

0
374.9593
พ ๑๑๖ก

การวางแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ปริญญาโท

ของ

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลึกสูตร

ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต

พฤษภาคม 2529

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ว-8 ค.ศ. 2529

การวางแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บทคัดย่อ

ของ

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลำกู่

ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

ธันวาคม 2529

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยใช้แบบจำลองการประเมินความต้องการทางการศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และใช้ผลการประเมินนี้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในทศวรรษปฏิรูปการศึกษา 2530-2534

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสามขั้นตอน ขั้นตอนแรกใช้เทคนิคเดลไฟเพื่อหาเกณฑ์ใช้ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 22 คน จำนวนสามรอบ ขั้นตอนที่สองนำเกณฑ์ที่ได้ไปประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยการสอบถามผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 40 คน และเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 272 คน จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 26 ศูนย์ ในระหว่างเดือนสิงหาคม-กันยายน พุทธศักราช 2528 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของคริสตอล วอลลิส และของแมน-วิทนีย์ ขั้นตอนที่สามนำผลการประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การวิจัยปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีหกด้าน คือ สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา

2. สมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนานุคลากรของศูนย์
นอกโรงเรียนจังหวัด มีดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีสมรรถภาพ
ด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการ
ศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้าน
การเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และด้านคุณสมบัติเฉพาะ
ตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน

2.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรมี
สมรรถภาพด้านต่าง ๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สมรรถภาพด้านคุณสมบัติ
เฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา
นอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการจัด
การสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน

2.3 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้รับการเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านต่างๆ เรียง
ลำดับจากมากไปน้อย คือ สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการ
ศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการ
กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการ
ศึกษานอกโรงเรียน

3. แผนพัฒนานุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปี
พุทธศักราช 2530 - 2534 มีนโยบายเพื่อพัฒนานุคลากรของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดให้สอดคล้องกับการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพ

ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
แก่งคุดคู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และวิธีการพัฒนาบุคลากรของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือการให้ข้อมูลข่าวสาร เอกสาร การอบรม
การประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การดูงาน และการศึกษาต่อ

A DESIGN FOR THE STAFF DEVELOPMENT PLAN IN THE
PROVINCIAL NONFORMAL EDUCATION CENTERS
IN THAILAND

AN ABSTRACT
BY
PAITON POTHISAAN

A dissertation submitted in partial fulfillment of the
requirements for the Doctor of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1986

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop the staff development plan for the Provincial Nonformal Education Centers in Thailand, by using the Education Needs Assessment Model constructed by the researcher to assess the educational needs and to design the staff development plan for the Centers during 1987-1991.

The research was undertaken in three stages. Firstly, the Delphi Technique was used in order to find the appropriate criteria for the essential competences of the staff in the Provincial Nonformal Education Centers in 1987-1991. Three rounds of questionnaires were sent out to 22 experts for obtaining the consensus.

Secondly, the obtained consensus criteria were brought in constructing another questionnaire to assess the essential competences of the staff in the Provincial Nonformal Education Centers, by sending to 40 directors and 272 staff of the 26 centers, during August-September 1985. The data obtained were analyzed, using arithmetic means, standard deviation, ranking, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney tests.

Thirdly, the results of educational needs assessment for staff development of the Provincial Nonformal Education Centers were used in designing the staff development plan.

The research revealed the following findings:

1. The essential competences for the staff in the Provincial Nonformal Education Centers comprised of six aspects, namely the innate competences of the nonformal educator, the competences of work conceptualizing, the competences of target group organizing, the competences of environmental managing, the competences of nonformal education program planning, the competences of educational process implementing.

2. It was found that the competences in six aspects and needs for staff development of the Provincial Nonformal Education Centers were as follows:

2.1 The staff in the Centers had competences that were ranked from the highest to the lowest as follows: the competences of nonformal education program planning, the competences of environmental managing, the competences of work conceptualizing, the competences of educational process implementing, the competences of target group organizing and the innate competences of the nonformal educators, respectively.

2.2 The staff in the Centers should have competences that were ranked from the highest to the lowest as follows: the innate competences of nonformal educators, the competences of work conceptualizing, the competences of educational process implementing, the

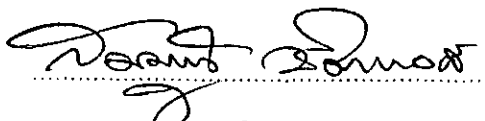
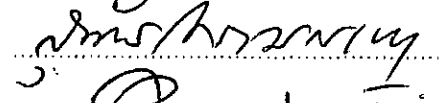
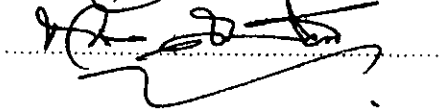
competences of target group organizing, the competences of nonformal education program planing and the competences of environmental managing, respectively.

2.3 The Centers needed to fulfill the staff competences that were ranked from the highest to the lowest as follows: the competences of work conceptualizing, the competences of nonformal education program planning, the competences of educational process implementing, the competences of environmental managing, the competences of target group organizing and the innate competences of the nonformal educators, respectively.

3. The staff development plan for the Centers in 1987-1991 has the policy to develop quality of the staff relevant to the nonformal education activities of the Provincial Nonformal Education Centers. This plan has the goals to build up and to fulfill competences for carrying out work in the Provincial Nonformal Education Centers of the staff in the Centers. The methods for staff development in the Provincial Nonformal Education Centers included giving information, training, seminars, workshops, study tours and study leaves.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปรากฏาพจน์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

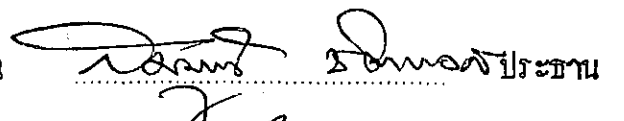
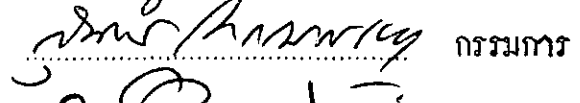
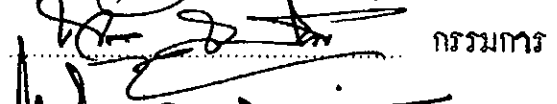

.....

.....

.....

ประธาน

กรรมการ

กรรมการ

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน

.....กรรมการ

.....กรรมการ

.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้เพราะได้รับคำแนะนำ ปรึกษาทางค่านวิชาการศึกษาจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ชิตพงศ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา
และรองศาสตราจารย์ ดร.เจริญผล สุวรรณโชติ ซึ่งเป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ
ปริญญาบัตร ได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ อธิบดีกรมการ
ศึกษานอกโรงเรียน เป็นกรรมการบุคคลภายนอกในการสอบปริญญาบัตร ได้รับความ
ร่วมมือในการออกแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ ได้รับความร่วมมือจากกรมการศึกษานอก
โรงเรียนอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้รับความร่วมมือ
ออกแบบสอบถามจากข้าราชการครูของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างการวิจัย และได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่
ได้กล่าวชื่อนามอีกมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านและทุกหน่วยงานที่ได้ให้ความอนุเคราะห์
แก่ผู้วิจัยไว้ในโอกาสนี้

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ปัญหาการวิจัย	5
	แบบจำลองการประเมินความต้งการทางการศึกษา	6/
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
	ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	10
	ขอบเขตของการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	15
	งานการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย	15
	บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	21
	คุณลักษณะของนักการศึกษานอกโรงเรียน	27
	แนวคิดในการศึกษาความต้งการทางการศึกษา	39/
	เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง	54
	แผนพัฒนาบุคลากร	60/
3	วิธีดำเนินการวิจัย	71
	การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่หนึ่ง	71
	การวิเคราะห์สถานการณ์	71/
	การกำหนดเกณฑ์	72

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่สอง	79 ✓
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	79
การกำหนดตัวแปร	83
การสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล	84
การรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92 ✓
การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่สาม	94
การกำหนดนโยบายการพัฒนาศุภลากรของศูนย์การศึกษานอก	
โรงเรียนจังหวัด	94
การสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาศุภลากรของศูนย์การศึกษา	
นอกโรงเรียนจังหวัด	94
การกำหนดแนวทางการพัฒนาศุภลากรของศูนย์การศึกษานอก	
โรงเรียนจังหวัด	95
การนำเสนอแผนพัฒนาศุภลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	
จังหวัด	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
ตอนที่หนึ่ง การสร้างเกณฑ์ประเมิน	98 ✓
ตอนที่สอง การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมิน	
ความต้องการทางการศึกษา	105 ✓
การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	105 ✓

การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบโรงเรียนจังหวัดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบโรงเรียนจังหวัด	105/
การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบโรงเรียนจังหวัดโดยศูนย์การศึกษานอกระบบ โรงเรียนจังหวัด	130/
การประเมินความต้องการทางการศึกษา	135/
การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระบบโรงเรียนจังหวัด	135/
การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดโดยศูนย์การศึกษานอกระบบ โรงเรียนจังหวัด	146
สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด ..	149/
ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบ โรงเรียนจังหวัด	156
ตอนที่สาม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกระบบ โรงเรียนจังหวัด	160
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	167/
ความมุ่งหมายของการวิจัย	167
วิธีดำเนินการวิจัย	167
สรุปผลการวิจัย	172

๓
บท

๖
หน้า

อภิปรายผล	180
ข้อเสนอแนะ	189
บรรณานุกรม	192
ภาคผนวก	203

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	วิธีการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของประชาชนจังหวัดภาคใต้...	45
2	จำนวนผู้เจ็บป่วยจากอุบัติเหตุแบบสลับตามรอบที่หนึ่ง รอบที่สอง และ รอบที่สาม	75
3	จำนวนความสามารถด้านความรู้และทักษะสำหรับสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในช่วงปี พุทธศักราช 2530-2534	76
4	จำนวนข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	80
5	คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดจำแนกตามคุณวุฒิสูงสุด หน้าที่ที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ใน การปฏิบัติหน้าที่	81
6	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	87
7	สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	107
8	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิ สูงสุดต่างกัน	109
9	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ที่ ปฏิบัติต่างกัน	111

10	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ ในหน้าที่ต่างกัน	114
11	สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดย เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	117
12	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี คุณวุฒิสูงสุดต่างกัน	118
13	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ ที่ปฏิบัติต่างกัน	122
14	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี ประสบการณ์ในหน้าที่ต่างกัน	128
15	สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด	132
16	สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	134
17	ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.	137

18	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน	138
19	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน	140
20	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ต่างกัน	144
21	ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด..	148
22	สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	151
23	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	152
24	สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานของบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	154
25	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	155

26	ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด...	158
27	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	159
28	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	246
29	ผลการตอบแบบสอบถามรวมที่สามของคณะผู้เชี่ยวชาญในงานการศึกษา นอกโรงเรียน	270
30	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการทางการศึกษาของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (แบบ 01) ...	274
31	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการทางการศึกษาของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (แบบ 02) ...	274
32	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถภาพต่าง ๆ ของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดย เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	275
33	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถภาพต่าง ๆ ของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	279
34	ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและที่ประเมินโดยศูนย์การ ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	283

35	สมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	287
36	สมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด	291
37	สมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การ ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	295

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	7
2 ความหมายของความต้องการทางการศึกษา	41
3 องค์ประกอบความต้องการและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความ ต้องการ	42
4 รูปแบบการศึกษาความต้องการ เกี่ยวกับบัณฑิตวิทยาลัยและโปรแกรม การเรียนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	47
5 แบบจำลองการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และความพึงพอใจในหน้าที่	50
6 แบบจำลองวิธีการสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร	65
7 แบบตารางเหตุผลสัมพันธ์	66

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การใดก็ตามมีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์การนั้น ๆ มาก เป็นการยากที่จะคาดคะเนได้ว่า บุคคลจะสามารถทำงานในองค์การได้นานและมากน้อยเพียงไร ผู้ควบคุมและจัดการองค์การจึงต้องเข้าใจสภาพดังกล่าว และดำเนินการให้ทุกคนได้มีความรู้สึกกับนิคชอบผูกพันกับองค์การตลอดไป องค์การควรมีการวางแผนพัฒนากำลังคนและบริหารบุคลากรขององค์การให้พร้อมต่อการรับผิดชอบงานในปัจจุบันและเตรียมตัวสำหรับงานในอนาคต พร้อมทั้งแสดงออกให้บุคคลได้ตระหนักว่าองค์การยอมรับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ซึ่งหากองค์การใดทำได้เช่นนี้แล้ว องค์การนั้นจะได้รับผลในการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเป้าประสงค์การดำเนินงานขององค์การ (Werther and Davis. 1982 : 17) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์การ ให้มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ดีแก่องค์การมากที่สุด ความพร้อมในที่นี้หมายถึง องค์การจะต้องดูแลให้บุคคลมีกำลังกาย กำลังใจ มีสติปัญญา มีความรู้ มีความสามารถและทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้ทำงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบจนเกิดผลสำเร็จมากที่สุด (มัลลี เวชชาชีวะ 2524 : 1)

กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษานอกโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ ขอบข่ายการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนั้นกว้างขวางและครอบคลุมประชากรกลุ่มเป้าหมายที่มีอยู่นอกโรงเรียนทั้งหมด (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2525 : 51) กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้งสามประเภท คือ การให้ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การเพิ่มพูน

ความรู้และทักษะวิชาชีพในการประกอบอาชีพ และการให้บริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2527 : 6-9) นี้ มีความจำเป็นต่ออาศัยผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งได้แก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้นำกิจกรรมไปสู่กลุ่มเป้าหมาย ในการกระทำกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าวข้างตน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2527 : 60-61)

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานการศึกษานอกโรงเรียน จะเห็นได้จากกรณีศึกษาคุณวุฒิของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคใต้ทั้งหมดจำนวน 206 คน เมื่อปีพุทธศักราช 2526 (กรมการศึกษานอกโรงเรียน ม.ป.ป. ก.) พบว่าผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียนมีเพียง 12 คน เป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 133 คน และคุณวุฒิทางวิชาชีพอื่น ๆ จำนวน 61 คน บุคลากรที่มีอยู่เหล่านี้อาจจะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง จึงทำให้วิธีการปฏิบัติงานไม่ได้รับการปรับปรุงให้ก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานก็ไม่บรรลุเป้าประสงค์ของโครงการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนได้ดังที่ควรจะเป็น (กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2525 และหน่วยศึกษานิเทศก์การศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2527 : 130, 175) สภาพเช่นนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องนำกระบวนการพัฒนารัพยากรมนุษย์มาใช้แก้ไขปัญหากล่าวคือ ต้องทำการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้ว รวมถึงการวางแผนคัดเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน จึงได้กำหนดนโยบายการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไว้ว่า ในการรับโอนและการบรรจุบุคลากรใหม่ นั้นจะพิจารณาบุคคลที่สำเร็จปริญญาการศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียน บุคคลที่มีประสบการณ์ทางการศึกษานอกโรงเรียน และบุคคลที่มีผลงานการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับก่อนคุณสมบัติท่านอื่น ๆ (หน่วยศึกษานิเทศก์การศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2527 : 182-183) และได้มีแนวคิดการพัฒนาบุคลากร ที่มีอยู่แล้วให้มีความสามารถดำเนินงานได้ประสพผลดี โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนหลักการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้น ให้ดำเนินการวางแผนหลักการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้สอดคล้อง กับการพัฒนาโครงการตามแผนงานพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนระยะที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ในความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

คณะกรรมการวางแผนหลักการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ เสนอแนะแนวทาง การจัดทำแผนหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอก โรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2525 : 51-52) ว่า แผนหลักการพัฒนา บุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบสามส่วน คือ แนวโน้ม ลักษณะงานที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบในช่วงระยะห้าปี ข้อมูลเบื้องต้น ที่เป็นปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุก ๆ หน่วยงาน สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้คณะกรรมการดังกล่าว ยังได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าจะใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น

การดำเนินงานจัดทำแผนหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอก โรงเรียนยังไม่แล้วเสร็จ สาเหตุเนื่องมาจากการขาดรูปแบบวิธีการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับใช้ทำการศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนา

บุคลากรของหน่วยงาน(ไพฑูรย์ โพธิ์สาร 2527) นั่นคือปัจจุบันยังมีใครมีแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด(หน่วยศึกษานิเทศก์การศึกษาออกโรงเรียน กรมการศึกษาออกโรงเรียน 2527 : 170) ทั้ง ๆ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานในที่นี้ คือสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน (ชิงชัย สันติวงษ์ 2525 : 67)นั่นเอง สมรรถภาพการปฏิบัติงานเป็นผลรวมของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสี่ของพฤติกรรมดำเนินงานขององค์การ (Organization performance) : คือ (1) งานซึ่งเป็นกิจกรรมดำเนินการทั้งหมดที่องค์การจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ไปสู่เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ขององค์การ (2) ระบบโครงสร้างของงาน ซึ่งประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติ มาตรฐาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกและสิ่งแวดล้อม (3) โครงสร้างของการจัดการ ได้แก่ แบบแผนการควบคุม การรับผิดชอบ การประสานงาน และ (4) ระบบบุคลากรสนับสนุน ได้แก่การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การประเมินผล(Peterson. 1980) เพื่อนำไปสู่เป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานหากมุ่งหวังจะให้ได้อะไรที่มีความชัดเจนและเชื่อถือได้มากแล้ว จำเป็นต้องใช้วิธีการศึกษาที่เป็นระบบ เพราะวิธีการศึกษาที่เป็นระบบจะช่วยให้ในการสร้างเกณฑ์ (Helmer. 1966) เพื่อใช้ในการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ในส่วนที่เป็นความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น วิธีการศึกษามีความซับซ้อนและกระทำโดยยาก (Bisogno. 1981 and Watson. 1979 : 48-53) เพราะความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นการผสมผสานระหว่างความต้องการจริง ๆ ของบุคลากรของหน่วยงานที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จกับความต้องการของหน่วยงานที่จะพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รวมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

เนื่องจากว่าสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรต่างก็มีความสัมพันธ์กันเป็นความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงาน (Knowles, 1971:180 and Scissons, 1981) ดังนั้นการศึกษาศมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานกับการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นจึงสามารถดำเนินการศึกษาร่วมกันได้ นั่นคือการศึกษาศมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงาน การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานจึงเป็นการประเมินความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงานนั่นเอง

เพื่อให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนสามารถริเริ่มดำเนินการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้สำเร็จ จึงมีความจำเป็นจะต้องทำการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยใช้รูปแบบการประเมินที่เหมาะสมเป็นลำดับแรก เพื่อให้ได้ข้อมูลสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีความชัดเจน มีรายละเอียดเพียงพอมาใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และลำดับที่สองคือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ขึ้นเป็นข้อเสนอแนะต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

