กำหนดโครงการ และแผนงานในการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 2.4 ใหญ่มีความสามารถในการเป็นผู้บริหารโครงการและนิเทศงานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 2.5 ใหญ่มีความสามารถในการวิเคราะห์ วิจัย ทดลอง และประเมินผล การจัดการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 2.6 ใหญ่ทัศนคติที่ก้าวหน้าและปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน สนใจใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอยู่เสมอ รักที่จะคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการให้บริการทางการศึกษาและมวลชน

3. โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย

หมวดวิชาพื้นฐานการศึกษา	12	หน่วยกิต
หมวดวิชาเอก ไม่น้อยกว่า	27	หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า	3	หน่วยกิต
ปริญญาโท	6	หน่วยกิต

รายวิชาและหน่วยกิต

หมวดวิชาเอกการศึกษา

วิชาเอกบังคับ

ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน	3	หน่วยกิต
การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน	3	หน่วยกิต

การบริหารและการนิเทศการศึกษาน้อยใหญ่	3 หน่วยกิต
พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่และกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้	3 หน่วยกิต
ผลของวิชาและสื่อการเรียนรู้สำหรับการศึกษาน้อยใหญ่และการ ศึกษานอกระบบโรงเรียน	3 หน่วยกิต
ปฏิบัติการในการศึกษาน้อยใหญ่	3 หน่วยกิต

วิชาเอกเลือก

การศึกษาน้อยใหญ่ เปรียบเทียบ	2 หน่วยกิต
การศึกษาน้อยใหญ่กับปัญหาสังคมไทย	2 หน่วยกิต
เศรษฐศาสตร์การศึกษาน้อยใหญ่	2 หน่วยกิต
จริยธรรมและค่านิยมของชุมชนสำหรับการพัฒนา	2 หน่วยกิต
สัมมนาปัญหาและการวิจัยทางการศึกษาน้อยใหญ่	2 หน่วยกิต
สัมมนาการพัฒนาผู้นำสำหรับการศึกษาน้อยใหญ่	2 หน่วยกิต
การศึกษาเฉพาะเรื่องทางการศึกษาน้อยใหญ่	2 หน่วยกิต

หมวดวิชาพื้นฐานการศึกษา

วิชาพื้นฐานบังคับ

พื้นฐานทางปรัชญาของการศึกษา	2 หน่วยกิต
พื้นฐานทางสังคมวิทยาและเศรษฐศาสตร์ของการศึกษา	2 หน่วยกิต
พื้นฐานทางจิตวิทยาการศึกษา	2 หน่วยกิต
วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์	2 หน่วยกิต

วิชาพื้นฐานเลือก

พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ของการศึกษา	2 หน่วยกิต
การศึกษาเปรียบเทียบ	2 หน่วยกิต
พื้นฐานทางเทคโนโลยีในการศึกษา	2 หน่วยกิต

จริยธรรมวิชาชีพ	2 หน่วยกิต
วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย	3 หน่วยกิต
สถิติทอแมาน	3 หน่วยกิต

หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า	6 หน่วยกิต
นิสิตอาจเลือกเรียนวิชาใด ๆ ก็ได้ตามคำแนะนำและได้รับ อนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษา	

ปริญญานิพนธ์	6 หน่วยกิต
--------------	------------

5. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ได้เปิดทำการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ
ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 โดยมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรต่อไปนี้

1. มีความรู้ในสาขาวิชาการศึกษานอกระบบเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ วัตถุประสงค์
กระบวนการในการศึกษานอกระบบ
2. มีความรู้ความสามารถในการวางแผนจัดบริการ การดำเนินการ การบริหาร
และการประเมินผลอย่างมีระบบ
3. มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ข่าวสาร ในงาน
การศึกษานอกระบบโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีความรู้ความสามารถในการวิจัยในงานการศึกษานอกระบบเพื่อนำไปสู่
การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ
5. มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย

1. กระบวนวิชาในสาขาวิชาเฉพาะ	ไม่น้อยกว่า	36	หน่วยกิต
2. กระบวนวิชานอกสาขาวิชาเฉพาะ	ไม่น้อยกว่า	6	หน่วยกิต
3. กระบวนวิชาไม่เน้นหน่วยกิตสะสม (ภาษาต่างประเทศ)		-	หน่วยกิต
4. วิทยานิพนธ์		9	หน่วยกิต

รายวิชาและหน่วยกิต

วิชาบังคับ

ปรัชญาและหลักการการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
สังคมวิทยาการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
จิตวิทยาประยุกต์ในการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
การใช้สื่อและแหล่งความรู้ในการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
การพัฒนาโครงการการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
การบริหารและการนิเทศโครงการการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
สัมมนาการวิจัยการศึกษานอกระบบ I	1	หน่วยกิต
สัมมนาการวิจัยการศึกษานอกระบบ II	1	หน่วยกิต
สัมมนาการวิจัยการศึกษานอกระบบ III	1	หน่วยกิต

วิชาเลือก

การกำหนดลักษณะปัญหาในการจัดบริการชุมชน	3	หน่วยกิต
การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทางการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
การฝึกปฏิบัติการอบรมสำหรับงานการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
กรณีศึกษาในการศึกษานอกระบบ	3	หน่วยกิต
การศึกษาทางไกล	3	หน่วยกิต
การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน	3	หน่วยกิต

วิชาเฉพาะ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อการวิจัย	3	หน่วยกิต
วิจัยการศึกษา	3	หน่วยกิต
วิทยานิพนธ์	9	หน่วยกิต

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จะแยกกล่าวเป็นข้อย่อในเรื่องความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเป็นมาของการประเมินของการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และลักษณะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควร จะทำได้หรือดีกว่า หรือคิดว่าที่คาดหวังและคุณค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ เป็นวิธีการแห่งความพยายามในการให้ความรับรองแก่พนักงานปฏิบัติงานให้ดีที่สุด มิใช่โดยการคาดคะเนอย่างหยาบ ๆ หรือโดยยึดถือเอาความเห็นของผู้อื่นซึ่งมีอคติเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความลำเอียงได้ หากแต่กระทำโดยมีระบบระเบียบที่เป็นมาตรฐานอย่างรูปธรรม เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาเพื่อลดการเลือกปฏิบัติที่รังเกียจและการใช้ดุลยพินิจที่รวดเร็ว โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรในการตัดสินใจทางด้านการบริหารบุคคล เมื่อกล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้ว จึงหมายถึงกระบวนการที่ต่อเนื่องซึ่งประกอบไปด้วยส่วนประกอบสำคัญของส่วนแยกจากกันคือ ส่วนที่เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานกับส่วนที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Emerson. 1978 : 11)

ส่วนที่เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานนั้นเป็นวงจรที่ต่อเนื่อง เป็นการนำผู้บังคับบัญชากับพนักงานมากำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานหรือการมอบหมายงานระบุปัญหาที่อาจเกิดขึ้น กำหนดว่าจะหาวิธีอย่างไรว่างานที่ใดทำไปนั้นสำเร็จสมบูรณ์ถูกต้องตรงตามที่ต้องการ มีการติดตามพิจารณาทบทวนความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ และสรุปผลออกมาเป็นการประเมินค่าของการกระทำในช่วงเวลาที่ผ่านไปนั้นบรรลุตรงตามเป้าหมายหรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพียงใด

ส่วนที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประเมินค่าอย่างเป็นทางการ ซึ่งกระทำตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดเอาไว้ หรือเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการรวบรวมเอาข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่าน

เพื่อนพ้องด้วยกันเอง (Man to Man Rating) แล้วให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอีกทีหนึ่ง ต่อมาในปี ค.ศ. 1887 จึงได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเมื่อปรากฏว่าได้ผลดี ประธานาธิบดี Benjamin Harvison จึงได้แนะนำให้ส่วนราชการทั้งของรัฐบาลกลางและรัฐบาลมลรัฐนำมาใช้ จนเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ต่อมาในปี พ.ศ. 1903 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสหรัฐฯ จึงได้ยอมรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในภาคเอกชน ก็ได้นำวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการพิจารณา กำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ตลอดจน การเลื่อนตำแหน่ง ต่อมาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ โดยการบันทึกข้อมูล อย่างเป็นระบบ จึงได้รับการยอมรับและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารงาน ของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว อาจพิจารณาได้เป็น 3 ทาง คือความสำคัญต่อพนักงานปฏิบัติงาน ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสำคัญต่อองค์การต่อไปนี้ (จำเนียร จวงตระกูล. 2531 : 9 - 12)

3.1 ความสำคัญต่อพนักงาน เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งที่คนเราเมื่อได้ทำอะไรแล้วย่อมอยากรู้อยากเห็นว่า สิ่งที่ได้ทำลงไปนั้นมีผลเป็นอย่างไร ก็หรือไม่ดี มีคุณค่ามากหรือน้อยเพียงใด พนักงานปฏิบัติงานต้องการใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองคืออะไร เป็นที่พอใจตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้หรือไม่ มีจุดบกพร่องที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไรบ้าง เพื่อให้ดีขึ้นก็คือ พนักงานต้องการทราบว่าเขายืนอยู่ที่จุดไหนในสายตาของผู้บังคับบัญชาและองค์การ ทั้งนี้เพราะเหตุว่าโดยปกติทั่วไปนั้น องค์การต่าง ๆ จะยังคงให้พนักงานปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไปนั้น ก็ต่อเมื่อพนักงานผู้นั้นมีค่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจเท่านั้น ถ้าหากผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นมีค่าต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ของการ ย่อมต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นจนได้มาตรฐาน ถ้าหากให้โอกาสแก้ไขปรับปรุงพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การแนะนำสั่งสอนหรือโดยวิธีอื่น ๆ แล้ว พนักงานผู้นั้นไม่สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

ให้ผู้อื่นจนผลการปฏิบัติงานของเรามีค่าเป็นที่พอใจได้ องค์การย่อมพิจารณาโยกย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่คาดว่าจะทำได้ดีกว่าพนักงานผู้นั้นจะปฏิบัติโดยมีค่าเป็นที่พอใจ และถ้าหากไม่สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นได้ ย่อมต้องพิจารณาเลิกจ้างเพื่อจัดหาบุคคลอื่นที่คาดว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยมีค่าเป็นที่พอใจมาแทนต่อไป ในทำนองเดียวกันการพิจารณาให้ ความดี ความชอบแก่พนักงานย่อมต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น การปรับเงินเดือนประจำปี การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนพัฒนาพนักงานและ แนวอาชีพ เป็นต้น

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ชีวิตการทำงานและอนาคตของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเองเป็นอย่างมาก เพราะเขาจะยังคงได้ทำงานต่อไปหรือไม่ จะได้ เงินเดือนประจำปี จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อ พนักงานมาก พนักงานจึงควรทราบว่าการปฏิบัติงานของเรามีค่าอยู่ในระดับใด ถ้ามีค่าไม่เป็นที่พอใจหรือต่ำกว่ามาตรฐานก็จะค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ค่ามาตรฐานต่อไป แต่ถ้ามีค่าเป็นที่พอใจ อยู่แล้วก็จะไปปรับปรุงให้ค่าสูงขึ้น ๓ ขั้นตอนต่อไปอีกซึ่งจะเป็นผลดีต่อทั้ง 3 ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องคือ ตัวพนักงานเอง ผู้บังคับบัญชา และองค์การในส่วนรวม

3.2 ความสำคัญของผู้บังคับบัญชา หน้าที่และความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชา คือการ จัดการงานในหน่วยงานของตนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายมาตรฐานที่ องค์การได้กำหนดไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของ หน่วยงานของตน ซึ่งผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของหน่วยงานย่อมมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละคน ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานรวมของหน่วยงานใน ส่วนรวมจะดีหรือเลวอย่างไรขึ้นอยู่กับ พนักงานแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการให้พนักงานแต่ละคน ปฏิบัติงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาก็เช่นเดียวกับพนักงานจะต้อง ใ้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชารับแทนขึ้นไปอีกเช่นกัน จะแตกต่างกันไปบ้าง ก็เพียงแต่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชานั้นประเมินผลการทำงานของพนักงาน ทุกคนในหน่วยงานนั้นถ้ามีพนักงานคนหนึ่งคนใดปฏิบัติไม่ได้ผลตามที่ตั้งมาตรฐานเอาไว้ ผลการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาคือ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นย่อมบกพร่องไปในส่วนนั้น

จากที่กล่าวมาเราจะเห็นได้ว่าประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชามาก เพราะความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าในงานของผู้บังคับบัญชานั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องพิจารณาใช้มาตรการทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้มีความมาตรฐานอยู่เสมอ การที่จะส่งเสริมและรักษาระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นกระทำได้โดยการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วนำเอาผลที่ประเมินได้ไปใช้ดำเนินการต่อไป

3.3 ความสำคัญของการ อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์การนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัด และประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์การ เพื่อให้ทราบว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานของตนตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีค่าอยู่ในระดับใด ดีหรือเลว มากหรือน้อย สูงหรือต่ำเพียงใด เมื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนแล้ว ผู้บริหารองค์การก็สามารถหาทางปรับปรุงพนักงานผู้ที่มีค่าผลการปฏิบัติงานต่อกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้นได้ ส่วนผู้ที่มีค่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่พอใจหรือดีแล้ว ก็สามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีก ซึ่งจะช่วยให้งานขององค์การดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารงานในองค์การ

4. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องมีวัตถุประสงค์ว่าจะทำสิ่งนั้นเพื่ออะไร ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์เปรียบได้เสมือนเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการบรรลุ อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดแนวทางว่าจะต้องทำอย่างไรบ้าง จึงจะบรรลุผลตามที่ใ้ตั้งวัตถุประสงค์เอาไว้ อีกประการหนึ่งในแง่ของผู้ปฏิบัติงานนั้นเมื่อใดที่ทราบวัตถุประสงค์ที่แน่นอนว่าตนต้องกระทำสิ่งนั้นเพื่ออะไร เมื่อใดที่กระทำไปแล้วจะมีประโยชน์หรือมีผลอย่างไรแล้วย่อมเป็นการสมเหตุสมผลใหญ่กระทำให้ปฏิบัติอย่างเต็มที่ในการกระทำของตน ผลที่ปรากฏจากการปฏิบัติย่อมมีค่าสูงที่ประกอบไปด้วยทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกันจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนว่าเราประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร และมีประโยชน์อย่างไรบ้าง ดังนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้แน่นอนเสียก่อน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์

