

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

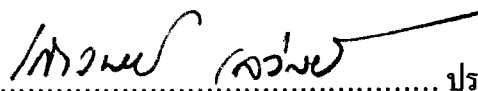
กันยายน 2543

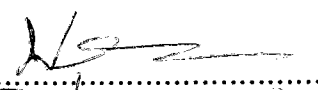
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

135162

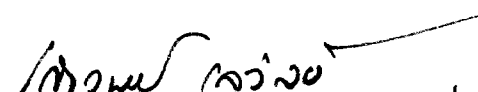
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

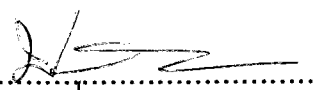
คณะกรรมการควบคุม

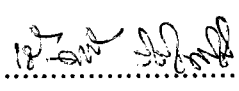
 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์)

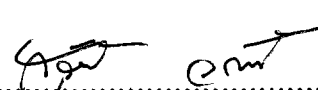
 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

คณะกรรมการสอบ

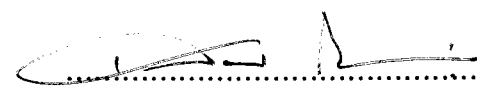
 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลักษณ์)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์เชิษรศรี วิวิธศิริ)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ ๖๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๓

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือและความเมตตาจากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ประธานคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และให้แนวคิดและแนวทางในการจัดทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เชียรศรี วิวิธสิริ และ รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณาให้ความเมตตากับผู้วิจัยมาตลอดและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ลัดดาวัลย์ เลิศเพ็ญเมธา อาจารย์ผกาพันธ์ วัฒนปานิ และอาจารย์สุรตนา บุรณะวิทย์ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณคณิงนิจ แซ่อึ้ง ที่กรุณาวิเคราะห์ข้อมูลและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องคอมพิวเตอร์ตลอดการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นและรุ่นน้องที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีมาตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณพี่บังอร - พี่แก้ว วิฑูรเชียร ที่ให้ความอนุเคราะห์ที่พักตลอดการศึกษา

ขอกราบระลึกถึงพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่อันเป็นที่รัก ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบ คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ ซึ่งเป็นผู้ให้ชีวิตแก่ผู้วิจัย

ชนะจิต โมพิยสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ	8
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	10
บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	14
การพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร	20
การฝึกอบรม	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
สมมติฐานการวิจัย	43
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	85
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	86
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	86
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	99
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม	109
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	111
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	115
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย	118
ภาคผนวก จ รายชื่อศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	128
ประวัติย่อของผู้วิจัย	137

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคเหนือ	46
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคกลาง	47
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	48
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคตะวันออก	49
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคใต้	50
6	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	56
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ โคยรวมและราชค้ำ	58
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ด้านบริหาร	59
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา.....	61
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	62
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ด้านศูนย์การเรียน	64
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	65

13	เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน..	67
14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	68
15	เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน	70
16	เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและ รายด้าน	71
17	เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยรวมและรายด้าน..	72
18	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน.....	74
19	เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตาม ภาคภูมิศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน	76
20	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านบริหาร	78
21	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	79
22	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านหน่วยจัดการศึกษา นอกโรงเรียน.....	80

23	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านศูนย์การเรียน	81
24	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน ...	82
25	ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	83

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	ภาพประกอบโครงสร้างศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	13
---	---	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในทศวรรษที่ผ่านมา กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่จัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ความรู้พื้นฐานทักษะวิชาชีพและข่าวสารข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำรงชีพของประชาชนให้คิดเป็นและแก้ปัญหาเป็นพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด รวมทั้งสนองความต้องการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

เพื่อให้การดำเนินงานจัดการศึกษานอกโรงเรียนสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมถึงความจำเป็นที่จะขยายเครือข่ายการปฏิบัติงานเข้าสู่ชุมชน การจัดการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอจึงเป็นจุดเชื่อมต่อที่สำคัญที่จะประสานงานระหว่างความต้องการของชุมชนและการบริการของหน่วยงานจากภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอยังทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมการปฏิบัติการการส่งเสริมและสนับสนุนประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ โดยที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดสรรบุคลากรและทรัพยากรจากหน่วยงานระดับจังหวัด, ภาคและส่วนกลางมาเสริมกำลังให้หน่วยงานในระดับอำเภอ มุ่งเน้นหนักในเรื่องการปฏิบัติการและการบริการการศึกษาที่หลากหลายเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ต่อมาในปี 2536 ซึ่งเป็นช่วงที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้มีหน่วยงานเครือข่ายปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนทั้งในระดับชาติ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน จึงได้ยกเลิกการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ทั้ง 125 แห่ง และประกาศจัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 789 แห่ง เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2536 (กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ. 2536 : 1) ต่อมาเมื่อกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งอำเภอหรือกิ่งอำเภอเพิ่มขึ้น กระทรวงศึกษาธิการก็ประกาศจัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอเพิ่มขึ้นด้วย จึงมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอกระจายอยู่และครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศรวมทั้งสิ้น 810 แห่ง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน กองการเจ้าหน้าที่ รายงานสภาพการดำเนินงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. 2538 : 1)

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติในระดับอำเภอ มีหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชา มีบุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการครูหรือข้าราชการพลเรือนสามัญที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนหรือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดส่งไปช่วยปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ครูประจำกลุ่ม วิทยากรวิชาชีพ และวิทยากรท้องถิ่น โดยมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งเป็นสถานศึกษาในระดับจังหวัด เป็นหน่วยงานสนับสนุน ส่งเสริมให้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ / กิ่งอำเภอ ปฏิบัติงาน ได้คล่องตัวและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวาง และมีคุณสมบัติตามนโยบายที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนด โดยมีบุคลากร องค์กรและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนด้วย ซึ่งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ / กิ่งอำเภอ มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้

- ✓ 1. จัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อขยายโอกาส หรือเสนอทางเลือกใหม่เพื่อยกระดับการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยจัดหลักสูตรที่มีประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะและหลักสูตรที่มีวุฒิบัตรให้
- ✓ 2. จัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน เพื่อให้ผู้รับบริการที่อยู่ในระบบโรงเรียนได้รับความรู้เพิ่มเติมเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียน ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากหลักสูตร เช่น วิทยุโรงเรียน รายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา การให้บริการห้องสมุดประชาชน การบริการสื่อการสอน
- ✓ 3. จัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การให้บริการห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน การพัฒนาอาชีพหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ชุมชนและสังคม เป็นต้น โดยจะต้องยึดหลักการจัดกิจกรรมให้สนองความต้องการของผู้เรียน โดยจัดให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียนและให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยการใช้หลักประชาธิปไตย และใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์และประหยัดมากที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานได้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร (นิพนธ์ ศศิธร. 2530 : 25) ดังนั้น ภารกิจของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจะบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการบริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มากที่สุด อาจถือว่าเป็นหัวใจขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้มาจากการสอบแข่งขันจากข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน และข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเคยปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน ส่วนหนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้บุคคลเหล่านี้มีคุณสมบัติของการเป็นนักบริหารหรือนักการศึกษานอกโรงเรียนจึงจะสามารถปฏิบัติงานหรือบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในระดับอำเภอให้บรรลุผลได้ วิธีการสำคัญก็คือต้องมีการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม (training) นับได้ว่าเป็นวิธีที่มีความสำคัญ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2531 : 115) เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร

ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 108) และยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร รวมทั้งสร้างความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติใหม่ ๆ ที่ถูกต้อง ซึ่งจะสนองนโยบายขององค์กรได้และ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 :10) 0 ได้เสนอวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมไว้ 4 อย่างคือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม และเพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการจัดการฝึกอบรมจะสามารถ สนับสนุนให้บุคคลทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ตนปฏิบัติอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้การฝึกอบรมย่อมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาในที่สุด ดังที่เร็กซ์ลีย์ ไรนสันท์ (2529 : 9) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายแรงงานและเวลาในการทำงานให้น้อยลง ลดเวลาเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง ช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น ทำให้สายการบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อ และประสานงานและความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอก ช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตน และช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะการบริหารโดยมีโอกาฝึกอบรม เรียนรู้ พัฒนาและฝึกฝนให้มีทักษะการบริหาร ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภออย่างมีระบบดีมากขึ้น เพราะฉะนั้นในการจัดการฝึกอบรมจึงต้องสำรวจความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ เพื่อให้การฝึกอบรมเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จะได้นำความรู้ประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการอบรมไปใช้แก้ปัญหาของการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน เมื่อหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความชำนาญ ในงานตามความต้องการของพวกเขาและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อชุมชนและกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ หลายด้านตลอดจนภาระหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีมากมายหลายบทบาท การฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อพัฒนา

สิ่งที่มียอยู่แล้วให้ดีขึ้น แก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร และกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง นำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- ✓ 1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ใน 5 ด้านคือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียน ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน
- ✓ 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์
- ✓ 3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

- ✓ 1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั้ง 5 ด้านคือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียน ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ✓ 2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ นำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงงานการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

✓ 1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษา

ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 5 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียน ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

✓ 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั่วประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั้งสิ้น 810 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มโดยการกำหนดด้วยตารางสุ่มของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) ที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 265 คน (ปัดให้เป็นจำนวนเต็มได้ 300 คน)

✓ 3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้ศึกษาตัวแปรต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) ไม่เกิน 40 ปี
- 2) 41 – 50 ปี
- 3) 51 – 60 ปี

3.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 4 ปี
- 2) 4 ปีขึ้นไป

3.1.5 ที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์แบ่งเป็น

- 1) ภาคเหนือ
- 2) ภาคกลาง
- 3) ภาคตะวันออก
- 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 5) ภาคใต้

3.2 ตัวแปรตามได้แก่ ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

- 3.2.1 ด้านบริหาร
- 3.2.2 ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา
- 3.2.3 ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน
- 3.2.4 ด้านศูนย์การเรียนรู้
- 3.2.5 ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความเข้าใจตรงกัน จึงได้นิยามศัพท์ดังต่อไปนี้

1.ความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการหรือความมุ่งหวังที่หัวหน้าศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการได้รับการเข้าฝึกอบรมตามกระบวนการการถ่ายทอดความรู้
ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ

1. ด้านบริหาร หมายถึง การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
อำเภอซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ สารบรรณ นุเคราะห์ การเงิน บัญชี พัสดุ จัดทำแผนงานโครงการ
ต่างๆให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ การปฏิบัติงานใน
ลักษณะปกครอง บังคับบัญชา ควบคุมดูแล วางโครงการจัดทำแผนปฏิบัติงาน สรุปผลการปฏิบัติงาน
ความสามารถในการตัดสินใจ สั่งการ ตลอดจนการทำงานให้เข้ากับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดบริการ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา พัฒนา สรรหาบุคลากร เครือข่ายให้จัดกิจกรรมด้าน การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ ตลอดจนการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การประชาสัมพันธ์ทางการศึกษา การแนะแนวทางการศึกษา การวัดผล ประเมินผล จัดทำทะเบียนนักศึกษาและสวัสดิการนักศึกษา

3. ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเกี่ยวกับการสรรหา ดำรงให้มีหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยการประสานงานสนับสนุน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานรวมทั้งกำหนดข้อตกลงร่วมกัน ในการดำเนินการศึกษา ตามรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ การส่งเสริมและกำลังใจแก่หน่วยจัดการศึกษา นอกโรงเรียน

4. ด้านศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง การจัด การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อันได้แก่ สถานที่หรือแหล่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประชาชนโดยทั่วไปสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น ห้องสมุดประชาชน หอกระจายข่าวและแหล่งความรู้ ในลักษณะอื่น ๆ

5. ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างชุมชนกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง โดยยึดหลักการให้ชุมชนที่มีความสามารถและ ความพร้อมสูงเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาให้กับชุมชนที่ด้อยกว่าในลักษณะโดยชุมชนเพื่อชุมชน เป็นเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ

2. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยดำรงตำแหน่งผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่รวบรวมข้อมูล วางแผนกิจกรรมและให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบในอำเภอที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง รวมทั้งควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตามผลและรายงานผลการดำเนินการการศึกษานอกโรงเรียน ต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อให้การศึกษาวิจัยบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จึงศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรียงลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
2. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
3. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
4. การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร
5. การฝึกอบรม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

คำว่า "ความต้องการ" (Need) มีผู้ให้ความหมายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่ายก็คือ

✓ เมอร์เรย์ (โสภา ชูพิกุลชัย. 2529 : 121 ; อ้างอิงมาจาก Murray. 1938 : unpagged) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการไว้ดังนี้ ความต้องการเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและใช้แทนแรง ผลักดันทำให้เกิดการกระทำ เกิดการรับรู้ ซึ่งบางครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการบางสิ่งบางอย่างภายในร่างกาย แต่บ่อยครั้งเกิดขึ้นจากแรงกดดันของสังคมภายนอก ความต้องการนี้บางครั้งก็จะมีพลัง บางครั้งก็จะอ่อนแรงลง

✓ แซนเดอร์ส (Sanders 1966 : 56) ได้ให้ความหมายของความ需求和แบ่งความต้องการออกตามความรู้สึกของบุคคล โดยกล่าวว่า ความต้องการ คือ ช่องว่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับสถานการณ์ที่ดีกว่าในอนาคตและแบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการที่รู้สึก (felt needs) เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ และความต้องการที่ไม่รู้สึก (unfelt needs) เช่น ความต้องการที่จะช่วยเสริมสร้างบุคคลให้มีสุขภาพอนามัยดี

สุนทร โคตรบรรเทา (Kothbantau. 1987 : 25) ได้ให้นิยามความต้องการคือความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เป็นจริงกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ หรือความต้องการ

เป็นความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่เป็นอยู่กับสถานภาพที่ควรจะเป็น

▼ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2525 : 14) ได้ให้ความหมายว่า “ สภาพที่ปรากฏระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) กับสิ่งที่จะให้เป็นไป (What should be) ” ซึ่งหมายถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังในอนาคต และเราเรียกว่าเป็นความต้องการ

สุชา จันทน์เอน (2536 : 67) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความจำเป็นของอินทรีย์เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต ซึ่งเกี่ยวกับการเจริญเติบโต การสืบพันธุ์ การมีอนามัยดี และรวมถึงการให้สังคมยอมรับ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow 1954 : 80 - 92) ได้แบ่งความต้องการโดยปกติของมนุษย์โดยทั่วไปออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระพื้นฐาน คือ ความต้องการที่จำเป็นสำหรับความอยู่รอดของชีวิตทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง คือ ความต้องการที่จะมีถิ่นที่มีใช้อย่างเพียงพอและตลอดไป มีที่อยู่อาศัยมั่นคงปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และภัยธรรมชาติ เช่น มีงานทำ มีรายได้อีกเพียงพอ มีบ้านมีรั้วรอบขอบชิด
3. ความต้องการความรัก ความเมตตา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม คือ ความต้องการที่จะมีความนิยมนิยมชอบซึ่งกันและกัน อยากมีเพื่อนร่วมคิดร่วมทำงานกันเป็นหมู่คณะ เช่น อยากให้มีบุคคลข้างเคียงมีความรักใคร่เอ็นดู อยากมีเพื่อนสนิทที่ไว้วางใจได้ อยากร่วมทำงานกับผู้อื่นที่พึงพอใจ
4. ความต้องการเกียรติและความเคารพตนเอง คือ ต้องการมีฐานะและบทบาทในสังคม อยากให้บุคคลอื่น ๆ นิยมนิยมชอบยกย่องสรรเสริญ เช่น อยากให้เขาจำชื่อตำแหน่งของตนได้ อยากแสดงความรู้ความสามารถที่ตนมีให้ผู้อื่นเห็น อยากเป็นผู้นำของหมู่คณะ
5. ความต้องการประสพผลสำเร็จด้วยตนเอง คือ ความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จ เช่น พยายามศึกษาหาความรู้หรือปฏิบัติงานจนได้ฐานะ หรือตำแหน่งที่มุ่งหวัง ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความพยายามที่ทำด้วยตนเองในทางที่ถูกต้อง เป็นต้น

โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2538 : 91 ; อ้างอิงมาจาก Knowles. 1970) กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยมองในฐานะนักการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physical Needs) ความต้องการในการ

เจริญงอกงาม (Growth Need) ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Need for Security) ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The Need for New Experience) ความต้องการทางด้านจิตใจ และอารมณ์ (The Need for Affection) ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Need for Recognition)

คิคค์ (Kidd. 1973 : 272) ได้เน้นถึงความต้องการของผู้ใหญ่ โดยกล่าวว่า ผู้ใหญ่มีความต้องการต่าง ๆ คือ ความต้องการด้านสุขภาพ ความต้องการด้านครอบครัวและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความต้องการเป็นผู้บริโภคและการยังชีพ ความต้องการมีความบันเทิง และความต้องการมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ

คูลมส์ (Coombs. 1974 : 15) ได้กล่าวถึงความต้องการด้านการศึกษามนุษย์ โดยแบ่งได้ดังนี้

1. ความต้องการในการศึกษาขั้นพื้นฐานและเรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น การเรียนรู้หนังสือ การอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีความเข้าใจอย่างง่าย ๆ ในเรื่องของวิทยาศาสตร์ และภาวะแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเอง เป็นต้น
2. ความต้องการในการศึกษาเพื่อปรับปรุงชีวิตครอบครัวให้ดีขึ้น เช่น ความรู้พื้นฐานทักษะ และทัศนคติพื้นฐาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยเริ่มจากเรื่อง สุขอนามัย โภชนาการ การจัดบ้าน การเลี้ยงดูเด็ก การซ่อมแซมบ้าน รักษาบ้านให้น่าอยู่ การวางแผนครอบครัว เป็นต้น
3. ความต้องการในการศึกษาเพื่อปรับปรุงชุมชนที่ตนอยู่อาศัย เช่น ความรู้เกี่ยวกับสถาบันการปกครองของท้องถิ่นและของประเทศรวมทั้งขบวนการต่าง ๆ ของการดำเนินการปกครองทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ โครงการพัฒนาชุมชน เป็นต้น
4. ความต้องการในการศึกษาด้านอาชีพ เช่น ความรู้และทักษะเฉพาะซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ในการดำรงชีพ เป็นต้น

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นหน่วยงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและได้ประกาศจัดตั้ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นสถานศึกษา จำนวน 125 แห่ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2533 (กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. 2533 : 1) ต่อมาในปี 2536 ซึ่งเป็นช่วงที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้มีหน่วยงานเครือข่ายปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั้งในระดับ ชาติ จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน จึงได้ประกาศยกเลิกศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ทั้ง 125 แห่งและประกาศจัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 789 แห่ง เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2536 (กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ / กิ่งอำเภอ. 2536 : 1) และเมื่อกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งอำเภอหรือกิ่งอำเภอเพิ่มขึ้น กระทรวงศึกษาธิการก็ประกาศจัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ เพิ่มขึ้นด้วย จึงมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ กระจายอยู่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ จำนวนรวมทั้งสิ้น 810 แห่ง (กรมการศึกษานอกโรงเรียน กองการเจ้าหน้าที่ รายงานสภาพการดำเนินงาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. 2538 : 1)

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536 : 144) เป็น สถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีหน้าที่และ ความสำเร็จดังนี้

- ✓ 1. จัดและให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาเพื่อเสริมในระบบโรงเรียนและ การศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการ และสภาพปัญหาของท้องถิ่น
- ✓ 2. จัดและประสานให้มีศูนย์การเรียนรู้ หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเป็นเครือข่าย การบริหารการศึกษานอกโรงเรียนได้อย่างกว้างขวาง ทัวถึงและส่งเสริมให้ชุมชนจัดการศึกษาของ ตนเองในลักษณะศูนย์การศึกษาชุมชน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาวางแผน และบริการ การศึกษาต่อสมาชิกในชุมชนและระหว่างชุมชน
- ✓ 3. สนับสนุนสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานการศึกษาของเครือข่าย ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารแก่กลุ่มเป้าหมาย
- ✓ 4. กำกับ ดูแล ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

อัตรากำลังและโครงสร้าง

อัตรากำลังในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------------|----------|
| 1. ข้าราชการครู | 1 - 2 คน |
| 2. ข้าราชการพลเรือนสามัญ | 1 คน |
| 3. ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับรถยนต์ | 1 คน |
| - นักการภารโรง | 1 คน |
| 4. ลูกจ้างชั่วคราว | |
| 4.1 งบประมาณหมวดค่าจ้าง | |