ปัญหาการวิจัย

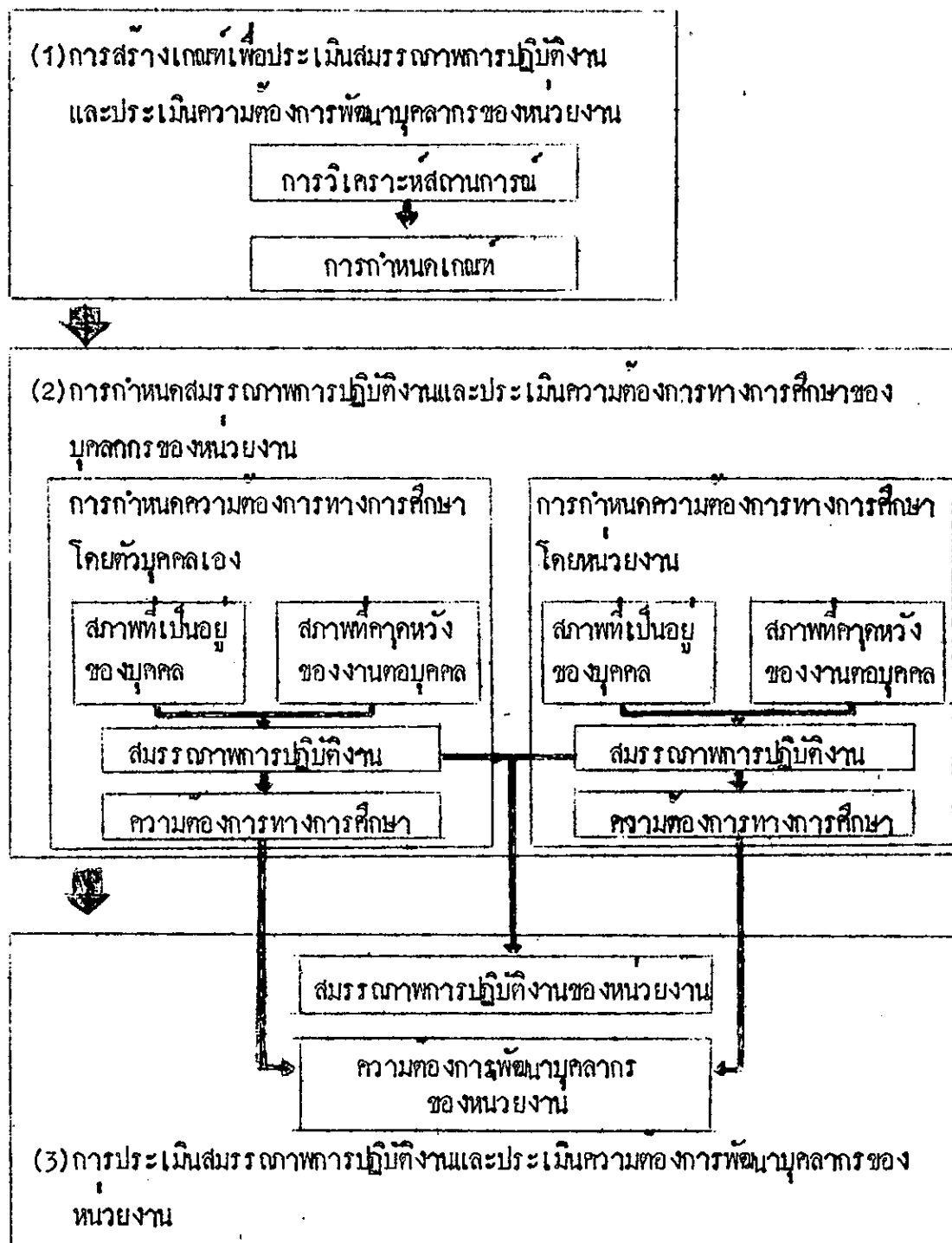
เนื่องจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนขาดข้อมูลที่เป็นสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การ

ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และขาดแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดของกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงมีความจำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แล้วนำผลการประเมินไปใช้สร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อตอบปัญหาการวิจัยต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีสมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างไร
2. เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้กำหนดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้อย่างไร
3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้กำหนดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้อย่างไร
4. สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นอย่างไร
5. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นอย่างไร
6. แผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นอย่างไร

แบบจำลองการประเมินความต้องการทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขึ้นเพื่อศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในการวิจัยครั้งนี้ แบบจำลองการประเมินความต้องการทางการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการทางการศึกษา การศึกษารากิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและการศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของนักการศึกษานอกโรงเรียน รายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

จากภาพประกอบ 1 แสดงให้เห็นว่า การประเมินความต้องการทางการศึกษาได้ดำเนินการเป็นสามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. การสร้างเกณฑ์เพื่อประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จุดมุ่งหมายของการดำเนินการขั้นตอนนี้คือการกำหนดรายละเอียดของเกณฑ์ที่จะใช้ในการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน มีวิธีการดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์ขอบข่ายของงานซึ่งหน่วยงานต้องรับผิดชอบ การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน การวิเคราะห์งานสำหรับภารกิจ และการวิเคราะห์หน้าที่สำหรับแต่ละงาน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จะทำให้ทราบความคาดหวังของหน่วยงานต่อบุคลากรว่า หน่วยงานได้คาดหวังไว้ว่าบุคลากรของหน่วยงานจะมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง เพื่อให้งานที่บุคลากรของหน่วยงานรับผิดชอบอยู่นั้นประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.2 การกำหนดเกณฑ์ เป็นการปรับปรุงความคาดหวังของหน่วยงานต่อบุคลากร โดยใช้สถานการณ์จริงที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสี่ของพฤติกรรมดำเนินงานขององค์การคือ งาน ระบบโครงสร้างของงาน โครงสร้างของการจัดการ และระบบบุคลากรสนับสนุน ผลการปรับปรุงทำให้ได้ข้อสรุปความคาดหวังทั้งหมดของหน่วยงานต่อบุคลากร ซึ่งนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

2. การกำหนดสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรในหน่วยงาน จุดมุ่งหมายของการดำเนินการขั้นตอนนี้คือ การใช้เกณฑ์ที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่งไปตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงาน มีวิธีการดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดความต้องการทางการศึกษาโดยตัวบุคคลเอง เป็นการนำเกณฑ์ไปสอว้ตองค์ประกอบความต้องการทางการศึกษาสององค์ประกอบจาก

บุคลากรของหน่วยงานคือ สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล และสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล ผลการสอบวัดทำให้ได้สมรรถภาพการปฏิบัติงาน และความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงาน

2.2 การกำหนดความต้องการทางการศึกษาโดยหน่วยงาน เป็นการนำเกณฑ์ไปสอบวัดองค์ประกอบความต้องการทางการศึกษาสององค์ประกอบจากผู้บริหารหน่วยงานคือ สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล และสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล ผลการสอบวัดทำให้ได้สมรรถภาพการปฏิบัติงาน และความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงาน

3. การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน จุดมุ่งหมายของการดำเนินการขั้นตอนนี้คือ การพิจารณาตัดสินเพื่อสรุปสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน มีวิธีการดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นการสรุปจากสมรรถภาพการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยบุคลากรของหน่วยงาน และสมรรถภาพการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยหน่วยงาน

3.2 การประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เป็นการสรุปจากความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงานที่ประเมินโดยตัวบุคลากรเอง และความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงานที่ประเมินโดยหน่วยงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ความมุ่งหมายทั่วไป เพื่อสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด

2. ความมุ่งหมายเฉพาะ มีดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังนี้

2.1.1 ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.1.2 ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.1.3 ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่กำหนดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.1.4 ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.1.5 ประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.2 เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบสมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. ได้ทราบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3. ได้ทราบความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังนี้

3.1 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3.2 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่กำหนดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3.3 ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

4. ได้เกณฑ์ใช้ในการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งเกณฑ์ที่ได้ในการศึกษาค้างนี้สามารถใช้เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกฝนบุคคลเป็นนักการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับประเทศไทยต่อไป

5. ได้รูปแบบการศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานและการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รูปแบบการศึกษานี้ใช้เป็นแนวทางการศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานและศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

6. ได้แผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นนี้จะเสนอแนะแนวทางหนึ่งในการนำผลการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไปใช้ประโยชน์ต่อไป

7. ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอแนะต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อใช้พิจารณากำหนดแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 53 ศูนย์

2. การวิจัยประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้แบบจำลองการประเมินความต้องการทางการศึกษาที่ผู้วิจัยได้เสนอขึ้นใหม่

3. แผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จัดทำขึ้นนี้จะเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้จากการนำผลการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการทางการศึกษา(Educational needs)ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรจะได้เรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ตัวของเขาเองดีขึ้นหรือศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ตนเองสังกัดอยู่ดีขึ้น แบ่งออกเป็นสามแบบ คือ

1.1 ความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ระบุโดยปริมาณความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบความต้องการทางการศึกษาสององค์ประกอบ คือสภาพที่เป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และสภาพที่คาดหวังของงานต่อเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จากการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.2 ความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ระบุโดยปริมาณความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบความต้องการทางการศึกษาสององค์ประกอบคือ สภาพที่เป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และสภาพที่คาดหวังของงานต่อเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จากการพิจารณาของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.3 ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ระบุโดยปริมาณความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กับความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2. องค์ประกอบความต้องการ (Need components)ทางการศึกษา คือสิ่งที่แสดงความสัมพันธ์ร่วมกันเป็นตัวบ่งชี้ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้แก่

2.1 สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล คือระดับสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในปัจจุบัน

2.2 สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล คือระดับสมรรถภาพที่คาดว่าจะ
เหมาะสมกับหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

3. สมรรถภาพ(Competence) คือความสามารถของบุคคลในการกระทำ
สิ่งใดสิ่งหนึ่ง แบ่งออกเป็นสองประเภท คือ

3.1 สมรรถภาพด้านความรู้ คือความสามารถด้านความรู้ที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ

3.2 สมรรถภาพด้านทักษะ คือความสามารถด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ

4. สมรรถภาพการปฏิบัติงาน คือสมรรถภาพด้านความรู้ และสมรรถภาพ
ด้านทักษะที่บ่งชี้โดยองค์ประกอบความต้องการทางการศึกษาสององค์ประกอบ คือสภาพ
ที่เป็นอยู่ของบุคคลและสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล

5. เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หมายถึงข้าราชการ
ครูสายปฏิบัติการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานที่ประจำอยู่ ณ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ แบ่งออกเป็นหกกลุ่ม คือ

5.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหาร

5.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการ เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายแผนงานและโครงการ

5.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการศึกษาสายสามัญ

5.4 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ

5.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม

5.6 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการศึกษามวลชน

6. ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเสนอเป็นลำดับ คือ งานการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด คุณลักษณะของนักการศึกษานอกโรงเรียน แนวคิดการศึกษาค้นคว้าทางการศึกษา เทคนิคเดลไฟ (Delphi Technique) และแผนพัฒนาบุคลากร (Personal development plan) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย

เป็นการวิเคราะห์ประเภทงานโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในปัจจุบัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย เป็นภารกิจซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสี่หน่วยงานคือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในส่วนงานการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการนั้น มีหน่วยงานดำเนินการอยู่สี่หน่วยงานย่อยคือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอาชีวศึกษา กรมการศาสนา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่ภารกิจการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2524 : 38-40 กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2527 : 6-7 และโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ ม.ป.ป.) ซึ่งได้จัดการศึกษานอกโรงเรียนที่มุ่งเน้นหนักที่จะพัฒนาประชาชนในชนบทให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะรับบริการและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัว และชุมชนให้ดีขึ้น มีงานการศึกษานอกโรงเรียนที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันดังนี้

1. กิจกรรมประเภทการให้ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชน ได้มีความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต มุ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีเครื่องมือในการประกอบอาชีพ และรู้จักหาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการคิด การตัดสินใจ ในการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งความรู้พื้นฐานของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะ อาชีพและความเป็นอยู่ของบุคคลเหล่านั้น การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนประเภทนี้ ได้แก่

1.1 โครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ที่จะลดอัตราการไม่รู้หนังสือในกลุ่มประชาชนที่มีอายุ 14 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปถึง 50 ปีที่ยังไม่รู้หนังสือ ให้ความรู้อ่านและเขียนภาษาไทยได้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาชีวิตและแสวงหาความรู้ต่อไป โดยใช้หลักการว่า การไม่รู้หนังสือเป็นปัญหาของชาติที่ประชาชนทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ และมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกันให้อ่านเขียนได้ มุ่งเชิญชวนประชาชนที่อ่านเขียนได้ให้อาสาสมัครเป็นผู้สอน กระตุ้นให้แต่ละชุมชนเกิดความมุ่งมั่นที่จะขจัดการไม่รู้หนังสือ และระดมสรรพกำลังทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน ให้สนับสนุนในการรณรงค์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนรับผิดชอบหาแบบเรียน บริการทดสอบ และพัฒนาระบบข่าวสาร ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์จากการรู้หนังสือ และเพื่อป้องกันการลืมหนังสือ

1.2 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ มีความมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนอ่านออก เขียนได้ รู้หน้าที่พลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย และรู้หลักอาชีพเบื้องต้น และได้รับการพัฒนาโดยใช้วิชาชีพเป็นหลักตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็นและตัดสินใจด้วยตนเองได้ แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ คือ

1.2.1 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทชั้นเรียน ส่วนใหญ่ใช้ครูประจำการในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นผู้สอน แต่อาจมีสอนตามบ้านและสถานที่ต่าง ๆ บ้างโดยใช้ครูนอกประจำการหรือวิทยากรอื่น ๆ

1.2.2 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทอาสาสมัครเจินสอน ส่วนใหญ่ใช้ครูประกาศนียบัตรซึ่งยังไม่มีงานทำเป็นผู้สอน ครูเจินสอนนักศึกษาไปตามบ้านหรือตามสถานที่ซึ่งผู้เรียนจะรวมกลุ่มกันได้สะดวก ครูจะทำหน้าที่สำรวจปัญหาและพัฒนา งานอื่น ๆ ในชุมชนด้วย

1.2.3 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทนักศึกษาครู เป็นโครงการร่วมมือกับวิทยาลัยครู โดยขอให้นักศึกษาฝึกสอนซึ่งจะออกไปฝึกสอนแทนที่จะสอนในโรงเรียนปกติก็ไปสอนนักศึกษาผู้ใหญ่แทน

1.2.4 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทพระภิกษุเงินสอน เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุซึ่งมีเจตนาที่จะบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ใ้ช่วยเหลือในโครงการแก้ไขการไม่รู้หนังสือ

1.2.5 การศึกษาผู้ใหญ่ในหน่วยทหาร โดยร่วมมือกับหน่วยทหาร จัดฝึกอบรมวิธีการสอนให้แก่ทหาร และจัดหาแบบเรียนให้แก่ทหารประจำการที่ไม่รู้หนังสือ

1.2.6 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จสำหรับชาวเขา จัดในบริเวณที่มีชาวเขาทางภาคเหนือ โดยใช้หลักสูตรแบบเรียนที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะสำหรับชาวเขา และใช้ผู้สอนซึ่งเป็นชาวเขาที่เคยได้รับการศึกษาอย่างต่ำมัธยมศึกษาปีที่สาม

1.3 งานการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ เป็นโครงการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้ได้มีโอกาสเข้าเรียนตามอัธยาศัย โดยแบ่งการศึกษาสายสามัญออกเป็นห้าระดับ คือ

1.3.1 ระดับที่ 1 (เทียบเท่าประถมศึกษาปีที่ 2) ใช้เวลาเรียน 6 เดือน

1.3.2 ระดับที่ 2 (เทียบเท่าประถมศึกษาปีที่ 4) ใช้เวลาเรียน 6 เดือน

1.3.3 ระดับที่ 3 (เทียบเท่าประถมศึกษาปีที่ 6) ใช้เวลาเรียน 1½ ปี

1.3.4 ระดับที่ 4 (เทียบเท่ามัธยมศึกษาปีที่ 3) ใช้เวลาเรียน 1½ ปี

1.3.5 ระดับที่ 5 (เทียบเท่ามัธยมศึกษาปีที่ 5) ใช้เวลาเรียน 2 ปี

สำหรับการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญระดับที่ 3 - 4 ได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร วิธีสอน และการวัดผลเป็นการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 - 4

1.4 งานการศึกษานอกโรงเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์ เป็นการจัดการศึกษาให้กับประชาชนผู้อยู่ห่างไกลและไม่สามารถจะเข้าเรียนในชั้นเรียนปกติได้ สื่อที่ใช้ในการให้การศึกษาประเภทนี้ได้แก่ การฟังวิทยุ การศึกษาด้วยสื่อผู้เรียน และการพบกลุ่มผู้เรียน แบ่งการจัดออกเป็นสองประเภท คือ การศึกษาผู้ใหญ่แบบเปิดเสรีระดับที่ 3-4 ทางวิทยุและไปรษณีย์ กับการศึกษาผู้ใหญ่แบบกลุ่มสนใจทางวิทยุและไปรษณีย์

1.5 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก เป็นการจัดการศึกษาให้กับประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ให้มีโอกาสดูแลค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยตนเองจนถึงเกณฑ์และได้มาตรฐานตามหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จัดการศึกษาเป็นสามระดับ คือ ระดับประถมศึกษา (ป.6) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) มีวิธีการและกิจกรรมการเรียนคือ ให้ผู้สมัครเรียนลงทะเบียนที่โรงเรียนที่เป็นหน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียนประเภทบุคคลภายนอก ศึกษาด้วยตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมพบกลุ่มตามที่กำหนดแล้วสอบเพื่อประเมินผลการศึกษาประมาณเดือนมกราคม

2. กิจกรรมประเภทการให้บริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เมื่อประชาชนมีความรู้พื้นฐานแล้ว การที่จะปรับปรุงชีวิตให้ดีขึ้น การได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและทันต่อเหตุการณ์เป็นส่วนสำคัญที่บุคคลเหล่านั้นจะต้องมี กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนประเภทนี้ ได้แก่

2.1 ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ดำเนินงานโดยส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านสร้างที่อ่านหนังสือ มีคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน มีหน้าที่รวบรวม จัดหาอาคารสถานที่ ดูแลรับผิดชอบที่อ่านหนังสือ การรับส่งหนังสือพิมพ์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน จะจัดสรรเงินค่าซื้อหนังสือพิมพ์รายวันให้วันละสองฉบับต่อที่อ่านหนังสือหนึ่งห้อง

2.2 ห้องสมุดประชาชน จัดตั้งในเขตเทศบาลและสุขาภิบาล การดำเนินงานทำโดยร่วมมือกับท้องถิ่นจัดตั้งห้องสมุดประชาชน มีคณะกรรมการอำนวยการห้องสมุดเป็นผู้ควบคุมดูแล การดำเนินงานของห้องสมุดประชาชนแต่ละแห่งนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างห้องสมุดส่วนหนึ่ง และประชาชนร่วมกัน

ออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง การจัดห้องสมุดประชาชนที่ดำเนินการอยู่มีทั้งห้องสมุดประชาชน จังหวัด ห้องสมุดประชาชนอำเภอ ห้องสมุดเคลื่อนที่ในเขต กรป.กลาง และห้องสมุดเคลื่อนที่

2.3 งานโสตทัศนศึกษา เป็นการศึกษาที่ให้ความรู้แก่ประชาชนทุกรูปแบบ ในลักษณะหน่วยเคลื่อนที่ไปสู่ประชาชนตามท้องถิ่นต่าง ๆ เช่น ให้ความรู้โดยการฉายภาพยนตร์ การสาธิต การบรรยาย การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

2.4 งานการศึกษานอกโรงเรียนทางสื่อมวลชน เป็นการจัดการศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้สื่อมวลชนเป็นเครื่องมือให้การศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนทั่วไปควบคู่กับการศึกษานอกโรงเรียนรูปแบบอื่น ๆ การจัดการศึกษานอกโรงเรียนทางสื่อมวลชนนั้นไม่กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ ไม่มีการลงทะเบียนเรียน ดำเนินการเป็นหลายแบบดังนี้

2.4.1 การผลิตหนังสือพิมพ์สารผู้ใหญ่ เป็นการผลิตหนังสือพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในด้านการแนะนำอาชีพ โภชนาการ การอนามัย และการวางแผนครอบครัว กฎหมายในชีวิตประจำวัน สังคมศึกษา และระเบียบประเพณีต่าง ๆ ของไทย ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสารที่ราษฎรเป็นภาษาและเนื้อเรื่องง่าย ๆ และสามารถนำเนื้อหาเรื่องต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนั้นยังช่วยส่งเสริมการอ่าน และป้องกันการลืมหืมหนังสือของประชาชนในชนบทอีกด้วย หนังสือพิมพ์มีลักษณะเป็นแผ่นแบบหนังสือพิมพ์แผ่นหนึ่ง ออกเป็นรายักษ์ ได้จัดส่งไปยังที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดประชาชน วัด กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สถานีอนามัย และโรงเรียนผู้ใหญ่ทุก ๆ แห่งทั่วประเทศ

2.4.2 การจัดรายการทางวิทยุและโทรทัศน์ เป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานการศึกษานอกโรงเรียนตลอดจนความรู้ต่าง ๆ แก่ประชาชนทั่วไป รายการวิทยุและโทรทัศน์นี้เสนอความรู้ในด้านที่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น อาชีพ เศรษฐกิจ การอนามัย ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม การปกครอง เหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การจัดรายการกระทำเป็นบทสนทนา บทสัมภาษณ์ การอภิปราย และบทละคร ออกอากาศทางสถานีวิทยุและโทรทัศน์เป็นประจำ

2.5 การพัฒนาหลักสูตรและตำราเรียน มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ตำราเรียน เพื่อใช้ในโครงการการศึกษาเอกโรงเรียนต่าง ๆ รวมทั้งการนิตยสารการสอนอื่น ๆ

3. กิจกรรมประเภทการเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพในการประกอบอาชีพ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทางสังคม เศรษฐกิจ การมีวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ จึงจำเป็นต้องให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมกับผู้ประกอบอาชีพอยู่แล้ว ให้ประกอบอาชีพให้ดียิ่งขึ้น หรือนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปแสวงหาอาชีพใหม่ และรวมทั้งเพื่อปรับปรุงการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนประเภทนี้ได้แก่