หลายประการ แต่โดยทั่วไปแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญดังต่อไปนี้
(อุทัย นิรันดร์โต. 2523 : 189)

4.1 เพื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของพนักงาน วัตถุประสงค์ข้อนี้พิจารณาโดยทั่วไปว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมดโดยสรุปแล้วมีค่าอย่างไร เป็นการสรุปรวมยอดเพื่อตัดสินว่า พนักงานผู้นั้นมีค่าควรแก่การคงให้ปฏิบัติงานต่อไปในตำแหน่งเดิมหรือไม่ จะต้องพิจารณาคำเินการอย่างใดต่อไปและในทางกลับกันก็พิจารณาว่าพนักงานผู้นั้นมีค่าควรแก่การทดแทนคุณงามความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

4.2 เพื่อทราบจุดเด่นของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์นี้ ทุกครั้งผู้ประเมินจะต้องสามารถระบุจุดเด่นของพนักงานผู้ถูกประเมินออกมาว่ามีจุดเด่นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถนำจุดเด่นของพนักงานมาใช้อย่างเต็มที่ และเพื่อส่งเสริมให้เขาได้ใช้ความสามารถของเขาให้เต็มที่ให้เป็นประโยชน์แก่การมากที่สุด พร้อมทั้งพัฒนาเขาให้มีความสามารถปฏิบัติงานส่วนที่เขาส่งเสริมให้ทำได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก และสามารถรักษาระดับความดีที่เด่นนั้นไว้ตลอดไป

4.3 เพื่อทราบจุดด้อยของพนักงาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์เราที่จะต้องมีทั้งข้อดีและข้อเสียควบคู่กันไป ย่อมไม่มีใครที่จะปฏิบัติงานได้ดีเกินทั้งหมดโดยปราศจากจุดด้อยเลย และในทำนองเดียวกันย่อมไม่มีใครที่จะเลวหรือด้อยไปเสียหมดทุกอย่าง ในบุคคลหนึ่ง ๆ ย่อมจะมีทั้งสองอย่างควบคู่กันไป แต่จะมีอย่างใดมากหรือน้อยนั้นย่อมมีองค์ประกอบหลายด้านซึ่งสามารถสร้างเสริมและพัฒนาได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์นี้ ทุกครั้งผู้ประเมินจะต้องค้นหาจุดด้อยหรือจุดบกพร่องของพนักงานผู้ถูกประเมินควบคู่ไปกับการค้นหาจุดเด่นของเขาด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะได้พิจารณาหามาตรการแก้ไขปรับปรุงจุดด้อยนั้นให้กลายเป็นจุดเด่นขึ้นมาหรืออย่างน้อยก็ลดจุดด้อยเหล่านั้นลงไปเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นอีกด้วย

4.4 เพื่อทราบคุณสมบัติจำเป็นแก่การเลื่อนขั้นเงินเดือน จากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อแรกที่เราได้กล่าวมานั้นจะทำให้เราสามารถกำหนดได้ว่าพนักงานมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวที่จะก้าวขึ้นไปรับงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น และสูงขึ้นได้เพียงใด ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาแสดงให้เห็นว่าพนักงานผู้นั้นต้องมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าต่อไป

หรือไม่อย่างใด เขามีประสบการณ์เพียงพอหรือยัง หรือยังต้องฝึกอบรมเพิ่มเติมต่อไปอีก ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์นี้ ผู้ประเมินต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อพิจารณาว่าดำเนินการต่อไป

4.5 เพื่อทราบระดับศักยภาพของพนักงาน วัตถุประสงค์ที่สำคัญอันหนึ่งใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินเพื่อให้ทราบถึงระดับศักยภาพของพนักงานผู้ถูก ประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์นี้ทุกครั้งผู้ประเมินจะต้องกำหนดค่าหรือ ระดับของศักยภาพของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ศักยภาพ ยังช่วยให้สามารถวางแผนและพัฒนาแนวอาชีพของพนักงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

4.6 เพื่อสร้างเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติประการหนึ่ง เพื่อช่วยสร้างเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ด้วยการให้ความพยายามร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผล การแจ้งและหารือมาตรฐานที่ ได้กำหนดขึ้น การแจ้งและหารือผลการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาได้ เช่น ในกรณีที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาควรปรึกษาหารือ กับพนักงานอย่างสร้างสรรค์จนจนุคอและยอมรับของทาง ๆ ที่ปรากฏจากการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้พนักงานได้เข้าใจ และแนะแนวทางให้แก่พนักงานในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งวางแผนการปรับปรุงร่วมกับพนักงาน ให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังและจริงจังจนทำให้ พนักงานสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มาตรฐานได้ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ซึ่งกันและกัน หรือในกรณีที่ไม่สามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนให้มาตรฐานได้ ผู้บังคับบัญชา จำต้องเฝ้าพิจารณาการที่จำเป็น เช่น โยกย้ายพนักงานไปสู่ตำแหน่งอื่นหรือจ้างงานอื่น ซึ่งเป็น มาตรการสุดท้ายที่พึงใช้ ถ้าหากใช้การกระทำเช่นนี้ก่อนถึงเวลาขอยกเลิกความเข้าใจอันดี และ สร้างความยอมรับให้แก่พนักงานได้ ส่วนการให้ความช่วยเหลือความขอมความเป็นธรรมโดยมิชอบ การปฏิบัติงานเป็นหลัก ยอมรับว่าความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เช่นกัน

4.7 เพื่อสร้างเสริมและรักษาระสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร วัตถุประสงค์ที่สำคัญยิ่งอันหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็คือ การนำเอาผลการประเมินไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น และรักษาระดับของผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่ต้องการเสมอ ทั้งนี้อาจจะกระทำได้โดยนำไปพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นนั่นเอง

5. หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องกำหนดหลักการที่จำเป็นให้แน่ชัดเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อจะได้ยึดเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสมได้ สำหรับหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถพิจารณาหลักการทั่วไป 11 ประการ ได้ดังต่อไปนี้ (จำเนียร จวงตระกูล. 2531 : 21 - 25)

5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการกิจการจัดการ ถ้าพิจารณาโดยทั่วไปตามกระบวนการจัดการนั้น ภารกิจหลักของผู้จัดการหรือผู้บริหารกิจการใด ๆ ก็ตามอาจพิจารณาโดยสรุปได้ว่า ในการจัดการนั้นจะต้องมีการวางแผน แล้วจึงนำเอาแผนที่ได้วางไว้นั้นออกไปใช้ปฏิบัติเมื่อใดปฏิบัติตามแผนแล้วก็ย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้นั้นเป็นอย่างไร จึงต้องมีการวัดและประเมินค่าผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ ออกมาว่าได้มากหรือน้อยเพียงใด บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ใดกำหนดไว้ตามแผนหรือไม่ ซึ่งก็ถือเป็นหลักความจริงโดยอย่างหนึ่งว่า ในการดำเนินการหรือประกอบกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม จะต้องมี การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเสมอ จึงถือได้ว่า การประเมินค่าผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการกิจการจัดการ ซึ่งจะต้องพิจารณาในการกำหนดนโยบายขององค์กร

5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรการควบคุมอย่างหนึ่ง ในกระบวนการจัดการที่ผู้จัดการหรือผู้บริหารงานทุกคนจะต้องปฏิบัตินั้นจะประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน การประสานงาน การควบคุมงานและกิจกรรมอื่น ๆ ในส่วนของการควบคุมงานนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนับว่ามีบทบาทสำคัญมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าการควบคุมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้จัดการจะต้องทราบความเคลื่อนไหวหรือการเกิดของงานอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อควบคุมให้แน่ใจว่างานที่ตนได้สั่งการหรือมอบหมายให้ผู้อื่นทำนั้นมีความถูกต้องของทมนำไปปฏิบัตินั้นดำเนินไปในแนวทางที่ตนต้องการ กล่าวคือ ถูกต้องตรงตามนโยบายและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

การที่จะให้เกิดความแน่ใจดังกล่าว จำต้องมีการติดตามวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทุกขั้นตอนการปฏิบัติ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้จัดการจะสามารถตัดสินใจได้ว่ามี ส่วนใด จะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ ถ้าพบข้อบกพร่องก็จะได้ ดำเนินการแก้ไขเสียให้ทันเวลาที่ เพราะถ้าปล่อยไปโดยไม่มีการติดตามวัดผลประเมินผลการปฏิบัติ แล้วอาจสายเกินแก้ แทนที่การประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วปรากฏผลเป็นที่พอใจจะทำให้ผู้จัดการ เน้นใจในการปฏิบัติได้ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นมาตรการควบคุมการบริหารงาน อย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารบุคคล

5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ถือกันมาแล้วว่าผู้จัดการทุกคนเป็นผู้จัดการบุคคล คำว่าผู้จัดการในที่นี้หมายถึง ผู้ที่เป็นหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับ ทั้งนี้เพราะหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของ ผู้บังคับบัญชาในสายงานทุกหน่วยงานก็คือต้องจัดการงานในหน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการจัดการนั้นผู้บังคับบัญชาต้องวางแผน จัดแบ่งงาน จัดคน เข้าทำงาน มอบหมายและสั่งการให้คนทำงานให้แก่ตน พร้อมกับนั้นผู้บังคับบัญชาก็จำเป็นต้องควบคุม คุดูแลงานที่ตนได้มอบหมายและสั่งการไปนั้นให้ดำเนินไปจนเป็นผลสำเร็จ ในการควบคุมดูแลงานนี้เอง เป็นส่วนที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดทำมาตรการในการควบคุม ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่งก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเอง ดังนั้น จึงถือได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน

5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการและบริหาร บุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจการจัดการ เป็นมาตรการ ควบคุมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระทำแล้วยังถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ จัดการและบริหารบุคคลอีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าในการจัดการและบริหารบุคคลนั้นจำเป็นต้องมีระบบ การประเมินค่าบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับ บุคคลในเรื่องใด ๆ ก็ดี จะต้องมีการประเมินค่าบุคคลเสียก่อนเสมอ เช่น การจ้าง การโยกย้าย เลื่อนขั้น หรือแม้กระทั่งการเลิกจ้าง นอกจากนี้ ในเรื่องการบริหารงานก็เช่นเดียวกัน จำต้องมี การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ การประเมินค่าบุคคลเพื่อตัดสินใจทางการจัดการ หรือบริหารบุคคลนั้นจะนำเอาผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ประเมินได้เข้าไปเป็นตัวประกอบก่อน

ทัศนคติใจเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความดีความชอบหรือพิจารณาทำเนิการอันเป็นปรปักษ์ต่อพนักงานก็คือนั่นแต่การพิจารณาทัศนคติประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือของพนักงานเป็นรายบุคคลก็ที่ย่อมต้องอาศัยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือช่วยเหลือนั่น ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการและบริหารบุคคล

5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถือได้ว่าเป็นวิธีการสื่อสารความอย่างหนึ่งซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายจัดการใช้เป็นทางในการสื่อสารความกับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วในเรื่องของการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ โดยอาศัยหลักที่ว่าองค์การนี้ประกอบไปด้วยบุคคลจำนวนหนึ่ง มีการแบ่งหน้าที่กันทำงานตามความถนัดความสามารถของแต่ละบุคคล และมีการบังคับบัญชากันเป็นลำดับชั้น เพื่อร่วมมือกันทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ ถ้าปรากฏว่าทุกคนในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การก็มีประสิทธิภาพ แต่ถ้านักคนใดคนหนึ่ง หรือคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือส่วนใดส่วนหนึ่งไร้ประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลกระทบไปสู่ส่วนอื่น ๆ หรือคนอื่น ๆ ด้วย เพราะงานของแต่ละคนสัมพันธ์กัน เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลปรากฏว่าผลการปฏิบัติงานที่ประเมินออกมาได้นั้นต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้งานส่วนนั้นไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ก็สามารถแจ้งให้พนักงานทราบและสามารถทำความเข้าใจกันได้โดยหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ประกอบกับโดยหลักทั่วไปแล้ว มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีค่าเป็นอย่างไร ถ้าหากผู้บังคับบัญชายุ่งประเมินได้แจ้งและหาหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสร้างสรรค์แล้ว พนักงานจะรับทราบและเข้าใจฐานะของตนเองว่าเป็นอย่างไร และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งก็ถือได้ว่าเป็นการสื่อสารความดีมีประสิทธิภาพ หักนั้นเพราะการสื่อสารความดีนั้นบรรลุเป้าหมาย คือการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การนั่นเอง

5.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สร้างความเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาทัศนคติดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล การพิจารณาความดีความชอบหรือให้ประโยชน์แก่พนักงานหรือการพิจารณาทำเนิการอันเป็นปรปักษ์ก็ ถ้ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลักแล้ว ย่อมทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถแยกแยะได้ว่าพนักงานคนใดปฏิบัติงานดี หรือไม่

คนใดเหมาะสมกับงานปัจจุบันเพียงใด จะดำเนินการอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่กรณี เมื่อสามารถแยกแยะออกมาได้อย่างชัดเจนแล้ว การพิจารณาคำแนะนำการยอมรับเป็นกรรม สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผู้บังคับบัญชาและพนักงานปฏิบัติงาน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่สร้างเสริมความเป็นธรรมให้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกขั้นตอนของการประเมิน ผู้ประเมินและผู้เกี่ยวข้องทั้งปวงจะต้องกระทำอย่างเป็นธรรมอีกด้วย เพราะถ้าหากกระทำไปโดยไม่เป็นธรรมแล้วย่อมจะไม่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานและองค์กร

5.7 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการวัดและการตีค่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถือได้ว่าเป็นกระบวนการสองอย่างต่อเนื่องกันคือ การวัดและการตีค่า กล่าวคือ เมื่อเราจะประเมินค่าอะไรก็ตาม ก่อนที่เราจะสามารถตัดสินหรือประเมินค่าออกมาได้นั้น จำเป็นต้องทราบข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของสิ่งนั้นเสียก่อน จึงจะสามารถตีค่าออกมาได้ว่ามีค่าอย่างไร ในกรณีของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ข้อมูลที่สำคัญก็คือ ปฏิบัติไ้มากหรือน้อยเพียงใด ก็หรือเลวอย่างไร การที่จะทราบข้อมูลดังกล่าวนี้ไ้จะต้องมีการวัดผลการปฏิบัติเสียก่อน เมื่อวัดไ้ผลเป็นประการใดแล้วจึงนำผลที่วัดไ้มาตีค่าว่าเป็นอย่างไ้ ถ้าจะกล่าวให้รัดกุมยิ่งขึ้น ก็สามาริเขียนเป็นสูตรไ้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน = การวัดผลการปฏิบัติงาน + การตีค่าผลการปฏิบัติงานที่วัดไ้ (Performance Evaluation = Performance Measurement + Performance Appraisal)