- ครูอาสาสมัคร 1 ตำบล : 1 คน

- ครู ปอ. นักศึกษา 20 คน : 1 คน

4.2 เงินบำรุงการศึกษา

- เจ้าหน้าที่ธุรการ/เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด จำนวนตามปริมาณงาน

5. ลูกจ้าง(เบิกจ่ายจากเงินหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ)

5.1 วิทยากรวิชาชีพ (กลุ่มสนใจ) นักศึกษา 10 คน : 1 คน

5.2 ครูประจำกลุ่ม

- ประถม/มัธยมศึกษาตอนต้น นักศึกษา 50 คน : 1 คน

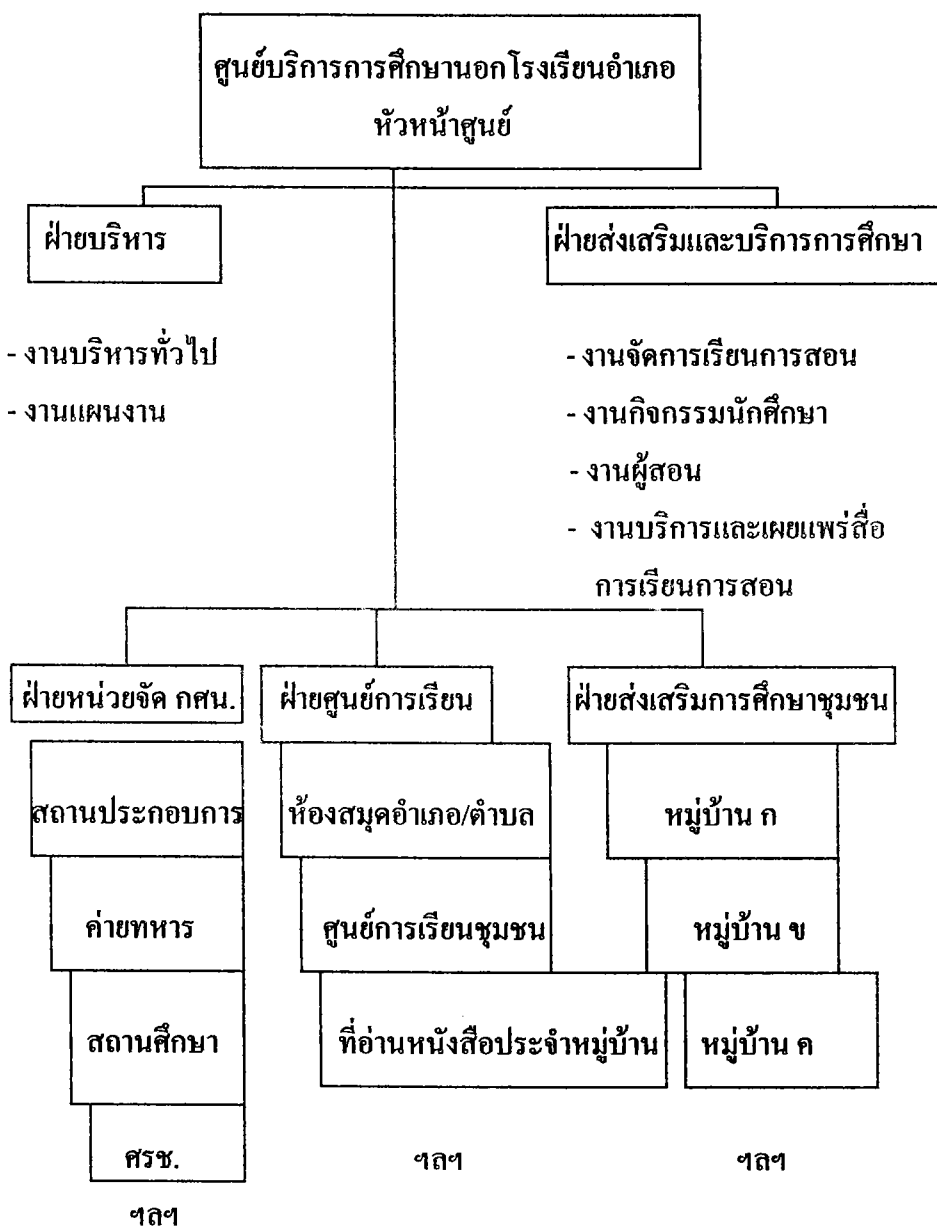
- มัธยมศึกษาตอนปลาย นักศึกษา 35 คน : 1 คน

6. วิทยากรท้องถิ่น ได้แก่ ครูชาวบ้าน ครูชุมชน ครูประจำกลุ่ม ผู้ชำนาญการในสาขา

อาชีพต่าง ๆ

โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้แบ่งฝ่ายในการรับผิดชอบในท้องถิ่นเป็น 5 ฝ่าย

ผังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
 (ที่มา : กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2536 : 145)

บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2536 : 147 - 185) ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของ
หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนไว้ ดังนี้คือ

- ✓ 1. ด้านบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร การเงิน บัญชี พัสดุ จัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานในลักษณะปกครอง บังคับบัญชา ควบคุมดูแล วางโครงการ จัดทำแผนปฏิบัติงาน สรุปผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการตัดสินใจ สั่งการ ตลอดจนการทำงานให้เข้ากับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- ✓ 2. ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา พัฒนา สรรหาบุคลากรเครือข่ายให้จัดกิจกรรมด้านการศึกษา นอกโรงเรียน ได้แก่ การปฏิบัติงานในลักษณะประสานประโยชน์กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ ตลอดจนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ✓ 3. ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหา สรรวจ ให้มีหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยการประสานงานสนับสนุนและกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ร่วมกันในการดำเนินงานการศึกษา ตามรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานในลักษณะสำรวจ สรรหาความพร้อมของหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้เป็นหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน
- ✓ 4. ด้านศูนย์การเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับจัดส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สนับสนุนกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน หอกระจายข่าว จัดศูนย์การเรียน การปฏิบัติงานในลักษณะการประชาสัมพันธ์ งานและกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- ✓ 5. ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนจัดให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม การศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นระบบเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ได้แก่ การปฏิบัติงาน ในลักษณะกระตุ้นส่งเสริม

รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร การเงิน บัญชี พัสดุ

แบ่งงานภายในออกเป็น 2 งาน คือ

1.1 งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร การเงิน บัญชี พัสดุ

1.2 งานแผนงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและโครงการให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของกรม จังหวัด และอำเภอ จัดทำข้อมูลสถิติและรายงานผลการปฏิบัติงาน

1.2.1. วิเคราะห์นโยบาย งบประมาณ หลักการ แนวทางการจัดกิจกรรม การศึกษานอกโรงเรียน

1.2.2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายพื้นที่และประสานงาน

1.2.3. จัดทำแผน โครงการ แผนปฏิบัติงานประจำปี

1.2.4. สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี

2. ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา พัฒนา สรรหาบุคลากรเครือข่ายให้จัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาสัมพันธ์ แนะนำการศึกษา จัดทำทะเบียนนักศึกษา วัดผล ประเมินผล จัดกิจกรรมนักศึกษา และสวัสดิการนักศึกษา ส่งเสริมศูนย์การเรียนรู้และการศึกษาของชุมชน แบ่งงานภายในออกเป็น 4 งาน คือ

2.1 งานจัดการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการและดำเนินงานการเรียนการสอนตามรูปแบบดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยใช้วิธีการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนในด้านหลักสูตร สื่อ คู่มือดำเนินงาน งบประมาณ พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในระดับท้องถิ่นและเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาก่อนวัยเรียน การศึกษาในเขตชุมชนภูเขา การศึกษาภาษาไทยใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษาสายสามัญหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย หลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน การศึกษาสายอาชีพ ตลอดจนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น สิ่งแวดล้อม ยาเสพติด การป้องกันโรคเอดส์ ส่งเสริมประชาธิปไตย ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีดังนี้

2.1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น หลักสูตรก่อนวัยเรียน หลักสูตรการศึกษาชุมชนในเขตภูเขา หลักสูตรการสอนภาษาไทยใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1.2 การศึกษาสายสามัญ เช่น หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรกำนันผู้ใหญ่บ้าน

2.1.3 การศึกษาสายอาชีพ เช่น หลักสูตรกลุ่มสนใจ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หลักสูตรการพัฒนาอาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรอาชีพ

2.1.4 การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตหลักสูตร
คู่สมรส สิ่งแวดล้อม ชาติพันธุ์ การป้องกันโรคเอดส์ ส่งเสริมประชาธิปไตย ส่งเสริม
ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

2.2 งานกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน
ช่วยเหลือนักศึกษา โดยการประชาสัมพันธ์ แนะนำการศึกษา รับสมัครนักศึกษา ลงทะเบียน
เข้าทะเบียนนักศึกษา จัดทำทะเบียน จัดกิจกรรมนักศึกษา วัดผลและประเมินผล ให้ทุนการศึกษา
จัดสวัสดิการช่วยเหลือนักศึกษา การยกเว้นและให้สิทธิบางประการเพื่อชดเชยโอกาสตามขอบข่ายที่
ทางราชการกำหนด ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการรวมกลุ่มของนักศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและชุมชน
ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์ แนะนำการศึกษา ทะเบียน
นักศึกษา จัดกิจกรรมนักศึกษา วัดผลและประเมินผลการศึกษา สวัสดิการนักศึกษา เช่น การยกเว้น
ค่าเล่าเรียน การให้ทุนการขยายโอกาส การควบคุมดูแลความประพฤติ การยกเว้นการเข้ารับราชการ
ทหาร

2.3 งานผู้สอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสรรหา คัดเลือก ส่งเสริม
สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละประเภทของครูชุมชน ครูประจำกลุ่ม ครูชาวบ้าน
หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ การพัฒนาเทคนิคการสอน การพบกลุ่ม
พัฒนาขีดความสามารถ ส่งเสริมกำลังใจในการดำเนินงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีดังนี้

2.3.1 สรรหา คัดเลือก ครูชุมชน ครูชาวบ้าน ครูประจำกลุ่ม

2.3.2 รวบรวมข้อมูล จัดทำทะเบียนครูชาวบ้าน ครูประจำกลุ่ม

2.3.3 พัฒนา ฝึกอบรม กำหนดบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

2.3.4 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการพบกลุ่ม

2.3.5 กำกับ ดูแล นิเทศติดตามผลและรายงาน

2.4 งานบริการและเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ
การสนับสนุนช่วยเหลือ บริการและจัดหาสื่อการเรียนการสอนตามรูปแบบกิจกรรมต่างๆ ของครูผู้สอน
สื่อการสอน สื่อการประชาสัมพันธ์ในการดำเนินงานของเครือข่าย มีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้

2.4.1 จัดหารวบรวมสื่อที่มีอยู่แล้ว ซึ่งผลิตโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยนำมา
อัดสำเนาหรือผลิตเพิ่มเติมให้เพียงพอับความต้องการและให้บริการแก่นักศึกษาและเครือข่าย ในการ
จัดการเรียนการสอน

2.4.2 จัดระบบบริการ การยืม และการหมุนเวียนสื่อให้กับนักศึกษา และเครือข่าย
ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

2.4.3 จัดทำสื่อต่าง ๆ ขึ้นเองเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

2.4.4 ติดตามพัฒนาและรายงานการใช้สื่อ

3. ฝ่ายหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการ สรรหาสำรวจ ให้มีหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดแนวทาง ในการดำเนินงานรวมทั้งข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงานการศึกษาตามรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมขวัญและกำลังใจหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีดังนี้

3.1 สำรวจ สรรหาความพร้อมของหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้เป็น หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

3.2 ประสานงานรายละเอียด และมีข้อตกลง กำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน เช่น บุคลากร สถานที่ งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์และระเบียบปฏิบัติต่างๆ

3.3 ประกาศจัดตั้งให้เป็นหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนตามระเบียบของทางราชการ

3.4 จัดทำแผนการเรียนการสอน

3.5 ส่งเสริมให้หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ดำเนินการจัดการศึกษาพื้นฐาน การศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ และการศึกษาคูณภาพชีวิต

3.6 สนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ คู่มือครูและนักศึกษา หลักสูตร แบบเรียนและหลักฐานทางการศึกษาต่าง ๆ

3.7 ขก้อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณให้กับหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

4. ฝ่ายศูนย์การเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการส่งเสริม สนับสนุนให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์และกำหนดปัญหา ความต้องการของตนเองได้ จัดทำแผนงานและกิจกรรมด้านการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรแหล่งวิทยาการ ท้องถิ่นประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา นอกโรงเรียน ให้เป็นระบบเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

4.1 สำรวจและรวบรวมวิทยาการต่าง ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดเป็นศูนย์การเรียน

4.2 ประสานงานแหล่งวิทยาการ ผู้รู้ ผู้ชำนาญการท้องถิ่นในมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานศูนย์การเรียน

4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาพื้นฐานการศึกษาการศึกษาสายสามัญ การศึกษาคูณภาพชีวิต ในลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.4 จัดแสดงสื่อและนิทรรศการตามสภาพความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

5. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุน จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์และกำหนดปัญหา ความต้องการของตนเองได้ จัดทำแผนงานและกิจกรรมด้านการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรแหล่งวิทยาการ ท้องถิ่น ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม การศึกษาให้เป็นระบบเครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

5.1 สำรวจและประเมินศักยภาพในด้านขีดความสามารถของชุมชน หรือภูมิปัญญา ที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน โดยสำรวจจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้มีการจัดทำข้อมูล หรือทะเบียนภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้แล้ว

5.2 จัดประเภทลักษณะของชุมชนที่มีขีดความสามารถสูง ที่จะเป็แหล่งวิทยาการให้กับ ชุมชนของตนเองหรือระหว่างชุมชน

5.3 กระตุ้นส่งเสริมให้ชุมชนเสนอความต้องการของตนเองและปัญหาในข้อจำกัดของ ชุมชนที่ต้องการความสนับสนุน

5.4 รวบรวมข้อมูลจากแหล่งวิทยาการ ผู้รู้ ครูชาวบ้าน สาขาต่าง ๆ ของแต่ละชุมชน

5.5 ร่วมกับชุมชนในการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาและประสานงานกับ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

5.6 จัดทำข้อมูลและทะเบียนครูในชุมชนที่เป็นเป้าหมายการดำเนินงานโดยละเอียด ตามลักษณะข้อมูลที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใช้ในการวางแผนและดำเนินงาน

5.7 พบปะพูดคุยทำความเข้าใจ ประสานงานกับครูชาวบ้าน เพื่อเตรียมความพร้อม ในการถ่ายทอดความรู้และวิทยาการต่าง ๆ

5.8 สนับสนุน ส่งเสริม ในด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคนิคการถ่ายทอด และอื่น ๆที่ใช้ในการ จัดการเรียนการสอนของชุมชน

5.9 กำหนดนัดหมาย ทำความตกลงการทำงานร่วมกันของชุมชนและระหว่างชุมชน

5.10 จัดพบปะให้มีการถ่ายทอดความรู้ วิทยาการต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หรือ การเรียนรู้ของชาวบ้าน และชุมชนด้วยกัน

5.11 ติดตามและประเมินผลงานร่วมกัน

5.12 ขกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณ

คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

วิกร ตันจวาทโธ (2530 : 84) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหาร การศึกษา ผู้ใหญ่ระดับสูงในสถานศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีเหตุผล คือ เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ สามารถตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยตนเอง มองเห็นคุณค่าของตนเองและสมาชิกผู้ร่วมงาน มีแนวความคิดเปิดกว้าง คือ ยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ มองปัญหาในวงกว้าง นำไปไว้วางใจ น่าเชื่อถือ และยังเป็นบุคคลที่ไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์ รู้ว่าควรทำอะไรก่อนหลัง และมุ่งผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหารที่รับรู้ทางประวัติศาสตร์ สังคม สภาพเศรษฐกิจของสถาบันเป็นอย่างดีเพื่อที่จะได้ใช้ในการสร้างองค์กรให้เกื้อหนุนต่อกระบวนการต่าง ๆ อันจะนำไปสู่เป้าหมายสามารถสื่อสารสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและเป็นส่วนตัวได้ดี ไม่หลงตัวเอง ขณะเดียวกันก็ควรรู้ถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อสถาบันและสมาชิกของสถาบันแล้วนำขนบธรรมเนียมนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน

3. ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการศึกษา ควรมีความสามารถเกี่ยวกับปรัชญาชุมชน การเมือง วิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ และความเป็นผู้นำในการบริหารงาน

4. ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการศึกษา ควรเป็นผู้นำทางการศึกษา คือ ทุ่มเทพการทำงาน ให้กับความเป็นเลิศของผลงาน มีประสบการณ์ในงานบริหารและการสอน มีความสามารถในการจัด องค์กร มีไหวพริบ มีความอดทน รู้จักต่อรองและมีอารมณ์ขัน มีความสามารถพิเศษในการชักจูงใจ คน มีจิตใจกว้างขวางโอบอ้อมอารี ขณะเดียวกันสามารถทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณได้พยายามที่จะทำ ให้ สังคมที่สถานภาพดีขึ้น

5. สถาบันการศึกษาต้องการผู้บริหารระดับสูงที่มีความคิดฝันและกล้าเผชิญกับสถานการณ์ ต่าง ๆ และมองอนาคต นอกจากนี้ควรมีลักษณะเป็นผู้นำ คือ เป็นสัญลักษณ์หรือ ตัวแทนของสถาบันมี ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มุ่งหวังที่จะทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี และควรรู้จักพักผ่อนตามความ เหมาะสม

6. สิ่งที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ในระดับสูงสุดก็คือ ลักษณะที่กล้าเสี่ยง หรือกล้าได้กล้าเสีย ทุ่มเทพเวลาให้กับหน้าที่การงาน สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

7. ผู้บริหารระดับสูงควรมีความสามารถในการเพิ่มความแข็งแกร่งมั่นคงให้กับสถาบัน ตรงต่อเวลาในการนัดหมายต่าง ๆ ยอมสละเวลาในการพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของงานในการ บริหารงาน สามารถลำดับความสำคัญก่อนหลังในการทำงาน พร้อมทั้งทุ่มเทพลังงานเพื่อดำเนินงาน ตามลำดับความสำคัญดังกล่าว เห็นคุณค่าและไว้วางใจสมาชิกผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีความรู้พื้นฐานใน งานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ ตลอดจนรู้ถึงสิ่งไม่ควรทำในงานการศึกษาผู้ใหญ่และ การศึกษานอกระบบด้วย

กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่จัดให้กับประชาชนของประเทศ เป็นกิจกรรมการศึกษาที่ครอบคลุมสายงานการศึกษานอกโรงเรียน จะมีกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นบุคคลในวัยผู้ใหญ่ และเยาวชน ซึ่งพลาดโอกาสในระบบโรงเรียน

การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

✓ 1. ความหมายของการพัฒนา

คำว่า "พัฒนา" ความหมายที่ให้ไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 519) หมายถึง การทำให้เจริญ ในปัจจุบันจะใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย เช่น การพัฒนาประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาชนบท และแม้กระทั่งการพัฒนาการศึกษา

ศรีเพ็ญ ศุภพิทยากุล (2523 : 42) ได้กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาก็คือกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นนั่นเอง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change) อาจเรียกได้ว่าการพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา (Desired Change)

สรุปแล้วจะเห็นว่า ความหมายของการพัฒนาก็คือกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามความปรารถนาที่เป็นประโยชน์หรือเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญงอกงาม

2. ความหมายของประสิทธิภาพ

คำว่า "ประสิทธิภาพ" ความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 511) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน นอกจากนี้คำว่าประสิทธิภาพยังใช้ควบคู่กับคำอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการสอน ประสิทธิภาพของการศึกษา ประสิทธิภาพของเครื่องดนตรี ฯลฯ

ซูบ กาญจนประกร (2502 : 40) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการ และบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศและจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

รพี แก้วเจริญและทิตยา สุวรรณะชญ (2510 : 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึงความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 12) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าหมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติ

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ (2527 : 149 - 150) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การปฏิบัติงานใด ๆ จะมีตัวแปรใหญ่ ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Input) อันได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัตถุดิบ การจัดการและคน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจัดสรร โยกย้ายถ่ายเทให้มากขึ้นน้อยลงอย่างไรก็ได้ ซึ่งนับได้ว่าเป็นตัวแปรอิสระดังกล่าวผลผลิตที่ได้ก็นับว่าเป็นตัวแปรตาม ดังนั้นการที่เราจะพิจารณาว่าการทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงต้องไปพิจารณากันที่ ตัวแปรที่ใส่เข้าไป และผลผลิตที่ออกมาหรือมองกันที่อัตราส่วน Output / Input ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปนี้ นับได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคือใส่ Input น้อยลง แต่ได้ Output เท่าเดิม หรือใส่ Input น้อยลง แต่ได้ Output มากขึ้น หรือใส่ Input เท่าเดิมแต่ได้ Output มากขึ้น ดังนั้นระดับ (Degree) ของประสิทธิภาพจึงสามารถที่จะแตกต่างกันได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยหรือจำนวนจำกัดให้เกิด ผลประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร กล่าวคือ การทำให้หน่วยงานและองค์กรได้รับประโยชน์ สูงสุดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เมื่อนำเอาคำว่าพัฒนาและประสิทธิภาพมารวมกัน ก็จะได้ความหมายว่าความสามารถ ที่ทำให้เกิดผลในการทำงานที่ทำให้เจริญขึ้น ดีขึ้นหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามความปรารถนาที่เป็นไปในทางที่ดี เพื่อให้บรรลุผลตรงเป้าหมายและเป็นที่ พึงพอใจโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผลรวมขององค์กร

3. การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2529 : 5) ได้รวบรวมถึงแนวความคิดของนักวิชาการต่างๆ ไว้ได้นำ เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็ง ภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมของคนในองค์กร

รุ่ง แก้วแดง (2538 : 51 - 52) ได้เสนอปัจจัย 5 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. ความไม่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติมากแต่ได้ผลงานน้อยและคุณภาพไม่ดี
2. การดำเนินงานล่าช้า มีขั้นตอนมากมาย มีความพยายามที่จะป้องกันการทุจริต จึงต้องมีขั้นตอนการตรวจสอบเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
3. คุณภาพของงานบริการไม่ดี ไม่ประทับใจ ระบบราชการเป็นระบบอำนาจนิยมบริการไม่เป็น และไม่สนใจที่จะให้บริการ ถึงแม้ว่าหลายส่วนราชการมีหน้าที่จะต้องบริการ แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถให้บริการที่ดีได้
4. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ยาว หน่วยราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานยาว เนื่องจากเป็นระบบรวมอำนาจ ขั้นตอนจากหน่วยงานปฏิบัติถึงหน่วยนโยบายยาวมาก
5. ไม่ใช้เทคโนโลยี ระบบราชการไม่ค่อยสนใจที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ เน้นแต่การใช้แรงงานหรือบุคคล (Labour Intensive) โดยเฉพาะด้านการศึกษา การไม่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้เกิดปัญหาเรื่องงานล่าช้าและไร้ประสิทธิภาพ

ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รุ่ง แก้วแดง (2538 : 155 - 157) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แฮมเมอร์ และแชมพี ที่ได้เสนอปัจจัย 8 ประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ

1. หลักการขั้นพื้นฐาน (fundamental)
2. การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน (Radical)
3. การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่ (Dramatic)
4. เน้นกระบวนการ (Process)
5. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)
6. นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) มาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
7. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ขององค์กรสั้นลงในรูปแบบของการจัดองค์กรแนวนราบ (Flat Organization)
8. การให้ความเชื่อถือ และให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไพบูลย์ ภูริเวช (2526 : 30) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการทำงาน 4 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะสามารถช่วยได้
 2. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เตรียมตัวให้พร้อมเสมอสำหรับงานและความรับผิดชอบที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่กันตามวาระ
 3. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานและเพื่อเพิ่มความสามารถในความรับผิดชอบให้สูงขึ้น
 4. เพื่อเพิ่มความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน
- จิระ หงส์คารมภ์ (2531 : 33) ได้ให้แนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาจะต้องสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม ในการพัฒนาจะต้องมีการเชื่อมโยงกันระหว่างสถานศึกษาและความต้องการของการวางแผนกำลังคนของประเทศ
 2. การพัฒนาจะต้องทำให้คนมีความพอใจ มีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยจะต้องพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย สิ่งแวดล้อมในการทำงานจะต้องมีระบบโครงสร้างที่จูงใจการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีระบบงานที่เพียงพอ
 3. การพัฒนาต้องพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลด้วย คือ ต้องพัฒนาให้เป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีและมีความคิดกว้างไกล
 4. การพัฒนาต้องพัฒนาทัศนคติ (Attitude) และค่านิยม (Value) ประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้ทำงานมีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้
- มงคล ศรีไพรวรรณ (2532 : 20) บรรยายถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของศึกษานิเทศก์ ในการพัฒนาสำนักงานศึกษานิเทศก์ให้มีประสิทธิภาพบรรลุความสำเร็จจะต้องดำเนินการโดยสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากร ได้แก่
 - 1.1 พัฒนาคณะเอง ทั้งบุคลิภาพ ความรู้ ความสามารถและเจตคติให้เกิดขึ้นในฐานะความเป็นผู้นำด้านการบริหารและวิชาการทางการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม
 - 1.2 พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการประชุมอบรมชี้แจงระเบียบกฎหมายหรือนโยบายของรัฐ การนิเทศงาน ให้คำปรึกษาหารือ พาไปทัศนศึกษาดูงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การพัฒนางาน ปรับระบบการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องซึ่งกันและกันเกิด

ความคล่องตัวและรวดเร็วต่อการปฏิบัติ และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ และรายงานหน่วยเหนือได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนาลิขิตแวดล้อม ได้แก่ การจัดระเบียบสำนักงาน ปรับปรุงพัฒนาสำนักงาน สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในสำนักงาน และสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นและชุมชน

การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ คุณภาพของบุคลากรในองค์กรทั้งนี้เพราะว่าองค์กรใดก็ตามแม้จะมีวิธีการจัดการที่ดีมีระบบการจัดสรรเงินที่สมบูรณ์ และมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ หากบุคลากรในองค์กรขาดคุณภาพและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าองค์กรใดจะจัดว่าเป็นองค์กรที่ดี ย่อมหมายถึงว่าองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคคลที่ดี โดยเฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ย่อมเป็นกลไกที่สำคัญที่สุด การที่จะได้ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะได้มาโดยการคัดเลือกแล้ว จำเป็นจะต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการส่งเสริมและให้การศึกษาอบรมระหว่างทำงาน ดังนั้นในองค์กรใดก็ตามควรหาทางเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคคลให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ เพราะเหตุที่ว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ก็ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและบุคคลที่จะมีประสิทธิภาพได้ ก็ย่อมต้องอาศัยการพัฒนาสมรรถภาพอยู่เสมอเช่นนั้นหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ก็เช่นเดียวกันควร ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม เป็นต้น

การฝึกอบรม

ความเป็นมาของการฝึกอบรมในกรมการศึกษานอกโรงเรียน

จากการศึกษาข้อมูลของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (คาริณี นันทารนุชและสุนิตย์ ชูใจ 2537 : 16) พบว่าแต่เดิมการฝึกอบรมครูและเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการศึกษาผู้ใหญ่เท่าที่ผ่านมาในช่วงปี พ.ศ. 2484 - 2504 ได้มีการจัดอบรมน้อยมากกล่าวคือ ในปี 2484 ได้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยบริหารการศึกษาผู้ใหญ่ ในปี พ.ศ. 2492 ได้มีการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์จังหวัดและครูในการส่วนกลางเกี่ยวกับการศึกษาภาคหลัมูลฐาน ในปี พ.ศ. 2495 ได้มีการประชุมผู้บริหารการศึกษาผู้ใหญ่ในจังหวัด ภาค ในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการอบรมครูใหญ่ในสังกัดจังหวัดพระนคร ธนบุรี ในปี พ.ศ. 2499 ได้อบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาผู้ใหญ่ในจังหวัด ภาค และในปี พ.ศ. 2504 ได้มีการประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาผู้ใหญ่

จวบจนได้ประกาศแต่งตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในเดือนมีนาคม 2522

กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน จึงได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการปฏิบัติงานตามวิชาชีพของตำแหน่ง โดยฝ่ายฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการดังกล่าว แต่กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ยังมีภารกิจที่รับผิดชอบในขอบข่ายที่กว้างขวางเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาด้านหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน ดำรูปแบบเรียน สื่อสาร ฯลฯ ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีคำริที่จะตั้งสถาบันเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร บุคลากร ถึงระดับประชาชนทั่วไปของภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงเกิดขึ้นจากความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน โดย “ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ” ได้พระราชทานนามสถาบันแห่งนี้ว่า “ สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร ”

ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มีการปรับบทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ในกรมการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในครั้งใหญ่นี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้มอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธรและกองต่าง ๆ ในส่วนกลาง มีหน้าที่ในการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน ให้มีความสอดคล้องและทันต่อเหตุการณ์ในการที่จะกระจายงานสู่ภูมิภาค

ความหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม (Training) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ออตโตและเคลเซอร์ (Otto and Claser. 1970 : 4) ได้ให้ความหมายว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมด้านการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

บีช (Beach. 1975 : 17) ได้แสดงแนวคิดว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ สร้างความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะด้านตามที่ต้องการ

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 450) ได้ให้ความหมายอีกลักษณะหนึ่ง โดยกล่าวว่า การฝึกอบรมคือ พื้นฐานการเรียนรู้อย่างหนึ่ง เป็นความพยายามขององค์กรที่จะจัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการฝึกอบรมเป็นสื่อที่จะกำหนดโครงสร้างของประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทัศนคติและเพิ่มพูนทักษะ การฝึกอบรมจึงเป็นความพยายามขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก ผ่านกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งประสิทธิผลการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 164) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและผลสำเร็จขององค์กร

ทองฟู จีนะโชติ (2531 : 7) ให้นิยามว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในอันที่จะเพิ่มพูนทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ (Attitude) และความเข้าใจ (Understanding) พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้องเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นกระบวนการที่มีระเบียบ ระบบเพื่อเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร

วิจิตร อาวะกุล (2537 : 31) ได้ให้แนวคิดว่าการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญแก่ข้าราชการทั้งหลาย เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการรองรับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

สมคิด บางโม (2538 : 14) เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง และองค์กร

จากการให้ความหมายของคำว่า "การฝึกอบรม" โดยสรุปหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการทำงานเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กรต่อไป

ปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ทำให้มนุษย์ค้นพบหลักการ กฎเกณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำให้บุคลากรที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้ สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ดังนั้นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เดิมที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อจะได้นำเอาความรู้ไปปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 182 - 183) สำหรับแนวคิดของ สมคิด บางโม .(2538 : 15 - 16) จำแนกสาเหตุที่ต้องให้มีการจัดฝึกอบรมได้ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กร การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อที่จะรองรับงานที่จะเกิดขึ้น

3. เมื่อรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์การ แม้จะมีประสบการณ์มาแล้ว แต่สภาพการทำงานในแต่ละองค์การไม่เหมือนกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. เมื่อบุคลากรทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงานหรือแทนคนที่ลาออกไปโดยสรุปแล้ว การฝึกอบรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ หรือการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยตลอดจนเป็นพื้นฐานการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหรืออาชีพการงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์การ

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมในองค์การ หรือการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานจะส่งผลประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์การควบคู่กันไป

นักรบ ระวังการณ์และคนอื่น ๆ (2538 : 8-9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเข้ารับการฝึกอบรมไว้ 3 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ประโยชน์โดยตรงที่เกิดขึ้นต่อผู้เข้ารับการอบรม มีดังนี้

1.1 ได้รับความรู้ ความเข้าใจที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 ได้รับทักษะและประสบการณ์ ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

1.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการกระตุ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีทัศนคติหรือแนวคิดที่ดีและกว้างขวางต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร

2. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา สำหรับผู้บริหารที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจะมีประโยชน์คือ

2.1 สามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานประจำของผู้บริหารได้

2.2 เมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จะมีผลให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 สามารถลดความขัดแย้งและแรงต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.4 ผู้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการ เป็นผู้ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแทน

3. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ช่วยลดอุบัติเหตุ การสูญเสีย หรือความเสียหายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและเครื่องมือ

3.2 ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เนื่องจากบุคลากรมีคุณภาพและความสามารถที่เห็นได้ชัดเจน

ดังนั้นประโยชน์ของการฝึกอบรม จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ตลอดจนได้พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังปรับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และการฝึกอบรมยังมีประโยชน์ในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นที่คาดไม่ถึงในอนาคตได้เป็นอย่างดี

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการฝึกอบรม (Training Process) และมีความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการฝึกอบรมในขั้นต่อไป จนถึงขั้นสุดท้ายที่เป็นขั้นการติดตามผลการฝึกอบรม อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับเริ่มต้นที่แน่นอน และเชื่อถือได้ นั่นคือ การรู้ถึงความจำเป็นที่ชัดเจนถูกต้อง และเชื่อถือได้ ในการฝึกอบรมถ้าเริ่มต้นถูกต้องและดีก็จะช่วยนำและผลักดันใน กระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ตามมาให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ในทิศทางที่ถูกต้องผลสุดท้ายก็คือประสิทธิผลหรือผลสำเร็จของการฝึกอบรม

ซึ่งความจำเป็นที่เป็นสาเหตุของการจัดให้มีการฝึกอบรมนั้นน้อยอย่างน้อย 5 ประการดังนี้ (อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล. 2514 : 253)

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานใน องค์กรต่าง ๆ ได้ทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา องค์กรมีความล้าสมัยขึ้น องค์กรจึงต้องหาหนทางที่จะ

ทำให้นุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น และการฝึกอบรมที่จะช่วยให้นุคลากรเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. นุคลากรส่วนมากย่อมต้องการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลทำให้นุคลากรเหล่านี้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น นอกจากองค์กรมีความจำเป็นที่จะมีผู้ที่จะมีมารับผิดชอบในระดับสูงขึ้นตลอดเวลา การฝึกอบรมจะช่วยตอบสนองความจำเป็นข้อนี้ ทั้งยังทำให้นุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนี้เกิดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การลองผิดลองถูกอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเองโดยการลองผิดลองถูก หรือสังเกตจากผู้อื่นดังนั้นจึงต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ และอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด

5. เมื่อองค์กรมีความสลับซับซ้อน ย่อมเกิดปัญหาและข้อบกพร่องในการบริหารงาน ที่ควรจัดการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมาก ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ เช่น ผลการทำงานตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานน้อย อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนผิดปกติ มีการลาป่วย และขาดงานมาก ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าปกติ งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดค่าซ้ำเสียเวลามากเกินควรเป็นต้น ซึ่งการฝึกอบรมจะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป อุปสรรคและความยุ่งยากในการทำงานส่วนหนึ่งมีสาเหตุเริ่มต้นมาจากการที่องค์กรนั้นไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรของตน

ขั้นตอนค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

มี 3 ลำดับขั้นดังนี้ คือ (อัญชรา เวสารัช. 2526 : 2 – 7)

1. วิเคราะห์ความต้องการขององค์กรมีปัญหาอะไรบ้าง ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม หรือมีนโยบายหรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรใหม่ ที่จำเป็นต้องมีการอบรมหรือไม่

2. วิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานเพราะขาดความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างไรบ้าง

3. วิเคราะห์ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมว่าจำเป็นต้องเรียนในเรื่องใดบ้าง

$$\text{ความต้องการฝึกอบรม} = \text{งานที่ปฏิบัติ} - \text{สิ่งที่ผู้เรียนรู้แล้ว}$$

ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรม มีนักวิชาการจำแนกไว้หลายแบบด้วยกัน ซึ่งจะจำแนกโดยใช้ลักษณะการทำงานเป็นหลัก หรือใช้รูปแบบของการจัดฝึกอบรมเป็นหลัก เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว

เรียงลักษณะ โจนพันธุ์ (2529 : 10 – 12) ได้จำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ไว้ 3 ประเภทคือ

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้ก่อนเข้าปฏิบัติงานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เมื่ออบรมแล้วจึงบรรจุเข้าทำงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในส่วนนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควร ซึ่งจะทำให้ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมให้กับบุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือโยกย้ายมาจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทราบถึงนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทั้งนี้ยังทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับและตลอดจนสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมสถาบันด้วย

3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้กับบุคลากรทุกคน ทุกระดับ ทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะคติในการปฏิบัติงาน และจะได้นำเอาความรู้ดังกล่าวไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เกิดขวัญกำลังใจและความมั่นใจในอาชีพของตน ตลอดจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะพบได้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมโดยให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ (On the Job Training) เป็นวิธีที่ให้ผู้ปฏิบัติงานศึกษางานโดยลงมือปฏิบัติงานทันที หากมีปัญหาหรือความไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานให้สอบถามจากผู้บังคับบัญชาได้

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) เป็นวิธีที่ให้ผู้บุคลากรละจากงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นการเสริมความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคต

โดยสรุป การฝึกอบรมมีหลายประเภท โดยแบ่งตามระยะเวลากำหนดการจัดฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้ 3 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนประจำการ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมระหว่างประจำการ ทั้งนี้จะให้การฝึกอบรมประเภทใดก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ

เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม คือกลวิธีที่วิทยากรหรือนักฝึกอบรมนำเข้ามาใช้เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาวิชาความรู้ต่าง ๆ ตามหลักสูตรไปสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้มีความเข้าใจ เจตคติ หรือทักษะตามที่ต้องการขึ้นให้ได้ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคที่ได้ผลดี คือ วิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง

เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีที่น่าสนใจและได้ผลดีคือวิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เทคนิคการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหรือเครื่องมือที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เท่านั้น หากการใช้เทคนิคฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ย่อมไม่ทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมากในการฝึกอบรม (จันทรานี สงวนนาม, 2540) ได้แก่

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในการศึกษาและการฝึกอบรมผู้บรรยายจะถ่ายทอดความรู้โดยอาศัยการพูดเป็นหลัก สามารถให้ความรู้แก่คนเป็นจำนวนมาก ๆ ได้และจะช่วยให้ผู้บรรยายได้รับข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้มากกว่าวิธีอื่นที่เวลาเท่า ๆ กัน แต่ใช้ได้ผลดีในกรณีที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่มีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ มาก่อน การบรรยายช่วยให้ผู้บรรยายสามารถกำหนดได้ลำดับขั้นตอนในเนื้อหาที่จะบรรยายไว้ล่วงหน้าได้ เวลาที่จะใช้ในการบรรยายก็สามารถกำหนดได้อย่างแน่นอน การบรรยายเป็นเทคนิคการอบรมที่ทำให้ประโยชน์ ได้มากยิ่งถ้าผู้บรรยายเป็นผู้ที่รู้เรื่องในเรื่องที่จะต้องพูดได้ดี ก็จะอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้มากขึ้นเท่านั้น แต่เทคนิคการบรรยายก็มีข้อจำกัด คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมน้อยหากผู้ฟังไม่สามารถติดตามและรวบรวมเนื้อหาที่ได้ฟังมาตั้งแต่ต้นจนจบแล้วจะได้รับประโยชน์น้อย การบรรยายจึงไม่เหมาะกับการอบรมชนิดที่มีวัตถุประสงค์ด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัย ยิ่งถ้าหากผู้บรรยายไม่สามารถดึงดูดความสนใจจากผู้ฟังได้ก็จะทำให้เกิดบรรยากาศที่น่าเบื่อ การเลือกผู้บรรยายที่สามารถดึงดูดความสนใจจากผู้ฟังได้ การเลือกผู้บรรยายที่มีความสามารถ ในด้านการถ่ายทอดทั้งเนื้อหาและการใช้เทคนิควิธีประกอบการบรรยายที่จะทำให้ผู้ฟังสนใจติดตามเรื่องได้โดยตลอด จึงเป็นเรื่องที่ผู้ดำเนินการจัดอบรมและวิทยากรผู้บรรยายจะต้องคำนึงถึงให้มากที่สุด

2) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) การอภิปรายเป็นคณะ ผู้อภิปรายมักจะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตั้งแต่ 3 – 5 คน มีความรู้ความสนใจในประเด็นเดียวกัน มานั่งรวมกันเพื่ออภิปรายในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ในเรื่องเดียวกัน แต่ต่างกันที่ความคิดเห็นของผู้อภิปรายแต่ละคนว่าจะเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร การอภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒินี้ช่วยให้ผู้ฟังมีความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น ได้แนวความคิดที่หลากหลาย ในการอภิปราย ปกติจะมีผู้ดำเนินการอภิปรายหรือพิธีกร (Moderator) ทำหน้าที่กล่าวต้อนรับผู้ฟัง แนะนำผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้เชื่อมโยงความรู้ระหว่างผู้อภิปรายทุกคนให้อยู่ในประเด็นของการอภิปราย และกระตุ้นให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการอภิปรายโดยการซักถามและแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแก่ผู้ร่วมอภิปราย ตลอดจนกล่าวขอบคุณวิทยากร พร้อมทั้งกล่าวปิดการอภิปรายในที่สุด