3.1 งานการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนในด้านการประกอบอาชีพให้ดียิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาเป็นหลักสูตรระยะสั้น ๆ เคลื่อนย้ายไปฝึกอบรมวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของประชาชน เมื่อประชาชนได้รับการฝึกฝนอบรมจนไม่มีผู้เรียนอีกแล้วก็จะเคลื่อนย้ายไปปฏิบัติงานในท้องที่อื่น ๆ ต่อไป แบ่งลักษณะการจัดออกเป็นสองประเภท คือ

3.1.1 ประเภทโรงเรียนประจำที่ ได้แก่โรงเรียนอาชีวศึกษาผู้ใหญ่ มีวิชาที่เปิดสอน 4 หมวด ได้แก่ อุตสาหกรรม ธุรกิจ คหกรรม และการเกษตร หลักสูตรเวลาเรียนตั้งแต่ 100 ชั่วโมงขึ้นไปถึงหนึ่งปีตามความเหมาะสม

3.1.2 ประเภทโรงเรียนเคลื่อนที่ ได้แก่โรงเรียนผู้ใหญ่เคลื่อนที่ เป็นหน่วยเคลื่อนที่เล็ก ๆ เข้าไปบริการประชาชนในชนบทหรือหมู่บ้านที่ห่างไกล เปิดสอนตั้งแต่เวลา 09.00 - 15.00 น. ใช้หลักสูตร 150 - 300 ชั่วโมง วิชาที่สอนมี ศักดิ์เยียมเลื้อน้า เสริมสวย ช่างเครื่องยนต์ และเกษตรกรรม

3.2 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบกลุ่มสนใจ เป็นการจัดการศึกษาโดยการรวมกลุ่มประชาชนให้ได้ไม่ต่ำกว่า 15 คน แล้วเป็นคำร้องขอจัดกลุ่มสนใจต่ออำเภอและจังหวัด หลักสูตรที่สอนไม่จำกัด ผู้เรียนต้องการเรียนวิชาใดก็สามารถเรียนได้ ถ้ามีอุปกรณ์และผู้สอน แต่ละระยะเวลาเรียนต้องไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ผู้สอนไม่จำกัด

คุณวุฒิหากแต่เป็นผู้มีประสบการณ์และความชำนาญงานในเรื่องที่จะสอน ก็สามารถเป็นผู้สอนกลุ่มสนใจได้ การอนุมัติหลักสูตรและการจัดตั้งกลุ่มสนใจเป็นอำนาจของผู้อำนวยการจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียนเพียงแต่จัดสรรเงินค่าตอบแทนเป็นค่าสอนให้แก่วิทยากรชั่วโมงละ 30 บาท

3.3 การฝึกอบรมเกษตรกรและผู้ใหญ่ในชนบท เป็นการให้ความรู้แก่เกษตรกรและผู้นำเยาวชนในชนบท เพื่อให้ประชาชนได้ร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น เช่น การฝึกอบรมเยาวชนในชนบท การฝึกอบรมคณะกรรมการที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน และการจัดอบรมวิทยากรกลุ่มสนใจ

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

เป็นการวิเคราะห์ภารกิจ การจัดองค์การบริหารงานและบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดสถานศึกษาในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2524 ได้กำหนดภารกิจ การจัดองค์การบริหารงานและบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ดังนี้

1. ภารกิจ ให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนประเภทต่าง ๆ คือ

- 1.1 กลุ่มสนใจและกิจกรรมในชุมชนหรือท้องถิ่น
- 1.2 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จสายสามัญ และสายอาชีพ
- 1.3 ห้องสมุดประชาชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านหรือตำบล
- 1.4 การศึกษาทางโทรทัศน์ วิทยุ ไปรษณีย์ และโสตทัศนูปกรณ์
- 1.5 การบริการเพื่อการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยี

โลยิชนบท

- 1.6 การศึกษาในลักษณะหรือรูปแบบอื่นใดที่เกี่ยวข้องการศึกษานอก

โรงเรียน

นอกจากการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนประเภทต่าง ๆ แล้ว ศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดยังมีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 1.7 บริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ
- 1.8 จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงาน
- 1.9 สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ การอุดหนุน
และการบริการการศึกษา
- 1.10 ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด การศึกษาสายสามัญ และการศึกษาสาย
อาชีพ
- 1.11 ควบคุมดูแล ตรวจสอบ ติดตามผล และรายงานการศึกษา
- 1.12 ฝึกอบรม ประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการดำเนินงานระดับ
ชุมชนหรือท้องถิ่น หรือบุคลากรอื่นในลักษณะเดียวกัน
- 1.13 ประเมินมาตรฐานและออกหลักฐานทางการศึกษา
- 1.14 ให้การศึกษามอบหมายแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน
- 1.15 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน

2. การจัดองค์การบริหารงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในการ
ปฏิบัติการและดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
นั้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้จัดแบ่งองค์การบริหารงาน ออกเป็นฝ่ายและ
งานตามลักษณะงาน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน ม.ป.ป. ค.) ดังนี้คือ

2.1 ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ดำเนินงานประจำของศูนย์ ให้บริการและสวัสดิการ
แก่ฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้งานของศูนย์ดำเนินไปด้วยดี และถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของ
ทางราชการ ติดตามประสานงานกับหน่วยงาน ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สารบรรณ การเงิน
และการบัญชี การพัสดุครุภัณฑ์ งานทะเบียน งานบริหารบุคคล อาคารสถานที่ และปฏิบัติ
งานอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเฉพาะ ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงาน
ในฝ่ายเป็นดังนี้

2.1.1 งานสารบรรณ

2.1.2 งานการเงินและการบัญชี

- 2.1.3 งานอาคารสถานที่
- 2.1.4 งานพัสดุครุภัณฑ์
- 2.1.5 งานบุคคลากร
- 2.1.6 งานยานพาหนะ
- 2.1.7 งานสวัสดิการและประชาสัมพันธ์

2.2 ฝ่ายแผนงานและโครงการ มีหน้าที่ในการวางแผน จัดทำโครงการ ของศูนย์ รวบรวมข้อมูลสถิติ จัดทำรายงาน ประเมินมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน เผยแพร่ผลงานของศูนย์ ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

- 2.2.1 งานสารบรรณ
- 2.2.2 งานข้อมูลสถิติและวิจัย
- 2.2.3 งานแผนงานและโครงการ
- 2.2.4 งานประเมินผลและรายงาน
- 2.2.5 งานมาตรฐานการศึกษา
- 2.2.6 งานนิเทศและติดตามผล
- 2.2.7 งานระเบียบและสารสนเทศ
- 2.2.8 งานเอกสารสิ่งพิมพ์

2.3 ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร วางแผน ส่งเสริมและพัฒนางานการศึกษาสายสามัญและการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการรวบรวมระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานสายสามัญและการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน พิจารณาคำเนินการจัดตั้ง ขยายและย้ายโรงเรียนผู้ใหญ่สายสามัญ ให้บริการหลักสูตร คัดเลือกครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ และส่งเสริมความรู้ ครูผู้สอน จัดชั้นเรียนในศูนย์และส่งเสริมให้หน่วยงานอื่นจัด ดำเนินการเกี่ยวกับการ ขออนุมัติแต่งตั้งครูผู้สอนและเบิกจ่ายค่าสอน รวบรวมและรายงานผลการเรียนตลอดจน นิเทศติดตามผลงานของโรงเรียนผู้ใหญ่สายสามัญและโรงเรียนผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

2.3.1 งานสารบรรณ

2.3.2 งานสายสามัญระดับ 5

2.3.3 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน

2.3.4 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 1-2

2.3.5 งานการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จระดับ 3-4

2.3.6 งานบริการสื่อการสอน

2.4 ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร วางแผน ส่งเสริมและพัฒนางานการศึกษาสายอาชีพและกลุ่มสนใจ มีหน้าที่ในการรวบรวมหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับงานสายอาชีพและกลุ่มสนใจ พิจารณาคำเนินการจัดตั้ง ขุดเล็กและย้ายโรงเรียน ผู้ใหญ่สายอาชีพ ให้บริการหลักสูตร คัดเลือกวิทยากรท้องถิ่น สรรวจกลุ่มเป้าหมาย ดำเนิน การเกี่ยวกับการขออนุมัติแต่งตั้งผู้สอนและเบิกจ่ายค่าสอนของโรงเรียนผู้ใหญ่สายอาชีพ และกลุ่มสนใจ รวบรวมและรายงานผลการเรียน ตลอดจนนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามผล งานของโรงเรียนผู้ใหญ่สายอาชีพและกลุ่มสนใจ ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

2.4.1 งานสารบรรณ

2.4.2 งานชั้นเรียนวิชาชีพ

2.4.3 งานฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ชุมชนบท

2.4.4 งานเทคโนโลยีชุมชนบท

2.4.5 งานกลุ่มสนใจ

2.4.6 งานแนะแนวการศึกษาวิชาชีพ

2.4.7 งานบริการสื่อการสอน

2.5 ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม มีหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม สัมมนาประสานกลุ่ม เป้าหมาย องค์กรท้องถิ่น สนับสนุนให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานสนามผลิตเอกสารในการ อบรม สัมมนา ผลิตและให้บริการสื่อการเรียน ผลิตวัสดุทัศนูปกรณ์ ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

2.5.1 งานสารบรรณ

2.5.2 งานประชุม อบรม สัมมนา

2.5.3 งานเด็กก่อนวัยเรียน

2.5.4 งานผลิตสื่อเพื่อการอบรม

2.5.5 งานติดตามประเมินผลโครงการอบรม

2.6 ฝ่ายการศึกษามวลชน มีหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาระบบข่าวสาร ข้อมูล และจัดการศึกษาโดยผ่านทางสื่อสารมวลชน บริการข่าวสารแก่ประชาชนในรูปแบบของห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดเคลื่อนที่ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและเสียงตามสาย รวมทั้งหอกระจายข่าว ตลอดจนหน่วยบริการการศึกษาเคลื่อนที่และนิทรรศการต่าง ๆ ส่งเสริมกิจกรรมสันติภาพและการบันเทิงแก่ประชาชน ซึ่งแบ่งสายปฏิบัติงานในฝ่ายเป็นดังนี้

2.6.1 งานสารบรรณ

2.6.2 งานการศึกษาทางสื่อมวลชน

2.6.3 งานห้องสมุดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.6.4 งานห้องสมุดประชาชนประจำอำเภอ

2.6.5 งานห้องสมุดเคลื่อนที่

2.6.6 งานที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

2.6.7 งานศูนย์บริจาคหนังสือ

2.6.8 งานโครงการพิมพ์หนังสือสู่หมู่บ้าน

2.6.9 งานกิจกรรมพิเศษ

2.6.10 งานบริการทางวิชาการ

2.6.11 งานการศึกษาเคลื่อนที่เพื่อมวลชน

2.6.12 งานเทคโนโลยีทางการศึกษา

3. บุคลากร บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประกอบด้วย ข้าราชการครูและลูกจ้าง เฉพาะส่วนที่เป็นข้าราชการครูมีจำนวน 34 อัตรา (กรมการศึกษานอกโรงเรียน ม.ป.ป. ค.) โดยแยกเป็นสายบริหารและสายปฏิบัติการดังนี้

3.1 สายบริหาร ได้แก่

3.1.1 ผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์ จำนวน 1 อัตรา

3.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์ จำนวน 1 อัตรา

3.2 สายปฏิบัติการ ได้แก่

3.2.1 ฝ่ายบริหาร จำนวน 9 อัตรา

3.2.2 ฝ่ายแผนงานและโครงการ จำนวน 4 อัตรา

3.2.3 ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ จำนวน 4 อัตรา

3.2.4 ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ จำนวน 8 อัตรา

3.2.5 ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม จำนวน 3 อัตรา

3.2.6 ฝ่ายการศึกษามวชน จำนวน 4 อัตรา

เนื่องจากการกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งได้กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น มีขอบข่ายกว้างขวางมาก คือทำหน้าที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบวางแผนการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัด บริการการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัด ตลอดจนจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นจัด และประสานงานเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน แต่เนื่องจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นสถานศึกษา ข้าราชการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจึงมีแต่ข้าราชการครู ซึ่งมีงานหลักคือทำการสอน แต่จะต้องปฏิบัติงานด้านการจัดการ ประสานงาน และดำเนินงานอื่น ๆ ที่เป็นภารกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้วย ดังนั้นบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเหล่านี้ จะต้องปฏิบัติภารกิจหลายด้านซึ่งต้องการความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะหน้าที่นั้น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถและทักษะการสอน ผลการปฏิบัติภารกิจที่นอกเหนือจากงานสอนจะประสบผลดีเพียงไรจึงขึ้นอยู่กับปริมาณความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะหน้าที่นั้นผนวกกับแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติ

คุณลักษณะของนักรักศึกษานอกโรงเรียน

เป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะของนักรักศึกษานอกโรงเรียนจากเอกสารและผลการวิจัยทั้งของต่างประเทศและในประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การศึกษานอกโรงเรียน หมายถึงการศึกษาที่มีใช้การศึกษาในระบบโรงเรียนในประเทศไทยได้ริเริ่มมีโครงการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนเมื่อปีพุทธศักราช 2519 โดยนโยบายของความหมาย งานการศึกษานอกโรงเรียนจึงครอบคลุมขอบข่ายงานการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ได้จัดทำดำเนินการมาก่อนแล้ว ในทางปฏิบัติขอบข่ายงานการศึกษานอกโรงเรียนมีกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นบุคคลในวัยผู้ใหญ่ ฉะนั้นโครงการปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดจึงเป็นไปในลักษณะงานการศึกษาผู้ใหญ่ บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานจึงเปรียบเสมือนนักรักศึกษาผู้ใหญ่ โดยนัยนี้คุณลักษณะของนักรักศึกษาผู้ใหญ่จึงสามารถนำมาใช้เป็นแบบแผนเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของนักรักศึกษานอกโรงเรียนได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักรักศึกษาผู้ใหญ่ในต่างประเทศ นักรักศึกษาผู้ใหญ่และบรรดาผู้นำในวงงานการศึกษาผู้ใหญ่หลายคนได้ทำการวิเคราะห์และเสนอแนะคุณลักษณะของนักรักศึกษาผู้ใหญ่ไว้ตามแนวความคิดของตนเอง ซึ่งข้อเสนอแนะคุณลักษณะของนักรักศึกษาผู้ใหญ่เหล่านี้ เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานการศึกษาผู้ใหญ่ คุณลักษณะด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ และคุณลักษณะเฉพาะตัวบางประการที่นักรักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ต่อไปนี้

ฮูล (Houl. 1956) ได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้สอนนักรักศึกษาสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ว่า จะต้องพยายามช่วยเหลือให้นักศึกษาเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายประสงค์ของการศึกษา คือเป็นบุคคลที่ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1. มีความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งในแง่วัตถุประสงค์ คุณค่า และแนวทางปฏิบัติไปสู่วัตถุประสงค์นั้น ๆ
2. มีความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาผู้ใหญ่ในด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา

3. มีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนา ขอบข่าย และความรับผิดชอบของหน่วยงาน
เฉพาะ หรือโครงการเฉพาะอย่างในวงงานการศึกษาผู้ใหญ่

4. มีความสามารถในการดำเนินงานและจัดการเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ
ของการศึกษา ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาและวิธีการ การฝึกอบรม
ผู้นำการให้คำแนะนำและคำปรึกษา การสนับสนุนโครงการ การประสานงาน และนิเทศ
ติดตามผลรวมถึงการประเมินผลงาน

5. มีความตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน
ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ กับกลุ่ม และกับประชาชน

6. เชื้อมั่นและยอมรับในกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต

ทอม่า แชมเบอร์เลน (Chamberlain, 1961) ได้แนะนำแนวคิดของ อู๊ด ไป
ขยายและศึกษาต่อเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่นักการศึกษาผู้ใหญ่ควร
จะต้องมีในการประกอบอาชีพของตน ผลการศึกษาพบว่านักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องมี
สมรรถภาพเรียงตามลำดับความสำคัญมากไปน้อยดังนี้

1. เชื้อมั่นในศักยภาพที่จะเจริญเติบโตได้ของประชาชน
2. สามารถในการคิดพัฒนาโครงการได้
3. สามารถเป็นพิเศษในการสื่อสาร คือพูดและเขียนได้ดี
4. มีความเข้าใจในเงื่อนไขที่จะทำให้ผู้ใหญ่เรียนได้มากที่สุด
5. สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
6. เป็นผู้นำกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จได้
7. รู้จักและเข้าใจตนเองเกี่ยวกับค่านิยมแห่งตน จุดเด่นและจุดบกพร่องของตน
8. เป็นคนใจกว้าง คือยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ
9. มีความเข้าใจวิธีการกระตุ้นให้ผู้ใหญ่เข้าร่วมในโครงการ
10. มีความศรัทธาอย่างแรงกล้าในการศึกษาผู้ใหญ่
11. สามารถจัดการและดำเนินการกิจกรรมที่มีความซับซ้อนได้
12. สร้างระบบคุณค่าของการศึกษาผู้ใหญ่ได้

13. มีความเข้าใจในโครงสร้างของชุมชน องค์การทางสังคมของชุมชน และกลุ่มในชุมชน
14. เชื่อว่านวัตกรรมและการทดลองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวงการการศึกษาผู้ใหญ่
15. เชื่อในเรื่องเสรีภาพทางความคิดและการแสดงออก

ในปีคริสต์ศักราช 1978 รอสแมน และ บันนิง (Rossman and Bunning. 1978) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่นักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ วิธีการศึกษาใช้เทคนิคเคสไฟ การศึกษาคุณลักษณะของนักการศึกษาผู้ใหญ่ครั้งนี้ เป็นการนำแนวคิดของอูลมาไซ้เป็นแนวทางการจัดแบ่งกลุ่มสมรรถภาพ ผลการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มสมรรถภาพโดยใช้เทคนิคเกสตัลท์โพลาไรเซชัน (Gestalt Polarization technique) ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐอริโซนา (Arizona State University) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ใช้จัดแยกประเภทของข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยยึดถือความคล้ายคลึงกันของความคิดเห็นของกลุ่มบุคคล จัดทำโดยการนำข้อมูลแต่ละข้อรายการ : คำถาม (Item) ที่เขียนไว้ในแผ่นกระดาษชิ้นเล็ก ๆ มาเสนอต่อกลุ่มผู้ทำการวิเคราะห์ กลุ่มผู้ทำการวิเคราะห์จะอภิปรายเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ปรากฏในแผ่นกระดาษนั้น ๆ แล้วลงมติจัดอยู่ในกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดที่ได้พิจารณาแล้วว่าเหมาะสม คุณลักษณะหนึ่ง ๆ อาจถูกจัดให้อยู่ได้ในหลาย ๆ กลุ่มสมรรถภาพ ผลการศึกษาพบว่า นักการศึกษาผู้ใหญ่ควรมีสมรรถภาพด้านความรู้และสมรรถภาพด้านทักษะหกประเภทดังนี้

1. สมรรถภาพด้านตัวของนักการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวกับตัวของนักการศึกษาผู้ใหญ่เองในด้านการส่วนบุคคล เจตคติ และความมุ่งมั่นในความสำเร็จได้แก่

- 1.1 ความรู้ มีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 1.1.1 ตนเอง

- 1.1.2 กระบวนการเปลี่ยนแปลง

- 1.1.3 พฤติกรรมขององค์การ กลุ่ม และบุคคล

- 1.1.4 กระบวนการกลุ่ม

1.1.5 แนวโน้มของสังคมที่มีผลกระทบต่อการศึกษานักเรียน

1.1.6 ปรากฏทั่วไป

1.2 ทักษะ มีทักษะในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.2.1 การสื่อสาร

1.2.2 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 การสืบค้นอย่างเป็นระบบ การประเมินโดยใช้วิจารณญาณ

และการแก้ไขปัญหา

1.2.4 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ทั่วเอง
บุคคลอื่น องค์การในชุมชนหรือชุมชน

1.2.5 การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.2.6 การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการการศึกษานักเรียน

2. สมรรถภาพด้านขยายของงานการศึกษานักเรียน เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้อง
ความเข้าใจต่อการศึกษานักเรียนในเรื่อง ขอบข่าย เป้าประสงค์ หน้าที่ และแนวโน้มของ
การศึกษานักเรียน ได้แก่

2.1 ความรู้ มีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

2.1.1 หน้าที่ของนักการศึกษานักเรียน

2.1.2 หลักการของการศึกษานักเรียน

2.1.3 ความสัมพันธ์ของการศึกษานักเรียนต่อบุคคล ชุมชนและสังคม

2.1.4 สถาบันทางการศึกษา ในเรื่องหน้าที่ ความสัมพันธ์ร่วมกัน

กับสังคม และการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการศึกษา

2.1.5 แนวโน้มของสังคมที่มีผลกระทบต่อการศึกษานักเรียน

2.1.6 เหตุการณ์ปัจจุบันและความสอดคล้องของเหตุการณ์ปัจจุบัน
กับการศึกษานักเรียน

2.1.7 ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.8 แนวโน้มของการอุดมศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง

2.1.9 ปรากฏทั่วไป

2.2 ทักษะ มีทักษะในเรื่องต่อไปนี้ คือ

2.2.1 การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ

2.2.2 การกำหนดทางเลือกในอนาคตสำหรับปัญหาปัจจุบัน

3. สมรรถภาพด้านที่เกี่ยวกับตัวผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ เป็นสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และการทำให้ความสัมพันธ์นั้นคงอยู่ การให้การแนะแนวและการเป็นผู้นำ ได้แก่

3.1 ความรู้ มีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

3.1.1 จิตวิทยาผู้ใหญ่

3.1.2 กระบวนการเปลี่ยนแปลง

3.1.3 พฤติกรรมขององค์กร กลุ่ม และบุคคล

3.2 ทักษะ มีทักษะในเรื่องต่อไปนี้ คือ

3.2.1 การทำให้เกิดกระบวนการต้องการเป็นตัวของตัวเอง
ของผู้ใหญ่

3.2.2 การกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์

3.2.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตนเอง บุคคลอื่น องค์กร
ในชุมชน หรือชุมชน

3.2.4 การจูงใจมนุษย์

3.2.5 การให้คำปรึกษาผู้ใหญ่

3.2.6 การช่วยเหลือบุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายของชีวิต

3.2.7 การปรับให้เกิดสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล
กับความต้องการของสังคม

3.2.8 การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2.9 การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการการศึกษาผู้ใหญ่

4. สมรรถภาพด้านสิ่งแวดล้อมของการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นสมรรถภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มพลัง และองค์ประกอบแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการของการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่

4.1 ความรู้ มีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 4.1.1 กระบวนการเปลี่ยนแปลง
- 4.1.2 สภาพสังคมปัจจุบัน คือกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ความต้องการของสังคม และแนวโน้มของสังคม
- 4.1.3 หน้าที่ของนักการศึกษาผู้ใหญ่
- 4.1.4 ชุมชน คือองค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ
- 4.1.5 พฤติกรรมขององค์กร กลุ่ม และบุคคล
- 4.1.6 สถาบันทางการศึกษา ในเรื่องหน้าที่ ความสัมพันธ์ร่วมกันกับสังคมและการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการศึกษา
- 4.1.7 แนวโน้มของสังคมที่มีผลกระทบต่อการศึกษาผู้ใหญ่
- 4.1.8 กระบวนการกลุ่ม
- 4.1.9 เหตุการณ์ปัจจุบัน และความสอดคล้องของเหตุการณ์ปัจจุบันกับการศึกษาผู้ใหญ่

4.2 ทักษะ มีทักษะในเรื่องต่อไปนี้คือ

- 4.2.1 การสื่อสาร
- 4.2.2 การสืบค้นอย่างเป็นระบบ การประเมินโดยการใช้วิจารณ์งานและการแก้ไขปัญหา
- 4.2.3 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตนเอง บุคคลอื่น องค์กรในชุมชนหรือชุมชน
- 4.2.4 การแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน
- 4.2.5 การจูงใจมนุษย์
- 4.2.6 การให้ความช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา
- 4.2.7 การเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทางวิชาการ และผู้นำชุมชน
- 4.2.8 การสนับสนุนกลุ่มทำงานในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มทำงานทางการศึกษา

- 4.2.9 การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ
- 4.2.10 การทำให้องค์กรดำรงอยู่ พัฒนาหรือสร้างองค์กรใหม่
- 4.2.11 การวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาของสังคม
- 4.2.12 การรับผิดชอบต่อสาธารณชน
- 4.2.13 การทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล

กับความต้องการของสังคม

5. สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นสมรรถภาพในเรื่อง การวางแผน การพัฒนารูปแบบ และการดำเนินการเพื่อใช้ประสบการณ์ทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงการสร้างคณะผู้ร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากร และหน้าที่การบริหารโครงการต่าง ๆ ได้แก่

- 5.1 ความรู้ มีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ
 - 5.1.1 การดำเนินการใช้โครงการนวัตกรรมต่าง ๆ
 - 5.1.2 เทคนิคการวางแผนทางการศึกษา
 - 5.1.3 การพัฒนารูปแบบโครงการนวัตกรรมต่าง ๆ
 - 5.1.4 ทรัพยากรในชุมชน
 - 5.1.5 กระบวนการตัดสินใจ
 - 5.1.6 ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 5.1.7 การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่
 - 5.1.8 วิธีการอื่น ๆ ในการกำหนดความรู้ที่นอกเหนือจาก

วิธีวิทยาศาสตร์

- 5.2 ทักษะ มีทักษะในเรื่องต่อไปนี้ คือ
 - 5.2.1 การสื่อสาร
 - 5.2.2 การสืบค้นอย่างเป็นระบบ การประเมินโดยใช้วิจารณ์

และวิธีการแก้ปัญหา

- 5.2.3 การวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาของบุคคล

- 5.2.4 การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ
- 5.2.5 การสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ ๆ
- 5.2.6 การจูงใจมนุษย์
- 5.2.7 การค้นหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา
- 5.2.8 การใช้ผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงการสอน
- 5.2.9 การทำให้องค์กรดำรงอยู่ พัฒนาหรือสร้างองค์กรใหม่
- 5.2.10 การบริหารหรือดำเนินการโครงการทางการศึกษา
- 5.2.11 การใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา
- 5.2.12 การกำหนดทางเลือกในอนาคตสำหรับข้อปัญหาปัจจุบัน
- 5.2.13 การเป็นผู้ฝึกสอนครู
- 5.2.14 การจัดการเกี่ยวกับการเงินของกระบวนการทางการศึกษา

6. สมรรถภาพด้านกระบวนการของการศึกษา เป็นสมรรถภาพของนักการศึกษา ผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง รวมถึงการใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิค และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เรียน วิธีการเรียนและการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน และกระบวนการประเมินผล ได้แก่

- 6.1 ความรู้ มีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ คือ
 - 6.1.1 กระบวนการเปลี่ยนแปลง
 - 6.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้
 - 6.1.3 วิธีการ เทคนิคและเครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินผล
 - 6.1.4 ชุมชน ได้แก่ องค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาองค์กรและกลุ่มพลังต่าง ๆ
 - 6.1.5 กระบวนการตัดสินใจ
 - 6.1.6 การใช้ผลงานวิจัยใหม่ ๆ
 - 6.1.7 กระบวนการกลุ่ม
 - 6.1.8 การใช้วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือทางการศึกษา
 - 6.1.9 การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่

6.2 ทักษะ มีทักษะในเรื่องต่อไปนี้ คือ

6.2.1 การสื่อสาร

6.2.2 การวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาของบุคคล

6.2.3 การกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์

6.2.4 การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ

6.2.5 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตนเอง บุคคลอื่น องค์กรใน

ชุมชนหรือชุมชน

6.2.6 การกระตุ้นให้เกิดกระบวนการต้องการเป็นตัวของตัวเองใน

ผู้ใหญ่

6.2.7 การเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ

6.2.8 การใช้วิธีการสำหรับผู้ใหญ่วิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้

ของตนเองได้

6.2.9 การประเมินประสิทธิภาพของผลผลิตทางการศึกษา

6.2.10 การจูงใจมนุษย์

6.2.11 การเสนอสถานการณ์เรียนรู้ให้รู้ไว้ในกลุ่ม

6.2.12 การช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา

6.2.13 การสืบค้นและการสร้างทรัพยากรทางการศึกษา

6.2.14 การใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา

6.2.15 การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักการศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศไทย คุณลักษณะของ

นักการศึกษาผู้ใหญ่ได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารหลักสูตรปริญญาการศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2525) ทางการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และเอกสารหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตทางการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พ.ศ. 2523-2524 พบว่า นักการศึกษาผู้ใหญ่และหรือนักศึกษานอกโรงเรียนของประเทศไทย จะต้องมีความรู้ ความรู้ และด้านเจตคติ ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. การปรับปรุงตัวเองของนักศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่
 - 1.1 ลักษณะการเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ
 - 1.2 วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง โดยตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน ตั้งปรัชญาชีวิต และควมมีวินัยในตนเอง
2. ขอบข่ายของงานการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่
 - 2.1 การศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต ความหมาย วัตถุประสงค์ ขอบข่าย หลักการและแนวคิดในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการพัฒนาประเทศ โครงการสำคัญในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย การใช้แหล่งวิทยาการในชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อการศึกษานอกโรงเรียน
 - 2.2 ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย ปัญหาในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนในปัจจุบัน ในแง่หลักการ การจัดกิจกรรม อาคารสถานที่ ผู้เรียน ผู้รับผิดชอบ การประสานงาน การแก้ปัญหา และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล โครงการพัฒนาและการขยายชมเชยการศึกษานอกโรงเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มในอนาคต
3. ความเข้าใจตัวผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ได้แก่
 - 3.1 หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ประกอบด้วย จิตวิทยาพัฒนาการและธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการสอนผู้ใหญ่ ตลอดจนการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
 - 3.2 การแนะแนวการศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย การแนะแนวการเรียน การอาชีพ และการดำรงชีวิต การจัดและให้บริการแนะแนว และการให้คำปรึกษาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่
4. สิ่งแวดล้อมของการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่
 - 4.1 การศึกษาชุมชน ประกอบด้วย หลักการ วิธีการ ความหมายของการศึกษาชุมชน การสำรวจปัญหาและความต้องการทางการศึกษา การจัดหลักสูตรและ กิจกรรมการใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการศึกษา การจัดสถานที่ การบริหารบุคคล

4.2 การปกครองของสังคมไทย ประกอบด้วย การปกครองส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ข้อจำกัดและทิศทางของระบอบการปกครองของไทย บทบาทของการศึกษาผู้ใหญ่ต่อการพัฒนาการปกครองของไทย

4.3 การเศรษฐกิจของสังคมไทย ประกอบด้วย เศรษฐกิจภาคเมือง และภาคชนบททั้งในแง่โครงสร้าง การผลิต การขนส่ง การแจกจ่ายและจำหน่าย การบริโภค การเก็บออม เน้นด้านความรู้ เจตคติและการใช้ฝีมือแรงงานของประชาชน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับการพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมไทย

4.4 การสาธารณสุขและการสุขาภิบาลในชุมชนประกอบด้วยหลักเบื้องต้นของสาธารณสุขและสุขาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนทั้งในเขตเมืองและชนบท การสำรวจสภาพและปัญหาด้านการสาธารณสุขตลอดจนการบริการสาธารณสุขในชุมชน ความรับผิดชอบและบทบาทของนักการศึกษาออกโรงเรียนต่อการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขาภิบาล

4.5 บทบาทของนักการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน ในการพัฒนาเศรษฐกิจและการปกครองของประเทศ

4.6 บทบาทของนักการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนในการพัฒนาการเกษตรและอาชีพในชุมชน

5. การสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่

5.1 เทคนิคการสำรวจปัญหาและความต้องการของชุมชนการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่การพัฒนาและใช้เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการทางมนุษยวิทยาและสังคมวิทยา เพื่อใช้ในการสำรวจและวิจัยปัญหาความต้องการและข้อมูลต่าง ๆ ของชุมชน การทำวิจัยด้านการศึกษานอกโรงเรียน

5.2 การวางแผนและประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย หลักการวางแผนและการจัดหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน วิธีการจัดทำโครงการการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และการประเมินผลโครงการ

5.3 วิธีการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ประกอบด้วย หลักการสอนผู้ใหญ่ แหล่ง วิทยาการต่าง ๆ ในท้องถิ่น สื่อการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ รวมทั้งการผลิตสื่อการเรียน การสอนและเอกสารทางการศึกษา แหล่งบริการค้นสื่อการสอน การใช้สื่อมวลชนให้เกิด ประโยชน์ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

6. การดำเนินงานกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่

6.1 การประชาสัมพันธ์และแนวทางการประชาสัมพันธ์สำหรับการศึกษา ผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน

6.2 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ประกอบด้วย เทคนิค วิธีสอน การ จัดกิจกรรม สื่อการสอน การวัดผล และการบริหาร

6.3 การอาชีวศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ประกอบด้วย เทคนิค วิธีสอน การจัด กิจกรรม สื่อการสอน การวัดผล และการบริหาร

6.4 การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ ประกอบด้วย เทคนิค วิธีสอน การจัด กิจกรรม สื่อการสอน การวัดผล และการบริหาร

6.5 การจัดและบริหารงานอาสาสมัครและกิจกรรมเยาวชน

6.6 การจัดและบริหารงานอดิเรกและกิจกรรมกลุ่มสนใจ

6.7 การจัดและบริหารงานห้องสมุดประชาชนเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่ และ การศึกษานอกโรงเรียน

คุณลักษณะของนักการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียนจากผลงานวิจัย ต่างประเทศและแนวทางการจัดหลักสูตรฝึกฝนบุคคลให้เป็นนักการศึกษาผู้ใหญ่ และหรือ นักการศึกษานอกโรงเรียนของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยชี้ให้เห็นว่า นักการศึกษาผู้ใหญ่ และหรือนักการศึกษานอกโรงเรียนจะมีคุณลักษณะที่เน้นหนักการมีสมรรถภาพทั้งในด้าน ที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัว ความรู้ในขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติ และทักษะในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลรวมหกประการ คือ

1. สมรรถภาพที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการพัฒนาการส่วนบุคคล เจตคติ และความมุ่งมั่นในความ สำเร็จ

2. สมรรถภาพด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับซ่อมข่าย เป้าประสงค์ หน้าที่และ
แนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียน
3. สมรรถภาพด้านความรู้และทักษะในการเข้าใจและพัฒนาผู้เรียน
4. สมรรถภาพด้านความรู้และทักษะในการใช้ พัฒนา และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
ของการศึกษานอกโรงเรียน
5. สมรรถภาพด้านความรู้และทักษะในการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน
ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนารูปแบบ การดำเนินการ และการบริหารโครงการ
การศึกษานอกโรงเรียน
6. สมรรถภาพด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกระบวนการ
ทางการศึกษาในงานการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย เทคนิค วิธีการ และอุปกรณ์
การศึกษาต่าง ๆ กระบวนการประเมินผลโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

แนวคิดในการศึกษาความต้องการทางการศึกษา

เป็นการวิเคราะห์แนวคิด นิยามความต้องการทางการศึกษา รวมถึงแนวทาง
กำหนดและประเมินความต้องการทางการศึกษา ขั้นตอนนี้จะได้กล่าวถึงนิยามความต้องการ
ทางการศึกษา และวิธีการศึกษาความต้องการทางการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นิยามความต้องการทางการศึกษา ความต้องการ (Need) เป็นความคิด
ที่ซับซ้อนชนิดหนึ่ง นักวิจัยและนักการศึกษาได้พยายามที่จะแสวงหาแนวทางต่าง ๆ เพื่อ
อธิบายและนิยามความต้องการดังนี้

คำนิยามที่ง่ายและเป็นที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไปของความต้องการ คือ ความ
ต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เป็นจริง กับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์
หรือความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น

(Kohtbantau. 1978 : 25)

ฮูล (Houl. 1972:3-8) ได้ให้คำนิยามความต้องการว่า เป็นเงื่อนไข
หรือสภาพที่จำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองในบางสิ่ง มักใช้เพื่อแสดงถึงความขาดแคลน

ในบางสิ่งบางอย่างของบุคคล ประชาชน ความต้องการนี้บุคคลอาจจะรู้สึกและแสดงออก ถึงความต้องการของตนเองได้ เรียกความต้องการชนิดนี้ว่า "Felt need" หรือ อาจมาจากการที่บุคคลอื่น ๆ เกิดความรู้สึกว่าบุคคลที่เขาสนใจนั้นมีความต้องการใน บางสิ่ง เรียกความต้องการชนิดหลังนี้ว่า "Ascribed need"

เมื่อกล่าวถึงความต้องการ นักการศึกษาทั่ว ๆ ไปมักตระหนักถึงลำดับความ ต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งได้จัด แบ่งลำดับขั้นความต้องการของแต่ละบุคคลไว้เรียงลำดับจากขั้นที่ต่ำสุดไปสู่ขั้นที่สูงสุดดังนี้ (1) ความต้องการทางกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการ ความรัก (4) ความต้องการมีชื่อเสียง และ (5) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง บุคคลจะมีลำดับขั้นการพัฒนาความต้องการจากขั้นที่ต่ำไปสู่ขั้นที่สูงกว่าเสมอ

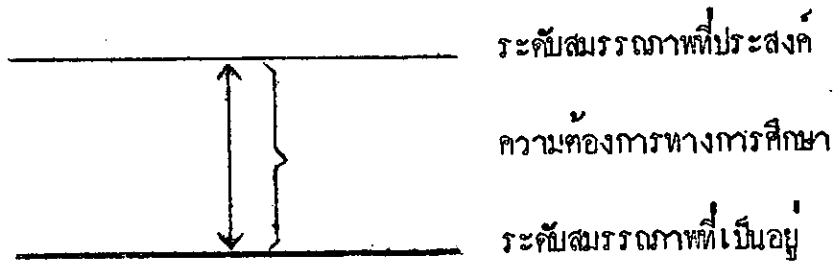
แนวคิดของอูลและมาสโลว์ ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไป และ โนลส์

(Knowles, 1971 : 79-86) ได้ขยายแนวคิดนี้ต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ใน การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแบ่งประเภทความต้องการออกเป็นสองประเภท คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic human needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการการเจริญเติบโต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการยอมรับ ว่าตนเป็นบุคคลมีคุณค่า

2. ความต้องการทางการศึกษา (Educational needs) หมายถึง สิ่งที่บุคคลควรจะได้เรียนรู้เพื่อให้ตัวของเขาเองดีขึ้น เพื่อให้สถาบันหรือองค์การของเขา ดีขึ้น หรือเพื่อให้สังคมของเขาดีขึ้น ความต้องการชนิดนี้เป็นช่องว่างระหว่างระดับ สมรรถภาพ (Level of competencies) ของบุคคลในปัจจุบัน กับระดับสมรรถภาพ ที่สูงกว่า เพื่อให้จะบุคคลสามารถกระทำการได้ประสบผลสำเร็จ ช่องว่างนี้อาจกำหนด โดยบุคคลเอง โดยสถาบันหรือองค์การของบุคคลหรือโดยสังคมของบุคคลนั้น ๆ โดยสรุป ความต้องการทางการศึกษาเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่ตัวบุคคล (หรือองค์การหรือ

สังคมของบุคคล) ประสงค์จะให้ตัวเขาเองเป็น กับสภาพที่ตัวของบุคคลเป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความหมายของความต้องการทางการศึกษา

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์จะทำให้หน้าที่สนับสนุนความต้องการทางการศึกษา โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเรียนรู้

แนวคิดความต้องการทางการศึกษาที่แตกต่างออกไปได้แก่ แนวคิดของ ซีสสันส์ (Scissons, 1982) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการศึกษาความต้องการรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากการนิยามความต้องการทางการศึกษาที่แตกต่างกัน และได้ศึกษาความสัมพันธ์ร่วมกัน (Interrelationship) ระหว่างองค์ประกอบของความต้องการรูปแบบนั้น ๆ ผลการศึกษาได้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ที่จะอธิบายและนิยามความต้องการทางการศึกษาว่า ความต้องการทางการศึกษาเป็นผลของความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการ (Need components) สามองค์ประกอบ คือ