5.8 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการวัดในแง่คุณภาพและปริมาณรวมทั้งลักษณะการปฏิบัติ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เมื่อมีการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินค่าผู้วัดและประเมินจะวัดและตีค่าผลการปฏิบัติงานที่วัดไ้ไ้้นออกมาในรูปของคุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน (Manner of Performance) ซึ่งส่วนมากแล้วจะทอ้มีสองอย่างคือ คุณภาพและปริมาณ หรืออย่างน้อยที่สุดจะทอ้มีอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นไ้ว่าเป็นเรื่องจริง เพราะในการประเมินนั้นผู้วัดและประเมินย่อมต้องการทราบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณภาพและปริมาณมากหรือน้อยเพียงใด ลักษณะการปฏิบัติที่แสดงออกเป็นไปทางที่กำหนดไ้หรือเป็นไปทางที่ต้องการหรือไม่เพียงใด

5.9 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มุ่งประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้วัดและประเมินจะคำนึงถึงค่าของผล การปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น จะไม่เข้าไปประเมินค่าของบุคคลหรือของพนักงานเลย หลักการ ขอบข่ายที่ปรากฏในภาษาอังกฤษที่ว่า "Weigh the work-not the worker" กล่าวคือ ในการวัดกิติ การประเมินกิติ การวิเคราะห์ผลของการประเมินหรือวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานกิติ เรามุ่งที่ ผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มุ่งไปที่ตัวบุคคลเลย หลักการข้อนี้มักจะมีการสับสนอยู่เสมอ เพราะ มีวิธีการวัดเพื่อการประเมินนั้นมีหลายวิธี ซึ่งบางครั้งเราจำเป็นต้องใช้วิธีการวัดโดยทางอ้อม กล่าวคือ วัดพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติงานแล้วประเมินค่าออกมา จึงทำให้เกิดการสับสนขึ้น ในบางครั้ง เช่น วัดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม เป็นต้น ซึ่งความจริงแล้ววัดพฤติกรรมของ พนักงานมิใช่ตัวของพนักงาน

5.10 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องกระทำอย่างเป็นกระบวนการ โดยการกระทำอย่างต่อเนื่อง กันไปจนครบวงจร ถ้าหยุดหรือเพิกเฉยเสียที่จุดใดจุดหนึ่งหรือขั้นตอนหนึ่งย่อมเกิดผลเสียหายหรือ กระทบได้ กระบวนการหรือวงจรของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เริ่มต้นจากการแบ่งงาน ออกเป็นหมวดหมู่ กำหนดลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง กำหนดมาตรฐานของผลงานที่ต้องการ มอบหมายสั่งการให้พนักงานปฏิบัติ ติดตามควบคุมและวัดผลการปฏิบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ผลการประเมินและวางแผนดำเนินการ แจ้งและหารือผลการประเมิน และดำเนินการ ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งจากกระบวนการดังกล่าวนี้จะเห็นว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน และเป็น กระบวนการที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำในชีวิตการทำงานประจำวัน

5.11 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่จะต้องนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายที่สำคัญอันหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงอยู่เสมอ คือ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพ ของพนักงานและองค์การ

จากหลักการต่าง ๆ ทั้ง 11 ประการที่ได้กล่าวมานี้ ทำให้เราสามารถนำไปพิจารณา กำหนดนโยบายขององค์การในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปแล้วว่า การกำหนดนโยบายนั้นย่อมมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ แม้จะเป็น เรื่องเดียวกันก็ตาม ซึ่งสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับประเภท ลักษณะ และสภาพแวดล้อม และสิ่งคงที่ของการ

ทั้งนี้ ควบคู่กันกับกล่าวนี้นจึงไม่สามารถกำหนดนโยบายให้เป็นมาตรฐานอันเดียวกันได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าหากกำหนดนโยบาย โดยยึดหลักการต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นแนวทางแล้วก็จะทำให้นโยบายดังกล่าว เป็นนโยบายที่เป็นธรรมมีความสมเหตุสมผลที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและบรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มีมากมายหลายวิธีด้วยกัน ทั้งนี้แล้วแต่จะพิจารณา เลือกใช้วิธีใดว่าจะ เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด การเลือกวิธีการนั้นจะต้องคำนึงว่าวิธีการที่เลือกนั้น จะสามารถนำไปปฏิบัติ โดยอาศัยแนวทางหรือนโยบายที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ได้ การปฏิบัติงานในบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาคัดเลือกวิธีการ ปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จโดยใช้เวลา กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์น้อยที่สุด แต่ ได้ผลดีที่สุด ในแง่ของคุณภาพ ปริมาณและลักษณะการปฏิบัติของการ เมื่อกำหนดวิธีการแล้วจะทำให้ เราสามารถกำหนดระบบที่เหมาะสมกับองค์การได้ ในเรื่องของการวิธีการนั้นถ้าพิจารณาแล้วอาจแบ่งออก ได้ อย่างเด่นชัดเป็น 3 วิธีการ คือ (จำเนียร จวงตระกูล. 2531 : 26 - 45)

6.1 การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรง การวัดเพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยวิธีนี้ถือว่าการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรงเลยที่เดียว กล่าวคือ จะมุ่งไปที่ผลของงานที่ปฏิบัติได้ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร เป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ สิ่งที่จะต้องกระทำก็คือกำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดเสียก่อน แล้วจึงวัดผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยนำเอาผลงานที่ปรากฏนั้นเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้นั้น เสร็จแล้วจึง เติค่าผลที่วัดได้นั้นว่ามีค่าเป็นอย่างไร

6.2 การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม งานบางอย่างกำหนดมาตรฐาน ออกมาเพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างเด่นชัดได้ยาก จึงทำให้การวัดไม่แน่นอน ไม่สามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรมโดยตรงได้ จึงจำต้องค้นหาวีธีที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงานทางอ้อม โดยวิธีวัดโดยทางอ้อมแทน กล่าวคือ แทนที่จะนำชิ้นงาน (Task) แต่ละชิ้นงานหรือองค์ประกอบ ที่สำคัญของงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ มาพิจารณากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละชิ้นงานออกมา ในรูปของคุณภาพ ปริมาณ และลักษณะการแสดงผลของการปฏิบัติงานแล้ว วิธีวัดโดยทางอ้อมนี้จะใช้ วิธีการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องบ่งชี้สิ่งที่กล่าวมาแล้ว

6.3 การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมรวมกัน
งานบางอย่างจำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดและประเมินทั้งสองวิธีรวมกัน จึงจะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์และเชื่อถือได้ ส่วนวิธีการในการปฏิบัตินั้นก็ใช้อย่างเดียวกัน เพียงใช้ทั้งสองวิธีมาผสมกันตามความเหมาะสมตามที่ต้องการ

7. ลักษณะของระบบการประเมินผล

องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องประกอบไปด้วยผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และเครื่องมือเทคนิควิธีการประเมิน ในด้านบุคคลผู้ประเมินนั้น มีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการประเมิน เนื่องจากจะต้องอาศัยบุคคลที่สามารถวางตัวเป็นกลางได้เป็นอย่างดี ปราศจากอคติในการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และจะต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์หรือมาตรฐานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องกระทำ เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และมีมาตรฐานอันเดียวกัน และนอกจากนั้น ระบบการประเมินผลควรสามารถตอบสนองลักษณะของงานและเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างน่าพึงพอใจ ควรจะง่ายต่อการปฏิบัติและยืดหยุ่น ทั้งนี้สรุปลักษณะของระบบการประเมินผลที่ดีจึงควรมีลักษณะดังนี้ (McCrensky. 1979 : 248)

7.1 มีความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งหมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลาย ๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวานี้แสดงให้เห็นได้จาก

7.1.1 เมื่อผู้ประเมิน ประเมินบุคคลหลาย ๆ ครั้ง และผลที่ออกมาเหมือนกัน เช่นมีความคงเส้นคงวา (Consistency) และผู้ประเมินอาจจะกลับมาประเมินอีกหลังจากนั้น 2 - 4 สัปดาห์ โดยประเมินภายในขอบเขตของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิม คืองานไม่เปลี่ยนแปลง และนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกันอีกแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

7.1.2 เมื่อใช้ผู้ประเมินหลาย ๆ คน คอยสังเกตผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกัน ในการทำงานและนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกัน ถ้าสอดคล้องกันก็แสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

7.2 ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือ ในการประเมินต้องการให้ผลประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของคณาจารย์ที่สอนหน่วยงานใดจริง ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ก็ หมายความว่าบุคคลนั้นทำงานดีจริง ๆ การวัดความเที่ยงตรงของการประเมินไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่างานของบุคคลนั้นมักจะมีมาตรฐาน

สำหรับที่จะเทียบให้เห็นอย่างเด่นชัด ความเที่ยงตรงในการประเมิน อาจจะวัดได้โดยประเมิน
เปรียบเทียบกับบันทึกของคณงาน และการปฏิบัติงาน เช่นบันทึกผลการผลิต ซึ่งหาได้สำหรับงาน
บางอย่างเท่านั้น งานอีกหลายอย่างที่ไม่สามารถแสดงให้เห็นเป็นจำนวนที่วัดได้ วิธีการอื่นที่จะ
ตัดสินความเที่ยงตรงของการประเมินก็คือ การเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าของบุคคลในหน่วยงาน
ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการเพิ่มเงินเดือน ดังนั้น การที่จะวัดความ
เที่ยงตรงของแบบการประเมินจึงต้องอาศัยระยะเวลาอันก่อนที่จะสรุปออกมาได้

7.3 สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ คือแบบการประเมินนั้นจะต้องสอดคล้องกับลักษณะ
ของกลุ่มงานที่จะประเมิน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดลักษณะงานนั้น ๆ ได้
นอกจากนั้น ยังจะต้องสามารถเข้าใจได้ง่าย ประหยัด สะดวกในการใช้ การแปลความหมายของ
คะแนนและมีความยืดหยุ่นในการใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทางด้านความสามารถและประสบการณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ
มหาวิทยาลัยนั้น มีดังต่อไปนี้

บุญชัย บุญวิรัตน์ (2517 : 77 - 78) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต
ปริญญาโทจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2515 เกี่ยวกับทัศนคติของ
ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้บังคับบัญชา จำนวน 123 คน และผู้ร่วมงาน
จำนวน 132 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความเห็นว่าผู้สำเร็จ กศ.ม.
มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นว่า
ผู้สำเร็จ กศ.ม. มีความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ
และความสามารถในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผู้ร่วมงานให้ความเห็นว่า
ผู้สำเร็จ กศ.ม. มีความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความสามารถในการเป็นผู้นำ และ
ความนิยมในผลงานของผู้สำเร็จ กศ.ม. อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนความสามารถในการจัดกิจกรรม
ทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างน้อย

ประเสริฐ ภูจันทิก (2517 : 91 - 93) ได้ศึกษาคึกคึกตามผลการปฏิบัติงานของ
บัณฑิตวิทยาลัย ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2515
โดยส่งแบบสอบถามให้แก่มหาวิทยาลัย กศ.ม. จำนวน 159 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จ กศ.ม.
ประเมินค่าตนเองค่อนข้างสูง โดยทั่วไปสูงเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง และความรับผิดชอบ
การปฏิบัติงานทางวิชาการนั้น ผู้สำเร็จ กศ.ม. ประเมินค่าตนเองอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และ
ประเมินค่าตนเองค่อนข้างต่ำเกี่ยวกับความสามารถในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ ผู้สำเร็จ กศ.ม.
ประเมินหลักสูตร กศ.ม. โดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สำหรับวิชาสามัญนั้นอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วน
เรื่องการสอนและการวิจัยในวิชาพื้นฐานนั้น ผู้สำเร็จ กศ.ม. ประเมินว่าอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ

อลิศา กิตติประสาร (2518 : 139 - 156) ได้ศึกษาคึกคึกตามผลการปฏิบัติงานของ
ผู้สำเร็จปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต และผู้สำเร็จประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะบรรณารักษ์ จาก
วิทยาลัยวิชาการศึกษา ในปีการศึกษา 2508 - 2516 เพื่อศึกษาถึงตำแหน่งหน้าที่และสภาพงานว่า
ผู้สำเร็จการศึกษาได้ใช้ความรู้ทางบรรณารักษะมากน้อยเพียงใด ตลอดจนต้องการทราบความคิดเห็น
และทัศนคติของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษา
ส่วนใหญ่พอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับห้องสมุด โดยมีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนร้อยละ 42.3
ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าห้องสมุด สำหรับความเห็นของผู้บังคับบัญชาเห็นว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีความรู้ความ
สามารถอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ส่วนการปฏิบัติงานทางวิชาการนั้น ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าควรเน้นการศึกษา
ค้นคว้าเรื่องราวของต่างประเทศให้มาก โดยเพิ่มวิชาภาษาอังกฤษ และปลูกฝังให้เป็นผู้รักวิชาชีพ
ให้ลึกซึ้ง นอกจากนั้นยังให้เพิ่มความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุดให้มากขึ้น
ส่วนข้อเสนอของผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่า ควรเพิ่มวิชาการทางด้านการประชาสัมพันธ์ ตลอดจน
การซ่อมและรักษาหนังสือ นอกจากนั้นยังให้สถาบันจัดบริการเกี่ยวกับข่าวสารหรือการฝึกอบรม
เพิ่มเติมในบางโอกาสด้วย

กอบา ทิพรธณ ธีรสวัสดิ์ (2522 : 70 - 81) ได้ศึกษาคึกคึกตามผลงานหาบัณฑิตจิตวิทยา
โดยทำการศึกษากับมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างปีการศึกษา 2500 - 2520 และผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิต
การวิจัยทั้งกลุ่มวิจัยประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพการทำงานของมหาบัณฑิต การประเมินผล
การปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต ระหว่างตัวมหาบัณฑิตเองกับผู้บังคับบัญชาและรวบรวมข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับหลักสูตร รวมทั้งปัญหาในการปฏิบัติงานของมหามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในด้านสถานภาพในการทำงาน งานส่วนใหญ่ที่พบมากที่สุด คืองานสอน และงานให้บริการ มหามัธยมศึกษาส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ทำงานในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารจำนวนไม่น้อย ผลงานทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นบทความงานผลิตเอกสารและงานวิจัย ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างมหามัธยมศึกษาด้วยผู้บังคับบัญชา พบว่า ความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถถึง 18 ด้านด้วยกัน สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตร มหามัธยมศึกษาเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านการปฏิบัติงานและการเสริมประสบการณ์ด้านวิชาชีพ ด้านการให้ความรู้และประสบการณ์ในการวิจัย ส่วนปัญหาที่พบมากที่สุดในการปฏิบัติงานของมหามัธยมศึกษาส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านบริหาร ผู้ร่วมงาน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังมีปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาส่วนตัว สิ่งแวดล้อม รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียนที่ไปสอน