การอภิปรายเป็นคณะโดยผู้ทรงคุณวุฒินี้ย่อมดึงดูดความสนใจแก่ผู้ฟังได้มากกว่าการบรรยาย โดยวิทยากรเพียงคนเดียวเพราะจะทำให้ได้รับทราบปัญหา เหตุผล และข้อเสนอแนะอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีข้อพึงระวังในเรื่องของการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่จะมาเป็นคณะผู้ร่วมอภิปราย จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน และพิธีกรผู้ดำเนินการอภิปรายก็ต้องสร้างบรรยากาศของการอภิปรายให้เป็นฉันมิตร หากได้พิธีกรที่ไม่สามารถจะสรุปประเด็นการอภิปรายได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์แล้ว การอภิปรายก็จะไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

3) การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นเทคนิควิธีที่จะให้ได้มาซึ่งแนวความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) จากสมาชิกในกลุ่ม และเป็นการประเมินว่า ความคิดเห็นของใครเหมือนกัน หรือต่างกันในเรื่องใด หลักการสำคัญของการระดมสมองอยู่ที่ การให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่อภิปรายทุกคน โดยไม่คำนึงถึงว่าความคิดเห็นเหล่านั้น จะถูกต้องหรือไม่ การระดมสมองเป็นวงล้ออิสระ (Free Wheeling) ที่หมุนเวียนเปลี่ยนไปโดยเริ่มจากสมาชิกคนหนึ่งไปยังสมาชิกทุกคนในกลุ่ม แนวความคิดที่ได้จากการนำเสนอและผู้นำเสนอแนวความคิดก็ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่อภิปรายกันก็ได้ เทคนิคการระดมสมองช่วยให้ได้ปริมาณของข้อเสนอแนะเป็นจำนวนมาก ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีข้อเสนอแนะมากเท่าใดความเป็นไปได้ของแนวความคิดที่มีคุณภาพก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น การระดมสมองเป็นศิลปะของการผสมผสานและปรับปรุงแนวความคิดของกันและกัน ยังเป็นการเสริมสร้างแนวความคิดที่ได้รับจากสมาชิกแต่ละคนและนำแนวความคิดนั้น ๆ มาปรับปรุงใช้เมื่อต้องการ

4) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การใช้กรณีศึกษาหรือกรณีตัวอย่างในการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายและช่วยกันคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพราะกรณีศึกษาจะเป็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่คล้ายกับสถานการณ์จริง หรือเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นหรือดัดแปลงมาจากเรื่องจริงเพื่อให้เหมาะสมกับเรื่องที่กำหนดให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษา ช่วยให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ใกล้ชิดกับความจริง ซึ่งมีความหมายกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น

ข้อพึงระวังในการใช้กรณีศึกษา ก็คือต้องเป็นกรณีที่ชวนอ่าน เนื้อหาชัดเจน การจัดลำดับเรื่องไม่สับสน และไม่ยาวจนเกินไป เพื่อให้กลุ่มย่อยได้พิจารณาในช่วงเวลาที่เหมาะสม

5) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) บทบาทสมมติ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ยึดหลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเองตามสถานการณ์ที่มีการกำหนดหรือสมมติขึ้น โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมสวมบทบาทและแสดงบทบาทนั้น ๆ ตามความรู้สึกและประสบการณ์ หรือเจตคติของผู้เข้าอบรมที่มีต่อบทบาทนั้น ๆ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจความรู้สึก

เหตุผลและพฤติกรรมของตนเองได้อย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังสามารถช่วยให้เข้าใจพฤติกรรม ความรู้สึก อารมณ์และเหตุผลของบุคคลที่เขาได้สวมบทบาทในชีวิตจริงได้ด้วย

6) เกมการบริหาร (Management Game) การเล่นเกมทางการบริหาร เป็นกิจกรรมที่มีผู้เล่นแข่งขันกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้กติกา (Rules) ที่กำหนดไว้สำหรับการฝึกอบรม จะถูกแบ่งให้เป็นกลุ่ม เพื่อแข่งขันกันในสภาพต่าง ๆ คล้ายเป็นการจำลองสภาพชีวิตจริงที่เกิดขึ้นในช่วงสั้น ๆ การเล่นเกมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้เข้ารับการอบรม เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศการฝึกอบรมไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายและจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมอีกด้วย

เนื่องจากเกมมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ กติกา (Rules) และเป้าหมาย (Goal) ของผู้เล่นและสถานการณ์ (Situation) ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการแข่งขันหรือไม่แข่งขันก็ได้ เกมบางอย่างอาจไม่เหมือนสถานการณ์จริง ดังนั้นกติกาหรือเป้าหมายของผู้เล่นจึงไม่จำเป็นต้องใกล้เคียงความจริง นอกจากนี้จุดมุ่งหมายหลักของการใช้เกมก็เพื่อมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ยุทธวิธีที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้ไปให้ถึงเป้าหมายตลอดจนได้ฝึกฝนเทคนิคและทักษะที่ต้องการ

7) การสัมมนา (Seminar) ลักษณะของการสัมมนาเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้งในเรื่องนั้น ๆ โดยจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเลือกหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะนำสิ่งที่ศึกษาค้นคว้ามาเสนอต่อวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน เพื่อการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยมีวิทยากรเป็นผู้นำในการให้คำติชมหรือตั้งคำถาม รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

เทคนิคการสัมมนาจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง ส่วนการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยให้การเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ กว้างขวางยิ่งขึ้น จึงมักจะไม่เคร่งครัดในรูปแบบวิธีการมากนัก เหมาะสมสำหรับใช้กับกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีจำนวนไม่เกิน 20 คน และแต่ละคนควรมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ในระดับที่ใกล้เคียงกัน และหากมีเวลาจำกัดในการฝึกอบรม การใช้เทคนิคการสัมมนาก็จะไม่ค่อยได้ผล เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะไม่มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหรืออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง

8) สถานการณ์จำลอง (Simulation) สถานการณ์จำลองเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมหรือสร้างสถานการณ์ เหตุการณ์ที่จำลองขึ้นให้มีลักษณะเหมือนจริงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำมาใช้สอนหรืออบรมในเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนหรือเข้าใจได้ยาก สถานการณ์จำลองประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ สภาพเหตุการณ์ทั่วไป (Scenario) บทบาท (Roles) ต่าง ๆ

ข้อมูล (Resources) ที่จำเป็นสำหรับผู้เข้าอบรมและกติกา (Rules) ต่าง ๆ เช่น ลำดับการเล่นการให้ผู้เข้ารับการอบรมสวมบทบาท การให้ผู้เข้ารับการอบรมตัดสินใจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอันเป็นผลมาจากการตัดสินใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9) การสาธิต (Demonstration) การสาธิตมักจะใช้ร่วมกับเทคนิคอื่น ๆ เช่น การบรรยาย การอภิปราย และการทดลองปฏิบัติ เป็นต้น การสาธิตเป็นการแสดงให้เห็นของจริงในการทำงาน แสดงขั้นตอนของกระบวนการต่าง ๆ แสดงปฏิกิริยาหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ให้กระจ่างขึ้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะคอยเป็นผู้สังเกตมากกว่าที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงในการสาธิต การสาธิตอาจใช้สื่อหลาย ๆ อย่างประกอบ เช่น ภาพ สไลด์ ภาพยนตร์ แผ่นใส เทป โทรทัศน์ ฯลฯ หรือการสาธิตโดยบุคคลปฏิบัติเป็นการทดลองปฏิบัติในห้องทดลอง โดยวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์และจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสาธิตควรมีลักษณะที่น่าสนใจ และใช้ระยะเวลาสั้น ๆ อาจใช้กับผู้เข้ารับการอบรมทุกระดับทุกประเภท แต่มีข้อจำกัดที่ว่าหากผู้เข้ารับการอบรมกลุ่มใหญ่จะไม่สามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจนและไม่ทั่วถึง

10) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) การประชุมเชิงปฏิบัติการมักใช้กับการฝึกอบรมกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งที่มีความสนใจในปัญหาเดียวกัน มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และแสดงวิธีปฏิบัติงานอย่างละเอียดคล้ายกับเป็นการทำแบบฝึกหัดหรือเป็นการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติภายหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับฟังบรรยายในภาคทฤษฎีไปแล้ว เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น

เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการเหมาะสำหรับทุกสถานการณ์ที่เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ให้มากขึ้น หากได้มีการทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือประสานงานเหมาะสำหรับใช้ในการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ

การดำเนินการฝึกอบรม

วิจิตร อวະกุล (2537: 34 - 36) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการฝึกอบรมว่าควรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรมให้เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีส่วนประกอบดังนี้

1. ห้องฝึกอบรมควรเป็นห้องที่สะอาด มีแสงสว่างพอเพียง อากาศถ่ายเทได้สะดวกหากเป็นห้องปรับอากาศควรให้มีอุณหภูมิที่พอเหมาะ ตลอดจนมีอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมที่ทันสมัย เช่น เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายสไลด์ และเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. โต๊ะเก้าอี้ควรมีโต๊ะและเก้าอี้ที่มีลักษณะเหมาะกับผู้นั่ง ทั้งความสูงและความสบาย ทั้งนี้ต้องสะอาดและจัดอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

3. ห้องพักหรือที่พักควรมีบริเวณโดยรอบอาคารที่สะอาด สวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีต้นไม้ประดับเพื่อความสวยงามและสร้างบรรยากาศที่น่ารื่นรมย์ และในห้องพักควรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย

4. การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้จัดการฝึกอบรมต้องสามารถจัดดำเนินการ ได้ทุกประการ หากมีข้อจำกัดในบางเรื่องต้องสามารถอธิบายได้อย่างสุภาพ และมีเหตุผลด้วยความเข้าใจเป็นอย่างดี

5. ของว่างเครื่องดื่มระหว่างพักการบรรยายช่วงเช้าและช่วงบ่ายควรจัดเตรียมหม้อของกาแฟ ขนมหวาน น้ำเย็น และเตรียมอุปกรณ์ประกอบของว่างให้พร้อมเป็นระเบียบเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ

6. อาหารเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญ ในการฝึกอบรมหากอาหารอร่อยจะทำให้การฝึกอบรมได้รับผลสำเร็จด้วย ซึ่งอาหารที่จัดเตรียมให้ต้องขึ้นอยู่กับงบประมาณ แต่ถ้าผู้จัดการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการเลือกประเภทอาหารเป็นอย่างดีแล้ว ทำให้ได้รับคำชมเชยจากผู้เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ต้องจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ตลอดจนจำนวนอาหารให้เพียงพอ

จากการที่นักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเทคนิควิธีการจัดการฝึกอบรมก็เป็นกระบวนการหรือวิธีการจัดฝึกอบรมตั้งแต่วันแรก จนถึงวันสุดท้ายเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การฝึกอบรมสำหรับนักการศึกษาออกโรงเรียน

จากความหมาย ความจำเป็น และประโยชน์ของการฝึกอบรมที่ได้นำเสนอแล้วนั้น หากพิจารณาจะพบว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคคล เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมต่อไป (อาชัญญา รัตนอุบล, 2541:9-10) และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ ในปัจจุบันจึงอาจจะทำให้บุคคลในหน่วยงานขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การฝึกอบรมสำหรับนักศึกษานอกระบบโรงเรียน จึงนับได้ว่าจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคคลในทุกระดับและในกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอันทัดเทียมกับความเจริญของวิชาการในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้การฝึกอบรมสำหรับนักการศึกษา

นอกระบบโรงเรียน จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลต่าง ๆ เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สามารถพัฒนาตนเองและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งสามารถระบุเป็นรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการศึกษาคือตลอดชีวิต (Life Long Education) ของกลุ่มเป้าหมายให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
2. ช่วยพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การให้ก้าวหน้าทันกับความรู้ วิชาการ และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
3. เสริมสร้างขวัญกำลังใจความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มบุคลากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะเกิดความคุ้นเคยในกลุ่มบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น
4. เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่ได้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้น ๆ ได้เรียนรู้งานที่ตนรับผิดชอบ ลดเวลาในการเรียนรู้งาน และลดอัตราการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานด้วย
5. เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรที่ทำงานมาเป็นเวลานานเกิดความกระตือรือร้น ไม่เฉื่อยชา และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
6. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น

จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมนั้นมีความมุ่งหมาย ในการที่จะพัฒนาความรู้ทักษะและทัศนคติไปในทางที่พึงประสงค์ซึ่งเมื่อบุคคลต่าง ๆ ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วและกลับไปปฏิบัติงานของตนก็จะสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังเช่นที่แวกซ์เลย์และลาทัม (อาชัญญา รัตนอุบล. 2541:10 ; อ้างอิงมาจาก Wexley & Latham. 1981) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยทั่วไปจะต้องมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบตัว เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรในแต่ละระดับ เกี่ยวกับการเข้าใจ กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน การเข้าใจการบริหารการจัดการรูปแบบบริหารของผู้บริหาร เพิ่มความเข้าใจผู้บริหารและให้หลักการ

ปรับปรุงบุคลากรเองให้เข้ากับแบบการบริหารแต่ละคนว่าควรปฏิบัติอย่างไร การเข้าใจภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

2. เพื่อทักษะ ความชำนาญการหนึ่งงาน/สาขา หรือมากกว่า การเพิ่มทักษะ ความชำนาญการเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน ทักษะรวมถึงตั้งแต่ งานไฟฟ้า วาดรูป การอ่านต้นฉบับสิ่งพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจการต่าง ๆ การรักษาความปลอดภัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขปัญหา การร้องทุกข์ของบุคลากร การเพิ่มทักษะเพื่อเกิดความชำนาญการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องได้ดียิ่งขึ้นและมี การตัดสินใจที่ดีขึ้น

✓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เทิดศักดิ์ มั่งศรีสรรค์ (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการฝึกอบรมมากทุกด้าน โดยมีด้านการเป็นผู้นำเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และด้านพัฒนาองค์การตามลำดับ

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร (2527 : 137 - 147) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษา ของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 15 คน และหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 110 คน พบว่า ความต้องการทางการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายเกี่ยวกับทักษะในเรื่องการวิเคราะห์ ความต้องการของชุมชน เป็นความต้องการอันดับหนึ่งและอันดับรองลงไปคือ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล การจัดการเกี่ยวกับวิชาการ และการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ เกี่ยวกับในด้านความรู้ ความต้องการในเรื่องทรัพยากรในชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง อันดับรองลงไปได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

สุรพล อรุณรัตน์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาเองของข้าราชการ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ต่างก็มีความต้องการ การพัฒนาตนเองในด้านลักษณะทั่ว ๆ ไปเหมือนกันในเรื่องการเข้าฟังบรรยายพิเศษในเรื่องที่สนใจ การสังเกตข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข การฟังวิทยุโทรทัศน์และ

การฝึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความรู้พื้นฐานข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการพัฒนามากกว่าข้าราชการในส่วนกลางคือข้าราชการระดับปฏิบัติการ ส่วนแนวโน้ม การพัฒนาข้าราชการกำหนดทิศทางในการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกัน และ ข้าราชการทั้ง สามส่วนราชการ มีความต้องการการอบรมอยู่ในระดับมาก

สินี หงษ์เจริญ และคณะ (2529 : 83 - 88) ได้วิจัยเรื่องความต้องการระดับชาติในการ พัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีปัญหา ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในเรื่องการขาดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ คือ กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ และระดับปฏิบัติ ดังนั้นกลุ่มที่ควรจะได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างเร่งด่วน คือ ข้าราชการระดับ ปฏิบัติ

สมศรี กิจพิทักษ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการได้รับการพัฒนาของ ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ทุกขนาดมีความต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ ด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะ ด้านการจัดองค์การเป็นความรู้ที่ต้องการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล การเป็นผู้นำ การบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ

กอบพร อินทรกำแหง (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมและ พัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการ ในการฝึกอบรมด้านการบริหารในระดับปานกลาง มีผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาเท่านั้นที่ มีความต้องการในระดับค่อนข้างสูง ในเรื่องการพัฒนาการบริหาร การวางแผนองค์การ ตลอดจน การพัฒนาวิชาชีพ และเทคนิคการบริหารเป็นรายบุคคลโดยเฉพาะศูนย์ฝึกวิชาชีพ ผู้บริหารมีความ ต้องการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ดังกล่าวในระดับสูง ผู้บริหารสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคและกองวิทยาลัย อาชีวศึกษาบางส่วนมีความต้องการในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในระดับสูง นอกจากนั้นมีความต้องการ ในระดับกลางส่วน ผู้บริหารกองวิทยาลัยเกษตรกรรมมีความต้องการพัฒนาทุกด้านในระดับปานกลาง ทักษะที่ผู้บริหารมีความต้องการมากได้แก่เรื่องการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์เทคนิคใน การอบรมลูกน้อง การประเมินการปฏิบัติงานและด้านพัฒนาการปฏิบัติงาน การทำงบประมาณ การกำหนดตารางทำงาน การมอบหมายหน้าที่ การจูงใจและการใช้ข่าวสาร การวางแผนเป้าหมาย 5 ปี และ 1 ปี

ชุติมา นันทะวงษ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือเป็นเพศหญิงมากกว่าชาย ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 18 - 35 ปี สมรสแล้วและจบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีพื้นฐานการปฏิบัติงานคือ

เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยตรงและปฏิบัติงานในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกินกว่า 7 ปี 2) เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการฝึกอบรมในด้านวิชา เนื้อหาวิชาทั้ง 51 รายวิชาอยู่ในเกณฑ์เร่งด่วน 3 รายวิชาคือกฎระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงระบบการจูงใจและการประสัมพันธ์ สำหรับระยะเวลาที่เหมาะสมของการอบรม ควรอยู่ในช่วง 5 วัน อีกทั้งควรจัดอบรมระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม ในแต่ละปีและควรจัด สถานที่อบรมที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอื่น ๆ หรือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคอื่น ๆ เวียนกันไปทั่วประเทศ 3) การเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมนั้น พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันและ เมื่อจำแนกตามเพศ ลักษณะหน้าที่และลักษณะงานพบว่า ความต้องการไม่แตกต่างกันเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดฯ พบว่า มีความต้องการที่ แตกต่างกันเป็นจำนวนใกล้เคียงกันกับที่มีความต้องการ ไม่แตกต่างทั้งนี้เป็นการทดสอบค่าความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ถวิล สอนสนาม (2532 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหาร ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการพัฒนาทักษะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ด้านความรู้ความสามารถ ต้องการความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานให้ปฏิบัติการกิจได้เป็นผลสำเร็จ การแก้ปัญหาของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลงานและการพูดในชุมชน ด้านเทคนิควิธีการ มีความต้องการเกี่ยวกับเทคนิคการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การจัด ระบบบริหารการเงินและบัญชี เทคนิคการระดมความคิดของผู้ร่วมงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา เทคนิคการใช้กฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการ เทคนิคการจัดเก็บข้อมูล และจัดระบบข้อมูล การนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เทคนิคการจัดประชุมสัมมนา เทคนิคการบริหารงบประมาณ เทคนิคการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผล เทคนิคการฝึกอบรม และเป็นวิทยากรตามลำดับ

บุญเหลือ กองทอง (2533 : 142) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการ ทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า ครูสายปฏิบัติ การสอนในวิทยาลัย สังกัดกรม อาชีวศึกษาเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบต้องการได้รับความรู้เพื่อ พัฒนาสมรรถภาพในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกด้านและให้พัฒนาความรู้ของทุกฝ่าย โดยเร็ว นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหาร ครูสายการสอน และครูสายบริหาร ทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้โดยการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ การศึกษาดูงานต่างๆ ใน

สถานศึกษาทั้งที่อยู่ในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาดูงาน ในสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานควรเป็นโปรแกรมยาว จัดในช่วงใดช่วงหนึ่งของสัปดาห์ ติดต่อกัน 1-2 สัปดาห์ หรืออาจเป็นโปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันหยุด 1-2 วัน โดยจัดหลักสูตรให้ต่อเนื่องและถือลักษณะงานที่บุคลากรรับผิดชอบ หรือปฏิบัติอยู่แนวในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความรู้อย่างใหม่ ๆ ผักการปฏิบัติทักษะใหม่ที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันก็สอดคล้องการสร้างความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมด้วย