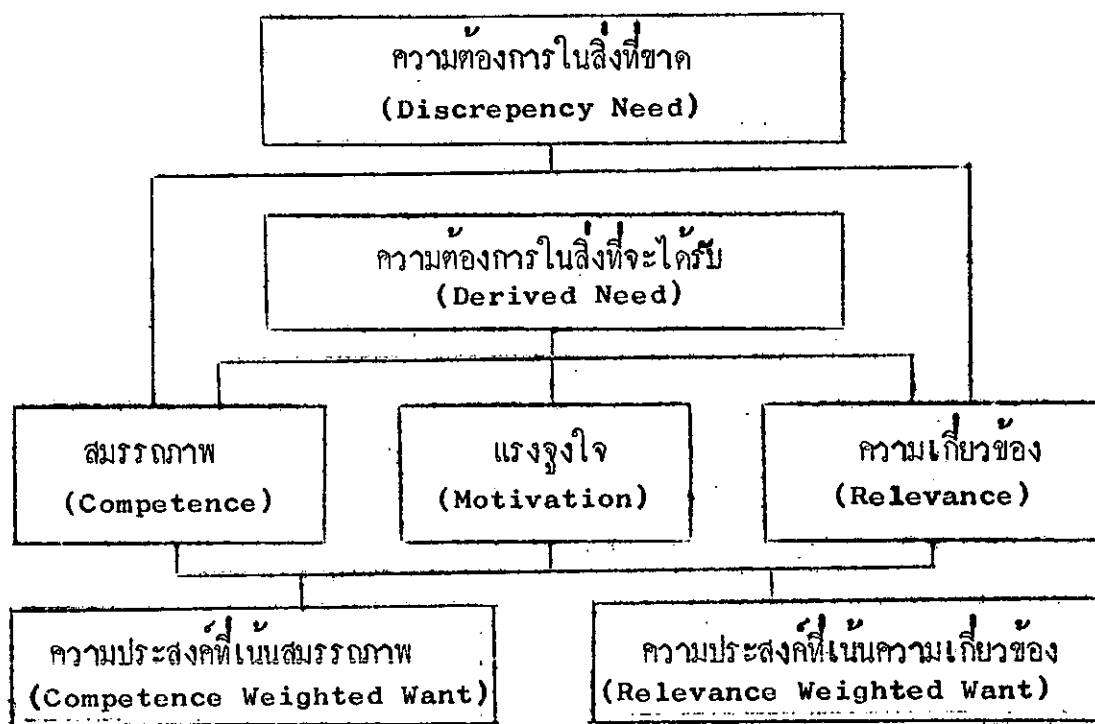
1. สมรรถภาพ (Competence) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. ความเกี่ยวข้อง (Relevance) เป็นความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คาดว่าจะเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล

3. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะปรับปรุงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตนเอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล

ความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการทั้งสาม ดังแสดงใน

ภาพประกอบ 3 (Scissons, 1982 : 21)



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบความต้องการและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความต้องการ

ความต้องการทางการศึกษา คือ ความต้องการในสิ่งที่ได้รับ เพราะว่า มีความสอดคล้องกับนิยามความต้องการทางการศึกษาตามแนวคิดของโนล์มามากที่สุด โดยได้รวมเอาองค์ประกอบด้านแรงจูงใจไว้ด้วย ซึ่งสตันลีย์ ได้เสนอแนะแนวทางการนิยามความต้องการทางการศึกษาไว้ว่า ไม่มีรูปแบบนิยามใด ๆ ที่มีคุณค่าเหมือนกัน การมีคุณค่าของแต่ละรูปแบบนิยามนั้นขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่จะทำหรือนิยามเพื่อใช้ผลการศึกษานั้น ข้อเสนอแนะนี้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์นิยามความต้องการของ แมทติมอร์-คูดสัน (Mattimore-Kudson, 1983) ซึ่งได้สรุปผลการวิเคราะห์ไว้ว่า การจะศึกษาความต้องการนั้นควรจะใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation analysis) มากกว่าการวิเคราะห์ความต้องการ (Need analysis) เพราะนิยามความต้องการนั้นไม่แน่นอน นิยามต่างกันก็ได้ผลการศึกษาต่างกัน

แม้จะมีข้อเสนอแนะนิยามความต้องการที่แตกต่างกันมากมาย แต่เมื่อได้ศึกษาในรายละเอียดคำอธิบาย และองค์ประกอบความต้องการจากนิยามเหล่านั้นแล้ว ก็จะสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสภาพทางชีว-จิตวิทยา (Bio-psychological state) ที่จะนำบุคคลไปสู่ความสุขความพึงพอใจ โดยบุคคลพยายามที่จะหลีกเลี่ยงภาวะที่ไม่มีความสุข ไม่มีความพึงพอใจ โดยนิยามนี้สามารถแบ่งประเภทความต้องการได้เป็นสองประเภท คือ (1) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการการเจริญเติบโต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่า และ (2) ความต้องการทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากแรงกระตุ้นของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลเกิดความต้องการเรียนรู้ในบางสิ่งบางอย่างที่ตนเองขาดแคลนอยู่เพื่อให้ตนเองดีขึ้น ความต้องการทางการศึกษาเป็นผลของการมีความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการทั้งสาม ได้แก่ สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล คือ ระดับความสามารถในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล สภาพโอกาสของงานของบุคคล คือระดับความสามารถที่เหมาะสมกับการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ และแรงจูงใจของบุคคลที่จะพัฒนาความสามารถของตนเพื่อให้สามารถกระทำกิจกรรมได้สำเร็จ

2. วิธีการศึกษาความต้องการทางการศึกษา วิธีการศึกษาความต้องการทางการศึกษานั้นได้มีข้อเสนอแนะวิธีการไว้หลายแนวทางดังนี้

โนลส์ (Knowles. 1971:79-86) ได้เสนอแนะแหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูลความต้องการทางการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการประเมินความต้องการ (Needs assessment) ตามคำนิยามความต้องการซึ่งโนลส์ได้เสนอไว้ว่า แหล่งข้อมูลความต้องการทางการศึกษาได้แก่

1. ตัวบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา
2. บุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมาย
3. สื่อมวลชนต่าง ๆ ในสังคมของบุคคลเป้าหมาย
4. องค์กรทางสังคมและชุมชนของบุคคลเป้าหมาย

วิธีการรวบรวมข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เช่น สอบถามหรือสัมภาษณ์จากบุคคลกลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย การสำรวจชุมชนและการวิเคราะห์ข่าวสารจากสื่อมวลชน ข้อมูลที่ได้รับจะสามารถนำไปใช้ร่วมกันเพื่อประเมินเป็นความต้องการทางการศึกษาต่อไป

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ได้นำแนวคิดการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของโนลส์ ไปประยุกต์ใช้ทำการศึกษาดูความต้องการทางการศึกษาของประชาชนในจังหวัดภาคใต้ ในช่วงปีพุทธศักราช 2521-2525 เพื่อนำผลการศึกษาไปประกอบการวางแผนพัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดภาคใต้ รูปแบบการศึกษาดูความต้องการทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นใช้เป็นรูปแบบที่เสนอโดย ไพฑูรย์ โพธิ์สาร (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ 2525) ซึ่งได้แบ่งขั้นตอนการศึกษาดูออกเป็นสามขั้นตอนตามลำดับ คือ

1. การสำรวจชุมชน
2. การกำหนดความต้องการ
3. การนำไปใช้

รูปแบบการศึกษาดูความต้องการนี้ได้นำไปทดลองใช้เป็นครั้งแรกกับกลุ่มเป้าหมายจังหวัดยะลาและจังหวัดตรัง ในปีพุทธศักราช 2521-2522 ต่อมาได้ปรับปรุงวิธีการใหม่แล้วนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจังหวัดสตูล จังหวัดพัทลุง และจังหวัดนครศรีธรรมราช ในปีพุทธศักราช 2522-2523 และกับกลุ่มเป้าหมายจังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดภูเก็ต ในปีพุทธศักราช 2523-2524 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยสำรวจชุมชนในแต่ละจังหวัดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างผู้กำหนดความต้องการของประชาชนได้เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ พัฒนาการอำเภอ เกษตรอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ และสมาชิกสภาจังหวัด ข้อสรุปรูปแบบการศึกษาดูความต้องการทางการศึกษาของประชาชนจังหวัดต่าง ๆ ในภาคใต้แสดงในตาราง 1

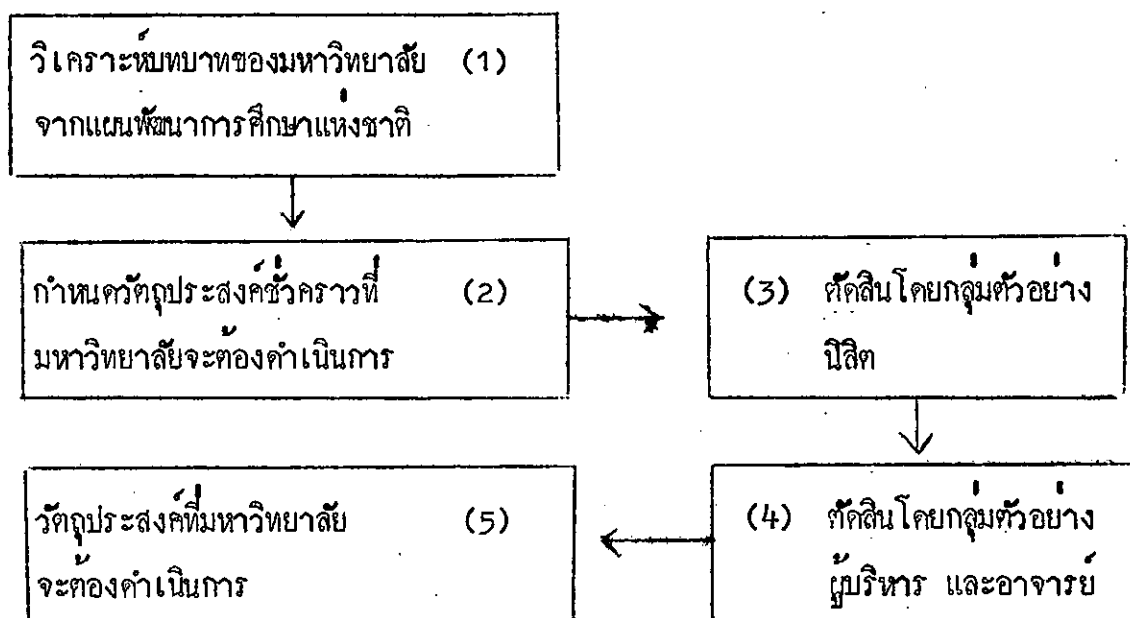
ตาราง 1 วิธีการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของประชาชนจังหวัดภาคใต้

รายการปฏิบัติ	รายละเอียดของการปฏิบัติ	วิธีการ
1. การสำรวจชุมชน	1.1 ศึกษาโครงสร้างของชุมชน - สภาทางภูมิศาสตร์ - สภาประชากร - สภาองค์กรทางสังคม	- ศึกษาเอกสาร และ - สืบราชข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายโดยตรง
	1.2 ศึกษากระบวนการทางสังคม - สภาทางการศึกษา - สภาทางการเมือง - การปกครอง	- วิจัยสำรวจจากกลุ่มเป้าหมาย และ - ประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย
2. การกำหนดความต้องการ	2.1 กำหนดสภาพที่เป็นอยู่	- วิเคราะห์จากรายงานเอกสาร รายงานวิจัย - ประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย
	2.2 กำหนดสภาพที่ควรจะเป็น 2.3 กำหนดสภาพที่เป็นปัญหา 2.4 จัดลำดับความสำคัญของสภาพที่เป็นปัญหา	- ประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย
3. การนำไปใช้	3.1 การวางแผนปฏิบัติงาน 3.2 การพัฒนาหลักสูตร 3.3 การประเมินผล	- ประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับบัณฑิตวิทยาลัย และโปรแกรมการเรียนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งดำเนินการโดย เคลลี (Kelly, 1977 : 48-51) เป็นวิธีการศึกษาที่ขยายแนวความคิดของโนลส์เช่นเดียวกันแนวทางการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของประชาชนในจังหวัดภาคใต้ โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ความแตกต่างของรูปแบบทั้งสองคือ รูปแบบแรกยึดเอาสภาพของกลุ่มเป้าหมายเป็นจุดเริ่มต้นการศึกษา ส่วนรูปแบบหลังได้ยึดเอาจุดมุ่งหมายของการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นการศึกษา เคลลีได้ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับบัณฑิตวิทยาลัย และโปรแกรมการเรียน (School and program need) ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในปีพุทธศักราช 2520 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย (1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ระดับผู้อำนวยการ คณบดี และสูงกว่า (2) รองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประจำวิทยาเขต อธิบดีและรองอธิบดีกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการและรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อธิบดีและรองอธิบดีกรมสามัญศึกษา (3) อาจารย์จากคณะต่าง ๆ จำนวน 100 คน และ (4) นิสิตระดับปริญญาเอกและนิสิตระดับปริญญาโท รวมจำนวน 12 คน วิธีการศึกษากระทำเป็นสองขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะต้องกระทำ นำวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้นี้ไปสร้างเป็นข้อรายการคำถามในแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนิสิตแล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อรายการคำถามในแบบสอบถาม

2. นำผลที่ได้จากขั้นตอนแรกไปให้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์จัดเรียงลำดับความสำคัญใหม่ แล้วนำผลจากขั้นตอนแรกกับผลที่ได้จากขั้นตอนนี้มาพิจารณาความแตกต่าง ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างจะสามารถจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ใหม่ รูปแบบการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับบัณฑิตวิทยาลัยและโปรแกรมการเรียนระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับบัณฑิตวิทยาลัยและโปรแกรม
การเรียนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความต้องการทางการศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศไทย ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยโอเรกอน ประเทศสหรัฐอเมริกา ของสุนทร โคตรบรรเทา (Kohtbantau. 1978) เป็นงานวิจัยความต้องการทางการศึกษาที่นำแนวคิดการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของโนลส์ไปประยุกต์ใช้เช่นกัน ความแตกต่างของวิธีการศึกษาเรื่องนี้กับแนวคิดการศึกษาความต้องการทางการศึกษาโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ และวิธีการศึกษาของเคลลี คือเป็นการศึกษาโดยการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายเท่านั้นเป็นผู้พิจารณาความต้องการทางการศึกษาของกลุ่มเป้าหมาย และการนิยามความต้องการทางการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายจะเน้นการสร้างสภาพที่ควรจะเป็นเพียงประการเดียวเท่านั้น เช่นเดียวกับนิยามโดยเคลลี ซึ่งแตกต่างจากการนิยามโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้

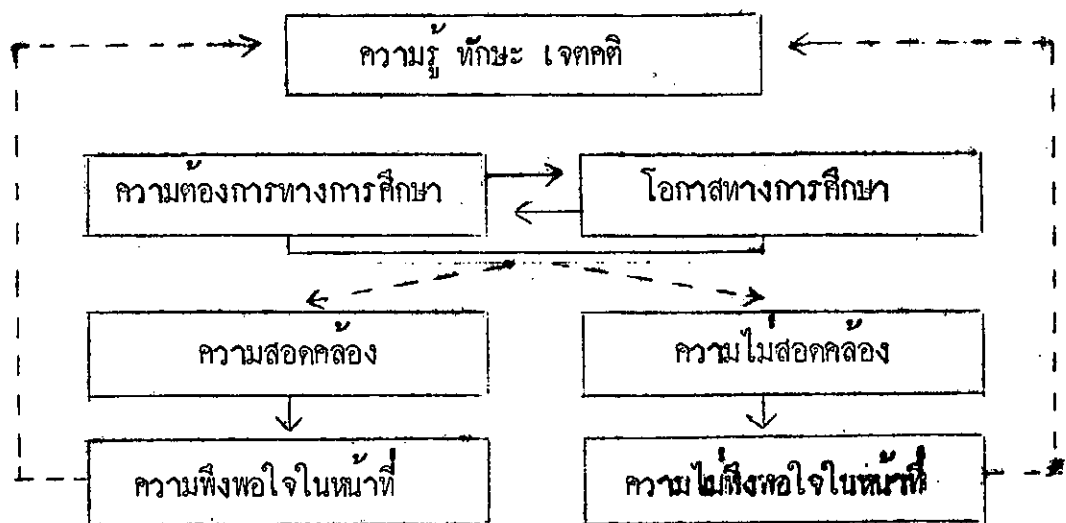
การศึกษาความต้องการทางการศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศไทยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยเริ่มด้วยการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาในชนบทไทยร่วมกับแนวทางการ

จัดการศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศต่าง ๆ กับประเทศไทย กับแนวคิดของนักการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งหลาย ผลของการวิเคราะห์จะได้อุ้มนัยต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในพื้นที่ชนบทของประเทศไทย นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำเป็นข้อรายการคำถามในแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นเจ็ดระดับ การให้น้ำหนักคะแนนขึ้นอยู่กับความสำคัญของแต่ละข้อรายการคำถามนั้น ควรจะมีสภาพที่ควรจะเป็นมากน้อยเพียงไร กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นบุคลากรปฏิบัติงานการศึกษาผู้ใหญ่ และผู้เกี่ยวข้องในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 140 คน จาก 16 จังหวัด รวม 19 อำเภอ การเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ ประกอบด้วยศึกษาธิการจังหวัด 16 คน พัฒนาการจังหวัด 16 คน หัวหน้าส่วนการศึกษาจังหวัด 16 คน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด 16 คน ศึกษาธิการอำเภอ 19 คน พัฒนาการอำเภอ 19 คน หัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ 19 คน และนายอำเภอ 19 คน เทคนิคการวิจัยใช้เทคนิคเคสไฟซึ่งกระทำจำนวนสองรอบ ในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พุทธศักราช 2520 ผลการตอบของกลุ่มตัวอย่างในรอบที่สองจะถูกนำไปวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญตามน้ำหนักคะแนนสูงไปต่ำ และจัดหมวดหมู่ได้เป็นความต้องการทางการศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศไทย

ซิสสันส์ (Scissons. 1982) ได้เสนอแนวทางใหม่ในการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของบุคคล แนวคิดนี้เห็นว่าแตกต่างไปจากแนวคิดการประเมินความต้องการทางการศึกษาที่นิยมใช้กันอยู่ โดยตามแบบแผนเดิมจะเป็นการพิจารณาถึงปริมาณความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่มเป้าหมายเป็นข้อยุติ การจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการทางการศึกษา แต่ซิสสันส์ได้ใช้แนวทางใหม่โดยเสนอนิยามความต้องการทางการศึกษาว่า ประกอบขององค์ประกอบความต้องการสามองค์ประกอบ การกำหนดความต้องการทางการศึกษาทำได้โดยการวัดปริมาณของแต่ละองค์ประกอบ แล้วนำมาใช้วิธีหาค่าทางคณิตศาสตร์หาความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบทั้งสามนั้น นำค่าความสัมพันธ์ร่วมกันขององค์ประกอบทั้งสามนี้มาเรียงลำดับความสำคัญเป็นความต้องการทางการศึกษา

รูปแบบการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของซีสสันส์ ไค้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างธุรกิจต่าง ๆ จำนวน 700 ประเภทรธุรกิจในนครเวสเทอร์นแคนาดา (Western Canada City) ลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเลือกมาจากบรรดาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการการค้าท้องถิ่น (Local Board of Trade) เป็นจำนวนธุรกิจละอย่างน้อย 25 คนไปจนถึง 750 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างโดยการวิเคราะห์กิจกรรมที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติในหน้าที่ แล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอยวัดทัศนสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล ทัศนสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล และทัศนแรงจูงใจของบุคคลต่อกิจกรรมนั้น แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบเพียงคนละสององค์ประกอบความต้องการเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มแบบคีสคริมิแนลทอแนไลซิส (Discriminant Analysis) รวมกับการวิเคราะห์คาโนนิคัล (Canonical Analysis) ข้อสรุปการศึกษาคือ ความต้องการซึ่งกำหนดโดยองค์ประกอบความต้องการที่ต่างกันจะให้ผลความต้องการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 นั่นคือ องค์ประกอบความต้องการแต่ละองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันในการกำหนดลำดับความสำคัญของความต้องการ

แนวคิดการศึกษาความต้องการทางการศึกษาซึ่งสนับสนุนแนวคิดของซีสสันส์ คือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยควอสเทล และบอสเชียร์ (Quastol and Boshier, 1982) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานบริการสุขภาพจิตของเทศบาลนครแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา จำนวน 103 คน วิธีการศึกษาได้ใช้เทคนิคเคลไฟ แบบจำลองการศึกษารังนี้ ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แบบจำลองการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และความพึงพอใจในหน้าที่

การวัดปริมาณความพึงพอใจ ความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และการหาค่าความสอดคล้องของความต้องการทางการศึกษา กับโอกาสทางการศึกษานั้น ควอดสเทด และบอสเชียร์ ได้เสนอวิธีการคำนวณไว้ คือความหมายของความต้องการทางการศึกษาเป็นการแสดงออกถึงปริมาณสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนโอกาสทางการศึกษาเป็นปริมาณแรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ดีขึ้น การคำนวณปริมาณความต้องการทางการศึกษาทำได้โดยการนำปริมาณความสามารถของบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ไปหักออกจากปริมาณความสามารถที่ต้องการใช้จริง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ส่วนปริมาณโอกาสทางการศึกษาเป็นการวัดความชอบที่จะได้รับการฝึกฝนให้มีความสามารถสูงขึ้นเพื่อจะปฏิบัติงานให้เกิดผลดี ปริมาณความพึงพอใจในหน้าที่เป็นการวัดปริมาณจากองค์ประกอบห้าชนิด คือ องค์ประกอบค่านี้อาชีพของงาน การมีเทศ รายได้ ผู้ร่วมงาน และโอกาสในการก้าวหน้า ปริมาณความสอดคล้องระหว่างความต้องการทางการศึกษา กับโอกาสทางการศึกษานั้นทำการคำนวณจากการนำปริมาณโอกาสทางการศึกษาไปหักออกจากปริมาณความต้องการทางการศึกษา จากการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติทำการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปริมาณความสอดคล้องของโอกาสทางการศึกษากับความต้องการทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะอธิบายปริมาณความพึงพอใจในหน้าที่ของบุคคลได้