บุษ สุวรรณพงษ์ (2525 : 173 - 175) ได้ทำการศึกษาตามผลการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานโยบาย และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏว่า มหามัธยมศึกษาเห็นว่า หลักสูตรนี้ทำให้ตนเองมีความสามารถด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และได้มีความรู้ต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาไปใช้ในเกณฑ์สูง ส่วนความเห็นของกลุ่มผู้บังคับบัญชาของมหามัธยมศึกษาและอาจารย์สอนเห็นว่า มหามัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบที่ดี มีบางส่วนเท่านั้นที่บกพร่องควรแก้ไข ส่วนที่ควรแก้ไขทั้งตัวมหามัธยมศึกษาเองและโครงสร้างของหลักสูตร

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับผลการวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการศึกษาประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษา
มีดังต่อไปนี้

เชฟเฟอร์ (Schaefer. 1962 : 306) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกหัดครูของมหาวิทยาลัยบาร์ทัน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าว จำนวน 96 คน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาดวย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 93 พอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาร้อยละ 84 พอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน พอใจในความรู้พื้นฐานของตนและเห็นว่าการเตรียมตัวในวิชาเอกเพียงพอ แต่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเพิ่ม

ในแต่ละสาขา สิ่งนี้ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่ายังไม่เพียงพอในด้านวิชาการศึกษา คือการฝึกใช้
 โสตทัศนวัสดุประกอบการสอน การบริการด้านโสตทัศนวัสดุ

เคาส์ (Kauss. 1969 : 2316-A) ได้วิเคราะห์โครงการปริญญาโททาง
 การศึกษาของมหาวิทยาลัยนอร์ธเวสเทิร์น มลรัฐอิลลินอยส์ ผลของการวิเคราะห์พบว่า ผู้สำเร็จ
 การศึกษาเห็นว่า วิชาสามัญมีประโยชน์กว่าวิชาการศึกษา และส่วนมากเห็นว่าโครงการนี้ได้
 ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ส่วนผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพดีอยู่แล้ว

ซังทิส (Sautis. 1971 : 2316-A) ได้ศึกษาผลการศึกษาของผู้สำเร็จ
 การศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จากแผนกบริหารการศึกษา และการแนะแนวของ
 มหาวิทยาลัยรัตเทอร์ มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ระหว่างปี 1943 - 1963 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชา
 ส่วนมากเห็นว่า ควรให้มีการบริการ และการฝึกหัดการเป็นผู้นำ ส่วนวิธีการสอนควรเป็นแบบสัมมนา
 และการศึกษาเฉพาะราย ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่า ประสบการณ์ที่ได้รับขณะเรียนได้ประโยชน์
 ต่อการทำงานมาก

รีโนวิช (Renovich. 1972 : 174-A) ได้ศึกษาผู้สำเร็จปริญญาโท และปริญญา
 เอกทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแมริแลนด์ ตั้งแต่ปีการศึกษา 1960 - 1970 โดยส่งแบบสอบถาม
 ไปยังผู้สำเร็จปริญญาโท 274 คน ผู้สำเร็จปริญญาเอก 28 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จ
 การศึกษาเหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดได้รับการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่ง
 ทางการศึกษาตรงตามที่เรียนมาและพอใจในตำแหน่งหน้าที่ของตน ผู้สำเร็จปริญญาเอกพอใจใน
 ผลการศึกษาของตนระหว่างที่ศึกษาอย่างมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผลงานการสอนของ
 ผู้จบปริญญาเอกคุณภาพสูงกว่าผู้จบปริญญาโท

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าทั้งรายละเอียด คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษานานาชาติของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2526 - 2530

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากมหาวิทยาลัยการศึกษานานาชาติของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2526 - 2530 มีจำนวนเพียง 48 คน ดังนั้นจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ผู้บังคับบัญชา

เลือกโดยวิธีสุ่มแบบเจาะจงโดยเลือกเอาผู้บังคับบัญชา
เบื้องต้นของมหาวิทยาลัยการศึกษานานาชาติ
จำนวนทั้งสิ้น 48 คน

เพื่อนร่วมงาน

เลือกโดยให้ผู้บังคับบัญชาทำการสุ่มแบบเจาะจงเพื่อนร่วมงาน
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายหรือแผนกเดียวกันกับมหาวิทยาลัยการศึกษานานาชาติ
จำนวนทั้งสิ้น 48 คน

มหาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัย เลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจงเฉพาะมหาวิทยาลัย
การศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2526 -
2530 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 48 คน
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 144 คน ดังปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนทั้งสิ้น	จำนวนแบบสอย ตาม ที่ไ้รับคืน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชา	48	44	91.67
เพื่อนร่วมงาน	48	43	89.58
มหาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัย	48	46	95.83
รวม	144	133	92.36

จากตาราง 1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัย จำนวนเท่า ๆ กัน คือ กลุ่มละ 48 คน
รวม 3 กลุ่ม เป็นจำนวน 144 คน ไ้รับแบบสอยตามคืนดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ไ้รับคืน
ร้อยละ 91.67 เพื่อนร่วมงานร้อยละ 89.58 และมหาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยร้อยละ 95.83
โดยเฉลี่ยทั้งหมดไ้รับแบบสอยตามคืนร้อยละ 92.36

ตาราง 2 หน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานต้นสังกัด	จำนวน	ร้อยละ
กรมการศึกษานอกโรงเรียน	91	68.42
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	24	18.05
ทบวงมหาวิทยาลัย	6	4.51
กรมการฝึกหัดครู	6	4.51
หน่วยงานอื่น ๆ	6	4.51
รวม	133	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 133 คน สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนมากที่สุด 91 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.42 รองลงมา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรมการฝึกหัดครู และสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ อีกเท่า ๆ กัน คือ หน่วยงานละ 6 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.51 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ในห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสามตอนคือ

ตอนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบ (Check List)

ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ในแต่ละด้านทั้งหมดห้าด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบสอบถามทอนี้ให้ผู้ตอบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่เป็นรายชื่อ ในการตอบแต่ละข้อใช้เกณฑ์ห้าหลักคะแนนกำหนดไว้ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่สาม เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่เพิ่มเติม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. ศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามวัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะ

3. สร้างแบบสอบถามโดยยึดแนวทางตามข้อ 1 และยึดตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษายุ่งใหญ่ ตามข้อ 2 ในห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาปริญญาโท เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบและแก้ไขจำนวนการเขียน เพื่อให้มี
ความเที่ยงตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บังคับ
บัญชา เพื่อนร่วมงาน และนิสิตปริญญาโทวิชาการศึกษาระบบของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีการศึกษา 2530 กลุ่มละ 10 คน รวมทั้งสิ้น 3 กลุ่ม 30 คน เพื่อตรวจสอบว่า
สื่อความหมายได้ก็เพียงพอ เพื่อปรับปรุงแก้ไขจำนวนภาษาแล้วหาความเชื่อมั่นของแบบ
สอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (จ้วน สายยศ และอังคณา
สายยศ. 2528 : 171) ซึ่งปรากฏว่า แบบสอบถามทั้งหมดมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้
โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถาม จำนวน 144 ฉบับ ทางไปรษณีย์ ไปยังผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ โดยขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์เช่นกัน หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 30 วัน
ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยวิธีข้างต้นพร้อมหนังสือหว่านถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ส่ง
แบบสอบถามคืนมาอีกครั้งหนึ่ง แล้วรอรับแบบสอบถามที่ส่งคืนมาอีก 20 วัน เมื่อครบกำหนด
แล้วผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อวิเคราะห์ผลต่อไป

จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 144 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับคืน 133 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 92.36 ในจำนวนนี้เป็นของผู้บังคับบัญชา 44 ฉบับ เพื่อนร่วมงาน 43 ฉบับ
และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ 46 ฉบับ (ดังปรากฏในตาราง 1)

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ปรากฏว่า แบบสอบถาม
ทุกฉบับมีความสมบูรณ์ สามารถใช้วิเคราะห์ผลต่อไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยการแจกแจงความถี่ หากค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One - way Analysis of Variance)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบ สหสัมพันธ์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ใช้สูตร (จ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	s_t^2	แทน คะแนนความแปรปรวนของ เครื่องมือทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (จ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.

2528 : 59)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
	X	แทน ผลรวมของคะแนน
	N	แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (จำนวน สายยศ และอังกฤษ
สายยศ. 2528 : 64)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ΣX แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
 ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.3 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า
2 กลุ่ม โดยใช้ F-test (จำนวน สายยศ และอังกฤษ สายยศ. 2528 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าใช้พิจารณา F-distribution
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของ
การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน ค่า F-distribution
MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
SS	แทน ค่า Sum of Squares
MS	แทน ค่า Mean of Squares
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ
มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ ผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ดังนี้

1.00 - 1.50 หมายถึง มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน
น้อยที่สุด

1.51 - 2.50 หมายถึง มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานน้อย

2.50 - 3.50 หมายถึง มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

ปานกลาง

3.50 - 4.50 หมายถึง มหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ มีความสามารถในการปฏิบัติงานมาก

4.51 - 5.00 หมายถึง มหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

มากที่สุด

การนำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็นหกตอน เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายในการศึกษา
ครั้งนี้ ดังนี้

ตอนที่หนึ่ง วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของมหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓

ตอนที่สอง วิเคราะห์ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของมหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓

ตอนที่สาม วิเคราะห์ความคิดเห็นของมหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ ประเมินค่าตนเอง

ตอนที่สี่ วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหามัธยมศึกษา
ปีที่ ๑-๓ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓

ตอนที่ห้า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหามัธยมศึกษา
ปีที่ ๑-๓ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓

ตอนที่หก วิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ
มหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓

ตอนที่หนึ่ง วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของมหามัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ รายคำ และผลรวมทั้งห้าด้าน คือ
ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล
ดังปรากฏในตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหามัธยมศึกษาตอนต้น โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.
1	ความแม่นยำในหลักการ ทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่	4.09	0.61
2	ความสามารถในการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ	3.36	0.90
3	ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ	3.77	0.61
4	ความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	3.82	0.81
5	ความสามารถในการเป็นวิทยากร	4.36	0.49
6	ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะแนว	4.41	0.59
รวม		3.97	0.67

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่า มหามัธยมศึกษาตอนต้น มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหามัธยมศึกษาตอนต้นมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะแนวมากเป็นอันดับหนึ่ง คือค่าเฉลี่ย 4.41 รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการเป็นวิทยากร ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่ การผลิตสื่อการเรียนการสอน การเขียนบทความทางวิชาการ ตามลำดับและมีความเห็นว่า มหามัธยมศึกษาตอนต้นมีความสามารถในการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มืออยู่ในขั้นปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยคือ 3.36

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถ
ในกำรปฏิบัติงานค้ำบริหารของมหำบัณฑิตกำรศึกษำญ้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถค้ำบริหาร	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการพัฒนำบุคลากร	3.91	0.81
2	ความสามารถในการบริหารบุคลากร	3.86	0.77
3	ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	3.73	0.88
4	ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	4.41	0.50
5	ความสามารถในการปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.81
6	ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	4.14	0.71
รวม		3.97	0.75

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจเห็นว่า มหำบัณฑิตกำรศึกษำญ้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานค้ำบริหารอยู่ในขั้นดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหำบัณฑิตกำรศึกษำญ้ใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.41 รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการพัฒนำบุคลากร การบริหารบุคลากร การปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการบริหารงบประมาณตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	4.05	0.58
2	ความสามารถในการเขียนโครงการ	4.32	0.72
3	ความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน	4.14	0.71
4	ความสามารถในการวิเคราะห์แผนงาน	4.09	0.68
5	ความสามารถในการปรับแผนปฏิบัติงาน	3.95	0.72
6	ความสามารถในการประสานแผนปฏิบัติงาน	4.09	0.68
รวม		4.11	0.68

จากตาราง 5 แสดงว่า คณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีความสามารถในการเขียนโครงการมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์แผนงาน การประสานแผนปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการปรับแผนปฏิบัติงานตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้	4.14	0.56
2	ความสามารถในการจัดการฝึกอบรม	4.27	0.63
3	ความสามารถในการจัดประชุมสัมมนา	4.05	0.49
4	ความสามารถในการจัดนิทรรศการ	3.95	0.58
5	ความสามารถในการประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน	4.09	0.75
6	ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.00	0.69
รวม		4.08	0.62

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ได้แก่ การสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ การประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน การจัดประชุมสัมมนา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการจัดนิทรรศการตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม	4.09	0.75
2	ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.09	0.75
3	ความสามารถในการวัดผล	4.09	0.68
4	ความสามารถในการประเมินผล	4.09	0.64
5	ความสามารถในการนิเทศและติดตามผล	4.18	0.66
6	ความสามารถในการวิจัย	3.95	0.84
รวม		4.08	0.72

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีความสามารถด้านการประเมินผลอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความสามารถในการนิเทศติดตามผลมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การวัดผล การประเมินผล ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความสามารถเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการวิจัยตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านทั้งห้าด้าน

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านวิชาการ	3.97	0.67
2	ด้านบริหาร	3.97	0.75
3	ด้านการวางแผน	4.11	0.68
4	ด้านการดำเนินงาน	4.08	0.62
5	ด้านการประเมินผล	4.08	0.72
รวม		4.04	0.69

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้อยู่บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านทั้งห้าด้านอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล ด้านวิชาการ และด้านบริหารตามลำดับ

ตอนที่สอง วิเคราะห์ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ โดยจำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และผลรวมทั้งห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ดังปรากฏในตาราง 9 - 14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.
1	ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษายุ่งใหญ่	4.05	0.49
2	ความสามารถในการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ	3.73	0.55
3	ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ	3.68	0.57
4	ความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	3.59	0.67
5	ความสามารถในการเป็นวิทยากร	4.27	0.63
6	ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะแนว	4.05	0.58
รวม		3.90	0.58