คาริณี นันทาวรรณและสุนิษฐ์ ชูใจ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับความเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนเกี่ยวกับความ เข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการการฝึกอบรม ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติการ ปรากฏว่าข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ การให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือต่อเพื่อนร่วมงาน การรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีความเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานในระดับน้อย ได้แก่ การประสานงานในหน่วยงาน และนอกหน่วยงาน ความต้องการในการฝึกอบรมของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนในระดับมาก ด้านการบริหาร ได้แก่ เทคนิคการบริหารสู่ความเป็นเลิศ การเงินงบประมาณ การพัฒนาและการวิเคราะห์นโยบายสู่การปฏิบัติ ความต้องการในการฝึกอบรมด้านวิชาการ ได้แก่ การฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ในงานการศึกษานอกโรงเรียน การพัฒนาระบบข้อมูลและสาร ความต้องการในการฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ ได้แก่ เรื่องยุทธศาสตร์การจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อสนองตอบกลุ่มเป้าหมาย

วิเชียร ประดับการ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเกี่ยวกับประการณ์ การศึกษานอกโรงเรียนและประสบการณ์เป็นส่วนรวมของความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งผ่านกระบวนการฝึกอบรมและปฏิบัติการซ้ำแล้วซ้ำเล่า จึงทำให้เกิดการหล่อหลอมให้เกิดบุคลิกภาพซึ่งเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานพัฒนาชนบท (ทางการศึกษา) ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงมีความแตกต่างกันระหว่างผู้มีประสบการณ์มากกับผู้มีประสบการณ์น้อย

ปรเมศวร์ ศิริรัตน์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในด้านการจัดและบริหารการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านการประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านกระบวนการการเรียนการสอน และด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผล พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีประสบการณ์และภาคภูมิศาสตร์ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดและบริหารการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ประภาศรี อิมวณิช (2539: 228-229) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมและรายด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไปและด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน

จามิกร นิภากุล (2540 : 113 - 114) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่นักวิชาการ ฝ่ายที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันการได้รับการฝึกอบรม ในงานนักวิชาการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันชาติ ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มี เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภาคภูมิศาสตร์ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการทางด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และนอกจากนี้ยังพบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

✓ 2. งานวิจัยในต่างประเทศ

โรเบิร์ตสัน (Robertson. 1976 : 3456 A) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารศึกษาในรัฐออนตาริโอ พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีความต้องการอบรมในเรื่องต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. การวางแผนจัดโปรแกรมการเรียนและการประเมินผล
3. การบริหารงานบุคคล
4. การพัฒนาความเป็นผู้นำ
5. การบริหารงบประมาณ
6. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
7. การฝึกทักษะอื่น ๆ เฉพาะ

ไคลน์สติเฟอร์ (Kleinstiver. 1987 : 3262 - A) ได้วิจัยเรื่องความต้องการได้รับการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานของสมาชิกกรรมการโรงเรียน และผู้อำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า กรรมการโรงเรียนต้องการฝึกอบรมที่สำคัญคือทักษะในบทบาทและความรับผิดชอบ สมาชิกกรรมการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นต่อไปว่า ทักษะ การบริหารบุคลากรและธุรการคือประสิทธิผลที่จำเป็นที่สุดของคณะกรรมการด้วยเหมือนกัน การอบรมระดับท้องถิ่นควรจัดโดยผู้อำนวยการโรงเรียน สมาคมกรรมการโรงเรียนของรัฐและตัวสมาชิกกรรมโรงเรียนเอง วิธีการพัฒนาที่ชอบกว่าคือ ศึกษาด้วยตนเองการดำเนินงานฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานรวมทั้งความต้องการในระดับท้องถิ่นก็คือกำหนดสถานที่ฝึกงานด้วยการเน้นบทบาท และความรับผิดชอบของกรรมการโรงเรียน รองลงมาก็คือ ทักษะบริการบุคลากรและธุรการ

คริสตี้ (Christy. 1991 :160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนานุเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทรัพยากร และกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหา 5 บทเป็นงานวิจัยแนวโน้มการประยุกต์และเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ นั้น มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน คือ ด้านบริหาร

ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนรู้ และ
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

การฝึกอบรมทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้งานการศึกษานอกโรงเรียนดำเนิน
ไปด้วยดี หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จึงเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนางาน
การศึกษานอกโรงเรียนในส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจำเป็นต้องอาศัยตัวบุคคลเป็นสำคัญด้วยเหตุนี้การสนับสนุนให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
อำเภอได้มีโอกาสทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาและคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง
โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ประสิทธิภาพที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการทำงานและ
ควรมุ่งแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการใช้กระบวนการฝึกอบรม
ซึ่งการบริหารงานในองค์กรหรือในหน่วยงานต่างๆ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ส่วนหนึ่ง
และเป็นส่วนสำคัญมากก็คือคุณภาพและประสิทธิภาพของหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ
เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร บุคคลนี้จึงจะต้องมีความสามารถในการ
ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มี
การพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและสามารถดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
ด้วยเหตุนี้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตนเอง
ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จากประเด็นความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

สมมติฐานการวิจัย

1. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีเพศต่างกันมีความต้องการ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้านต่างกัน
2. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้านต่างกัน
3. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้านต่างกัน
4. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้านต่างกัน

5. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีที่ตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
อำเภอตามสภาพภูมิศาสตร์ที่ต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ
ทำงานทั้ง 5 ด้านต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

✓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

✓ 1. ประชากร ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ทั่วประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) จำนวนประชากรทั้งสิ้น 810 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากประชากรโดยการกำหนดจากตารางสำเร็จของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 608-610) ที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 265 คน (ปัดให้เป็นจำนวนเต็มได้ 300 คน) โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. จัดเรียงรายชื่อศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตามลำดับตัวอักษรในแต่ละจังหวัดทุกจังหวัด (ตามข้อมูลรายชื่อของกรมการศึกษานอกโรงเรียน) มีประชากรทั้งสิ้น 810 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่าง 265 คน (ปัดให้เป็นจำนวนเต็มได้ 300 คน)

2. หาช่วงของการสุ่ม โดยอาศัยตามอัตราส่วนระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้ช่วงละ 3 และกำหนดหมายเลขกลุ่มตัวอย่างตามลำดับรายชื่อที่จัดเรียงไว้ โดยเริ่มจาก 001

3. สุ่มตัวอย่างหน่วยเริ่มต้น โดยเริ่มจาก 001 และหาหน่วยต่อไป โดยเว้นช่วงของการสุ่ม 3 หน่วย จนได้กลุ่มตัวอย่างครบทุกจังหวัด ดังรายละเอียดในตาราง 1 - 5

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคเหนือ

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กำแพงเพชร	9	3
เชียงราย	16	6
เชียงใหม่	24	8
ตาก	8	3
นครสวรรค์	13	5
น่าน	13	5
พะเยา	7	3
พิจิตร	8	3
พิษณุโลก	9	3
เพชรบูรณ์	11	4
แพร่	8	3
แม่ฮ่องสอน	7	3
ลำปาง	13	5
ลำพูน	7	3
สุโขทัย	9	3
อุตรดิตถ์	9	3
รวม	171	63

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคกลาง

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กาญจนบุรี	13	5
ชัยนาท	6	2
นครปฐม	7	3
นนทบุรี	6	2
ปทุมธานี	7	3
ประจวบคีรีขันธ์	8	3
พระนครศรีอยุธยา	16	6
เพชรบุรี	8	3
ราชบุรี	9	3
ลพบุรี	11	4
สมุทรสงคราม	4	2
สมุทรสาคร	3	1
สระบุรี	13	5
สิงห์บุรี	6	2
สุพรรณบุรี	10	4
อ่างทอง	7	3
อุทัยธานี	8	3
รวม	141	54

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กาฬสินธุ์	13	5
ขอนแก่น	22	8
ชัยภูมิ	15	5
นครพนม	11	4
นครราชสีมา	25	9
บุรีรัมย์	20	7
มหาสารคาม	11	4
มุกดาหาร	7	3
ยโสธร	9	3
ร้อยเอ็ด	18	6
เลย	13	5
ศรีสะเกษ	21	7
สกลนคร	17	6
สุรินทร์	13	5
หนองคาย	13	5
หนองบัวลำภู	7	3
อุดรธานี	18	6
อุบลราชธานี	21	7
อำนาจเจริญ	7	3
รวม	281	101

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคตะวันออก

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จันทบุรี	10	4
ฉะเชิงเทรา	11	4
ชลบุรี	10	4
ตราด	7	3
นครนายก	4	2
ปราจีนบุรี	7	3
ระยอง	8	3
สมุทรปราการ	6	2
สระแก้ว	8	3
รวม	71	28

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน ภาคใต้

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กระบี่	8	3
ชุมพร	8	3
ตรัง	9	3
นครศรีธรรมราช	19	7
นราธิวาส	13	5
ปัตตานี	12	4
พังงา	8	3
พัทลุง	11	4
ภูเก็ต	3	1
ยะลา	8	3
ระนอง	5	2
สงขลา	16	6
สตูล	7	3
สุราษฎร์ธานี	19	7
รวม	146	54

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านบริหาร ความต้องการ
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ความต้องการด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ความต้องการ
ด้านศูนย์การเรียน ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน มีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---------|-----------------------------------|
| 1 | คะแนน | หมายถึง | มีความต้องการการฝึกอบรมน้อยที่สุด |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | มีความต้องการการฝึกอบรมน้อย |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | มีความต้องการการฝึกอบรมปานกลาง |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | มีความต้องการการฝึกอบรมมาก |
| 5 | คะแนน | หมายถึง | มีความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุด |

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open Ended questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ
ข้อเสนอแนะ ในเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

2. วิธีสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมปริญญาบัตร เพื่อพิจารณา
ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และรับการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
- 2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของประธานและกรรมการ
ควบคุมปริญญาบัตร ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content
Validity) ความสมบูรณ์ของเครื่องมือ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
- 2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out)
กับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหา
ค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha - coefficient) โดยใช้สูตรของ ครอนบาค
(Cronbach, 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .97
- 2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try - Out) แล้ว นำเสนอประธานกรรมการ
ควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บ
ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ให้ออกหนังสือถึงกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำหนังสือถึงหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ฉบับ พร้อมทั้งสอของติดแสตมป์ถึงผู้วิจัยและขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 ธันวาคม 2542 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2543 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 298 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.33 แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 298 ฉบับ นำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปรต้น
2. แบบสอบถามตอนที่ 1 คือข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย
3. แบบสอบถามตอนที่ 2 คือข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ดำเนินการโดยตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การวัดระดับความต้องการ 5 ระดับดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมน้อยที่สุด
 - 2 คะแนน หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมน้อย
 - 3 คะแนน หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมปานกลาง
 - 4 คะแนน หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมมาก
 - 5 คะแนน หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุด

4. ค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุด

5. ทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจำนวน

กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้ t -test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปใช้ F -test

6. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา

นอกโรงเรียนอำเภอ วิเคราะห์โดยสรุปเป็นหมวดหมู่หาความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายมีความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F - distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการกำหนดคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	มีความต้องการการฝึกอบรมในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	มีความต้องการการฝึกอบรมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	มีความต้องการการฝึกอบรมในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	มีความต้องการการฝึกอบรมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	มีความต้องการการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอและที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์ โดยใช้ค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน N = 298	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	256	85.90
หญิง	42	14.10
2. อายุ		
ไม่เกิน 40 ปี	81	27.18
41 - 50 ปี	141	47.32
51 - 60 ปี	76	25.50
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	187	62.80
สูงกว่าปริญญาตรี	111	37.20
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ		
ต่ำกว่า 4 ปี	46	15.40
4 ปี ขึ้นไป	252	84.60
5. ที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ		
ภาคเหนือ	63	21.10
ภาคกลาง	54	18.10
ภาคตะวันออก	28	9.40
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	101	33.90
ภาคใต้	52	17.50

จากตาราง 6 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 298 คน เมื่อจำแนกตามเพศแล้ว เป็นเพศชายจำนวน 256 คน เพศหญิง 42 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 และ 14.10 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่คือ 41 - 50 ปี จำนวน

141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.32 รองลงมาอายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน สูงกว่าปริญญาตรี 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และ 37.20 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ต่ำกว่า 4 ปี จำนวน 46 คน 4 ปีขึ้นไป 252 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และ 84.60 ตามลำดับ จำแนกตามภาค ได้ดังนี้ คือ ภาคเหนือมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 ภาคกลางจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ภาคตะวันออกมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และภาคใต้มีจำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.50

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียน ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 7 - 12

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านบริหาร	3.94	0.59	มาก
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	3.87	0.63	มาก
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.55	0.63	มาก
ด้านศูนย์การเรียน	3.74	0.74	มาก
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	3.77	0.71	มาก
รวม	3.77	0.60	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการนอกโรงเรียนอำเภอ มีความต้องการ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55 - 3.94$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบริหาร
($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ($\bar{X} = 3.87$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ด้านหน่วยจัดการการศึกษานอกโรงเรียน ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านบริหาร

ข้อ	ความต้องการการฝึกอบรม ด้านบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ
1.	การบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ	4.15	0.79	มาก
2.	การบริหารงานการเงิน/บัญชี/พัสดุ	4.12	0.85	มาก
3.	การบริหารงบประมาณ	4.03	0.84	มาก
4.	การบริหารแผนงานและโครงการ	4.10	0.84	มาก
5.	การบริหารงานธุรการและสารบรรณ.	3.64	0.95	มาก
6.	เทคนิคการนำเสนอ	3.85	0.90	มาก
7.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.97	0.86	มาก
8.	ภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ	4.03	0.86	มาก
9.	การจูงใจให้บุคคลคล้อยตาม	3.99	0.86	มาก
10.	การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.13	0.88	มาก
11.	หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานและ พิจารณาความดีความชอบ	3.72	0.99	มาก
12.	การพัฒนาทีมงาน	4.22	0.85	มาก
13.	หลักการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์กร (ครูประจำกลุ่ม ครูปอ. ฯลฯ)	3.67	0.92	มาก
14.	การวิจัยทางการบริหารการศึกษา	3.87	0.92	มาก
15.	เทคนิคการฝึกอบรมและการเป็นวิทยากร	3.89	0.83	มาก
16.	กฎหมายทางการศึกษา	3.87	0.82	มาก
17.	จริยธรรมและคุณธรรมผู้บริหาร	3.83	0.89	มาก
18.	ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร	4.01	0.84	มาก
19.	ความรู้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร	3.86	0.94	มาก
20.	เทคนิควิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.01	0.81	มาก
รวม		3.94	0.59	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า
 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.64 - 4.22$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
 ข้อ 12 การพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ข้อ 1 การบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
 ($\bar{X} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 การบริหารงานธุรการและสารบรรณ ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา

ข้อ	ความต้องการการฝึกอบรม ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
21.	หลักการจัดกิจกรรมนักศึกษา	3.71	0.79	มาก
22.	การใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์	3.77	0.82	มาก
23.	เทคนิคการแนะแนวนักศึกษา	3.66	0.85	มาก
24.	นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.77	0.86	มาก
25.	การบริหารหลักสูตรทางการศึกษานอกโรงเรียน	3.86	0.83	มาก
26.	การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน	4.05	0.85	มาก
27.	การจัดการศึกษาตลอดชีวิตตาม พรบ. การศึกษา แห่งชาติ	4.12	0.83	มาก
28.	เทคนิควิธีการวัดผลประเมินผลทางการศึกษานอก โรงเรียน	3.90	0.84	มาก
29.	เทคนิคการจัดเก็บข้อมูลและการจัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับ เรื่องบริการการศึกษาของ ศบอ .	3.92	0.82	มาก
30.	เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนการสอน	3.76	0.84	มาก
31.	รูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับนักศึกษา	3.54	0.88	มาก
32.	เทคนิคบริหารเวลาในการจัดการและบริการการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.88	มาก
รวม		3.81	0.63	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.54 - 4.12$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27 การจัดการศึกษาตลอดชีวิตตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ข้อ 26 การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 31 รูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับนักศึกษา ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

ข้อ	ความต้องการการฝึกอบรม ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
33.	การจัดการศึกษานอกโรงเรียนในสถานประกอบการ (เอกชน)	3.53	0.87	มาก
34.	การนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียน	3.79	0.86	มาก
35.	การจัดหาและการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา นอกโรงเรียนร่วมกับหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.45	0.78	ปานกลาง
36.	รูปแบบและแนวทางการจัดการการศึกษานอก โรงเรียนในหน่วยงานของรัฐ (เรือนจำ สถานพินิจ หน่วยงานทหาร ฯลฯ)	3.08	0.98	ปานกลาง
37.	นวัตกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียน (การใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษา)	3.80	0.88	มาก
38.	ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่	3.38	0.87	ปานกลาง
39.	เศรษฐศาสตร์การศึกษานอกโรงเรียน	3.43	0.85	มาก
40.	บทบาทและหน้าที่และการพัฒนางานการศึกษา นอกโรงเรียนตามหลักการศึกษานอกโรงเรียน	3.63	0.83	มาก
41.	การประเมินประสิทธิภาพทางการศึกษาในหน่วยจัด การศึกษานอกโรงเรียน	3.60	0.84	มาก
42.	หลักการประสานงานกับเครือข่าย	3.71	0.90	มาก
43.	การวิเคราะห์ระบบงานในหน่วยจัดการศึกษานอก โรงเรียน	3.61	0.84	มาก
44.	ปัญหาสังคมและสภาพของสังคมกับแนวโน้มความ ต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน	3.66	0.90	มาก
รวม		3.55	0.63	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
 ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ
 ($\bar{X} = 3.53 - 3.80$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 37 นวัตกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียน
 (การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา) ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือข้อ 34 การนิเทศงานการศึกษา
 นอกโรงเรียน ($\bar{X} = 3.79$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อคือ ($\bar{X} = 3.08 - 3.45$) โดยข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 36 รูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในหน่วยงานของรัฐ
 (เรือนจำ สถานพินิจ หน่วยงานทหาร ฯลฯ) ($\bar{X} = 3.08$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านศูนย์การเรียนรู้

ข้อ	ความต้องการการฝึกอบรม ด้านศูนย์การเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ต้องการ
45.	การผลิตสื่อและเผยแพร่สื่อสำหรับศูนย์การเรียนรู้	3.86	0.93	มาก
46.	การดำเนินงานของห้องสมุดประชาชนในทศวรรษหน้า	3.94	0.89	มาก
47.	การจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	3.91	0.86	มาก
48.	กลยุทธ์การพัฒนาที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	3.75	0.95	มาก
49.	วิธีการประเมินผลประสิทธิภาพสื่อและการใช้สื่อใน ศูนย์การเรียนรู้	3.70	0.87	มาก
50.	วิธีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ใน ศูนย์การเรียนรู้	3.61	0.90	มาก
51.	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	3.88	0.92	มาก
52.	การจัดศูนย์การเรียนรู้ในองค์กรเอกชน (ประสานงานกับ สมาคม ชมรม มูลนิธิ)	3.63	0.93	มาก
53.	วิธีการจัดการกระจายสื่อและเป็นผู้ประสานงานหอ กระจายข่าว	3.55	0.91	มาก
54.	เทคนิคในการกำกับงานและการดูแลงานในห้องสมุด	3.63	0.94	มาก
รวม		3.74	0.74	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านศูนย์การเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.55 - 3.94$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 46 การดำเนินงานห้องสมุดประชาชนในทศวรรษหน้า ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ข้อ 47 การจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ($\bar{X} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 53 วิธีการจัดการกระจายสื่อและเป็นผู้ประสานงานหอกระจายข่าว ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