จากการวิเคราะห์แนวคิดและวิธีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และความพึงพอใจในหน้าที่จากการศึกษาของควอสเทล และบอสเชียร์ (Quastal and Boshier, 1982) หมายความว่าความหมายของความต้องการทางการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความต้องการสององค์ประกอบคือสมรรถภาพกับความเกี่ยวข้อง ความหมายของโอกาสทางการศึกษาคือแรงจูงใจตามแนวคิดของซิสสันส์ (Scissons, 1982) และค่าความสอดคล้องกับค่าความไม่สอดคล้องเป็นค่าความสัมพันธ์รวมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการทั้งสามองค์ประกอบ

รูปแบบการศึกษาความต้องการทางการศึกษาของซิสสันส์ (Scisson, 1982) นั้นเมื่อได้นำไปเปรียบเทียบกับรูปแบบการศึกษาอื่น ๆ ข้างต้นแล้วจะเห็นว่า เฉพาะขั้นตอนการวัดปริมาณความต้องการทางการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายนั้นมีความสมบูรณ์กว่าเพราะเป็นการวัดจากตัวแปรถึงสามตัวแปร เพื่อนำไปวินิจฉัยร่วมกัน ในขณะที่รูปแบบอื่น ๆ นั้นวัดค่าตัวแปรเพียงตัวแปรเดียว หรือรวมกันเพียงสองตัวแปร แล้วนำไปวินิจฉัยเป็นความต้องการทางการศึกษา อนึ่งรูปแบบการศึกษาความต้องการทางการศึกษาที่มีคุณค่าทางปฏิบัติอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีความสะดวกในการปฏิบัติ เนื่องจากขั้นตอนของการประเมินความต้องการทางการศึกษาสามารถจัดกระทำได้โดยบุคคลเพียงบุคคลเดียวกระทำการประเมินความต้องการทางการศึกษาได้ รูปแบบนี้เป็นของ เคเมอร์เรอ และ ชโรเดอร์ (Kemerer and Schroeder, 1980) ทั้งสองท่านได้พัฒนาวิธีการประเมินความต้องการทางการศึกษา หรือพิจารณาลำดับความสำคัญของความต้องการทางการศึกษาผู้ใหญ่ในชุมชนขึ้น เพื่อให้ นักการศึกษาผู้ใหญ่สามารถนำไปใช้ทำการประเมินความต้องการทางการศึกษาของชุมชนได้สะดวกขึ้น วิธีการที่เสนอประกอบด้วยสองขั้นตอน คือ

ขั้นตอนแรกเริ่มด้วยการสร้างแบบจำลองโครงสร้างเป้าหมายประสงค์ (Goal Framework Model) ขึ้น โดยมีความเชื่อว่าความต้องการจะต้องพิจารณาและวิเคราะห์จากเป้าหมายการพัฒนาชุมชนที่ได้กำหนดไว้ในรูปคุณค่า (Value) ต่าง ๆ ผลของการวิเคราะห์จะได้สิ่งต่อไปนี้

1. สภาวะเป้าหมายประสงค์ (Goal State) ซึ่งอยู่ในรูปของข้อความแสดงคุณค่า (Value expression) ที่บอกให้ทราบว่าบุคคลมีความเชื่อในคุณค่าอะไรบ้าง
2. ลักษณะ (Attributes) ซึ่งเป็นสภาวะหรือคุณลักษณะที่สำคัญของสภาวะเป้าหมายประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนแล้ว สภาวะเป้าหมายประสงค์หนึ่งอาจมีหลายลักษณะได้
3. ตัวบ่งชี้ (Indicators) ซึ่งเป็นตัวชี้บอกลักษณะต่าง ๆ ตัวบ่งชี้จะต้องสามารถวัดค่าได้ ลักษณะหนึ่งอาจมีตัวบ่งชี้หลาย ๆ ตัวได้เช่นกัน

ขั้นที่สองเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบ่งชี้ที่วิเคราะห์ไว้ วิธีการให้น้ำหนักความสำคัญนี้กระทำได้สามแบบ คือ

1. วิธีการเชิงคุณลักษณะ (Qualitative dimension of importance) เป็นการพิจารณาความสำคัญโดยการกำหนดคุณค่าให้แก่ตัวบ่งชี้ นั้น วิธีการคือแต่ละตัวบ่งชี้ จะถูกกำหนดคุณค่าเชิงเปรียบเทียบเป็นสัดส่วนในกลุ่มของตัวบ่งชี้เอง ลักษณะก็就会被กำหนดคุณค่าเชิงเปรียบเทียบเป็นสัดส่วนในกลุ่มของลักษณะและสภาวะเป้าหมายประสงค์ก็เช่นกัน วิธีการคำนวณคุณค่าของแต่ละตัวบ่งชี้ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ ดังนี้

$$I_{qe} = GS_{pv} - A_{pv} - I_{pv}$$

- เมื่อ qe เป็น ค่าประมาณเชิงคุณลักษณะ (Qualitative estimate)
- GS เป็น สภาวะเป้าหมายประสงค์ (Goal State)
- A เป็น ลักษณะ (Attributes)
- I เป็น ตัวบ่งชี้ (Indicators)
- pv เป็น คุณค่าเชิงสัดส่วน (Proportion of value)

ค่าประมาณเชิงคุณลักษณะของแต่ละตัวบ่งชี้ที่คำนวณได้นำมาเปรียบเทียบเรียงลำดับความสำคัญจากค่าสูงไปต่ำเป็นความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

2. วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative dimension of importance)

เป็นการพิจารณาความสำคัญโดยการพิจารณาจากตัวเลขข้อมูลแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีปริมาณแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใดระหว่างตัวบ่งชี้ในสภาพที่เป็นความแตกต่างปัจจุบัน กับสภาพที่เป็นความแตกต่างในอนาคต โดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ดังนี้

2.1 ปริมาณความแตกต่างในปัจจุบัน

$$= \left| \frac{\text{ระดับปัจจุบัน} - \text{ระดับที่พึงประสงค์}}{\text{ระดับปัจจุบัน}} \right| \times 100$$

2.2 ปริมาณความแตกต่างในอนาคต มีวิธีการคำนวณเป็นสองขั้นตอน คือ

2.2.1 ร้อยละการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

$$= \left| \frac{\text{ระดับปัจจุบัน} - \text{ระดับที่คาดว่าจะเป็นอย่างไ้เอง}}{\text{ระดับปัจจุบัน}} \right| \times 100$$

2.2.2 นำปริมาณความแตกต่างในปัจจุบันบวกกับค่าร้อยละการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจจุบัน ถ้าหากว่าระดับปัจจุบันต่างจากระดับที่พึงประสงค์มาก ค่าที่ได้จะเป็นปริมาณความแตกต่างในอนาคต หรือปริมาณความแตกต่างในปัจจุบันลบด้วยค่าร้อยละการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจจุบัน ถ้าหากว่าระดับปัจจุบันใกล้เคียงกับระดับที่พึงประสงค์ ค่าที่ได้จะเป็นปริมาณความแตกต่างในอนาคต

2.3 นำค่าปริมาณความแตกต่างในปัจจุบันและปริมาณความแตกต่างในอนาคตมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ แยกเป็นสองกลุ่มก็จะได้ความต้องการในปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต

3. วิธีการผสมผสาน (Integrated procedure) เป็นการนำผลการกำหนดความสำคัญของตัวบ่งชี้ทั้งจากวิธีการหนึ่ง และวิธีการที่สองมากำหนดตำแหน่งในลักษณะสองมิติ ตัวบ่งชี้ที่มีปริมาณความสำคัญสอดคล้องกันทั้งสองวิธีจึงมีความสำคัญ

เป็นอันดับหนึ่ง ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากในเชิงคุณลักษณะแต่มีความสำคัญน้อยในเชิงปริมาณ
 จักรามีความสำคัญเป็นอันดับรอง และตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากในเชิงปริมาณแต่สำคัญน้อย
 ในเชิงคุณลักษณะจักรามีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการทดลองใช้รูปแบบการศึกษานี้โดยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทางการศึกษา
 ผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริดา (Florida State University) ซึ่งแบ่ง
 ออกเป็นสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกันในการกำหนดความต้องการทางการศึกษาผู้ใหญ่ของ
 ชุมชนเดียวกันพบว่า (1) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ศึกษาโดยวิธีการ
 เชิงคุณลักษณะ กับวิธีการเชิงปริมาณมีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น
 .80 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 นั่นคือ วิธีการทั้งสองแบบให้ผลที่สอดคล้องกันและเป็นเครื่อง
 ชี้ให้เห็นว่า การประเมินความต้องการทางการศึกษาที่เหมาะสมมากที่สุดควรจะเป็นวิธี
 การที่สามซึ่งเป็นวิธีการผสมผสานสองวิธีแรกเข้าด้วยกัน (2) จากทั้งวิธีการเชิง
 คุณลักษณะและวิธีการเชิงปริมาณพบว่า ในแต่ละกลุ่มผู้ใช้วิธีการเหล่านี้มีความสอดคล้องกัน
 ในการให้ความสำคัญแก่ตัวบ่งชี้ต่าง ๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เคนดัล (Kendal
 coefficient) เท่ากับ 1.00 นั่นคือผลการประเมินความต้องการทางการศึกษา
 ผู้ใหญ่ของชุมชนของแต่ละคนไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากข้อค้นพบนี้จะเป็นช่องทางใหม่ที่จะลดภารกิจ
 การลงทุนในการประเมินความต้องการทางการศึกษาของชุมชนจากวิธีเดิมซึ่งกระทำโดย
 กลุ่มบุคคล เป็นมาใช้บุคคลเพียงบุคคลเดียวก็สามารถปฏิบัติภารกิจนี้ได้ไม่แตกต่างกัน

เทคนิคเคสไฟ

เป็นวิธีการที่นำมาใช้ทำการกำหนดเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและ
 ประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งจะได้
 กล่าวถึงนิยามและความเป็นมา **คุณลักษณะทั่วไป** กระบวนการวิจัย และงานวิจัยที่ใช้
 เทคนิคเคสไฟ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นิยามและความเป็นมา เทคนิคเคลไฟเป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับใช้เสาะแสวงหาข้อสรุปความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคตทั้งด้านเวลา ปริมาณ และหรือสภาพการณ์ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นไป ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม

เทคนิคเคลไฟเกิดขึ้นประมาณ ปีคริสต์ศักราช 1950 โดยโอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และคณะผู้เชี่ยวชาญของบริษัทแรนด์ (Rand Corporation) เพื่อนำไปใช้รวบรวมความคิดเห็นในการพยากรณ์และวางแผนงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Pill. 1971 : 58) ภายหลังการพิมพ์ผลงานออกเผยแพร่ในปีคริสต์ศักราช 1960 (Judd. 1972 : 35) แล้ว เทคนิคเคลไฟได้แพร่หลายไปยังศาสตร์สาขาอื่น ๆ อีกมาก การแพร่หลายของเทคนิคเคลไฟเป็นเพราะการพยายามแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหามีความซับซ้อนต้องใช้ความพยายามอย่างสูงและเวลานาน ใช้ศาสตร์หลาย ๆ สาขาร่วมกัน และยังไม่มีทฤษฎีพื้นฐานสนับสนุนเพียงพอในการแก้ไขปัญหานั้น ๆ (Helmer. 1966 : 1) จึงมีความจำเป็นต้องใช้การหยั่งรู้ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการคาดคะเนและวางแผนการแก้ไขปัญหานั้น ๆ แทน

เทคนิคเคลไฟมีความเป็นปรนัยและแม่นยำในการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมากกว่าวิธีการอื่น ๆ ที่จัดให้กลุ่มบุคคลได้มาซึ่งปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง เพื่อแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพราะว่าเทคนิคเคลไฟไม่จำเป็นต้องให้บุคคลมาเผชิญหน้ากัน ดังนั้นจึงเป็นการป้องกันอิทธิพลที่สมาชิกของกลุ่มจะมีซึ่งกันและกันได้ สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีความปลอดภัยที่ความคิดเห็นของตนไม่ตรงกับผู้อื่น และช่วยความเต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็น

ความเชื่อมั่นของเทคนิคเคลไฟจะสูงยิ่งขึ้นถ้าสามารถคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมจริง ๆ สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคือ ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์สูงจะใช้จำนวน 10-15 คน แต่หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ต่ำ

ก็อาจต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญมากกว่า 30 คน จึงจะได้ความเชื่อมั่นสูง ผลการวิจัยกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยทั่วไปพบว่าหากมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไปแล้ว อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะน้อย (เกษม บุญอ่อน 2522 : 27-28) จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการจึงไม่ควรน้อยกว่า 17 คน

2. คุณลักษณะทั่วไป กระบวนการที่เป็นระบบในการแสวงหาข้อสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของเทคนิคเดลไฟมีลักษณะดังนี้ (Helmer, 1966 : 5 and Pill, 1971 : 57-58)

2.1 มีการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญอย่างชาญฉลาด กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมในการวิจัยจะไม่ทราบว่ามีผู้ใดบ้างที่รวมอยู่ในกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญนี้ เหตุที่ต้องทำเช่นนี้เพื่อขจัดอิทธิพลของกลุ่มหรืออิทธิพลลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคน ที่อาจส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ดังนั้นการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลไฟจึงนิยมใช้แบบสอบถามหรือวิธีการอื่น ๆ ที่ช่วยให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาเผชิญหน้ากัน

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึงผู้ที่ได้รับการฝึกฝนและมีความรู้เป็นเลิศในสาขานั้น และหรือทุก ๆ คนที่สามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ บุคคลเหล่านี้จะต้องมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการวิจัยด้วย

2.2 มีการกำหนดเงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่จะให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความสามารถของตนอย่างชัดเจน รวมถึงการให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับรู้ผลการแสดงความคิดเห็นของตนเองกับความคิดเห็นของกลุ่มด้วย การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลไฟนิยมใช้แบบสอบถามในการรวบรวมความคิดเห็นเพราะเป็นเงื่อนไขที่ชัดเจนต่อผู้เชี่ยวชาญทุกคน และเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้องเชื่อถือได้จึงต้องมีการใช้แบบสอบถามตามย้ำหลาย ๆ รอบด้วย ในแต่ละรอบของแบบสอบถามที่ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนั้น ผู้วิจัยจะได้แสดงผลสรุปของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ เองในรอบก่อนไว้ด้วย เพื่อผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้ทราบว่าความคิดเห็นของตนเป็นอย่างไรแตกต่างกับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร

2.3 มีการใช้วิธีการทางสถิติเข้าช่วยในการจัดกระทำกับคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การใช้วิธีการทางสถิติจะช่วยลดการกระจายของคำตอบของกลุ่มและยังเป็นการยืนยันว่า ความคิดเห็นในคำตอบรอบสุดท้ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาะนั้น เป็นตัวแทนความคิดเห็นของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่มด้วย

3. กระบวนการวิจัย กระบวนการวิจัยที่สำคัญของเทคนิคเคลไฟฟ์อยู่ที่การใช้ชุดของแบบสอบถามในการถามย้ำความคิดเห็น โดยทั่วไปแล้วแบบสอบถามฉบับแรกจะกำหนดให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการทราบ แบบสอบถามฉบับต่อ ๆ มาแต่ละฉบับจะสร้างโดยการปรับปรุงมาจากแบบสอบถามฉบับก่อน กระบวนการวิจัยนี้จะสิ้นสุดเมื่อได้รับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันหรือได้รับข้อมูลที่ใช่ได้เพียงพอแล้ว

โดยปกติการวิจัยที่ใช้เทคนิคเคลไฟฟ์จะใช้แบบสอบถามสี่รอบด้วยกัน แต่ในบางกรณีอาจใช้แบบสอบถามเพียงสองหรือสามรอบเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าแบบสอบถามฉบับแรกเริ่มด้วยการให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาณลงมติหรือจัดอันดับความสำคัญ เมื่อถึงแบบสอบถามฉบับที่สองหรือสามอาจจะพบว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือพบว่าค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ (Interquartile Range) แคบมากแล้ว (Kohtbantau, 1978 : 28-30 และ วัน เดชพิชัย 2527 : 126) กระบวนการวิจัยก็สามารถยุติได้

รอบที่หนึ่ง แบบสอบถามฉบับแรกประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิดซึ่งให้ผู้ตอบตอบสนองในประเด็นปัญหาอย่างกว้าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

รอบที่สอง ความคิดเห็นทั้งหมดที่ได้รับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามฉบับแรกจะถูกนำมาสร้างให้เป็นประโยคหรือข้อรายการคำถามที่เกี่ยวกับปัญหาหรือหัวข้อที่ต้องการศึกษา จากแบบสอบถามฉบับที่สองนี้กลุ่มผู้ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับการขอร้องให้ลงมติจัดอันดับความสำคัญ หรือให้เปอร์เซ็นต์ความสำคัญในแต่ละประโยคหรือข้อรายการคำถาม

การวิจัยบางเรื่องไม่ได้เริ่มต้นด้วยแบบสอบถามปลายเปิดตามที่กล่าวมาข้างต้น แต่สร้างแบบสอบถามฉบับแรกให้ใกล้เคียงคล้ายแบบสอบถามฉบับที่สอง โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สร้างประโยคหรือข้อรายการคำถามที่เกี่ยวกับปัญหาหรือหัวข้อที่ต้องการศึกษาขึ้นมาเอง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ แต่ทั้งนี้ควรจะให้เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ตามความต้องการ โดยมีคำถามแบบปลายเปิดไว้ตอนท้ายของแบบสอบถามด้วย

รอบที่สาม ใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยประโยคหรือข้อรายการคำถามที่เหมือนกับในแบบสอบถามฉบับที่สอง แต่ได้แสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าอินเตอร์ควอไทล์แรกของแต่ละข้อรายการคำถามรวมทั้งตำแหน่งของค่าที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ตอบในแบบสอบถามฉบับที่สองไว้ด้วย การตอบแบบสอบถามในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้รับการขอร้องให้ทบทวนและพิจารณาคำตอบของตนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคนนั้นอาจจะเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนใหม่เมื่อได้เห็นข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบของกลุ่ม หรือจะยังคงยืนยันในคำตอบเดิมของตนก็ได้ ในกรณีที่คำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนใดตกอยู่สูงหรือต่ำกว่าค่าอินเตอร์ควอไทล์แรกก็จะได้รับการขอร้องให้แสดงเหตุผลในการตอบด้วย

รอบที่สี่ ดำเนินการเหมือนกับรอบที่สาม แต่จะใช้ผลการวิเคราะห์คำตอบในรอบนี้เพื่อการพิจารณาและแสดงผลการวิจัย

4. งานวิจัยที่ใช้เทคนิคเคสไฟ การวิจัยทางการศึกษาที่ใช้กระบวนการวิจัยของเทคนิคเคสไฟมีอยู่หลายเรื่องด้วยกัน เช่น แอนเดอร์สัน (Anderson) ได้ใช้ทำการศึกษาเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ในแต่ละเขตของรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซิเฟิร์ต และ แกนท์ (Cyphert and Gant) ได้ใช้ทำการศึกษาเป้าหมายของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ราสป (Rasp) ได้ใช้ศึกษาวัตถุประสงค์ของระบบโรงเรียนในรัฐวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นปริณฎานิพนธ์ระดับปริญญาเอก และซัมเนอร์

(Sumner) ได้ใช้เทคนิคเคลฟเป็นเครื่องมือทำการสำรวจความต้องการพัฒนาอาจารย์
ด้านการศึกษานักเรียนในรัฐแคนซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา (Kohtbantau. 1978 :
27-28)

รอสแมน และบันนิง (Rossman and Bunning. 1978) ได้ใช้เทคนิค
เคลฟทำการกำหนดความสามารถด้านความรู้และทักษะของนักศึกษานักเรียนของ
ประเทศสหรัฐอเมริกา

ควอสเทล และบอสเชียร์ (Quastel and Boshier. 1982) ใช้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทางการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในสำนักบริการสุขภาพทางจิตของเทศบาลนครแวนคูเวอร์
ประเทศแคนาดา