จากตาราง 9 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่า มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการเป็นวิทยากรมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา ได้แก่ ความแม่นยำในหลักการ

ทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่ และการให้คำปรึกษาแนะแนว การผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ การเขียนบทความทางวิชาการ และการผลิตสื่อการเรียนการสอนตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านบริหาร	$\bar{x}$	S.D.
1	ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร	3.86	0.64
2	ความสามารถในการบริหารบุคลากร	3.64	0.50
3	ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	3.55	0.96
4	ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	4.09	0.68
5	ความสามารถในการปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	3.91	0.68
6	ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	4.05	0.65
	รวม	3.85	0.67

จากตาราง 10 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหารอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การบริหารบุคลากร และการบริหารงบประมาณตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการจับคู่กับความสำเร็จของปัญหา	4.27	0.77
2	ความสามารถในการเขียนโครงการ	4.41	0.50
3	ความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน	4.23	0.53
4	ความสามารถในการวิเคราะห์แผนงาน	4.36	0.58
5	ความสามารถในการปรับแผนปฏิบัติงาน	4.14	0.56
6	ความสามารถในการประสานแผนปฏิบัติงาน	4.18	0.50
	รวม	4.27	0.57

จากตาราง 11 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการเขียนโครงการมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.41 รองลงมาได้แก่การวิเคราะห์แผนงาน การจับคู่กับความสำเร็จของปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การประสานแผนปฏิบัติงาน และการปรับแผนปฏิบัติงาน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความถี่เห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้	4.23	0.61
2	ความสามารถในการจัดการฝึกอบรม	4.05	0.65
3	ความสามารถในการจัดการประชุมสัมมนา	4.00	0.69
4	ความสามารถในการจัดนิทรรศการ	3.77	0.53
5	ความสามารถในการประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน	4.09	0.81
6	ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.05	0.65
	รวม	4.03	0.66

จากตาราง 12 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานอยู่ในขั้นดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้มากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาได้แก่ การประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน การจัดการฝึกอบรม การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การจัดการประชุมสัมมนา และการจัดนิทรรศการตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม	4.00	0.53
2	ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.09	0.53
3	ความสามารถในการวัดผล	3.86	0.56
4	ความสามารถในการประเมินผล	4.05	0.49
5	ความสามารถในการนิเทศและติดตามผล	4.09	0.61
6	ความสามารถในการวิจัย	4.09	0.53
รวม		4.03	0.54

จากตาราง 13 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลอยู่ในขั้นดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในขั้นดีมาก มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถด้านวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการนิเทศ ติดตามผล และด้านการวิจัยมากเท่า ๆ กัน มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมาได้แก่ การประเมินผล การสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม และ การวัดผลตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านทั้งห้าด้าน

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านวิชาการ	3.90	0.58
2	ด้านบริหาร	3.85	0.67
3	ด้านการวางแผน	4.27	0.57
4	ด้านการดำเนินงาน	4.03	0.66
5	ด้านการประเมินผล	4.03	0.54
รวม		4.02	0.60

จากตาราง 14 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านทั้งห้าด้านอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ด้านวิชาการ และด้านบริหารตามลำดับ

ตอนที่สาม วิเคราะห์ความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ ซึ่งทำการประเมินค่าตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และผลรวมทั้งห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ดังปรากฏในตาราง 15 - 20

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในการประเมินค่าตนเองของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยแยก
พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.
1	ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่	4.00	0.53
2	ความสามารถในการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ	3.55	0.60
3	ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ	3.59	0.73
4	ความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	3.41	0.50
5	ความสามารถในการเป็นวิทยากร	4.09	0.75
6	ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะแนว	4.05	0.79
รวม		3.78	0.65

จากตาราง 15 แสดงว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ประเมินค่าตนเองว่ามีความสามารถ
ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีความสามารถในการเป็นวิทยากรมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.09
รองลงมาได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะแนว ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่
การเขียนบทความทางวิชาการ การผลิตตำรา และพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ ตามลำดับ และ
มีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอนอยู่ในชั้น
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในการประเมินค่าตนเอง
ของมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานค้ำบริหาร โดยแยก
พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถค้ำบริหาร	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร	3.81	0.59
2	ความสามารถในการบริหารบุคลากร	3.64	0.66
3	ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	3.45	0.79
4	ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	4.14	0.64
5	ความสามารถในการปกครองผู้อยู่ใ้บังคับบัญชา	3.81	0.59
6	ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	3.90	0.61
รวม		3.79	0.65

จากตาราง 16 แสดงว่า มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ประเมินค่าตนเองว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานค้ำบริหารอยู่ในชั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร การปกครองผู้อยู่ใ้บังคับบัญชา การบริหารบุคลากรตามลำดับ และมีความเห็นวามหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการบริหารงบประมาณอยู่ในชั้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินค่าตนเองของมหานัชมิตการศึกษายูใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	4.09	0.68
2	ความสามารถในการเขียนโครงการ	4.27	0.77
3	ความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน	4.14	0.77
4	ความสามารถในการวิเคราะห์แผนงาน	4.14	0.77
5	ความสามารถในการปรับแผนปฏิบัติงาน	4.09	0.75
6	ความสามารถในการประสานแผนปฏิบัติงาน	4.14	0.71
รวม		4.15	0.74

จากตาราง 17 แสดงว่า มหานัชมิตการศึกษายูใหญ่ประเมินค่าตนเองว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหานัชมิตการศึกษายูใหญ่มีความสามารถในการเขียนโครงการมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์แผนงาน การประสานแผนปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการปรับแผนปฏิบัติงานตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินค่าตนเองของมหาวิทยาลัยศึกษา
ผู้ใหญ่ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงาน โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้	4.00	0.69
2	ความสามารถในการจัดการฝึกอบรม	4.00	0.76
3	ความสามารถในการจัดการประชุมสัมมนา	3.95	0.58
4	ความสามารถในการจัดนิทรรศการ	3.68	0.58
5	ความสามารถในการประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน	4.18	0.66
6	ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.23	0.61
รวม		4.01	0.65

จากตาราง 18 แสดงว่า มหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ประเมินค่าตนเองว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานอยู่ในขั้นดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาได้แก่ การประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน การสอนหรือถ่ายทอดความรู้ การจัดการฝึกอบรม การจัดการประชุมสัมมนา และ การจัดนิทรรศการตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินค่าตนเองของมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผล โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม	4.00	0.69
2	ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	3.86	0.83
3	ความสามารถในการวัดผล	3.86	0.71
4	ความสามารถในการประเมินผล	4.00	0.69
5	ความสามารถในการนิเทศและติดตามผล	3.90	0.68
6	ความสามารถในการวิจัย	3.77	0.87
รวม		3.90	0.75

จากตาราง 19 แสดงว่า มหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ประเมินค่าตนเองว่ามีความสามารถ
ด้านการประเมินผลอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถ
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม
และการประเมินผลมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาได้แก่ การนิเทศและติดตามผล
การวิเคราะห์ข้อมูล การวัดผล และการวิจัยตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินค่าตนเองของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านทั้งห้าด้าน

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านวิชาการ	3.78	0.65
2	ด้านการบริหาร	3.79	0.65
3	ด้านการวางแผน	4.15	0.74
4	ด้านการดำเนินงาน	4.01	0.65
5	ด้านการประเมินผล	3.90	0.75
รวม		3.92	0.69

จากตาราง 20 แสดงว่า มหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ประเมินค่าตนเองว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านทั้งห้าด้านอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก มหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาได้แก่ การดำเนินงาน ด้านการประเมินผล ด้านการบริหาร และด้านวิชาการตามลำดับ

ตอนที่ ๕ วิเคราะห์ความคึกเห็นโดยส่วนรวม

เป็นการวิเคราะห์ความคึกเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่วิเคราะห์ความสามารถของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ รายคำ และ
ผลรวมทั้งห้าคำคือ คำวิชาการ คำบริหาร คำการวางแผน คำการดำเนินงาน และ
คำการประเมินผล ดังปรากฏในตาราง 21 - 26

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคึกเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานคำวิชาการของมหาวิทยาลัย
การศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานคำวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.
1	ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่	4.05	0.53
2	ความสามารถในการอธิบายและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ	3.59	0.68
3	ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ	3.72	0.69
4	ความสามารถในการอธิบายสื่อการเรียนการสอน	3.50	0.77
5	ความสามารถในการเป็นวิทยากร	4.23	0.76
6	ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ	4.15	0.76
	รวม	3.88	0.70

จากตาราง 21 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่
มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติคำวิชาการอยู่ในขั้นมาก
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถ
ในการเป็นวิทยากรมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ

ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่ การเขียนบทความทางวิชาการ การผลิตตำรา และพัฒนาแบบเรียน/คู่มือตามลำดับ และเห็นว่ามหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอนอยู่ในขั้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุษยัมคัมภีรชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหารของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร	3.83	0.75
2	ความสามารถในการบริหารบุคลากร	3.70	0.70
3	ความสามารถในการบริหารงบประมาณ	3.65	0.77
4	ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น	4.24	0.63
5	ความสามารถในการปกครองผู้อยู่ใต้มหาวิทยาลัย	3.88	0.69
6	ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	4.03	0.65
รวม		3.89	0.70

จากตาราง 22 แสดงว่า บุษยัมคัมภีรชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหารอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การปกครองผู้อยู่ใต้มหาวิทยาลัย การพัฒนาบุคลากร การบริหารบุคลากร และการบริหารงบประมาณตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	4.14	0.66
2	ความสามารถในการเขียนโครงการ	4.33	0.66
3	ความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน	4.20	0.68
4	ความสามารถในการวิเคราะห์แผนงาน	4.17	0.73
5	ความสามารถในการปรับแผนปฏิบัติงาน	4.08	0.68
6	ความสามารถในการประสานแผนปฏิบัติงาน	4.17	0.64
รวม		4.18	0.68

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนอยู่ในขั้นมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการเขียนโครงการมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์แผนงาน การประสานแผนปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และการปรับแผนปฏิบัติงานตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความถี่เห็นของบัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้	4.12	0.62
2	ความสามารถในการจัดการฝึกอบรม	4.11	0.68
3	ความสามารถในการจัดการประชุมสัมมนา	4.00	0.58
4	ความสามารถในการจัดนิทรรศการ	3.71	0.67
5	ความสามารถในการประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน	4.11	0.76
6	ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.09	0.65
	รวม	4.02	0.66

จากตาราง 24 แสดงว่า บัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้มากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมาได้แก่ การจัดการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การจัดการประชุมสัมมนา และการจัดนิทรรศการตามลำดับ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลของ มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสามารถในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม	4.05	0.68
2	ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.02	0.75
3	ความสามารถในการวัดผล	3.96	0.70
4	ความสามารถในการประเมินผล	4.08	0.61
5	ความสามารถในการนิเทศและติดตามผล	4.08	0.66
6	ความสามารถในการวิจัย	3.94	0.80
รวม		4.02	0.70

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลอยู่ในขั้นดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการประเมินผล การนิเทศและติดตามผลมากที่สุดเท่า ๆ กัน มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมาได้แก่ การสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การวัดผล และการวิจัยตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษายุใหญ่ที่มีต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านทั้งห้าด้านของ มหาวิทยาลัยศึกษายุใหญ่

ข้อที่	ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษายุใหญ่	$\bar{X}$	S.D.
1	งานวิชาการ	3.88	0.70
2	งานบริหาร	3.89	0.70
3	งานการวางแผน	4.18	0.68
4	งานการดำเนินงาน	4.02	0.66
5	งานการประเมินผล	4.02	0.70
รวม		4.00	0.69

จากตาราง 26 แสดงว่า บัณฑิตศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษายุใหญ่ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยศึกษายุใหญ่มีความสามารถในการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาได้แก่ งานการดำเนินงานและงานการประเมินผล งานบริหาร และงานวิชาการ ตามลำดับ

ตอนที่ห้า การเปรียบเทียบความคึกเห็นโดยส่วนรวม

เป็นการเปรียบเทียบความคึกเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่วัดต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ โดยจำแนกเป็นรายด้าน
และผลรวมทั้งห้าด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และ
ด้านการประเมินผล ดังปรากฏในตาราง 27 - 32

ตาราง 27 เปรียบเทียบความคึกเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่วัดต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

ความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	31.6396	15.8198	1.9155
	ภายในกลุ่ม	130	1073.6687	8.2590	
		132	1105.3083		

จากตาราง 27 แสดงว่า ความคึกเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย
การศึกษาผู้ใหญ่วัดต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ในด้านวิชาการ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้นับถือนิกายโรมันคาทอลิก เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่มุ่งหัดความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหารของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

ความสามารถ แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F
การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	15.9831	7.9915	0.8082
	ภายในกลุ่ม	130	1285.4605	9.8882	
		132	1301.4436		

จากตาราง 28 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้นับถือนิกายโรมันคาทอลิก เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ในการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

ความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	31.2653	15.6327	1.3477
	ภายในกลุ่ม	130	1507.9828	11.5999	
		132	1539.2481		

จากตาราง 29 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้อยู่บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ในด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตมัธยมศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

ความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้าน การดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.4395	4.7198	0.5054
	ภายในกลุ่ม	130	1214.1244	9.3394	
		132	1223.5639		

จากตาราง 30 แสดงว่า ความคิดเห็นของนิสิตมัธยมศึกษา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย
การศึกษาผู้ใหญ่ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ในด้าน
การดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 เปรียบเทียบความคึกเหินของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
 ผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

ความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	2	20.3264	10.1632	0.7945
	ภายในกลุ่ม	130	1662.9819	12.7922	
		132	1683.3083		

จากตาราง 31 แสดงว่า ความคึกเหินของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ในด้านการประเมินผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 เปรียบเทียบความถี่เห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

ความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	229.9134	114.9567	0.6257
ด้านบริหาร	ภายในกลุ่ม	130	23885.0039	183.7308	
ด้านการวางแผน					
ด้านการดำเนินงาน					
การประเมินผล					
		132	24114.9173		

จากตาราง 32 แสดงว่า ความถี่เห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ รวมทุกด้านทั้งห้าด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่หก วิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติม

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ทั้งห้าด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ดังปรากฏในตาราง 33 - 47

ตาราง 33. จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านวิชาการ

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควร เน้นการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ	7	15.90
2	ควร เน้นการ เขียนบทความทางวิชาการ	5	11.36
3	ควร เน้นการผลิตสื่อการเรียนการสอน	5	11.36
4	ควร เน้นผลงานทางวิชาการ	4	9.09
5	ควร เน้นการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	2	4.55