ข้อ	ความต้องการการฝึกอบรม ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
55.	การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการใช้ทรัพยากรในชุมชน	3.70	0.84	มาก
56.	หลักและวิธีการส่งเสริมการศึกษาร่วมกับ ชุมชน (โดยผู้ บริหารและบุคลากรของ ศบอ.)	3.82	0.87	มาก
57.	การสร้างความสัมพันธ์ของงานการศึกษา นอกโรงเรียนต่อบุคคลชุมชนและสังคม	3.81	0.88	มาก
58.	การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน	3.87	0.87	มาก
59.	เทคนิคการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในชุมชน	3.82	0.89	มาก
60.	องค์กรท้องถิ่นกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	3.95	0.90	มาก
61.	จิตวิทยาและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	3.46	0.90	ปานกลาง
62.	หลักการพัฒนาชุมชน	3.62	0.91	มาก
63.	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน.(การสร้างควม สัมพันธ์.กระตุ้น.จูงใจให้ชุมชนกล้าแสดงออก)	3.76	0.88	มาก
64.	หลักและวิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์.	3.93	0.89	มาก
65.	การวิเคราะห์ประสบการณ์ผู้ใหญ่นำมาใช้ในการส่งเสริม การศึกษาชุมชน.(กระบวนการส่งเสริมและ วิเคราะห์ความต้องการของบุคคล)	3.76	0.86	มาก
รวม		3.77	0.71	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62 - 3.95$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 60 องค์กรท้องถิ่นกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ข้อ 64 หลักและ

วิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อ 61 จิตวิทยาและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ($\bar{X} = 3.45$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์ เพื่อทดสอบสมมติฐานดังปรากฏผลในตาราง 13 - 17

3.1 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้านต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ	ชาย		หญิง		t
	N = 256		N = 42		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านบริหาร	3.94	0.58	3.97	0.65	0.16
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	3.79	0.64	3.94	0.61	0.37
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.54	0.64	3.64	0.53	1.77
ด้านศูนย์การเรียนรู้	3.71	0.74	3.93	0.72	0.27
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	3.76	0.71	3.84	0.70	0.19
รวม	3.75	0.60	3.86	0.59	0.11

จากตาราง 13 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตามตัวแปรอายุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม	อายุไม่เกิน 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 – 60 ปี	
ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า	N = 81		N = 141		N = 76	
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านบริหาร	3.37	0.60	4.01	0.56	3.91	0.61
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	3.73	0.64	3.86	0.73	3.86	0.62
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.52	0.61	3.55	0.65	3.58	0.61
ด้านศูนย์การเรียน	3.69	0.84	3.78	0.77	3.78	0.70
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	3.72	0.73	3.78	0.70	3.80	0.69
รวม	3.70	0.59	3.80	0.61	3.79	0.59

จากตาราง 14 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่าอีก 2 กลุ่ม ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีความต้องการการฝึกอบรมด้านบริหาร มากกว่าอีก 2 กลุ่ม ($\bar{X} = 4.01$) หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษามากกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง ($\bar{X} = 3.86$) หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนมากกว่าอีก 2 กลุ่ม ($\bar{X} = 3.58$) หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านศูนย์การเรียนรู้มากกว่าอีกกลุ่ม ($\bar{X} = 3.78$) หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุ 51–60 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน มากกว่าอีก 2 กลุ่ม ($\bar{X} = 3.80$) เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มอายุใดมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันบ้างจึงนำไปเปรียบเทียบความแปรปรวน ดังปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	1.82
	ภายในกลุ่ม	295	103.51	0.35	
	รวม	297	104.79		
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	0.51	1.09
	ภายในกลุ่ม	295	138.37	0.46	
	รวม	297	139.40		
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	7.49	0.18
	ภายในกลุ่ม	295	119.17		
	รวม	297	119.32		
ด้านศูนย์การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.42
	ภายในกลุ่ม	295	179.53	0.60	
	รวม	297	180.05		
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.27
	ภายในกลุ่ม	295	149.54	0.50	
	รวม	297	149.82		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.64
	ภายในกลุ่ม	295	108.21	0.36	
	รวม	297	108.68		

จากตาราง 15 แสดงว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอตามตัวแปรวุฒิการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมัธยมศึกษาต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ปริญญาตรี N = 187		ปริญญาโท N = 111		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการบริหาร	3.90	0.61	4.01	0.55	0.01
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	3.79	0.65	3.86	0.60	1.64
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.54	0.63	3.58	0.62	0.35
ด้านศูนย์การเรียน	3.74	0.73	3.75	0.76	0.48
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	3.75	0.72	3.81	0.66	0.86
รวม	3.74	0.62	3.81	0.56	0.95

จากตาราง 16 แสดงว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 เปรียบเทียบความความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน	ต่ำกว่า 4 ปี		4 ปีขึ้นไป		t
	N = 42		N = 252		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการบริหาร	3.79	0.66	3.97	0.57	0.09
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	3.68	0.72	3.84	0.61	0.78
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.44	0.71	3.57	0.61	0.52
ด้านศูนย์การเรียน	3.60	0.81	3.77	0.73	0.69
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	3.65	0.83	3.79	0.68	0.94
รวม	3.63	0.69	3.79	0.58	0.52

จากตาราง 17 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีที่ตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอตามภูมิศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้านต่างกัน

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความถี่ของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ จำแนกตามภาควิชาศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	ภาคเหนือ		ภาคกลาง		ภาคตะวันออก		ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ		ภาคใต้	
	N = 63		N = 54		N = 28		N = 101		N = 52	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการบริหาร	3.94	0.64	3.92	0.57	3.97	0.66	3.98	0.53	3.91	0.63
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	3.81	0.65	3.74	0.62	3.81	0.70	3.89	0.62	3.80	0.86
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	3.57	0.68	3.49	0.68	3.50	0.63	3.62	0.58	3.48	0.62
ด้านศูนย์การเรียนรู้	3.79	0.77	3.64	0.87	3.77	0.77	3.80	0.71	3.75	0.81
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	3.91	0.70	3.61	0.79	3.76	0.75	3.80	0.66	3.76	0.67
รวม	3.80	0.63	3.68	0.65	3.76	0.64	3.82	0.53	3.73	0.62

จากตาราง 18 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอีก 4 ภาค ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านการบริหาร หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอีก 4 ภาค ($\bar{X}=3.98$) ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษาหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอีก 4 ภาค ($\bar{X}=3.89$) ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอีก 4 ภาค ($\bar{X}=3.62$) ด้านศูนย์การเรียน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอีก 4 ภาค ($\bar{X}=3.80$) ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่อยู่ในภาคเหนือมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอีก 4 ภาค ($\bar{X}=3.91$)

เพื่อให้ทราบว่าภาคใดมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันบ้าง จึงนำไปเปรียบเทียบความแปรปรวน ดังปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจันทคามตามภาคภูมิศาสตร์ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	0.25	6.24	0.17
	ภายในกลุ่ม	293	104.97	0.35	
	รวม	297	105.22		
ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4	1.24	0.31	0.76
	ภายในกลุ่ม	293	119.57	0.40	
	รวม	297	120.82		
ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.06	0.26	0.66
	ภายในกลุ่ม	293	116.96	0.39	
	รวม	297	118.02		
ด้านศูนย์การเรียน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.27	0.32	0.56
	ภายในกลุ่ม	293	165.48	0.56	
	รวม	297	116.75		
ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.97	0.74	1.48
	ภายในกลุ่ม	293	146.78	0.50	
	รวม	297	149.75		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.02	0.26	0.71
	ภายในกลุ่ม	293	105.91	0.36	
	รวม	297	106.93		

จากตาราง 19 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีที่ตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตามภูมิศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านบริหาร
2. ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา
3. ด้านหน่วยจัดการการศึกษานอกนอโรงเรียน
4. ด้านศูนย์การเรียนรู้
5. ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 298 ฉบับ มีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 167 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 54.36 ดังรายละเอียดในตาราง 20 - 24

ตาราง 20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านบริหาร

หัวข้อที่ต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ความถี่
1. ผู้บริหารกับการดำเนินงานตาม พรบ .การศึกษาแห่งชาติ	41
2. ค่าคะแนนเฉลี่ยสะสม (Grade Point Average) และ ตำแหน่งเพอเซนไทล์ (Percentile Rank)	39
3. การสร้างวิสัยทัศน์ของนักบริหารมืออาชีพ	20
4. การพัฒนาจิตใจ คุณธรรม การครองคน การครองตน การครองงาน	19
5. การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	18
6. การพัฒนาองค์กร (อาคาร สถานที่ และ 5 ส)	10
7. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	9
8. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	7
9. การใช้คอมพิวเตอร์ (Internet, It)	4
รวม	167

จากตาราง 20 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านบริหารเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง ผู้บริหารกับ
การดำเนินงานตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติมากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่องค่าคะแนนเฉลี่ยสะสม
(Grade Point Average) และตำแหน่งเพอเซนไทล์ (Percentile Rank (PR.)

ตาราง 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา

หัวข้อที่ต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ความถี่
1. กลยุทธ์ในการพิจิตรและพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนอย่างมีคุณภาพแบบสากล	20
2. เทคนิคการกระจายสื่อและใช้สื่อเพื่อส่งเสริมและบริการการศึกษา	18
3. หลักสูตรท้องถิ่นทั่วไป	14
4. หลักสูตร ปอ. (ประกาศนียบัตรอาชีพ)	13
5. นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมและบริการการศึกษา	12
6. การใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้	10
7. การศึกษาสำหรับบุคคลพิการและ พิการซ้ำซ้อน	10
รวม	97

จากตาราง 21 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านส่งเสริมและบริการการศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง กลยุทธ์ในการพิจิตรและพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนอย่างมีคุณภาพแบบสากลมากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง เทคนิคการกระจายสื่อและใช้สื่อเพื่อส่งเสริมและบริการการศึกษา

ตาราง 22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

หัวข้อที่ต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ความถี่
1. วิธีการขยายและการแสวงหา หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	14
2. การดำเนินงานหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ	14
3. วิธีการจัดการฝึกอบรมสำหรับผู้ดำเนินงานอยู่ในหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	12
4. เทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยจัดการศึกษา นอกโรงเรียน	10
5. เทคนิคการใช้เครือข่ายในหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน	6
รวม	56

จากตาราง 22 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มเติมในหัวข้อ
เรื่องวิธีการขยายและการแสวงหาหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน และหัวข้อเรื่องการทำงานหน่วย
จัดการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ มากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่องวิธีการจัด
การฝึกอบรมสำหรับผู้ดำเนินงานอยู่ในหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

ตาราง 23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านศูนย์การเรียนรู้

หัวข้อที่ต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ความถี่
1. เทคนิคการสร้างให้มีส่วนร่วมของชุมชนในศูนย์การเรียนรู้	23
2. วิธีการอบรมครูในศูนย์การเรียนรู้	19
3. วิธีการอบรมผู้นำองค์กรหรือผู้นำท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การเรียนรู้	14
4. การประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้	12
5. กลยุทธ์การบริการศูนย์การเรียนรู้	12
6. หลักวิธีการนิเทศงานศูนย์การเรียนรู้	11
7. อบต. กับ ศูนย์การเรียนรู้	11
รวม	102

จากตาราง 23 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านศูนย์การเรียนรู้เพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง เทคนิคการสร้างให้มีส่วนร่วมของชุมชนในศูนย์การเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง วิธีการอบรมครูในศูนย์การเรียนรู้

ตาราง 24 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

หัวข้อที่ต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ความถี่
1. ชุมชนเข้มแข็ง	30
2. บทบาทของชุมชนและเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ. การศึกษา 2542 และรัฐธรรมนูญ	12
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับชุมชน	8
4. ยุทธศาสตร์การเข้าถึงชุมชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	8
5. หลักการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนตามอรรถาธิบายแก่ชุมชน	8
6. ความรู้เสริมสร้างการดำรงชีวิตในวิถีประชาธิปไตย	7
7. เศรษฐกิจชุมชน	7
รวม	80

จากตาราง 24 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชนเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่องชุมชนเข้มแข็ง มากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่องบทบาทของชุมชนและเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ. การศึกษา 2542 และรัฐธรรมนูญ

ตาราง 25 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ
หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	ความถี่
ระยะเวลาในการฝึกอบรม	
1. ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม 3 - 5 วัน	32
2. ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เกิน 5 - 7 วัน	12
3. ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมปีละ 1 – 2 ครั้งในแต่ละด้าน	9
สถานที่	
4. สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร	14
5. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12
6. หน่วยงานเอกชน	9
7. หน่วยงานของรัฐ	5
ประเภทการอบรม	
8. อบรมเชิงปฏิบัติการ	15
9. อบรมแบบมีส่วนร่วม	9
10. อบรมทางไกล	3
เดือนที่ต้องการฝึกอบรม	
11. เม.ย. - ต.ค.	6
12. ต.ค. - ธ.ค.	1
วิทยากร	
13. วิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4
14. วิทยากรมืออาชีพจากหน่วยงานเอกชน	3
15. วิทยากรเป็นผู้เชี่ยวชาญจากหลายสาขา	3
16. วิทยากรเป็นผู้ชำนาญการจากท้องถิ่นหรือปฏิบัติงานในท้องถิ่น	2
รวม	139

จากตาราง 25 แสดงว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มเติมจากแบบสอบถามดังนี้

หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมคือระยะเวลาในการเข้ารับการอบรม 3 - 5 วันมากที่สุด รองลงมาคือระยะเวลาในการเข้ารับการอบรม 5 - 7 วัน

สถานที่ที่หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการให้จัดฝึกอบรมมากที่สุดคือสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร รองลงมาคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

ประเภทของการฝึกอบรมนั้น หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาคือการอบรมแบบมีส่วนร่วม

เดือนที่หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการฝึกอบรมคือ ระหว่าง เม.ย. - ต.ค. มากที่สุด รองลงมาคือ ต.ค. - ธ.ค.

ในเรื่องวิทยากรนั้น หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้มากที่สุด รองลงมาคือต้องการวิทยากรมีอาชีพจากหน่วยงานเอกชน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มอบหมายให้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้บริการและการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทุกประเภทอย่างกว้างขวางและทั่วถึง จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เป็นผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภออยู่เป็นประจำ โดยหลักการในการฝึกอบรมได้มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถในการบริหารและการจัดการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ใน 5 ด้านคือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียน ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั้ง 5 ด้านคือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนรู้ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับกรมการศึกษานอกโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ นำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงงานการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา

ความต้องการ ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 5 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนรู้ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั่วประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั้งสิ้น 810 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มโดยการกำหนดด้วยตารางสำเร็จของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 265 คน (ปัดให้เป็นจำนวนเต็ม 300 คน) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ส่งแบบสอบถามไป 300 ฉบับได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 298 ฉบับ แบ่งเป็น หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคเหนือ 63 คน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคกลาง 54 คน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 101 คน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออก 28 คน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคใต้ 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และสภาพที่ตั้งตามภูมิศาสตร์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านบริหาร ความต้องการด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ความต้องการด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ความต้องการด้านศูนย์การเรียนรู้ ความต้องการด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน มีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

แบบสอบถามนี้นำไปทดลองใช้กับ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha - coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach. 1972 : 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ให้ออกหนังสือถึงกรมการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำหนังสือถึงหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตนเองแนบไปด้วย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พร้อมทั้งสอของติดแสตมป์ถึงผู้วิจัย และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์เช่นกัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 10 ธันวาคม 2542 ถึง วันที่ 9 มกราคม 2543

ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 300 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วพบว่าได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 298 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 99.33

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

3. การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

4. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จำแนกตาม อายุ และที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 298 คน เมื่อจำแนกตามเพศแล้ว เป็นเพศชายจำนวน 256 คน เพศหญิง 42 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 และ 14.10 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่คือ 41 - 50 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.32 รองลงมาอายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน สูงกว่าปริญญาตรี 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และ 37.20 ตามลำดับจำแนกตาม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่ำกว่า 4 ปี จำนวน 46 คน 4 ปีขึ้นไป 252 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และ 84.60 ตามลำดับ จำแนกตามภาคได้ดังนี้ คือ ภาคเหนือมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 ภาคกลางจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ภาคตะวันออกมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และภาคใต้มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

2. ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนรู้ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบริหาร มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่อง การพัฒนาทีมงาน ส่วนด้านรองลงมาคือด้านส่งเสริมและบริการการศึกษามีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่อง การจัดการศึกษาตลอดชีวิตตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า

3.1 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ที่มีที่ตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอตามภูมิศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใน 5 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนรู้ ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

4.1 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านบริหารเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง ผู้บริหารกับการดำเนินงานตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติมากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง คะแนนเฉลี่ยสะสม (Grade Point Average) และ ตำแหน่งเพอเซนไทล์ (Percentile Rank)

4.2 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านส่งเสริมและบริการการศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง กลยุทธ์ในการผลิต และพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนอย่างมีคุณภาพแบบสากลมากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง เทคนิคการกระจายสื่อละใช้สื่อเพื่อส่งเสริมและบริการการศึกษา

4.3 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านหน่วยจัดการการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง วิธีการขยายและการแสวงหาหน่วยจัดการการศึกษานอกโรงเรียน มากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง การดำเนินงานหน่วยจัดการการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ

4.4 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านศูนย์การเรียนรู้เพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง เทคนิคการสร้างให้มีมีส่วนร่วมของชุมชนในศูนย์การเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง วิธีการอบรมครูในศูนย์การเรียนรู้

4.5 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชนเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง ชุมชนเข้มแข็ง มากที่สุด รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง บทบาทของชุมชนและเครือข่ายในการจัดการการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ. การศึกษา 2542 และรัฐธรรมนูญ

5. ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มเติมจากแบบสอบถามดังนี้ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ต้องการเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมคือ ระยะเวลาในการเข้ารับการอบรม 3 – 5 วันมากที่สุด รองลงมาคือระยะเวลาในการเข้ารับการอบรม 5 - 7 วัน สำหรับสถานที่ที่หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการฝึกอบรมมากที่สุด คือสถาบันการศึกษา และพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร รองลงมาคือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก สำหรับประเภทของการฝึกอบรมนั้น หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาคือการอบรมแบบ

มีส่วนร่วม และเดือนที่หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการฝึกอบรม คือ ระหว่าง เม.ย. - ต.ค. มากที่สุด รองลงมาคือ ต.ค. - ธ.ค. ในเรื่องวิทยากรนั้น หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการวิทยากรมีอาชีพจากหน่วยงานเอกชน

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมาจากความหลากหลายของตัวหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้มาจากการสอบแข่งขันจากข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนและข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนหนึ่งเคยปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนมาก่อน ส่วนหนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งอาจขาดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปบ้าง โดยเฉพาะที่มาจากหน่วยงานอื่น ประกอบกับภารกิจอันมากมายหลายด้านของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ทำให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของโลกปัจจุบันตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างของหน่วยงาน รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหน้าที่ราชการ ดังที่พนัส หันนาคินท์ (2526 : 541) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นเพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานขององค์กรเองและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจึงมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง คือ ผลการวิจัยของสุรพล อรุณรัตน์ (2528 : 85) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่าข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน (ส่วนกลาง) มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในเรื่องทั่ว ๆ ไปเกือบทุกเรื่องในระดับมาก ผลงานวิจัยของ บุญเหลือ กองทอง (2533 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า ครูสายปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 ต้องการ

ได้รับความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในระดับมากทุกด้านและต้องการให้พัฒนาความรู้ของทุกฝ่ายโดยเร็ว ผลงานวิจัยของ โสภณ สารธรรม (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูอาจารย์กรมสามัญศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูอาจารย์กรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง โดยส่วนรวมและด้านเจตคติกับทักษะอยู่ระดับมาก ผลการวิจัยของ สุริยา อยู่สุขเจริญ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนและปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรพบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของ วีรกุล จินดาโชติ (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษา พบว่า ความต้องการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียน ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน จำแนกตามตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และสภาพที่ตั้งตามภูมิศาสตร์ ปรากฏผลดังนี้

2.1 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎหมายได้เปิดโอกาสให้เพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับเพศชาย อีกทั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ให้สิทธิและเปิดโอกาสให้ข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าราชการหญิงทัดเทียมกับข้าราชการชายอีกประการหนึ่งคือปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจและสังคม และประกอบกับรัฐบาลได้มีการตัดและลดงบประมาณแผ่นดินลง จำกัดและลดการขยายอัตรากำลังของข้าราชการทุกหน่วยราชการ โดยเฉพาะศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ซึ่งแต่ละแห่งมีข้าราชการเพียง 1 - 3 คนเท่านั้น บางแห่งมีเพียงหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเพียงคนเดียว มีผลทำให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั้งหลายต้องเพิ่มศักยภาพตลอดจนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะ

เป็นหญิงหรือชายให้สามารถดำเนินการศึกษานอกโรงเรียนไปได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ความต้องการการฝึกอบรมหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งเพศหญิงและชายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง คือผลการวิจัยของของชุตินา นันทะวงษ์ (2531 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคเหนือ เพศหญิงและเพศชาย มีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยของอำนาจ กิมศิริ (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดินในประเทศไทย พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดินในประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยของวิจิตร ชูวา (2536 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของเกษตรตำบลจังหวัดสุรินทร์ พบว่า เกษตรตำบลจังหวัดสุรินทร์ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของบุปผา ประกฤตกุล (2539 : 78) ที่ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพศหญิงและเพศชาย มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภออยู่ในช่วงอายุที่เป็นกลุ่มผู้ใหญ่ในวัยทำงานดังที่ สุณีย์ ชีรดากร (เสริมศักดิ์ คิษฐปาน 2531 : 78 ; อ้างอิงมาจากสุณีย์ ชีรดากร 2528 : 26) ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าคนไทยที่มีอายุ 20 - 60 ปี เป็นวัยผู้ใหญ่เหมาะสมที่จะทำงานและอีกประการหนึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอได้รับความรู้จากการประชุมอบรมสัมมนาร่วมกัน ซึ่งในการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาในโอกาสต่างๆ ทำให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันปรึกษาหารือกันในเรื่องของการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาการปฏิบัติงานและอาจได้แนวทางการแก้ไขตามมาด้วยซึ่งหนึ่งในแนวทางนั้นก็คือการได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพตามนโยบายของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในงานการศึกษานอกโรงเรียนในระดับอำเภอ จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจึงมีผลทำให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรรยา นราคร (2538 : 83) ที่ศึกษาเรื่องความ

ต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ พบว่าข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่มีวุฒิต่ำกว่า 35 ปี และมีวุฒิตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยรัตน์ วงศ์รัตน์ (2542 : 85) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่านักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอได้เปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าทางวิทยาการการศึกษา งานในหน้าที่มีขอบเขตกว้างขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันลักษณะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอได้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้น เพราะมีหน่วยงานปฏิบัติทางการศึกษา เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ซึ่งตั้งอยู่ทุกพื้นที่ในเขตชุมชนกระจายโดยทั่วไป จากลักษณะงานดังกล่าวจึงทำให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ต้องหาวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้สำเร็จ ดังนั้นวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีก็ต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อจะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงทำให้มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องคือผลการวิจัยของจิต บุตรนาค (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของครู - อาจารย์วิชาช่างไฟฟ้ากำลังในวิทยาลัยเทคนิค พบว่าครู - อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยของ ยินดี เจ้าแก้ว (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของคณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการของ สหกรณ์ในภาคการเกษตรและสหกรณ์นอกภาคการเกษตรในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการการฝึกอบรมของคณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการของ สหกรณ์ในภาคการเกษตรและสหกรณ์นอกภาคการเกษตรในจังหวัดนครศรีธรรมราช และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริเทพ บุญญาลัย (2538 : 90) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะบทบาทของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอได้เปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าทางวิทยาการของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซับซ้อนและต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา วันนี้เรากำลังจะจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคของสังคมข่าวสารสนเทศ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าใหม่ของสังคม ความรวดเร็วฉับพลันของการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ดังกล่าวมีบทบาทที่สำคัญต่อชีวิตและส่งผลกระทบเร่งและเร่งรัดให้คนต้องตื่นตัวปรับเปลี่ยนตนเองทั้งค่านิยม องค์กร สถาบัน ตลอดจนวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กันตลอดเวลา ดังนั้นการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทำให้รู้จักปรับตัวให้พร้อมที่จะรับสภาวะใหม่อย่างรู้เท่าทัน และยังช่วยให้สามารถมองแนวโน้มในอนาคตได้ล่วงหน้า สามารถเตรียมตัวและเลือกที่ให้ก้าวไปสู่ทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและชุมชนได้มากที่สุด จากความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้จึงทำให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจำเป็นต้องมีการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อยุคสมัย ทำให้มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องคือผลการวิจัยของ ประภาศรี อัมฉนิช (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกลุ่มที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ จามิกร นิภากร (2540 : 118) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สังกัดงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่นักวิชาการการศึกษา ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีที่ตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอตามภูมิศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะปัจจุบัน

นี้การคมนาคมมีความเจริญก้าวหน้าและมีความสะดวกมากขึ้นมีถนนตัดเข้าออกในทุกอำเภอ มีไฟฟ้า โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากกว่าสมัยก่อนมาก นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีมากขึ้นการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปอย่างกว้างขวางและทั่วถึงกันในเวลาเดียวกันได้ทั้งประเทศไม่ว่าจะอยู่ในภูมิภาคไหน โดยเฉพาะกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มีการจัดตั้งสถานีโทรทัศน์ ETV ขึ้นสามารถออกอากาศได้โดยผ่านสัญญาณดาวเทียมไปยังสถานีเครือข่ายที่มีเครื่องรับสัญญาณติดตั้งอยู่ในที่ต่าง ๆ มาเพื่อให้บริการแก่นักศึกษากกรมการศึกษานอกโรงเรียนและประชาชนทั่วไปสามารถรับชมรายการได้ ซึ่งเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมหรือจานดาวเทียมนี้จะมีติดตั้งอยู่ในทุกอำเภอ ทำให้หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอสามารถรับข่าวสารได้ตลอดเวลา ไม่ว่าอยู่ในภูมิภาคใด อีกทั้งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทั้งหลายต้องขึ้นตรงต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องรับนโยบายการปฏิบัติงานจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามที่ได้รับมอบหมาย และงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นงานที่ต้องให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมสายสามัญ สายอาชีพและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งกิจกรรมที่ต้องทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญอยากเข้ามาใช้บริการในกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังนั้นไม่ว่าจะอยู่ในภูมิภาคใด เหนือหรือใต้ก็ต้องเพิ่มศักยภาพตลอดจนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงเป็นสาเหตุให้มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องคือผลการวิจัยของรักษาร ตันทสุวรรณ (2541 : 169) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษาภาคกลาง พบว่าสำหรับนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของวันสาด ศรีสุวรรณ (2542 : 154) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า นักวิชาการการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีระดับตำแหน่งหรือที่ปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน คือ

3.1 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านบริหารเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง ผู้บริหารกับการดำเนินงานตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติมากที่สุด อาจเป็นเพราะในปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและรากฐานทางการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นเรื่องที่จะต้องใช้ใน

อนาคตอันใกล้นี้คือจะเริ่มในปี 2545 ทำให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต้องการอบรมในเรื่องนี้มากที่สุดเพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวต้องใช้ในการทำงานในอนาคต รองลงมาคือ หัวข้อเรื่อง คะแนนเฉลี่ยสะสม (Grade Point Average) และ ตำแหน่งเพอร์เซนต์ไทล์ (Percentile Rank) ซึ่งนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นไปมีการนำระบบใหม่มาใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งระบบใหม่นี้เป็นการนำผลการเรียนตลอดหลักสูตรในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการคัดเลือก ในเบื้องต้นทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบส่วนนี้ไว้ร้อยละ 10 ของคะแนนทั้งหมดที่นำมาใช้ในการตัดสินใจคัดเลือก ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานผลการเรียนให้แก่ผู้เรียนนำไปใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเข้าสถาบันอุดมศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอก็เป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งเช่นกันและสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องนี้

3.2 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านส่งเสริมและบริการการศึกษเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่องกลยุทธ์ในการพิชิตและพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนอย่างมีคุณภาพแบบสากลมากที่สุด อาจเป็นเพราะงานด้านส่งเสริมและบริการการศึกษเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของนักศึกษาจะเห็นได้จากรูปแบบของกิจกรรมและบริการทางการศึกษามีลักษณะยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการให้เหมาะสมกับนักศึกษานอกระบบ ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังนั้นหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจึงต้องการอบรมเรื่องนี้มากที่สุด ส่วนเรื่องรองลงมาคือหัวข้อเรื่อง เทคนิคการกระจายสื่อและใช้สื่อเพื่อส่งเสริมและบริการการศึกษา อาจเป็นเพราะสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการศึกษาไทยในยุคปัจจุบันมาก โดยเฉพาะในงานการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งต้องพึ่งพาสื่อในการเรียนการสอนมากที่สุด เพราะการศึกษานอกโรงเรียนมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละคน ดังนั้นสื่อจึงเปรียบเสมือนตัวแทนการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ในเรื่องนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3.3 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง วิธีการขยายและการแสวงหาหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนมากที่สุด อาจเนื่องมาจากหน่วยจัดเป็นหน่วยที่สำคัญมาก โดยเฉพาะในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับนักศึกษา ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในหน่วยงานทหาร

และในเรือนจำ ปัจจุบันนี้ได้มีการขยายการจัดการศึกษาในสถานประกอบอันเป็นของเอกชนขึ้นอีก ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เห็นว่าการศึกษาสามารถดำเนินการควบคู่ไปกับการทำงานได้ถ้าเปิดโอกาสระบบการศึกษานอกโรงเรียนมาสำหรับพัฒนาวิชาชีพให้กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ จึงได้จัดให้มีการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ขึ้น ซึ่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในฐานะ ผู้รับผิดชอบโดยตรงจึงต้องมีความรู้ในเรื่องนี้มาก รองลงมาคือ หัวข้อเรื่องการดำเนินงานหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ.การศึกษาแห่งชาติ สำหรับความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องนี้เป็นความต่อเนื่องจากเรื่องแรกในด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนเพราะเมื่อมีการจัดตั้งหน่วยจัดการศึกษาแล้วการดำเนินงานก็เป็นเรื่องสำคัญเรื่องต่อไป

3.4 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านศูนย์การเรียนเพิ่มเติมในหัวข้อเรื่อง เทคนิคการสร้างให้มีส่วนร่วมของชุมชนในศูนย์การเรียนมากที่สุด อาจเป็นเพราะกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญและความ จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของศูนย์การเรียน ซึ่งเป็นหน่วยที่จัดตั้งอยู่ในชุมชนใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องให้บริการด้านการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อตั้งอยู่ในชุมชนจึงจำเป็นที่สุดที่จะต้องสร้างให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานศูนย์การเรียน เพราะศูนย์การเรียนเป็นของชุมชนเป็นภารกิจของคนทุกคน ชุมชนทุกชุมชนในสังคม ในอันที่จะจัดการศึกษาให้แก่คนในชุมชนของตนเอง จึงเป็นงานของคนทุกคนในชุมชน ชุมชนมีพลังและทรัพยากรในตัวเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง วิธีการอบรมครูในศูนย์การเรียน ซึ่งเป็นงานหนึ่งในหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ที่ต้องการปรับปรุงพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูในศูนย์การเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5 หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชนเพิ่มเติม ในหัวข้อเรื่อง ชุมชนเข้มแข็งมากที่สุด อาจเป็นเพราะกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีจุดเน้นและนโยบายการดำเนินงานในการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน โดยมีเป้าหมายให้ชุมชนมีศักยภาพเพียงพอที่จะจัดการศึกษาในชุมชน มีแหล่งข่าวสารข้อมูล ตลอดจนมีกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอสามารถจัดการกับปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอจึงได้ต้องการอบรมในเรื่องนี้มากที่สุดในด้านนี้ รองลงมาคือหัวข้อเรื่อง บทบาทของ ชุมชนและเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ. การศึกษา 2545 และ รัฐธรรมนูญ ด้วยศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับคนในชุมชน จึงมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนและต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและตามรัฐธรรมนูญด้วย โดยพยายามให้

ชุมชนมีความเข้าใจถึงความสำคัญของชุมชนมีส่วนร่วมในงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนตาม พรบ. การศึกษาและตามรัฐธรรมนูญ

4. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านบริหารมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดการฝึกอบรมด้านการบริหารให้มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการพัฒนาทีมงาน ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา คือเรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน คือเรื่องนวัตกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียน คือเรื่อง การดำเนินงานห้องสมุดประชาชนในทศวรรษหน้า ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน คือเรื่ององค์กรท้องถิ่นกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมในเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สถานที่ของสถาบันการศึกษา และพัฒนาต่อเนื่องสัปดาห์ และใช้ระยะเวลาในการเข้ารับการอบรม 3 - 5 วัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในงานหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการการจัดการเกี่ยวกับการฝึกอบรมของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรทางการฝึกอบรม ในเรื่องที่ได้รับการอบรมของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียน,กรม. กองการเจ้าหน้าที่ รายงานสภาพการดำเนินงาน ศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ บันทึกข้อความที่ ศธ. 1103/3977 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2538.
กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่, 2538. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
- _____. กรม. ร่างการจัดองค์กรและระบบบริหารการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เลียงเชียง, 2536.
- กอบพร อินทรกำแหง. ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
กรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2531. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8
(พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539.
- จรูญ นราคร. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอใน
ภาคใต้. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2538 อัดสำเนา
- จันทร์ธานี สงวนนาม. การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- จามีกร นิภากุล. การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- จาครงค์ เกียรติกาย. คู่มือบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟราย, 2534.
- จิระ หงส์ถาวรภัก. หนังสือที่ระลึกประจำปี 2531 เล่มที่ 5. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2531.
- ชัยรัตน์ ศรีรัตนะ. ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.
- ชาญชัย ลิวตังลิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

จิต บุตรนาค. ความต้องการการฝึกอบรมของครู - อาจารย์วิชาช่างไฟฟ้ากำลังในวิทยาลัยเทคนิค.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2538. อัดสำเนา.

ชุติมา นันทะวงษ์. ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขต

ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริการบุคคลในองค์การทางศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2531. อัดสำเนา.

ชูบ กาญจนประกร. รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์, 2502.

คาริณี นันทาวรรณ และ สุนิตย์ ชูใจ. การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษา

นอกโรงเรียนเกี่ยวกับความเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการในการฝึกอบรม.

นครราชสีมา : สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร, 2537.

ถวิล สอนสนาม. ความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา

นอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

2532. อัดสำเนา.

ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์, 2531.

เทิดศักดิ์ มังศรีสรรค์. ความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหาร

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก

เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

นักรบ ระวีการณ์และคนอื่น ๆ. การจัดอบรมและการเป็นวิทยากร. นครปฐม : ภาควิชา

ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การการปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : ประสานมิตร, 2530.

บุญเหลือ กองทอง. ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรใน

วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10, และ 11. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

บุปผา ประกฤตกุล. การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา

นอกโรงเรียนอำเภอ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

ปรเมศวร์ ศิริรัตน์. การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน

อำเภอ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

ประภาศรี อิมวณิช. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์, 2532.

พนัส หันนาคินท์. หลักการบริหารบุคคลในโรงเรียน พิชญโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิชญโลก, 2526

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร. ความต้องการทางการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัด. กรุงเทพฯ : งานพัฒนามูลนิธิ กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ, 2527.

ไพบุลย์ ฤทธิ์เวทย์. "การพัฒนามูลนิธิในมหาวิทยาลัย" วารสารรามคำแหง. (ฉบับพิเศษ)

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2526.

มงคล ศรีไพรวรรณ. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา ศึกษาธิการอำเภอ. กรุงเทพฯ :

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2532.

ชินดี เจ้าแก้ว. ความต้องการการฝึกอบรมของคณะกรรมการดำเนินงานและฝ่ายจัดการของสหกรณ์ใน

ภาคการเกษตรและสหกรณ์นอกภาคการเกษตร ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ภาควิชา

เศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2538 อัดสำเนา

มานพ แก้วขาว. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2536 อัดสำเนา

รพี แก้วเจริญและทิติยา สุวรรณะชญ. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับ

นักบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี้, 2510.

รักษาร ดันทุสุวรรณ. ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ

นักวิชาการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ :

อักษรเจริญทัศน์, 2538.

รุ่ง แก้วแดง. ระเบียบวิธีระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : มติชน, 2538.

- เริงลักขณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทาง
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- วันสาค ศรีสุวรรณ. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- วิกกร คัมพาทุโฒ. การบริหารงานการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอาชีวศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.
- วิจิตร ชูวา. ความต้องการการฝึกอบรมของเกษตรตำบล จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536. อัดสำเนา.
- วิจิตร อาวะกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2537.
- วิเชียร ประดับการ. รายงานการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ
ในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ.
กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538. อัดสำเนา.
- วีรกุล จินดาโชติ. ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2539. อัดสำเนา.
- ศรีเพ็ญ สุภพิทยากุล. "จะสอนกันอย่างไรในมหาวิทยาลัย", วารสารครูศาสตร์. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ศิริเทพ บุญญาลัย. ปัญหาความต้องการในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอของหัวหน้า
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง ม.ป.ท. 2538 อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ
ลงวันที่ 19 กันยายน 2533. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2533. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
- _____. กระทรวง. จัดตั้งศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ. ประกาศ
กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2536. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ,
2536. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538.
- สมจิต สกลยังขึ้นเจริญ. การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้ทรัพยากรบุคคลของศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.

- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ,
2529.
- สมศรี กิจพิทักษ์. ความต้องการได้รับการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัด
มณฑลกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สินี หงษ์เจริญและคณะ. ความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนใน
ระบบราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2529
- สุชา จันทรเฒ. จิตวิทยาเด็ก กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- สุรพล อรุณรัตน์. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอก
โรงเรียนในส่วนกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ นานานุกูลและคนอื่น ๆ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต, 2527.
- สุรียา อยู่สุขเจริญ. ความต้องการการพัฒนากุศลกรุปประจำการของครูผู้สอนและปัญหาในการดำเนิน
การพัฒนากุศลกรุปประจำการ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537 อัดสำเนา
- สุวรรณ วัฒนวงศ์. การวางแผนและการประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ :
หจก. ทิพย์อักษร, 2525.
- _____. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2538.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2539.
- เสริมศักดิ์ ดิษฐพาน. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ตามความต้องการของผู้ใต้บังคับ
บัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2531 อัดสำเนา.
- โสภณ สารธรรม. ความต้องการในการพัฒนาครูอาจารย์ กรมสามัญศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดนครสวรรค์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2532 อัดสำเนา.

- โสภา ชูพิกุลชัย. ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : ศ.น., 2529.
- อมร รักษาศักดิ์และโสรัจ สุจริตกุล. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2514.
- อภิญา ธารชัย. การศึกษาการนำผลวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. อัดสำเนา.
- อัญชรา เวสารัช. คู่มือการสร้างหลักสูตร. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2526.
- อาชญญา รัตนอุบล. กระบวนการการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, 2541.
- อำนาจ กิมศิริ. ความต้องการการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531
- Beach, Dale S. **Personnel : The Management of People at Work.** 3 rd ed. New York : Macmillan, 1975
- Christy, Dipple. **Planned Change for Personnel Development Strategies Planning and the CSDP Mid-South. Reginal Resource Center.** Lexington : Document Reproduction Series, 1991.
1. Coombs, P.H. **Non-Formal Education for Rural Development : Strengthening Learning Opportunities for Children and Youth.** Interim Report Prepared by the International Council for Education Development, 1973.
- Cronbach, Lee Joseph, **Essentials of Psychological Testing.** 3 rd ed. New York : Harper And Row, 1972.
- Kidd, J.R. **How Adult Learn.** New York : Association Press, 1973.
- Kleinstiver, Louise. **Inservice Training Needs of School Board Members as Perceived by School Board Members and School Superintendents.** Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3263-A ; March, 1987.
- Kohtbantau, Sunthorn. **Adult Education in Thailand : A Needs Assessment.** Doctor's Thesis, The University of Oregon, 1987.
- Krejcie Robert V. and Earyle W. Morgan. **Educational and Psychological Measurement.** 1979. pp. 608 - 610

- Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality in the Classroom**. New York : Harper and Brother, 1954.
- Mitchell, Terrence R., **People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior**. 2nd, ed., Japan : McGraw-Hill International Book Company, 1982.
- Otto, Calvin P. and Rollin O. Glaser. **The Management of Training : A Handbook for Training and Development Personnel**. Massachusetts : Addison - Wesley, 1970
- Robertson, Geoge Hawthorn. "A Process In – Service Training Program for Academic Administrators In Ontario Community Colleges." **Dissertation Abstracts International**. 37 (12) : 3456-A; December, 1976.
- Sanders, H.C. (ed), **The Cooperrative Extention Service**. New Jersey : Prentice-Hall, Inc. 1996.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

นางสาวลัดดาวัลย์ เลิศเพ็ญเมธา

ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาและต่อเนื่องสิริธร
จังหวัดนครราชสีมา

นางผกาพันธ์ วัฒนปานิ

ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน
อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

นางสาวสุรตนา บุรณะวิทย์

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิชาการ ศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ที่ ทม 1007/ 5๖3๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๔ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชนะจิต รมพิยสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เถวัลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมนานท์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชนะจิต รมพิยสุวรรณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๕๖๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนบ้านฉาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชนะจิต รมพิยสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชนะจิต รมพิยสุวรรณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ 5331



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๗ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชนะจิต รมพิยสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมานนท์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุรรัตนา บุรณะวิทย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวชนะจิต รมพิยสุวรรณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร. 258-4119

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล



ที่ ทม 1007/ 5511

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชนะจิต รมหิยสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการการศึกษาก่อนเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เถววัลย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม ชิลมานนท์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ งานการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยขออนุญาตให้หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในสังกัดกรมการศึกษานอกเรียนตอบแบบสอบถามความต้องการการศึกษาก่อนเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกเรียนอำเภอ ในระหว่างเดือนธันวาคม 2542 - มกราคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวชนะจิต รมหิยสุวรรณ ได้เก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ขอแสดงความนับถือ

ทรงเสนอ

เพื่อโปรด

☒ ทราบ☒ พิจารณา - 04/กค.☐ เห็นควรมอบ.....