สุนทร โคตรบรรเทา (Kohtbantau. 1978) ได้ใช้สำรวจความต้องการ
เกี่ยวกับการศึกษานักเรียนในประเทศไทย เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัย
โอเรกอน ประเทศสหรัฐอเมริกา

เกษม บุญออน (Boonon. 1979) ได้ศึกษาอนาคตของการฝึกหัดครูใน
ประเทศไทยเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอลาบามา ประเทศสหรัฐ
อเมริกา

สมบุญ ทัณยะ (สมบุญ ทัณยะ 2524) ได้ใช้เทคนิคเคลฟทำการประเมิน
และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำ
การระดับประถมศึกษา เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

วัน เชนพิชัย (วัน เชนพิชัย 2527) ได้ใช้เทคนิคเคลฟทำการสร้างเกณฑ์
ที่ใช้ในการประเมินโครงการการศึกษานักเรียนแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐานประเภทชั้นเรียน
ในเขตการศึกษา 2 เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

แผนพัฒนาบุคลากร

เป็นการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร โดยจะกล่าวเกี่ยวกับนิยาม โครงสร้างแผนบุคลากร แนวทางการพัฒนาบุคลากร การสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร และการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นิยาม แผนพัฒนาบุคลากร คือแนวทางดำเนินงานเฉพาะที่ได้จัดเตรียมขึ้นเพื่อให้จำนวนและชนิดบุคคลตรงตามที่หน่วยงานต้องการ บุคคลที่หน่วยงานต้องการนี้คือบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับลักษณะงานของหน่วยงานนั่นเอง (ธงชัย สันติวงษ์ 2525 : 66-70)

ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น หน่วยงานจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าทั้งในค่านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ แผนพัฒนาบุคลากรที่สร้างขึ้นนี้อาจเป็นแผนที่มียุทธศาสตร์ดำเนินการเสร็จสิ้นภายใน 1-5 ปี (Cleland. 1983 : 49)

2. โครงสร้างแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรซึ่งหน่วยงานใช้ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพและจำนวนบุคลากร ของหน่วยงานนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสามองค์ประกอบ คือ (1) นโยบายและเป้าประสงค์ของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร (2) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ (3) เงื่อนไขการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์และนโยบายของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร (Argenti. 1980 : 199-217, Cleland. 1983 : 49 and Knowles. 1971 : 311-315) องค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบของแผนพัฒนาบุคลากรมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายและเป้าประสงค์ของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร
นโยบายและเป้าประสงค์ประกอบไปด้วยเรื่องต่อไปนี้ คือ

2.1.1 สภาพปัญหาและนโยบายการพัฒนาบุคลากร สภาพปัญหาจะอธิบายความเป็นมาและความจำเป็นที่ต้องสร้างแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ส่วนนโยบายจะระบุเป้าประสงค์ระดับสูงในการพัฒนาบุคลากรว่ามีจุดเน้นการดำเนินงานไปในด้านใดและอย่างไร

2.1.2 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์เป็นส่วนที่ชี้เฉพาะการคาดคะเนแนวทางปฏิบัติของแผนว่าจะทำอะไรบ้างเพื่อบรรลุนโยบายการพัฒนาบุคลากร

2.1.3 เป้าหมายการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากร เป้าหมายเป็นส่วนที่บรรยายสภาพการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อได้ดำเนินการตามแผนเสร็จสิ้นแล้ว สภาพการณ์ที่คาดหมายไว้นี้เป็นทั้งในค่านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่เป็นผลผลิตจากการดำเนินการตามแผน

2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบส่วนนี้ของแผนพัฒนาบุคลากรจะระบุวิธีการต่าง ๆ ที่เสนอแนะให้เลือกในการพัฒนาบุคลากร วิธีการต่าง ๆ ที่เสนอแนะไว้ได้จากการวิเคราะห์ข้อจำกัดและหรือข้อสนับสนุนในเรื่องสภาพที่เป็นปัญหา ขอบข่ายภารกิจของหน่วยงาน และแนวคิดวิธีการพัฒนาบุคลากร แนวทางการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

2.2.1 สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงาน

2.2.2 วิธีการพัฒนาบุคลากร

2.3 เงื่อนไขการดำเนินงาน องค์ประกอบส่วนนี้ของแผนพัฒนาบุคลากรจะระบุแผนงานกิจกรรมของแผนพัฒนาบุคลากร ขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร และความช่วยเหลือที่ต้องการในการดำเนินงานตามแผน เงื่อนไขการดำเนินงานประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้ คือ

2.3.1 แผนงานกิจกรรม ได้แก่งำหนดการกระทำกิจกรรมดำเนินงานที่จำเป็นในระยะเวลาต่าง ๆ ของแผนพัฒนาบุคลากร

2.3.2 ขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานในแผนพัฒนาบุคลากร

2.3.3 ความช่วยเหลือที่ต้องการในการดำเนินงาน ได้แก่ ความช่วยเหลือทั้งในค่านบุคลากร วิชาการ ทุนงบประมาณ วัสดุต่าง ๆ สำหรับใช้ดำเนินงานตามแผนตามกำหนดระยะเวลาต่าง ๆ

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นความพยายามของหน่วยงานที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในงานที่แต่ละคนรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จร่วมกับบรรดาคู่ประสพการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรนี้สามารถกระทำได้ในลักษณะที่หน่วยงานพยายามปรับปรุงความสามารถของบุคลากรแต่ละคนให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของเขาในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น และลักษณะที่หน่วยงานพยายามส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนได้มีความสามารถสูงขึ้นเพื่อจะรับผิดชอบงานในอนาคตของหน่วยงานได้ (Dwivedi. 1980 : 116-117 and Werther and Davis. 1982 : 173-193)

แนวทางที่ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (Training and development) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์จะเพิ่มพูนความสามารถให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเฉพาะตัวในด้านความรู้ ด้านทักษะเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (Knowles. 1971 : 312 and Pigor and Myers. 1981 : 282-285) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.1 การประเมินผลและการชี้แจงงาน คือกระบวนการที่จัดเตรียมไว้เพื่อแนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรใหม่ของหน่วยงานให้มีความคุ้นเคยอย่างรวดเร็วกับงานที่ต้องรับผิดชอบปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมของงานนั้น ๆ

3.2 การฝึกอบรมบุคคลระดับผู้บริหาร คือกระบวนการที่จัดเตรียมไว้เพื่อปรับปรุงคุณภาพของหัวหน้างานระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีจุดเน้นที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะการบริหารและการจัดการงานในหน้าที่รับผิดชอบ

3.3 การฝึกอบรมบุคคลระดับปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่จัดเตรียมไว้เพื่อปรับปรุงความรู้และทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ

การฝึกอบรมบุคคลทั้งสามประเภทดังกล่าวข้างต้นนี้ เป็นภารกิจที่หน่วยงานจะต้องพยายามดำเนินการจัดให้ขึ้น

3.4 การพัฒนาบุคคล คือกระบวนการที่จัดเตรียมขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน โดยเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านภายในขอบข่ายภารกิจงานของหน่วยงานนั้น ๆ บุคลากรแต่ละคนจะต้องช่วยเหลือตนเองมากที่สุดโดยมีหน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องโอกาสและความช่วยเหลืออื่น ๆ

นโยบายและเป้าประสงค์ของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร และความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นข้อจำกัดและหรือข้อสนับสนุนในการพิจารณาเลือกใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น

4. การสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรจะทำหน้าที่ชี้แนะและบ่งเฉพาะแนวทางปฏิบัติของแผนว่า หน่วยงานจะต้องกระทำกิจกรรมอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และนโยบายการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 องค์ประกอบร่วมกัน คือ (1) นโยบายการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และ (2) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน องค์ประกอบทั้งสองดังกล่าวนี้ได้มาจากการประเมินความต้องการทางการศึกษาของบุคลากรของหน่วยงาน (ชงชัย สันติวงษ์ 2525 : 67-73 และ Knowles. 1971 : 123-128) นั่นเอง การสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรนั้นมีลำดับขั้นตอนดังนี้

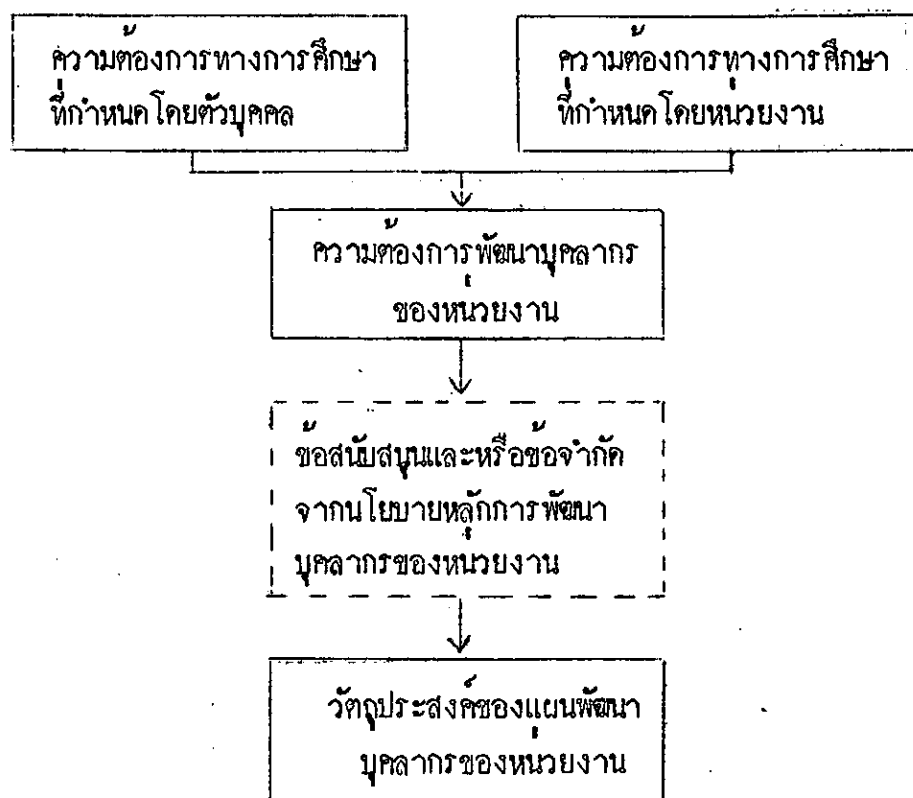
ขั้นตอนที่หนึ่ง การจัดหมวดหมู่ความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
ความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ได้จากการประเมินความต้องการทางการ
ศึกษาของบุคลากร จะถูกนำมาจัดเป็นหมวดหมู่เป็นกลุ่มสมรรถภาพด้านต่าง ๆ

ขั้นตอนที่สอง การทบทวนนโยบายหลักการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
นโยบายหลักการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นข้อความประกาศการตัดสินใจที่มีไว้
ก่อนแล้วถึงจุดเน้นและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เมื่อได้้นำจุดเน้นและ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรไปพิจารณาพร้อมกับการคาดคะเนกำลังคนในอนาคตของ
หน่วยงานแล้วจะได้เป็นข้อสรุปจุดเน้นแนวทางหลักและความเป็นไปได้ในเรื่องระยะเวลา
ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรที่หน่วยงานประสงค์ ข้อสรุปดังกล่าวนี้จะเป็นข้อจำกัด
และหรือข้อสนับสนุนการพิจารณาความเป็นไปได้เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนา
บุคลากรในขั้นตอนที่หนึ่งต่อไป

ขั้นตอนที่สาม การเขียนวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ความต้องการ
พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ผ่านการกลั่นกรองแล้วโดยข้อจำกัดและหรือข้อสนับสนุน
จากขั้นตอนที่สองถือว่าเป็นสิ่งที่หน่วยงานจะต้องกระทำเพื่อให้ได้เพื่อปรับปรุงและหรือ
เพิ่มพูนคุณภาพบุคลากรในหน่วยงานต่อไป การเขียนวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร
นิยมเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติการ (Operational objectives) คือ
การเขียนระบุสิ่งที่หน่วยงานจะกระทำในการปรับปรุงคุณภาพบุคลากร

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ จะเป็น
เครื่องชี้แนวทางว่าหน่วยงานจะต้องกระทำกิจกรรมอะไร อย่างไร ในการพัฒนา
บุคลากรให้บรรลุเป้าประสงค์และนโยบายการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

สรุปวิธีการสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรจากความต้องการพัฒนา
บุคลากรของหน่วยงานได้ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองวิธีการสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

5. การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร ในปีคริสต์ทศวรรษ 1974 สำนักงานตรวจสอบและประเมินผลโครงการพัฒนาขององค์การพัฒนาระหว่างชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เสนอวิธีการใหม่ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ของโครงการพัฒนาต่าง ๆ ขึ้น (New logical framework methodology) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ในกระบวนการตรวจสอบ ติดตามผล และประเมินผลโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่จะดำเนินการและกำลังดำเนินการอยู่ภายใต้การสนับสนุนขององค์การ (Office of Development Program Review and Evaluation. 1974 : 1-12) วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสัมพันธ์นี้เป็นวิธีการหนึ่ง

ที่ใช้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากรได้ (ประกอบ คูณาร์ักษ์ 2526 : 393-400) การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการนี้คือ การพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างองค์ประกอบด้านเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ผลงาน (Output) และทรัพยากร (Input) ของแผนพัฒนาบุคลากร วิธีการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างองค์ประกอบดังกล่าวมีวิธีการดังนี้

5.1 การกำหนดแบบตารางเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework)

ตารางเหตุผลสัมพันธ์เป็นแบบตาราง 4×4 แต่ละตารางย่อยใช้สำหรับบันทึกสาระสำคัญของแผนเพื่ออำนวยความสะดวกในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผน แบบตารางมีรายละเอียดดังแสดงในภาพประกอบ 7

เป้าประสงค์	การวัดผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์	การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์	ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อการวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์
วัตถุประสงค์	สภาพที่คาดหวังเมื่อสิ้นสุดของแผน	การตรวจสอบสภาพที่คาดหวังเมื่อสิ้นสุดแผน	ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์
ผลงาน	ขนาดของผลงาน	การตรวจสอบผลงาน	ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อให้ผลิดงานได้
ทรัพยากร	การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน	การตรวจสอบทรัพยากร	สภาพเมื่อเริ่มต้นของแผน

ภาพประกอบ 7 แบบตารางเหตุผลสัมพันธ์

แบบตารางเหตุผลสัมพันธ์ซึ่งแสดงในภาพประกอบ 7 มีความหมายและวิธีการเขียนแต่ละตารางย่อยดังนี้

5.1.1 แถวที่หนึ่ง เป้าประสงค์คือความประสงค์ขั้นสุดท้ายของแผนที่แสดงให้เห็นถึงเหตุผลของแผนและกำหนดจุดหมายปลายทางของความประสงค์ เป้าประสงค์เป็นเครื่องชี้แนวทางให้แผนดำเนินไปตามความพยายามของหน่วยงาน มีรายละเอียดของแต่ละส่วนประกอบ คือ

5.1.1.1 เป้าประสงค์ ตารางย่อยนี้ระบุข้อสรุปความประสงค์ขั้นสุดท้ายของแผนที่คืออะไร

5.1.1.2 การวัดผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ ตารางย่อยนี้ระบุกรณีที่แสดงให้เห็นว่าเรื่องที่คาดหมายไว้ในแผนมีส่วนทำให้เป้าประสงค์ของแผนสัมฤทธิ์ผลได้

5.1.1.3 การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ ตารางย่อยนี้ระบุเครื่องมือ เทคนิคที่ใช้ในการตรวจสอบหรือไต่ถามซึ่งกรณีวัดผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์

5.1.1.4 ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อการสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ ตารางย่อยนี้ระบุองค์ประกอบที่จำเป็นต้องมีเพื่อสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์

5.1.2 แถวที่สอง วัตถุประสงค์คือข้อความซึ่งระบุการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่ขึ้นจากการปฏิบัติไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ของแผน มีรายละเอียดของแต่ละส่วนประกอบ คือ

5.1.2.1 วัตถุประสงค์ ตารางย่อยนี้ระบุสิ่งที่แผนมุ่งหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลตามกำหนดเวลา

5.1.2.2 สภาพที่คาดหวังเมื่อสิ้นสุดของแผน ตารางย่อยนี้ระบุสภาพที่จะเกิดขึ้นเมื่อแผนสัมฤทธิ์ผล

1. What is the purpose of the study?
 2. What are the research questions or hypotheses?
 3. What is the study design?
 4. What are the variables?
 5. What are the data sources?
 6. What are the data collection methods?
 7. What are the data analysis methods?
 8. What are the results?
 9. What are the conclusions?
 10. What are the limitations?
 11. What are the implications?
 12. What are the future research directions?

[illegible]

$\Delta \text{G}_{\text{ads}}^{\circ} = -RT \ln K_{\text{ads}}^{\circ}$

[illegible][illegible]

1. What is the purpose of the document?
 2. What are the main findings of the study?
 3. What are the implications of the findings?
 4. What are the limitations of the study?
 5. What are the conclusions of the study?

[illegible]

100-443887-100

DATE OF DEPARTURE FROM U.S.A. 2

$$\text{and } n\text{-fold } \text{tr}(\mathbf{A}^n) = \sum_{i=1}^n \lambda_i^n = \sum_{i=1}^n \lambda_i^n \text{ and } \text{tr}(\mathbf{A}^n) = \sum_{i=1}^n \lambda_i^n$$

5.1.2.3 การตรวจสอบสภาพที่คาดหวังเมื่อสิ้นสุดแผน
การรายย่อยนี้ระบุเหตุการณ์หรือแหล่งข้อมูล เทคนิค เครื่องมือที่ใช้วัดสภาพเมื่อสิ้นสุดแผน

5.1.2.4 ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์
การรายย่อยนี้ระบุองค์ประกอบที่จำเป็นต้องมีเพื่อสนับสนุนให้เกิดการสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
ประสงค์

5.1.3 แกร์ที่สาม ผลงานคือผลที่แผนได้กำหนดไว้โดยเฉพาะและ
คาดหวังจะได้รับเมื่อมีการจัดทรัพยากรให้เพียงพอแล้ว มีรายละเอียดของแต่ละส่วน
ประกอบ คือ

5.1.3.1 ผลงาน การรายย่อยนี้ระบุรายละเอียด
ความคาดหวังที่จะได้รับผลงานสำคัญจากการดำเนินงานตามแผน

5.1.3.2 ขนาดของผลงาน การรายย่อยนี้ระบุราย
ละเอียดปริมาณผลงานที่คาดหวังในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ

5.1.3.3 การตรวจสอบผลงาน การรายย่อยนี้ระบุ
รายละเอียดหลักฐานเพิ่มเติมที่ใช้ตรวจสอบขนาดของผลงาน

5.1.3.4 ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อให้ผลิตงานได้
การรายย่อยนี้ระบุองค์ประกอบภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานตามแผนที่ควร
ตระหนักไว้เพื่อให้ได้ผลงานตามกำหนดเวลา

5.1.4 แกร์ที่สี่ ทรัพยากรคือการบริหารหรือบริการซึ่งจัดหาให้
เพื่อสร้างผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา มีรายละเอียดแต่ละส่วนประกอบ คือ

5.1.4.1 ทรัพยากร การรายย่อยนี้ระบุทรัพยากรสำคัญ
ของแผนซึ่งอาจเขียนในเชิงกิจกรรมหรืองานก็ได้

5.1.4.2 การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน การราย
ย่อยนี้ระบุปริมาณทรัพยากรแต่ละรายการ

5.1.4.3 การตรวจสอบทรัพยากร การรายย่อยนี้ระบุ
แหล่งทรัพยากร

5.1.4.4 สภาพเมื่อเริ่มต้นของแผน ตารางข้อนี้
ระบุสภาพเมื่อเริ่มต้นและสภาพที่ถูกระงับจากการทำกิจกรรมของแผนซึ่งเป็นเงื่อนไข
เบื้องต้นในการจัดทรัพยากร

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสัมพัทธ์ การวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของแผน เพื่อตัดสินความสมบูรณ์ของแผนพัฒนา
บุคลากรนั้น มีวิธีการเป็นสองขั้นตอน คือ

5.2.1 ขั้นตอนที่หนึ่ง ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ขององค์
ประกอบแผน โดยการวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากรออกเป็นส่วนประกอบย่อย ๆ ของ
ตารางเหตุผลสัมพัทธ์ แล้วจึงพิจารณาว่าสามารถแยกออกเป็นส่วนประกอบย่อย ๆ
เหล่านั้นได้ครบถ้วนหรือไม่

5.2.2 ขั้นตอนที่สอง พิจารณาความสอดคล้องของการเปลี่ยนแปลง
ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