จากตาราง 33 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้ทางวิชาการในเรื่องการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การเขียนบทความทางวิชาการ การผลิตสื่อการเรียนการสอน การผลิตผลงานทางวิชาการตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด

ตาราง 34 จำนวนร้อยละของผู้นำองค์กรที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านบริหาร

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควร เน้นการบริหารงบประมาณ	5	11.36
2	ควร เน้นหลักการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	3	6.82
3	ควร เน้นหลักการบริหารบุคลากร	2	4.55
4	ควร เน้นหลักการบริหารกิจกรรมการศึกษานักเรียนและการศึกษา นอกโรงเรียน	2	4.55
5	ควร เน้นจิตวิทยาการบริหารบุคคล	1	2.27
6	ควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง	1	2.27

จากตาราง 34 แสดงว่า ผู้นำองค์กรที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าหาแนวทางในการศึกษา
ผู้ใหญ่ว่าควรได้รับความรู้ด้านบริหารในเรื่องการบริหารงบประมาณมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็น
ร้อยละ 11.36 ของผู้นำองค์กรทั้งหมด รองลงมาได้แก่ หลักการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา
หลักการบริหารบุคลากร หลักการบริหารกิจกรรมการศึกษานักเรียนและการศึกษานอกโรงเรียน
ตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ จิตวิทยาการบริหารบุคคล และความ
เชื่อมั่นในตัวเอง มีเพียงจำนวน 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 2.27 ของผู้นำองค์กรทั้งหมด

ตาราง 35 จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านทฤษฎีการวางแผน

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเน้นทักษะของการวางแผน	3	6.82
2	ควรเน้นเทคนิคของการวางแผน	2	4.55
3	สามารถเป็นวิทยากรเรื่องของการวางแผน	2	4.55
4	ควรเน้นหลักการวิเคราะห์ปัญหา	1	

จากตาราง 35 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าด้านวิทยุการศึกษา ผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้ด้านการวางแผนในเรื่องทักษะของการวางแผนมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด รองลงมาได้แก่ เทคนิคของการวางแผน การเป็นวิทยากรเรื่องของการวางแผนตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ หลักการวิเคราะห์ปัญหา มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด

ตาราง 36 จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการดำเนินงาน

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรศึกษาระเบียบการดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่และ การศึกษานอกโรงเรียน	4	9.09
2	ควรเน้นการประชาสัมพันธ์	3	6.82
3	ควรเน้นเทคนิคในการจัดนิทรรศการ	3	6.82
4	ควรเน้นหลักการจัดประชุมสัมมนา	1	2.27

จากตาราง 36 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านการดำเนินงานในเรื่องระเบียบการดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การประชาสัมพันธ์ เทคนิคในการจัดนิทรรศการ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ หลักการจัดประชุมสัมมนา มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด

ตาราง 37 จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผล

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควร เน้นงานวิจัยทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษา นอกโรงเรียน	4	9.09
2	ควร เน้นเทคนิคของการวิจัย	4	9.09
3	ควร เน้นหลักการประเมินผลงานการศึกษาผู้ใหญ่และ การศึกษานอกระบบโรงเรียน	3	6.82
4	ควร เน้นหลักการนิเทศและติดตามผล	2	4.55

จากตาราง 37 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผลในเรื่องงานวิจัยทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนกับเทคนิคของการวิจัย จำนวน 4 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด รองลงมาได้แก่ หลักการประเมินผลงานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน และเรื่องที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ หลักการนิเทศและติดตามผล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด

ตาราง 38 จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านวิชาการ

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเน้นทักษะการบิธสื่อการ เรียนการสอน	6	13.95
2	ควรเน้นวิธีการ เรียนบทความทางวิชาการ	5	11.63
3	ควรเน้นการบิธตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ	5	11.63
4	ควรเน้นหลักการใช้จิตวิทยาสำหรับผู้นใหญ่	2	4.65
5	ควรเน้นการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	1	2.33

จากตาราง 38 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการเรียนการสอนมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ วิธีการเขียนบทความทางวิชาการ การบิธตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ หลักการใช้จิตวิทยาสำหรับผู้นใหญ่ตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ มีเพียง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด

ตาราง 39 จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหาร

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควร เน้นหลักการบริหารงบประมาณ	7	16.28
2	ควร เน้นเทคนิคการประสานงาน	5	11.63
3	ควร เน้นหลักการบริหารบุคลากร	3	6.98
4	ควร เน้นหลักการพัฒนาบุคลากร	2	4.65
5	ควร เน้นความสม่ำเสมอทางอารมณ์	1	2.33

จากตาราง 39 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการบริหารในเรื่องหลักการบริหารงบประมาณมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ เทคนิคการประสานงาน หลักการบริหารบุคลากร หลักการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ ความสม่ำเสมอทางอารมณ์ มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด

ตาราง 40 จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการวางแผน

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเน้นหลักการวิเคราะห์แผนปฏิบัติงาน	3	6.98
2	ควรเน้นการวางแผนขยายการปฏิบัติงานจริง	2	4.65
3	ควรเน้นการประสานแผนปฏิบัติงาน	2	4.65
4	ควรเน้นการเขียนแผนแบบบท	1	2.33

จากตาราง 40 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในเรื่องหลักการวิเคราะห์แผนปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 รองลงมาได้แก่ การวางแผนขยายการปฏิบัติงานจริง การประสานแผนปฏิบัติงานตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ การเขียนแผนแบบบท มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด

ตาราง 41 จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการดำเนินงาน

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเน้นเทคนิคในการจัดการทรัพยากร	3	6.98
2	ควรเน้นวิธีการจัดการฝึกอบรม	2	4.65
3	ควรเน้นการมีมนุษยสัมพันธ์	1	2.33
4	ควรเน้นเทคนิคการจัดการประชุมสัมมนา	1	2.33

จากตาราง 41 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าหาหน้ะนัการศึกษา
 ผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้ด้านการดำเนินงานในเรื่องเทคนิคในการจัดการทรัพยากรมากที่สุด จำนวน
 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ วิธีการจัดการฝึกอบรม
 และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ และเทคนิคการจัดการประชุมสัมมนา
 มีเพียงจำนวน 1 คน เท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 2.33 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด

ตาราง 42 จำนวนร้อยละของเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผล

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควร เน้นการประเมินกิจกรรมการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษา นอกโรงเรียน	4	9.30
2	ควร เน้นงานวิจัยทางการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษา นอกโรงเรียน	2	4.65
3	ควร เน้นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน	2	4.65
4	ควรมีการรวบรวมหลักการวิจัยและประเมินผลเพิ่มเติม	1	2.33

จากตาราง 42 แสดงว่า เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่ามหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้ด้านการประเมินผลในเรื่องการประเมินกิจกรรมการศึกษายุ่งใหญ่และ
การศึกษานอกโรงเรียนมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด
รองลงมาได้แก่ งานวิจัยทางการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน การวัดผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ การรวบรวมหลักการวิจัย
และประเมินผลเพิ่มเติม มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ของเพื่อนร่วมงานทั้งหมด

ตาราง 43 จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านวิชาการ

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเน้นทักษะในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	9	19.57
2	ควรเน้นการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ	8	17.39
3	ควรเน้นหลักการเขียนบทความทางวิชาการ	6	13.04
4	ควรเน้นการฝึกงานภาคสนาม	6	13.04
5	ควรเชิญวิทยากรพิเศษมาบรรยายเฉพาะเรื่อง	5	10.87
6	ควรจัดให้มีการศึกษาทูลงงานเพิ่มเติม	3	6.52
7	ควรเน้นหลักการทูลงในชุมชน	3	6.52
8	ควรเน้นปรัชญาและทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษา นอกโรงเรียน	2	4.35
9	ควรเปิดโอกาสให้มีการเรียนแผนการหาปริญญาโท	1	2.17

จากตาราง 43. แสดงว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าตนเองควรได้รับความรู้ทางวิชาการในเรื่องทักษะในการผลิตสื่อการเรียนการสอนมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 ของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ หลักการเขียนบทความทางวิชาการ การฝึกงานภาคสนาม การเชิญวิทยากรพิเศษมาบรรยายเฉพาะเรื่อง การจัดให้มีการศึกษาทูลงงานเพิ่มเติม หลักการทูลงในชุมชน ปรัชญาและทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้มีการเรียนแผนการหาปริญญาโท มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งหมด

ตาราง 44 จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหาร

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควร เน้นหลักการบริหาร งบประมาณ	8	17.39
2	ควร เน้นการบริหารบุคลากร	5	13.04
3	ควร เน้นลักษณะของการ เป็นผู้นำ	4	8.70
4	ควร เน้นจิตวิทยาการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	2	4.35
5	ควร เปิดอบรมหลักสูตรผู้บริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร	2	4.35
6	ควร ใชหลักทางศาสนาในการบริหารบุคลากร	1	2.17

จากตาราง 44 แสดงว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าตนเองควร ได้รับความรู้ด้านการบริหารในเรื่องหลักการบริหาร งบประมาณมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ของมหาวิทยาลัยทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การบริหารบุคลากร ลักษณะของการเป็นผู้นำ จิตวิทยาการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา อบรมหลักสูตรผู้บริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ ใช้หลักศาสนาในการบริหารบุคลากร มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ทั้งหมด

ตาราง 45 จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางแผน

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรจัดการวางแผนเป็นวิชาชีพบังคับ	3	6.52
2	ควรสัมมนาเรื่องการวางแผนแบบจุลภาคและมหภาค	2	4.35
3	ควรเน้น PERT/CPM	1	2.17
4	ควรเน้น Logical Framework	1	2.17

จากตาราง 45 แสดงว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าตนเองควรได้รับความรู้ด้านการวางแผนในเรื่องวิชาการวางแผนเป็นวิชาชีพมากที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การสัมมนาเรื่องการวางแผนแบบจุลภาคและมหภาค และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุด PERT/CPM และ Logical Framework มีเพียงจำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ทั้งหมด

ตาราง 46 จำนวนร้อยละของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการดำเนินงาน

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเน้นหลักการทำงานการศึกษายุใหญ่และการศึกษา นอกโรงเรียน	3	6.52
2	ควรเน้นเทคนิคในการจัดนิทรรศการ	3	6.52
3	ควรเน้นการประชาสัมพันธ์เป็นวิทยังคัม	2	4.35
4	ควรเน้นหลักการจัดการศึกษาออกโรงเรียนแบบครบวงจร	1	2.17
5	ควรเน้นหลักการพัฒนาชุมชน	1	2.17

จากตาราง 46 แสดงว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าตนเอง
ควรได้รับความรู้ด้านการดำเนินงานในเรื่องหลักการทำงานการศึกษายุใหญ่และการศึกษา
นอกโรงเรียนและเทคนิคในการจัดนิทรรศการมากที่สุด จำนวน 3 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.52
ของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การจัดกาประชาสัมพันธ์เป็นวิทยังคัม
และเรื่องที่มีความเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ หลักการจัดการศึกษาออกโรงเรียนแบบครบวงจร และ
หลักการพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่
ทั้งหมด

ตาราง 47 จำนวนร้อยละของมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการประเมินผล

ข้อที่	ความคิดเห็นเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเน้นหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์	5	10.87
2	ควรมีการสัมมนาปัญหาการวิจัยและประเมินผล	3	6.52
3	ควรเน้นหลักการนิเทศและติดตามผล	2	4.35
4	ควรเน้นการประเมินแบบ CIPP Model	1	2.17
5	ควรเน้นการประเมินแบบ Stake	1	2.17

จากตาราง 47 แสดงว่า มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าตนเองควรได้รับความรู้ด้านการประเมินผลในเรื่องหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์มากที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87 ของมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ทั้งหมด รองลงมาได้แก่ การสัมมนาปัญหาการวิจัยและประเมินผล หลักการนิเทศและติดตามผลตามลำดับ และเรื่องที่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมน้อยที่สุดคือ การประเมินแบบ CIPP Model กับ Stake มีเพียงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ของมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ทั้งหมด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลของการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและมหาวิทยาลัยศึกษายุ่งใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษายุ่งใหญ่ในห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

2. เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและมหาวิทยาลัยศึกษายุ่งใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษายุ่งใหญ่ในห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษายุ่งใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยศึกษายุ่งใหญ่ในห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคลสามกลุ่ม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 144 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา 48 คน เพื่อนร่วมงาน 48 คน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ 48 คน

3. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็นสามตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ ซึ่งแบ่งออกเป็นห้าด้าน ได้แก่ ความสามารถด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล โดยมีข้อคำถาม 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่เพิ่มเติม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 144 ฉบับ ให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ โดยทางไปรษณีย์ และได้รวบรวมแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.36

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เอสพีเอสเอส (SPSS) ของศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อคำนวณค่าสถิติดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ทั้งห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

2. ค่า F-test เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุใหญ่ ทั้งห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษานี้ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษานี้ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญได้ดังนี้

1. ครูบังคับบัญชามีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยการศึกษานี้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีสมรรถนะด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล ด้านวิชาการ และด้านบริหาร ตามลำดับ

2. เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยการศึกษานี้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีสมรรถนะด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล ด้านวิชาการและด้านบริหาร ตามลำดับ

3. มหาวิทยาลัยการศึกษานี้ประเมินค่าตนเองว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีสมรรถนะด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล ด้านบริหาร และด้านวิชาการ ตามลำดับ

4. ครูบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษานี้ มีความเห็นโดยส่วนรวมว่า มหาวิทยาลัยการศึกษานี้มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีสมรรถนะด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ด้านบริหาร และด้านวิชาการ ตามลำดับ

5. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการ ประเมินผล พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นเพิ่มเติมที่สำคัญว่า มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง การผลิต สื่อการเรียนการสอน การผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ และการบริหารงบประมาณ

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยจะอภิปรายผลตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่
2. ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่
3. ความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่ทำการประเมินค่าตนเอง
4. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่
5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

6. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการ ประเมินผล ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัย
การศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.04$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรสาขาการศึกษายุ่งใหญ่ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่
ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนถึงร้อยละ 68.42 (ดังปรากฏใน
ตาราง 2) ซึ่งปฏิบัติงานตรงตามหลักสูตรที่ได้ศึกษาจึงเป็นผลให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เชฟเฟอร์ (Schaefer.
1962 : 306) ได้วิจัยประเมินผลโครงการฝึกหัดครูของมหาวิทยาลัยพาร์สันพบว่า ผู้บังคับบัญชา
ร้อยละ 93 พอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
อลิกา กิตติประสาร (2518 : 139 - 156) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จ
การศึกษามหาวิทยาลัยการศึกษามหาบัณฑิต และผู้สำเร็จประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะบรรพชาภิ
จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในปีการศึกษา 2508 - 2516 พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเห็น
ว่าบัณฑิตส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการ
ปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นว่ามีคามสามารถด้านการวางแผน
เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.11$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรสาขาการศึกษายุ่งใหญ่ได้บรรจุ
เรื่องการวางแผนไว้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม รองลงมาได้แก่ด้านการดำเนินงาน
และด้านการประเมินผล ด้านวิชาการและด้านบริหาร ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ สาเหตุ
ที่มีความสามารถด้านบริหารท้ายสุดอาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ส่วนใหญ่มีหน้าที่อยู่ใน
ระดับปฏิบัติงานจึงมีความรู้ด้านบริหารยังไม่ดีเท่าที่ควร

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการ
ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 29 ข้อ และเห็นว่ามีความสามารถในการให้
คำปรึกษาแนะนำมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.41$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยการศึกษา
ยุ่งใหญ่ได้ศึกษารายวิชาจิตวิทยาและปรัชญาขั้นพื้นฐานจึงมีโอกาสรู้กว้างขวางสามารถให้คำปรึกษา
แนะแนวได้ดี รองลงมาได้แก่ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การเป็นวิทยากร การเขียน
โครงการ การจัดการฝึกอบรม การนิเทศและติดตามผลการสร้างแรงจูงใจ การจัดทำ

แผนปฏิบัติงาน การสอนหรือถ่ายทอดความรู้ ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่ การวิเคราะห์แผนงาน การประสานแผนปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน การวัดผล การประเมินผล การสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การจัดประชุมสัมมนา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความสามารถในการวิจัย การจัดทำโครงการ การปรับแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารบุคลากร การผลิตสื่อการเรียนการสอน การเขียนบทความทางวิชาการ การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนการผลิตตำราและศึกษาแบบเรียน/คู่มือ มีความเห็นว่ามีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) จากการที่มหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อาจเป็น เพราะหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่ครอบคลุมเนื้อหากิจกรรมที่กล่าวมาเกือบทุกข้อ ส่วนสาเหตุที่มีความสามารถในการผลิตตำราและศึกษาแบบเรียน/คู่มือ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวน้อย

2. ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นว่ามีมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วทั้งหมด ถึงร้อยละ 100 (ดังปรากฏในตาราง 2) จึงมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ วิธีการปฏิบัติงานมาก่อน และเมื่อสำเร็จการศึกษาจึงสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประทับกับเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ใกล้ชิด ซึ่งทำงานร่วมกันกับมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ จึงมีความเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญชัย บุญวิรัตน์ (2517 : 77 - 78) ที่ติดตามผลการปฏิบัติงานของนิสิตปริญญาโทจากวิทยาลัย วิชาการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2515 พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่า ผู้สำเร็จการศึกษา กศ.ม. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายค้านพบว่า มหัพัฒนศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นว่ามีสมรรถภาพด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.15$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหัพัฒนศึกษาผู้ใหญ่ได้ศึกษารายวิชาการวางแผนงานการศึกษาผู้ใหญ่มาอย่างถี่ จังทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่ามหัพัฒนศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล ด้านวิชาการ และด้านบริหาร ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ สาเหตุที่ความสามารถด้านบริหารมีค่าต่ำสุด อาจเป็นเพราะมหัพัฒนศึกษาผู้ใหญ่ยังทำงานในระดับปฏิบัติงานจึงยังไม่เข้าใจเรื่องหลักการบริหารเท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหัพัฒนศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมาก จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ และเห็นว่ามีสมรรถภาพในการเขียน โครงการมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.41$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหัพัฒนศึกษาผู้ใหญ่มีประสบการณ์ในการวางแผนมาก่อนแล้ว ทำให้ความสามารถในการเขียนโครงการอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์แผนงาน การเป็นวิทยากร การจัดทำค่าความสำคัญของปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การสอนหรือถ่ายทอดความรู้การประสานแผนปฏิบัติงาน การปรับแผนปฏิบัติงาน การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน การวิเคราะห์ข้อมูล การนิเทศและติดตามผล การวิจัยความแม่นยำในหลักการและทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่ การให้คำปรึกษาแนะนำการสร้างแรงจูงใจ การจัดการฝึกอบรม การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การประเมินผล การจัดประชุมสัมมนา การสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม การปกครองผู้ใฝ่หัดปัญญา การพัฒนาบุคลากร การวัดผล การจกนิเทศการ การผลิตค่าและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ การเขียนบทความทางวิชาการ การบริหารบุคลากร การผลิตสื่อการเรียนการสอน และการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ จากการที่เพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่ามหัพัฒนศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้ออาจเป็นเพราะหลักสูตรสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่ครอบคลุมเนื้อหา และกิจกรรมที่กล่าวถึงเกือบทุกข้อ ส่วนสาเหตุที่มีความสามารถในการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับต่ำสุดอาจเป็น

เพราะมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงบประมาณไม่ที่เท่าที่ควร

3. ความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ประเมินค่าตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนถึงร้อยละ 68.42 (ดังปรากฏในตาราง 2) จึงมีความรู้ความเข้าใจในงานการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนมาบ้างพอสมควร ประกอบกับหลักสูตรราชการการศึกษายุ่งใหญ่ก็เอื้ออำนวยต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐ ภูจันท์ (2517 : 91 - 93) ที่ศึกษาตามผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยปริญาโทที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาทั้งแก่ปีการศึกษา 2500 - 2515 พบว่า ผู้สำเร็จ กศ.ม. ประเมินค่าตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นว่ามีสมรรถนะด้านการวางแผนเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.15$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาท่อนั้งแต่ถึงร้อยละ 100 (ดังปรากฏในตาราง 2) และได้ศึกษาหลักสูตรรายวิชาเรื่องการวางแผนงานการศึกษายุ่งใหญ่จึงมีความสามารถด้านการวางแผนมากรองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประเมินผล ด้านบริหาร และด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.78$) สาเหตุที่มีความสามารถด้านวิชาการอยู่ในระดับท้ายสุด อาจเป็น เพราะมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการผลิตสื่อการเรียนการสอน การผลิตตำรา และพัฒนาแบบเรียน/คู่มือยังไม่ที่เท่าที่ควร

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 28 ข้อ และเห็นว่ามีสมรรถนะในการเขียนโครงการมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.27$) อาจเป็นเพราะได้ศึกษาหลักสูตรการศึกษายุ่งใหญ่ในเรื่องการวางแผนงานการศึกษายุ่งใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนมาเป็นอย่างดี

จึงสามารถเขียนโครงการได้ก็ รองลงมาได้แก่ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การประชาสัมพันธ์ และให้บริการชุมชน การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจัดหาแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์แผนปฏิบัติงาน การประสานแผนปฏิบัติงาน การเป็นวิทยากร การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การปรับแผนปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะแนว ความแม่นยำในหลักการและทฤษฎีทางการศึกษาผู้ใหญ่ การสอนหรือถ่ายทอดความรู้ การจัดการฝึกอบรม การสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม การประเมินผล การจัดประชุมสัมมนา การสร้างแรงจูงใจ การนิเทศ และติดตามผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวัดผล การพัฒนาบุคลากร การปกครองผู้อยู่ใต้งค์บัญชา การวิจัย การจัดนิทรรศการ การบริหารบุคลากร การเขียนบทความทางวิชาการ และการผลิตตำรา และพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ ตามลำดับ และมีความเห็นว่ามันมีจิตการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.41$) และการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ขาดทักษะในการผลิตสื่อการเรียนการสอน เพราะเมื่อกลับไปปฏิบัติงานอาจจะทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตสื่อการเรียนการสอน ส่วนในเรื่องการบริหารงบประมาณมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่คงมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องน้อยจึงมีความสามารถปานกลาง

4. ความคิดเห็นโดยส่วนรวม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่มีความเห็นว่ามันมีจิตการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหลักสูตรสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยส่วนใหญ่มีความเหมาะสม เมื่อมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนทุกกิจกรรม ประกอบกับมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วทั้งหมดถึงร้อยละ 100 (ตาราง 2) และส่วนใหญ่สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนถึงร้อยละ 68.42 (ตาราง 2) จึงมีความรู้ความเข้าใจในงานการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษานอกโรงเรียนพอสมควร และมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนจึงส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่อยู่ในขั้นมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เค้าส์ (Kauss. 1969 : 2316-A) ได้วิเคราะห์โครงการปริญญาโททางการศึกษาของมหาวิทยาลัยนอร์ทเวสเทิร์น

มรรฐอิลินอยส์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญชัย บุญวิรัตน์ (2517 : 77 - 78) และประเสริฐ ภูจินทิท (2517 : 91 - 93) ได้ศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตปริญญาโทที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2515 พบว่า ทั้งผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้สำเร็จ กศ.ม. มีความเห็นว่า ผู้สำเร็จ กศ.ม. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายตำแหน่งพบว่า มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ามีสมรรถนะด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.18$) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่เป็นผู้มีความรู้ที่จึงมีโอกาสร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานเป็นประจำ จึงมีความสามารถในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล ด้านบริหาร และด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ สาเหตุที่ความสามารถด้านวิชาการอยู่ในระดับต่ำสุดอาจเป็นเพราะมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่ยังขาดทักษะในเรื่องของการผลิตสื่อการเรียนการสอน และขาดทักษะในเรื่องการผลิตตำราแบบเรียน/คู่มือ

หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากจำนวน 29 ข้อ และเห็นว่ามีสมรรถนะในการเขียนโครงการเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 4.33$) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมหาบัณฑิตการศึกษายุ่งใหญ่มีความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับมากจึงสามารถเขียนโครงการได้ก็อยู่ในระดับมากด้วย รองลงมาได้แก่ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การเป็นวิทยากร การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์แผนงาน การประสานแผนปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะแนว การจัดสำคัญสำคัญของปัญหา การสอนหรือถ่ายทอดความรู้ การจัดการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การปรับแผนปฏิบัติงาน การประเมินผล การนิเทศและติดตามผล ความแม่นยำในหลักการและทฤษฎีทางการศึกษายุ่งใหญ่ การสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม การสร้างแรงจูงใจ การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดประชุมสัมมนา การวิจัย การปกครองผู้อยู่ในบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การเขียนบทความทางวิชาการ การจัดทำโครงการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการผลิตตำราและพัฒนาแบบเรียน/คู่มือ ตามลำดับ และมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติเรื่องการผลิตสื่อมีน้อย แม้จะได้เรียนมาแล้ว ก็ไม่ได้ฝึกฝนเท่าที่ควรจึงทำให้ความสามารถในการผลิตสื่ออยู่ในระดับปานกลาง

5. เปรียบเทียบความคิดเห็น โดยส่วนรวม ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่รวมห้าด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากผลการวิจัยน่าจะเป็นเพราะผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย การศึกษาผู้ใหญ่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และได้มีการประชุม อบรม ร่วมกันบ่อยจึงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียนในลักษณะเดียวกัน และมองเห็นความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญชัย บุญวิรัตน์ (2517 : 81) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของ บัณฑิตปริญญาโท จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ทั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2515 พบว่า ความคิดเห็นของผู้สำเร็จ กศ.ม. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จ กศ.ม. แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เป็นรายชื่อของแต่ละกลุ่มจะเห็นได้ว่ามีคุณลักษณะบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแตกต่างกันคือ การผลิตตำราและ พัฒนาแบบเรียน/คู่มือ การผลิตสื่อการเรียนการสอน และการบริหารงบประมาณ

6. ความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ โดยตอบมาในแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมได้ดังต่อไปนี้

6.1 คณาธิการ มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้เพิ่มเติม
เกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยฝึกหัดหัดงานด้านการปฏิบัติจริงเพิ่มขึ้น ควรจัดให้มีการ
ฝึกเทคนิคในการเขียนบทความ หรือหลักการเขียนหนังสือทางวิชาการโดยบรรจุไว้ใน
หลักสูตร และควรฝึกอบรมด้านการเป็นวิทยากรการพูดในที่ชุมชน นอกจากนี้ควรมีการฝึกงาน
ภาคปฏิบัติแก่นิสิตด้วย

6.2 คณาบริหาร มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้เพิ่มเติม
เกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารบุคคล โดยจัดอบรมพิเศษจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารบุคคล
ความแตกต่างของการบริหารระหว่างการศึกษาในโรงเรียนและการศึกษาในระบบ
โรงเรียน การบริหารงบประมาณ และการพัฒนาบุคลิกภาพ

6.3 คณาการวางแผน มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้เพิ่มเติม
ด้านการจัดประชุมสัมมนา การฝึกหัดหัดงานด้านการวางแผนงาน การจัด PERT/CPM และความรู้
เกี่ยวกับ Logical Framework และควรจัดวิชาการวางแผนเป็นวิชาบังคับ

6.4 คณาการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้เพิ่มเติม
เกี่ยวกับเทคนิคในการประสานงาน การจัดนิทรรศการ การจัดสัมมนาสัมพันธ และจัดการ
เรียนวิชาประชาสัมพันธ

6.5 คณาการประเมินผล มหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ควรได้รับความรู้
เกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และรูปแบบของการประเมินผลได้มากขึ้น การใช้ CIPP Model,
Stake และควรฝึกภาคปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ

ทอภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1.1 ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรปรับปรุงหลักสูตร เพื่อเพิ่มทุนประสิทธิภาพของมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่รุ่นต่อไปให้ดียิ่งขึ้นดังนี้

1.1.1 ด้านวิชาการ ควรฝึกเพิ่มเติมเรื่องการผลิตสื่อการเรียนการสอน การผลิตตำราและแบบเรียน/คู่มือ โดยฝึกทักษะการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น สาเหตุเพราะมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มิมีความสามารถในการเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นควรปรับปรุงให้ดีขึ้น นอกจากนี้ควรจัดให้บัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ฝึกงานภาคสนามด้วย เพราะจะทำให้ประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน และควรฝึกเทคนิคในการเขียนบทความทางวิชาการ ฝึกอบรมด้านการพูดในที่ชุมชนเพิ่มเติม