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

(นายสุวิทย์ เลิศสุวิยะกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

รักษาการแทน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานอกโรงเรียน

โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร. 258-4119

กศน.ดร.	
รับที่	5336
วันที่	6.12.2542
เวลา	 น.
เสนอ	
☐ กค.	☐ กจ.
☒ กผ.	☐ กพ.
☐ กป.	☐ ศท.
☐ ศว.	☐ ศก.
☐ ศน.	☐ ศค.
☐ ศช.	☐ ศส.
☐ สกน.	
ใน ส.ก.ท.	

(นายพรหม ธรรม)

รองอธิการบดี

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก
ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
21000**

ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 1 ฉบับ

ด้วยดิฉัน นางสาวชนะจิต โมพิยสุวรรณ ปัจจุบันรับราชการอยู่ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก เป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และกำลังอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะกรุณาได้ ขอให้ท่านพับแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ด้านหลังแบบสอบถามที่ได้ติดแสตมป์มาพร้อมกันนี้

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอกราบขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชนะจิต โมพิยสุวรรณ)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา
นอกโรงเรียนอำเภอ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะในเรื่องความต้องการการฝึกอบรม
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับทราบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่เป็นความคิดเห็นตามความรู้สึกของแต่ละคนซึ่งอาจแตกต่างกันได้
3. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะสรุปผลในลักษณะภาพรวม และจะนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น คำตอบของท่านจึงไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด
4. คำตอบตามความคิดเห็นที่เป็นความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อไป
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามจบแล้วกรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านตอบครบหรือไม่ เพราะแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์จะไม่สามารถใช้ประโยชน์ในการวิจัยได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวชนะจิต โมพิยสุวรรณ
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน และโปรดตอบทุกข้อ

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
 - () ต่ำกว่า 4 ปี
 - () 4 ปีขึ้นไป
5. ที่ตั้งของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
 - () ภาคเหนือ
 - () ภาคกลาง
 - () ภาคตะวันออก
 - () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - () ภาคใต้
6. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ.....จังหวัด.....

ตอนที่ 2

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความต้องการตรงตามความคิดของท่านมากที่สุด

ที่	ประเด็นความต้องการ การฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
	<u>ด้านบริหาร</u>					
1.	การบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศ.....					
2.	การบริหารงานการเงิน/บัญชี/พัสดุ.....					
3.	การบริหารงบประมาณ.....					
4.	การบริหารแผนงานและ โครงการ.....					
5.	การบริหารงานธุรการและสารบรรณ.....					
6.	เทคนิคการนำเสนอ.....					
7.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้าง มนุษยสัมพันธ์.....					
8.	ภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ.....					
9.	การจูงใจให้บุคคลคล้อยตาม.....					
10.	การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.....					
11.	หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานและ พิจารณาความดีความชอบ.....					
12.	การพัฒนาทีมงาน.....					
13.	หลักการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่ องค์กร(ครูประจำกลุ่ม ครูปอ. ฯลฯ).....					
14.	การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.....					
15.	เทคนิคการฝึกอบรมและการเป็นวิทยากร....					
16.	กฎหมายทางการศึกษา.....					
17.	จริยธรรมและคุณธรรมผู้บริหาร.....					
18.	ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร.					

ที่	ประเด็นความต้องการ การฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
19.	ความรู้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร.....					
20.	เทคนิควิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์.... <u>ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา</u>					
21.	หลักการจัดกิจกรรมนักศึกษา.....					
22.	การใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์.....					
23.	เทคนิคการแนะแนวนักศึกษา.....					
24.	นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา นอกโรงเรียน.....					
25.	การบริหารหลักสูตรทางการศึกษา นอกโรงเรียน.....					
26.	การประกันคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน..					
27.	การจัดการศึกษาตลอดชีวิตตาม พรบ.การ ศึกษาแห่งชาติ.....					
28.	เทคนิควิธีการวัดผลประเมินผลทางการ ศึกษานอกโรงเรียน.....					
29.	เทคนิคการจัดเก็บข้อมูลและการจัดระบบข้อ มูลเกี่ยวกับเรื่องบริการการศึกษาของ ศบอ. ...					
30.	เทคนิคการจัดกระบวนการเรียนการสอน.....					
31.	รูปแบบการจัดสวัสดิการสำหรับนักศึกษา...					
32.	เทคนิคบริหารเวลาในการจัดการและบริการ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ..... <u>ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน</u>					
33.	การจัดการศึกษานอกโรงเรียนในสถาน ประกอบการ (เอกชน)					
34.	การนิเทศงานการศึกษานอกโรงเรียน.....					

ที่	ประเด็นความต้องการ การฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
35.	การจัดการและ การใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา นอกโรงเรียนร่วมกับหน่วยจัด ฯ					
36.	รูปแบบและแนวทางการจัดการการศึกษา นอกโรงเรียนในหน่วยงานของรัฐ (เรือนจำ สถานพินิจ หน่วยงานทหาร ฯลฯ).....					
37.	นวัตกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียน (การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา).....					
38.	ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่.....					
39.	เศรษฐศาสตร์การศึกษานอกโรงเรียน.....					
40.	บทบาทและหน้าที่และการพัฒนางานการ ศึกษานอกโรงเรียนตามหลักการศึกษานอก โรงเรียน.....					
41.	การประเมินประสิทธิภาพทางการศึกษาใน หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน.....					
42.	หลักการประสานงานกับเครือข่าย.....					
43.	การวิเคราะห์ระบบงานในหน่วยจัดการ ศึกษานอกโรงเรียน.....					
44.	ปัญหาสังคมและสภาพของสังคมกับ แนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการ ศึกษานอกโรงเรียน.....					
<u>ด้านศูนย์การเรียนรู้</u>						
45.	การผลิตสื่อและเผยแพร่สื่อสำหรับศูนย์ การเรียนรู้.....					
46.	การดำเนินงานของห้องสมุดประชาชนใน ทศวรรษหน้า.....					

ที่	ประเด็นความต้องการ การฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
47.	การจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน.....					
48.	กลยุทธ์การพัฒนาที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน.....					
49.	วิธีการประเมินผลประสิทธิภาพสื่อและ การใช้สื่อในศูนย์การเรียนรู้.....					
50.	วิธีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์โสต ทัศนูปกรณ์ในศูนย์การเรียนรู้.....					
51.	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน.....					
52.	การจัดศูนย์การเรียนรู้ในองค์กรเอกชน (ประสานงานกับสมาคม ชมรม มูลนิธิ).....					
53.	วิธีการจัดการกระจายสื่อและเป็นผู้ประสาน งานหอกระจายข่าว.....					
54.	เทคนิคในการกำกับงานและการดูแลงานใน ห้องสมุด.....					
	<u>ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน</u>					
55.	การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการใช้ทรัพยากร ในชุมชน.....					
56.	หลักและวิธีการส่งเสริมการศึกษาร่วมกับ ชุมชน(โดยผู้บริหารและบุคลากรของ ศบอ.)					
57.	การสร้างความสัมพันธ์ของงานการศึกษา นอกโรงเรียนต่อบุคคล ชุมชนและสังคม....					
58.	การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน.....					
59.	เทคนิคการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจใน ชุมชน.....					

ที่	ประเด็นความต้องการ การฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
60.	องค์กรต้องอิงกับการจัดการศึกษาตลอด ชีวิต.....					
61.	จิตวิทยาและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....					
62.	หลักการพัฒนาชุมชน.....					
63.	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (การสร้าง ความสัมพันธ์ กระตุ้น จูงใจให้ชุมชนกล้า แสดงออก).....					
64.	หลักและวิธีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
65.	การวิเคราะห์ประสบการณ์ผู้ใหญ่นำมา ใช้ในการส่งเสริมการศึกษาชุมชน (กระบวนการ ส่งเสริมและวิเคราะห์ความต้องการของ บุคคล).....					

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมตามแนวคิดของท่าน

ด้านการบริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านศูนย์การเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเทคนิควิธีการฝึกอบรม เช่น ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร ประเภท
การจัดการอบรมและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กรุณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อความแน่ใจว่าท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก จ

รายชื่อศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

**รายชื่อศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 อำเภอ 75 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)**

ภาคเหนือ 63 อำเภอ 16 จังหวัด

1. กำแพงเพชร

เมือง
คลองลาน
ปางศิลาทอง

2. เพชรบูรณ์

เมือง
เชิงสน
พาน
แม่สรวย
เวียงชัย
แม่ลาว

3. เชียงใหม่

เมือง
ไชยปราการ
ดอยสะเก็ด
แม่แจ่ม
แม่ว้าง
เวียงแหง
สันทราย
อมก๋อย

4. ตาก

เมือง
พบพระ
สามเงา

5. นครสวรรค์

เมือง
ชุมแสง
ท่าตะโก
ไพศาลี
หนองบัว

6. น่าน

เมือง
ทุ่งช้าง
บ้านหลวง
เวียงสา
สองแคว

7. พะเยา

เมือง
เชียงม่วน
แม่ใจ

8. พิจิตร

เมือง
บางมูลนาก
สามง่าม

9. พิษณุโลก

เมือง
เนินมะปราง
พรหมพิราม

10. เพชรบูรณ์

เมือง
น้ำหนาว
ศรีเทพ
หล่มสัก

11. เพชร

เมือง
ลอง
หนองม่วงไข่

12. แม่ฮ่องสอน

เมือง
ปาย
สบเมย

13. ลำปาง

เมือง
แจ้ห่ม
แม่พริก
วังเหนือ
ห้างฉัตร

14. ลำพูน

เมือง
ป่าซาง
บ้านธิ

15. สุโขทัย

เมือง
ทุ่งเสลี่ยม
ศรีสัชนาลัย

16. อุตรดิตถ์

เมือง
ท่าปลา
พิชัย

ภาคกลาง 54 อำเภอ 17 จังหวัด

1. กาญจนบุรี

เมือง
ท่าม่วง
บ่อพลอย
ศรีสวัสดิ์
ห้วยกระเจา

2. ชัยนาท

เมือง
สรรคบุรี

3. นครปฐม

เมือง
นครชัยศรี
สามพราน

4. นนทบุรี

เมือง
บางบัวทอง

5. ปทุมธานี

เมือง
ลาดหลุมแก้ว
หนองเสือ

6. ประจวบคีรีขันธ์

เมือง

บางสะพาน

หัวหิน

7. พระนครศรีอยุธยา

พระนครศรีอยุธยา

บางซ้าย

บางปะหัน

ผักไห่

ลาดบัวหลวง

อุทัย

8. เพชรบุรี

เมือง

ชะอำ

บ้านแหลม

9. ราชบุรี

เมือง

บางแพ

โพธาราม

10. ลพบุรี

เมือง

ชัยบาดาล

บ้านหมี่

สระโบสถ์

11. สมุทรสงคราม

เมือง

อัมพวา

12. สมุทรสาคร

เมือง

13. สระบุรี

เมือง

บ้านหมอ

วิหารแดง

หนองแซง

เฉลิมพระเกียรติ

14. สิงห์บุรี

เมือง

บางระจัน

15. สุพรรณบุรี

เมือง

เดิมบางนางบวช

สองพี่น้อง

หนองหญ้าไซ

16. อ่างทอง

เมือง

โพธิ์ทอง

แสวงหา

17. อุทัยธานี

เมือง

ลานสัก

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 28 อำเภอ 9 จังหวัด

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. จันทบุรี | 5. นครนายก |
| เมือง | เมือง |
| ท่าใหม่ | บ้านนา |
| แหลมสิงห์ | 6. ปราจีนบุรี |
| แก่งหางแมว | เมือง |
| 2. ฉะเชิงเทรา | ศรีมโหสถ |
| เมือง | ประจันตคาม |
| บางปะกง | 7. ระยอง |
| พนมสารคาม | เมือง |
| ท่าตะเกียบ | บ้านฉาง |
| 3. ชลบุรี | บ้านค่าย |
| เมือง | 8. สมุทรปราการ |
| บางละมุง | เมือง |
| ศรีราชา | พระประแดง |
| เกาะจันทร์ | 9. สระแก้ว |
| 4. ตราด | เมือง |
| เมือง | ดาพระยา |
| คลองใหญ่ | อรัญประเทศ |
| เกาะกูด | |

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 101 อำเภอ 19 จังหวัด

- | | |
|--------------|-------------|
| 1. กาฬสินธุ์ | 2. ขอนแก่น |
| เมือง | เมือง |
| เขาวง | โคกโพธิ์ชัย |
| นามน | ชุมแพ |
| สมเด็จ | บ้านฝาง |
| ห้วยผึ้ง | พระยืน |
| | ปัญจาคีรี |
| | สีชมพู |
| | หนองนาคำ |

3. ชัยภูมิ

เมือง
ดอนสวรรค์
เทพสถิต
บ้านแท่น
ภักดีชุมพล

4. นครพนม

เมือง
นาแก
ปลาปาก
ศรีสงคราม

5. นครราชสีมา

เมือง
ขามสะแกแสง
จักราช
ด่านขุนทด
โนนสูง
ประทาย
พิมาย
สูงเนิน
หนองบุญนา

6. บุรีรัมย์

เมือง
ชำนิ
โนนดินแดง
พลับพลาชัย
ปะคำ
ลำปรางมหาศ
หนองหงส์

7. มหาสารคาม

เมือง
โกสุมพิสัย
นาคน
วาปีปทุม

8. มุกดาหาร

เมือง
ดอนตาล
หว้านใหญ่

9. ยโสธร

เมือง
คำเขื่อนแก้ว
ป่าติ้ว

10. ร้อยเอ็ด

เมือง
จังหาร
พนมไพร
โพนทอง
ศรีสมเด็จ
หนองพอก

11. เลย

เมือง
ท่าลี่
ปากชม
ภูเรือ
เอราวัณ

12. ศรีสะเกษ

เมือง
ขุขันธ์
โนนคูณ
ปรางค์กู่
โพธิ์ศรีสุวรรณ
ยางชุมน้อย
ศรีรัตนะ

13. สกลนคร

เมือง
คำตากล้า
นิคมน้ำอูน
พังโคน
โคกศรีสุพรรณ
อากาศอำนวย

14. สุรินทร์

เมือง
ชุมพลบุรี
ปราสาท
ศรีขรภูมิ
ลำโรงทาย

15. หนองคาย

เมือง
ท่าบ่อ
ปากคาด
ศรีเชียงใหม่
สระใคร

16. หนองบัวลำภู

เมือง
ศรีบุญเรือง
นาหวัง

17. อุตรธานี

เมือง
กุมภวาปี
นาขูง
บ้านดุง
เพ็ญ
สร้างคอม

18. อุบลราชธานี

เมือง
เขื่องใน
ตระการพืชผล
นาจะหลวย
พิบูลมังสาหาร
เหล่าเสือโก้ก
ลำโรง

19. อำนาจเจริญ

เมือง
พนา
ลืออำนาจ

ภาคใต้ 54 อำเภอ 14 จังหวัด

1. กระบี่

เมือง
คลองท่อม
เหนือคลอง

2. ชุมพร

เมือง
ปะทิว
สวี

3. ตรัง

เมือง
ย่านตาขาว
ห้วยยอด

4. นครศรีธรรมราช

เมือง
ชะอวด
ทุ่งใหญ่
นาบอน
พรหมคีรี
ลานสกา
จุฬาภรณ์

5. นราธิวาส

เมือง
บาเจาะ
รือเสาะ
สุคีริน
เจาะไอร้อง

6. ปัตตานี

เมือง
ทุ่งยางแดง
ไม้แก่น
สาขบุรี

7. พังงา

เมือง
กระบุรี
ทับปุด

8. พัทลุง

เมือง
ควนขนุน
ป่าบอน
บ้านแก้ว

9. ภูเก็ต

เมือง

10. ยะลา

เมือง
ธารโต
ยะหา

11. ระนอง

เมือง
ตะกั่ว

12. สงขลา

เมือง
จะนะ
นาหม่อม
รัตภูมิ
สะบ้าย้อย
คลองหอยโข่ง

13. สตูล

เมือง
ท่าแพ
ละงู

14. สุราษฎร์ธานี

เมือง
เกาะสมุย
ชัยบุรี
ท่าฉาง
บ้านนาเค็ม
พระแสง
เวียงสระ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวชนะจิต โมพิยสุวรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	17 กุมภาพันธ์ 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	81/9 หมู่ที่ 9 ตำบลตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งหน้าที่	อาจารย์ 1 ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พาณิชยการ) วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2531	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (วิชาเอกวารสารและการประชาสัมพันธ์) วิทยาลัยครูยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2534	ศิลปศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกนิเทศศาสตร์) วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

บทคัดย่อ
ของ
ชนะจิต โมพิยสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
กันยายน 2543

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใน 5 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน ด้านศูนย์การเรียนและด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชนและเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์ ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก
2. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่มีที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใน
- 5 ด้าน ข้อที่มีความถี่สูงสุดมีดังต่อไปนี้
- 7.1 ด้านบริหาร คือเรื่องการพัฒนาทีมงาน
 - 7.2 ด้านส่งเสริมและบริการการศึกษา คือเรื่องการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ
 - 7.3 ด้านหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน คือเรื่องนวัตกรรมทางการศึกษานอกโรงเรียน
 - 7.4 ด้านศูนย์การเรียน คือเรื่องการค้างานห้องสมุดประชาชนในทศวรรษหน้า
 - 7.5 ด้านส่งเสริมการศึกษาชุมชน คือเรื่ององค์กรท้องถิ่นกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
8. หัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอมีความต้องการการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สถานที่ของสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธรและใช้ระยะเวลาในการเข้ารับการอบรม 3 - 5 วัน

THE TRAINING NEEDS OF THE DISTRICT NONFORMAL EDUCATION
SERVICE CENTERS HEADS FOR WORK EFFICIENCY IMPROVEMENT.

ABSTRACT

BY

CHANACHIT MOREYASUWAN

Presented in Partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in adult Education
at Srinakharinwirot University
September 2000

The purposes of this research were to study the training needs for work efficiency improvement of the district non - formal education service centers heads in five aspects : administration, promotion and educational service, the non – formal education organize unit, learning center and community education promotion, and to compare the training needs for work efficiency improvement as classified by gender, age, educational qualification, working experience in the district non – formal education service centers heads, the non – formal education service centers location and to gather additional suggestion training needs for work efficiency improvement.

The samples were 298 district non – formal education service centers heads. The instrument used for collecting data was the five point rating scale questionnaire. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test and F – test.

The main research finding were summarized as follows :

1. The district non - formal education service centers heads had training needs for work efficiency improvement as a whole and five individual aspects at a high level.
2. The district non - formal education service centers with different genders had training needs for work efficiency improvement as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.
3. The district non – formal education service centers heads with different ages had training needs for work efficiency improvement as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.
4. The district non - formal education service centers heads with different educational qualifications had training needs for work efficiency improvement as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.
5. The district non - formal education service centers heads with different in working experience in the district non – formal education service centers heads had training needs for work efficiency improvement as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.

6. The district non - formal education service centers heads with different locations had training needs for work efficiency improvement as a whole and in individual aspects with no statistically significant difference.

7. The additional suggestion training needs for work efficiency improvement in five aspects were summarized as follows :

7.1 Administration – The developing of the working team

7.2 Promotion and educational service – the organizing in life long education according to the national education of legislation B.E. 2542

7.3 Non – formal education organize unit innovation in non formal education.

7.4 Learning center – The organizing of the public library in the next decade.

7.5 Community education promotion – The local organization in providing life long education.

8. The district non - formal education service centers heads had training needs in the performance training course for 3 – 5 days at Sirindhorn Institute of Continuing Education and Development.