1.1.2 ด้านบริหาร ควรฝึกเพิ่มเติมในเรื่องของการบริหารงบประมาณ เทคนิคในการบริหารบุคคล และการพัฒนาบุคลากร สาเหตุเพราะมหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่มีความสามารถในการเรื่องการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.1.3 ด้านการวางแผน ควรฝึกเพิ่มเติมในเรื่องทักษะในการวางแผน

1.1.4 ด้านการดำเนินงาน ควรฝึกเพิ่มเติมในเรื่องเทคนิคการประสานงาน จรรยาวิชาประชาสัมพันธ์ และมนุษยสัมพันธ์ สาเหตุเพราะมหาบัณฑิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การประสานงานและการประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก จึงต้องการมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

1.1.5 ด้านการประเมินผล ควรฝึกเพิ่มเติมในเรื่องหลักการวิจัยงานทางการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรสนับสนุนให้บุคลากรของกรม ได้รับการศึกษาต่อระดับสูงให้มาก เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มหาบัณฑิตการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มิมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การสนับสนุนให้บุคลากรของกรมมาต่อกิจศึกษาต่อจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2.2 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรกำหนดเงื่อนไขของตำแหน่งระดับผู้บริหารระดับจังหวัด ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนว่าต้องมีคุณสมบัติอย่างต่ำปริญญาโททางการศึกษามัธยมศึกษา เพราะจะมีความรู้และความเข้าใจงานทางการศึกษามัธยมศึกษา และการศึกษานอกโรงเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นอย่างดี

1.2.3 หน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หน่วยงานมหาวิทยาลัย กรมการฝึกหัดครู และกรมพัฒนาชุมชน ควรพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานศึกษาคือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาการศึกษามัธยมศึกษา และการศึกษานอกระบบ โรงเรียน เพราะเป็นสาขาที่เปิดกว้างเหมาะสมกับบุคลากรของทุกหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

2.1 ควรทำการวิจัยประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษามัธยมศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยการศึกษามัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยการศึกษามัธยมศึกษาตามทัศนะของมหาวิทยาลัยการศึกษามัธยมศึกษา

2.4 ควรทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของนักการศึกษามัธยมศึกษา

បរិច្ឆេទ

บรรณานุกรม

- เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่.
กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ 2523. (เอกสารอักษรสำนวน).
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกกรอบ
โรงเรียน. ม.ป.ท., ม.ป.ป. (เอกสารอักษรสำนวน).
- จำเนียร จวงกระฎอ. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไต้เทียนสโตร์, 2531.
- ชูศักดิ์ เทียงทรง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ม.ป.ป.
- เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกกรอบ
เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530. อักษรสำนวน.
- พิทวกรณ บัณสวัสดิ์. การศึกษาค้นคว้าตามอุดมการณ์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อักษรสำนวน.
- บุษ สุวรรณะชฎ. พื้นฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : ยูไนเค็ดการพิมพ์, 2521.
- _____. การศึกษาค้นคว้าตามศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อ
เบื้อง มหาวิทยาลัยศิลปากร (ปีการศึกษา 2519 - 2523). วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2525. อักษรสำนวน.
- บุญชัย บุญวิรัตน์. การศึกษาค้นคว้าตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตปริญญาโท ที่สำเร็จการศึกษาจาก
วิทยาลัยการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2515. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2517. (อักษรสำนวน).
- ประเสริฐ ภูจินทิศ. การศึกษาเพื่อศึกษาค้นคว้าตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตปริญญาโท ที่สำเร็จการศึกษา
จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2515. การประเมินค่า
ตนเอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร,
2517. อักษรสำนวน.

- พิมพ์พร เทพสุเมธานนท์. การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- อลิกา กิตติประसार. การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ศึกษารรณารักษ์ศาสตร์ จากวิทยาลัยวิชาการศึกษาปีการศึกษา 2508 - 2516. ปริญญาโท กค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2518. อักสำเนา.
- อ้วน สายยศ. และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2528.
- โศปากร, มหาวิทยาลัย. การเปิดสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยโศปากร, 2523. (เอกสารอักสำเนา).
- ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กค.ม.) สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2523. (เอกสารอักสำเนา).
- สุนทร สุนันท์ชัย. แนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียนในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6. ม.ป.ท., 2528. อักสำเนา.
- อุทัย หิรัญโก. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2523.
- อุคม เขยท้วงค์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2529.
- Edward McCrengky. Personnel Management in The Thai Environment. Thai Journal of Development Administration. Vol. 19 No. 2; April, 1979.
- Kauss, Theodore Rodney. "An Evaluation of Master of Arts in Teaching Program of Teacher Education at Northwestern University," Dissertation Abstracts. 29 : 2316-A; November, -1968 - January, 1969.
- Lynden V. Emerson. Evaluating Your Staff A Guide Regional Council Directors. (National Association of Regional Corencils,) 1978.
- Norris, Willa, Franklin R. Zeran and Rayomnel N. Hatch. The Information Service in Guidance. Chicago : Ran - Mc Nally & Company, 1960.

Renovich, Dennis W. "A Study of Graduates and the Graduate Programs in Education at Marquette University Based on the Follow-up Study of It's Graduates for the Year 1968 - 1970," Dissertation Abstracts. 32 : 174-A; January, 1972.

Sanctis, Vincent Se. "A Follow-up Study of Ed. D. Graduates From the Department of Educational Administration and Supervision at Ruthers University the State University of New Jersey 1949 - 1969," Dissertation Abstracts. 31(7) : 3203-A; January, 1971.

Schaefer, Reed N. "An Evaluation of the Teacher Program at Parsons College," Dissertation Abstracts. 22 : 306, 1962.

ກາກຜນວກ

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา อำเภอแม่วิน 50180

24 พฤษภาคม 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือในการขอแบบสอบถาม
เรียน

ด้วยข้าพเจ้า นายสุรศักดิ์ จันทวงศ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา
ผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ" ทั้งนี้
อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชียบศรี วิจิตรสิริ กรรมการ

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดขอแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และกรุณาส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ 7 มิถุนายน 2531 อนึ่ง ใคร่ขอเรียน
ชี้แจงว่าการขอแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนหรือเกิดผลเสียต่อตัวท่านแต่ประการใด เพราะ
ผลการศึกษากครั้งนี้จะนำเสนอออกมาเป็นส่วนรวมมิได้เสนอเป็นรายบุคคล แต่ผลการศึกษากครั้งนี้
จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในรุ่นต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าใคร่ขอความร่วมมือจากท่านกรุณาส่งแบบสอบถามอีก 1 ฉบับที่แนบมา
พร้อมนี้ให้กับเพื่อนร่วมงานของคุณ..... ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความ
ร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรศักดิ์ จันทวงศ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ (รุ่น 5)

มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

หมายเหตุ สำหรับผู้บังคับบัญชา

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา อำเภอแม่ริม 50180

24 พฤษภาคม 2531

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน

ข้าพเจ้า นายสุรศักดิ์ จันทร์ทอง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา
ผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
ความความกรุณาของ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียรศรี วิวิธสิริ กรรมการ

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และกรุณาส่งคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ 7 มิถุนายน 2531 อนึ่งใคร่ขอเรียน
ชี้แจงว่า การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนหรือเกิดผลเสียต่อท่านแต่ประการใด
เพราะผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะนำเสนอออกมาเป็นส่วนรวมมิได้เสนอเป็นรายบุคคล แต่ผลการศึกษาค้นคว้า
ครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษา
ผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในรุ่นต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรศักดิ์ จันทร์ทอง)

นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ (รุ่น 5)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

หมายเหตุ สำหรับเพื่อนร่วมงาน และมหาวิทยาลัย
การศึกษาผู้ใหญ่

แบบสอบถาม

"การประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ"

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในรุ่นต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขอให้ท่านตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริง การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการตอบกระทัดรัดหรือหน้าทำการงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับที่สุด

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่าน

1. ท่านตอบแบบสอบถามในฐานะเป็น

- ☐ ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่
- ☐ เพื่อนร่วมงานของมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่
- ☐ มหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่

2. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

- ☐ กรมการศึกษานอกโรงเรียน
☐ กรมการฝึกหัดครู
☐ กรมพัฒนาชุมชน
☐ พววมหาวิทยาลัย
☐ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
☐ หน่วยงานอื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
การศึกษายุ่งใหญ่ ดังนี้คือ

1. ความสามารถด้านวิชาการ
2. ความสามารถด้านบริหาร
3. ความสามารถด้านการวางแผน
4. ความสามารถด้านการดำเนินงาน
5. ความสามารถด้านการประเมินผล

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง

หมายเลขเดียว

- หมายเลข 5 หมายถึง มีความสามารถมากที่สุด
 หมายเลข 4 หมายถึง มีความสามารถมาก
 หมายเลข 3 หมายถึง มีความสามารถปานกลาง
 หมายเลข 2 หมายถึง มีความสามารถน้อย
 หมายเลข 1 หมายถึง มีความสามารถน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
0	ความสามารถในการสอน		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยการศึกษานี้มีความสามารถในการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>ด้านวิชาการ</u>					
1	ความแม่นยำในหลักการทฤษฎีทางการศึกษา ผู้ใหญ					
2	ความสามารถในการผลิตตำราและพัฒนา แบบเรียน/คู่มือ					
3	ความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการ					
4	ความสามารถในการผลิตสื่อการเรียนการสอน					
5	ความสามารถในการเป็นวิทยากร					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
6	ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะแนว <u>การบริหาร</u>					
7	ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร					
8	ความสามารถในการบริหารบุคลากร					
9	ความสามารถในการบริหารงบประมาณ					
10	ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น					
11	ความสามารถในการปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา					
12	ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ					
	<u>ด้านการวางแผน</u>					
13	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา					
14	ความสามารถในการเขียนโครงการ					
15	ความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน					
16	ความสามารถในการวิเคราะห์แผนงาน					
17	ความสามารถในการปรับแผนปฏิบัติงาน					
18	ความสามารถในการประสานแผนปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<u>ด้านการดำเนินงาน</u>					
19	ความสามารถในการสอนหรือถ่ายทอดความรู้					
20	ความสามารถในการจัดการฝึกอบรม					
21	ความสามารถในการจัดการประชุมสัมมนา					
22	ความสามารถในการจัดนิทรรศการ					
23	ความสามารถในการจัดประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน					
24	ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
	<u>ด้านการประเมินผล</u>					
25	ความสามารถในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม					
26	ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล					
27	ความสามารถในการวัดผล					
28	ความสามารถในการประเมินผล					
29	ความสามารถในการนิเทศและติดตามผล					
30	ความสามารถในการวิจัย					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
จากการที่ท่านสังเกต ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ยังมีข้อบกพร่องในการ
ปฏิบัติงานด้านใดบ้าง และควรจะได้รับประโยชน์ใดเพิ่มเติม โปรดแสดงความคิดเห็น
ในช่องที่เว้นไว้

ความสามารถด้านต่าง ๆ	ข้อบกพร่อง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข
<u>ด้านวิชาการ</u>		
.....		
.....		
.....		
.....		
<u>ด้านบริหาร</u>		
.....		
.....		
.....		
.....		
<u>ด้านการวางแผน</u>		
.....		
.....		
.....		
.....		

ความสามารถด้านต่าง ๆ	ข้อบกพร่อง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข
<u>ด้านการดำเนินงาน</u>		
<u>ด้านการประเมินผล</u>		

ขอขอบพระคุณที่ผ่านกรูณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง

นายสุรศักดิ์ จันทร์วงศ์
 นิสิทปริญญาโท เอกการศึกษาน้ำใหญ่
 มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

รายชื่อมหาวิทยาลัยการศึกษายุ่งใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
ระหว่างปีการศึกษา 2526 - 2530

1. เกษ	ศรีสง่า	25. เรณู	หอมดี
2. จุฬารัตน์	ชาติมนตรี	26. วรณา	วิไลรัตน์
3. นงลักษณ์	ชินสิทธิ์	27. วิเชียร	ประไพกา
4. นิธิ	โรจน โทธี	28. วีระศักดิ์	ศรีรักษ์
5. รังษี	เอี้ยวสุวรรณ	29. สุปรณี	ย ศกลาง
6. รังสรรค์	ชลันสง	30. อวยชัย	จันทร์ปัญญาศิลป์
7. สม โมท	ชก โร	31. อารีย์	มานะสุนทร
8. สุโรชา	โยธาสุนทร	32. กรุณา	กตัญญูธรรมารักษ์
9. อุกม	เปี่ยมเจริญ	33. ฉลอง ศรี	พล โยธา
10. อุทัย	หนูแดง	34. ชงชัย	เจียมมทุก
11. กรองแก้ว	เงิน ศรี	35. นงลักษณ์	เคสรพีพงษ์
12. กิตติ	จอมแบ่ง	36. บุญยืน	เวียนรู้
13. โกสินทร์	บุญประจักษ์	37. ประวิติ	สุพร
14. จันทร์เพ็ญ	เปี่ยมอินทร์	38. มานพ	เลาวดูล
15. ฉลาค	จันทร์สมบัติ	39. สติชัยชัย	วรานนท์วนิช
16. หวังกลด	อภิเมษฐ์รักษา	40. สมคะเน	คำจุน
17. นวรินทร์	บุญวงศ์	41. สุริย์	นาคนิยม
18. บุตรพร	จาริยาพานิช	42. สราวุธ	คำพรหม
19. พรเพ็ญ	อินทร์แก้ว	43. อัจฉรา	สากระจาย
20. พรหมพิทย์	เทอดทิทักษ์พงษ์	44. กิติศักดิ์	รัตนฉายา
21. พีระพงษ์	สิทธิอมร	45. กิสดุล	เกษมสวัสดิ์
22. ไพศาล	นาคนิยม	46. ภาศย์	กลั่นบุญ
23. ภมรพรพร	มณฑาทิพย์	47. อรสา	ศาสตราวุธ
24. พุวดี	แก้วรักษา	48. สุกสวาท	เกษมบุญ

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นายสุรศักดิ์ ชื่นอุดม จันทร์วงศ์

เกิดวันที่ 24 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2497

ภูมิลำเนา 234/9 ถ.ศรีธรรมโศก ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา

การศึกษา

- | | |
|-----------|---|
| ท.ศ. 2515 | มัธยมปลาย โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม กรุงเทพมหานคร |
| ท.ศ. 2518 | ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร |
| ท.ศ. 2521 | ทศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร |
| ท.ศ. 2532 | ทศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร |

การทำงาน

- ท.ศ. 2524 - ปัจจุบัน อาจารย์ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่