5.2.2.1 การจัดทรัพยากร คือการเปลี่ยนจาก
ทรัพยากรไปสู่การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน

5.2.2.2 การเปลี่ยนทรัพยากรไปสู่ผลงาน คือการ
เปลี่ยนจากทรัพยากรไปสู่ผลงาน และการเปลี่ยนจากการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน
ไปสู่ขนาดของผลงาน

5.2.2.3 การเปลี่ยนผลงานไปสู่วัตถุประสงค์ คือ
การเปลี่ยนจากสภาพที่คาดหวังเมื่อสิ้นสุดของแผนไปสู่วัตถุประสงค์ การเปลี่ยนจากข้อ
กำหนดเบื้องต้นเพื่อให้ผลิตรายได้ไปสู่ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์
การเปลี่ยนจากผลงานไปสู่สภาพที่คาดหวังเมื่อสิ้นสุดของแผน และการเปลี่ยนจาก
ผลงานไปสู่วัตถุประสงค์

5.2.2.4 การเปลี่ยนจากวัตถุประสงค์ไปสู่เป้า
ประสงค์ คือการเปลี่ยนจากวัตถุประสงค์ไปสู่เป้าประสงค์ และการเปลี่ยนจากการ
วัดผลสัมฤทธิ์ของเป้าประสงค์ไปสู่เป้าประสงค์

1. Đặc điểm chung

2. Đặc điểm riêng

3. Đặc điểm khác

4. Đặc điểm chung

5. Đặc điểm riêng

6. Đặc điểm khác

7. Đặc điểm chung

8. Đặc điểm riêng

9. Đặc điểm khác

10. Đặc điểm chung

11. Đặc điểm riêng

12. Đặc điểm khác

13. Đặc điểm chung

ผลการวิเคราะห์ทั้งสองขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น จะทำให้ทราบข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่มีในแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสมบูรณ์เสียก่อนจะมีการดำเนินงานตามแผนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีกระบวนการวิจัยเป็นสามขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่หนึ่ง

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการสร้างเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือการวิเคราะห์สถานการณ์และการกำหนดเกณฑ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนในความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน บทบาท หน้าที่ และภารกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และเอกสารหลักสูตรการผลิตบุคคลเป็นนักการศึกษาผู้ใหญ่ และหรือนักการศึกษานอกโรงเรียนของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศไทย และต่างประเทศ แล้วทำการวิเคราะห์เอกสารเหล่านี้เพื่อให้ได้ข้อมูลสรุปเกี่ยวกับขอบข่ายของงานการศึกษานอกโรงเรียนที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการ ภารกิจงานและหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และภารกิจ งาน และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.2 ทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ได้เลือกสุ่มตัวอย่างมาจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุโขทัย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยะลา และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี สุ่มละสองคน สัมภาษณ์เกี่ยวกับภารกิจ งาน และหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้ปฏิบัติอยู่ใน

สถานการณ์จริง

1.3 นำผลการศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสาร กับผลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาสังเคราะห์เป็นภารกิจ งาน และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.4 ทำการวิเคราะห์หาสมรรถภาพที่เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ งาน และภารกิจนั้นโดยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร แล้วจัดแยกรายการสมรรถภาพที่วิเคราะห์ได้ออกเป็นกลุ่มสมรรถภาพทกกลุ่ม เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ดังมีรายละเอียดปรากฏในแบบสอบถามรอบที่หนึ่งในภาคผนวก ข

2. การกำหนดเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดเกณฑ์โดยใช้เทคนิคเคลฟคิงนี้

2.1 การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยขอร้องให้ร่วมมือในการออกแบบสอบถามตามวิธีการของเทคนิคเคลฟคิงคือ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน รองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการกองแผนงานและวิจัย ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ ผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค จำนวนห้าคน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เลือกสุ่มอย่างง่ายมาภาคการศึกษานอกโรงเรียนละสองคน รวมจำนวน 10 คนและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่เป็นอนุกรรมการประเมินผลโครงการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนปีงบประมาณ 2523 - 2525 จำนวนหนึ่งคน รวมจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น 22 คน ดังรายละเอียดผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ข

2.2 การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามผู้เชี่ยวชาญในระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2528 จำนวนสามรอบ ดังนี้

2.2.1 รอบที่หนึ่ง สอบถามผู้เชี่ยวชาญว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับความสามารถด้านความรู้และทักษะที่ระบุไว้ในแต่ละสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ของศูนย์

การศึกษานอกโรงเรียน จากความรู้และทักษะที่จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพหกด้านของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 ที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ในแบบสอบถามรอบที่หนึ่ง นอกจากนี้ในแบบสอบถามรอบที่หนึ่งยังมีคำถามแบบปลายเปิดไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ระบุความรู้และทักษะเพิ่มเติมในแต่ละสมรรถภาพนั้น และระบุสมรรถภาพอื่นใดที่นอกเหนือจากสมรรถภาพหกด้านที่เสนอไว้พร้อมทั้งรายละเอียดความรู้และทักษะสำหรับสมรรถภาพที่ระบุเพิ่มเติมขึ้นด้วย แล้วนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาความเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงความรู้และทักษะในสมรรถภาพด้านต่าง ๆ และสร้างแบบสอบถามเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.2 รอบที่สอง สอบถามผู้เชี่ยวชาญว่าในแต่ละสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ประกอบด้วยความสามารถด้านความรู้และทักษะอะไรบ้างจากความรู้และทักษะที่จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพหกด้านของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 ที่เสนอไว้ในแบบสอบถามรอบที่สอง ด้วยวิธีการให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญของความสามารถด้านความรู้และทักษะดังกล่าวว่าเป็นสิ่งจำเป็นเพียงไร คือ จำเป็นมากที่สุด จำเป็นมาก จำเป็นค่อนข้างมาก จำเป็นค่อนข้างน้อย จำเป็นน้อย และจำเป็นน้อยที่สุดสำหรับสมรรถภาพด้านนั้น ๆ ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่ามัธยฐาน และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์

2.2.3 รอบที่สาม สอบถามผู้เชี่ยวชาญเช่นเดียวกับในรอบที่สอง แต่แบบสอบถามรอบที่สามนั้นนอกจากจะมีรายละเอียดเหมือนแบบสอบถามรอบที่สองแล้ว ยังได้แสดงค่ามัธยฐานกับค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์ของคำตอบของคณะผู้เชี่ยวชาญ และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ ในแต่ละความรู้และทักษะไว้ด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ได้ใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจตอบในรอบที่สามนี้ นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่ามัธยฐาน และค่าอินเตอร์ควอไทล์เรนจ์อีกครั้งหนึ่ง

ผลการตอบในรอบที่สามนี้ได้นำไปใช้ตัดสินความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับสมรรถภาพแต่ละด้านของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปี พุทธศักราช 2530 - 2534 โดยพิจารณาจากค่าระดับความจำเป็นที่ได้กับค่าความสอดคล้องของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ การพิจารณาระดับความจำเป็นผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ไว้ว่า ค่ามัธยฐานของคำตอบที่เท่ากับหรือมากกว่า 4.51 ขึ้นไปเป็นค่าแสดงถึงความจำเป็นมาก และค่ามัธยฐานของคำตอบที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 4.50 ลงมาเป็นค่าที่แสดงถึงความจำเป็นน้อย ส่วนการพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบกำหนดเกณฑ์ไว้ว่า ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.00 เป็นค่าแสดงความสอดคล้องสูง / ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.50 และมากกว่า 1.00 เป็นค่าแสดงความสอดคล้องปานกลาง และค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ที่มากกว่า 1.50 เป็นค่าแสดงความสอดคล้องต่ำ เลือกแต่ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับสูงและปานกลางว่ามีความจำเป็นมากไว้ เป็นความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับสมรรถภาพแต่ละด้านของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

รายละเอียดจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามแต่ละรอบมีปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามรอบที่หนึ่ง รอบที่สอง และรอบที่สาม

คุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญ	รอบที่หนึ่ง		รอบที่สอง		รอบที่สาม	
	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน	ส่งไป	รับคืน
1. อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน และรองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน	2	2	2	2	2	2
2. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วย ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน	~~4~~ 3	3	3	3	3	3
3. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนภาค	5	4	4	4	4	4
4. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด	10	10	10	10	10	10
5. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการ การการศึกษาแห่งชาติ	1	1	1	1	1	1
รวมทั้งสิ้น	22	20	20	20	20	20

จากตาราง 2 แสดงว่าจากจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยขอร้องให้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยตามวิธีการของเทคนิคเคสไฟจำนวน 22 คนนั้น ได้ตอบแบบสอบถามทั้งสามรอบจำนวน 20 คน

ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ซึ่งมีความจำเป็นสูงและปานกลางที่รวมเป็น
สมรรถภาพทั้งหกด้าน คือสมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน
สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเข้า
หมายของการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา
นอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการ
ใช้กระบวนการของการศึกษา ที่ให้ผู้เรียนได้พิจารณาและคัดเลือกไว้ ดังปรากฏ
ในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนความสามารถด้านความรู้และทักษะสำหรับสมรรถภาพด้านต่าง ๆ
ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในวงปีพุทธศักราช 2530 -
2534

รายการ	รอบที่หนึ่ง	รอบที่สอง	รอบที่สาม	คัดเลือกไว้
สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะ ตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน				
ความรู้	5	6	6	5
ทักษะ	6	9	9	9
รวม	11	15	15	14
สมรรถภาพด้านการเข้าใจงาน การศึกษานอกโรงเรียน				
ความรู้	6	8	8	7
ทักษะ	2	3	3	3
รวม	8	11	11	10

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	รอบที่หนึ่ง	รอบที่สอง	รอบที่สาม	คัดเลือกไว้
สมรรถภาพด้านการจัดการ อู่แม่บ้านของโรงเรียน นอกโรงเรียน				
ความรู้	3	5	5	5
ทักษะ	7	8	8	8
รวม	10	13	13	13
สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่ง แวดล้อมทางการศึกษา นอกโรงเรียน				
ความรู้	7	7	7	7
ทักษะ	12	12	12	12
รวม	19	19	19	19
สมรรถภาพด้านการสร้าง โครงการการศึกษานอก โรงเรียน				
ความรู้	8	8	8	8
ทักษะ	15	16	16	16
รวม	23	24	24	24

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	รอบที่หนึ่ง	รอบที่สอง	รอบที่สาม	คัดเลือกไว้
สมรรถภาพด้านการใช้ กระบวนการของการศึกษา				
ความรู้	8	8	8	7
ทักษะ	13	13	13	13
รวม	21	21	21	20
รวมทั้งสิ้น	92	103	103	100

จากตาราง 3 แสดงว่าคณะผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 จำแนกเป็นสมรรถภาพหกด้าน ซึ่งสมรรถภาพแต่ละด้านมีความสามารถด้านความรู้และทักษะจำนวน 14, 10, 13, 19, 24 และ 20 รายการตามลำดับรวมทั้งสิ้น 100 รายการ

ความสามารถด้านความรู้และทักษะของกลุ่มสมรรถภาพหกด้านของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดดังกล่าวข้างต้น จำนวน 100 รายการนี้ เมื่อได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกันแล้วได้เป็นความสามารถด้านความรู้จำนวน 26 รายการ และความสามารถด้านทักษะจำนวน 31 รายการ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 57 รายการที่นำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่สอง

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดตัวแปร การสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเป็นข้าราชการจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 53 ศูนย์ รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1458 คน จำแนกเป็นกลุ่มตามหน้าที่ปฏิบัติได้สองกลุ่ม คือผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังรายละเอียดประชากรในภาคผนวก ก

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาให้ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นทั้งหน่วยการสุ่มและหน่วยการวิเคราะห์ โดยดำเนินการสุ่มแบบสองขั้นตอน (**Two - stage random sampling**) ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง จัดกลุ่มศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ความพร้อมด้านจำนวนบุคลากรเป็นหลักกลุ่มคือ (1) กลุ่มที่มีบุคลากร 34 คน มีจำนวน 26 ศูนย์ (2) กลุ่มที่มีบุคลากร 29 - 30 คน มีจำนวน 11 ศูนย์ (3) กลุ่มที่มีบุคลากร 23 - 24 คน มีจำนวนหกศูนย์ (4) กลุ่มที่มีบุคลากร 14 - 16 คน มีจำนวนเจ็ดศูนย์ และ (5) กลุ่มที่ไม่มีบุคลากร จำนวนสามศูนย์ ให้กลุ่มศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสี่กลุ่มแรกเป็นต้นภูมิ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาเป็นสัดส่วน 13 : 6 : 3 : 4 ได้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ใช้เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างในการสุ่มขั้นตอนที่สองจำนวน 26 ศูนย์ ดังรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างในภาคผนวก ค

ขั้นตอนที่สอง จากกลุ่มตัวอย่างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 26 ศูนย์ในขั้นตอนที่หนึ่งนี้ ให้อย่างต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นชั้นภูมิ แล้วทำการสุ่มตัวอย่างง่ายเจาหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาฝ่ายละเป็นสัดส่วน .50 ได้เจาหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน ส่วนผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นได้ใช้ทั้งหมดคือจำนวน 152 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 405 คน ที่ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย รายละเอียดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยมีปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง					
	จำนวนที่เลือกไว้ (คน)			จำนวนที่ให้ความร่วมมือ (คน)		
	ผู้บริหาร	เจาหน้าที่	รวม	ผู้บริหาร	เจาหน้าที่	รวม
1. กลุ่มบุคลากร 34 คน	26	208	234	21	160	181
2. กลุ่มบุคลากร 29 - 30 คน	12	84	96	10	74	84
3. กลุ่มบุคลากร 23 - 24 คน	6	33	39	5	26	31
4. กลุ่มบุคลากร 14 - 16 คน	8	28	36	4	12	16
รวม 26 ศูนย์	52	353	405	40	272	312

จากตาราง 4 แสดงว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้มีจำนวน 405 คน แต่ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 312 คน กลุ่มตัวอย่างขนาดนี้ใช้เป็นตัวแทนประชากรข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้โดยมีความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Cochran. 1977 : 75 -

76 and Krejcie and Morgan. 1970)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 272 คนนี้มีคุณลักษณะจำแนกเป็นกลุ่มตามคุณวุฒิสูงสุด หน้าที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำแนกตามคุณวุฒิสูงสุด หน้าที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

คุณลักษณะ	จำนวนตัวอย่าง	
	คน	ร้อยละ
1. คุณวุฒิสูงสุด		
1.1 ปริญญาทางการศึกษาผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียน	36	13.2
1.2 ปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใช้การศึกษาผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียน	138	50.7
1.3 ปริญญาทางวิชาชีพอื่น ๆ	30	11.0
1.4 ต่ำกว่าปริญญา	68	25.0
รวม	272	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

คุณลักษณะ	จำนวนตัวอย่าง	
	คน	ร้อยละ
2. หน้าที่ปฏิบัติ		
2.1 ฝ่ายบริหาร	81	29.8
2.2 ฝ่ายแผนงานและโครงการ	39	14.3
2.3 ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ	43	15.8
2.4 ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ	38	14.0
2.5 ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม	23	8.5
2.6 ฝ่ายการศึกษามวลชน	48	17.6
รวม	272	100.0
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่		
3.1 1 ปี หรือน้อยกว่า	93	34.2
3.2 2 ปี	65	23.9
3.3 3 ปี	42	15.4
3.4 4 ปี	32	11.8
3.5 5 ปี หรือมากกว่า	40	14.7
รวม	272	100.0

จากการศึกษาสัดส่วนของตัวอย่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด พบว่ามีความสอดคล้องกับสัดส่วนประชากรเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดคือมีค่าไค-สแควร์ (Chi - Square)

22.627 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

2. การกำหนดตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยไว้ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ตัวแปรคุณวุฒิสูงสุดของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ได้แก่

2.1.1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่หรือการศึกษา
นอกโรงเรียน

2.1.1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอื่นที่มีใช้การศึกษา
ผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียน

2.1.1.3 ประสิทธิภาพทางวิชาชีพอื่น ๆ

2.1.1.4 ค่ากว่าปฏิบัติงาน

2.1.2 ตัวแปรหน้าที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ได้แก่

2.1.2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร

2.1.2.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการ

2.1.2.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ

2.1.2.4 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ

2.1.2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม

2.1.2.6 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน

2.1.3 ตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.1.3.1 1 ปี หรือน้อยกว่า

2.1.3.2 2 ปี

2.1.3.3 3 ปี

2.1.3.4 4 ปี

2.1.3.5 5 ปี หรือมากกว่า

2.2 ทัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
นอกระเบียงโรงเรียนจังหวัด ไค้แก

2.2.1.1 สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล

2.2.1.2 สภาพที่คาดหวังของงานตอบบุคคล

2.2.2 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
นอกระเบียงโรงเรียนจังหวัด ไค้แก

2.2.2.1 สมรรถภาพด้านความรู้

2.2.2.2 สมรรถภาพด้านทักษะ

3. การสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามวัดความ
ต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระเบียงโรงเรียนจังหวัดขึ้นจำนวน
สองฉบับดังนี้

3.1 แบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษา นอกระเบียงโรงเรียนจังหวัด ฉบับที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระเบียง
จังหวัดเป็นผู้ตอบ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.1.1 นำผลการกำหนดเกณฑ์ คือสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับ
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกระเบียงโรงเรียนจังหวัดจากการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่หนึ่ง
มาเป็นเนื้อหาในแบบสอบถาม

3.1.2 สร้างแบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามแบบจำลองโครงสร้างความต้องการทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอไว้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามนี้มีโครงสร้างและรายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง.

3.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี จำนวน 12 คน แล้วนำผลการทดลองมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ขึ้น

การวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉบับนี้ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา (**Reliability coefficient Cronbach's alpha**) เท่ากับ 0.9782 ส่วนความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้เป็นความเที่ยงตรงเชิงการสร้าง (**Construct validity**) เพราะได้สร้างตามเกณฑ์ที่ได้จากการวิจัยขั้นตอนที่หนึ่ง

3.2 แบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ฉบับที่ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้ตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีขั้นตอนในการสร้างเช่นเดียวกับการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยตามข้อ 3.1 แต่การตรวจสอบความเป็นปรนัยของแบบสอบถามนั้นได้กระทำกับผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี แบบสอบถามนี้มีโครงสร้างและรายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง

การวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉบับนี้ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา เท่ากับ .9814 ส่วนความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้เป็นความ

เที่ยงตรงเชิงการสร้าง เพราะได้สร้างตามเกณฑ์ที่ได้จากการวิจัยขั้นตอนที่หนึ่ง

4. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางกรมการศึกษานอกโรงเรียน ให้เป็นผู้ทำการรวบรวมข้อมูลให้ตามวิธีการที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในช่วงเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน พุทธศักราช 2528 รายละเอียดวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ให้ขอความอนุเคราะห์จากกรมการศึกษานอกโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวกกับหนังสือจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีไปถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ขอความร่วมมือให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้วิจัยโดยปฏิบัติตามรายละเอียด วิธีการที่ผู้วิจัยได้แนบไปให้ทางไปรษณีย์พร้อมกับแบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งสองฉบับ

4.3 เมื่อครบกำหนดเวลาการรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ปรากฏว่ามีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยจำนวน 20 ศูนย์ ผู้วิจัยจึงได้มีหนังสือทวงถามไปอีกครึ่งหนึ่ง และได้แบบสอบถามกลับคืนมาอีกสี่ศูนย์ รวมศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจำนวน 24 ศูนย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามความมุ่งหมายของการวิจัยและลักษณะของข้อมูล ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ความมุ่งหมายของการวิจัย	ลักษณะของข้อมูล	วิธีวิเคราะห์
1. เพื่อประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	1. ข้อมูลจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	1. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบความต้องการ แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญสมรรถภาพต่าง ๆ จากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 2. การหาค่าอันดับเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสมรรถภาพ แล้วเรียงลำดับความสำคัญจากค่าอันดับเฉลี่ยต่ำไปสูง 3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวแปรในการวิจัย โดยใช้สถิติทดสอบครัสคาล - วอลลิส (Kruskall - Wallis test for several samples)

ตาราง 6 (ต่อ)

ความมุ่งหมายของการวิจัย	ลักษณะของข้อมูล	วิธีวิเคราะห์
	2. ข้อมูลจากการสอบถามผู้บริหารของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	1. การหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบความต้องการแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญสมรรถภาพต่าง ๆ จากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ
2. เพื่อประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	ข้อมูลจากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	1. การหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่างน้ำหนักคะแนนระหว่างองค์ประกอบความต้องการด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลกับด้านสมรรถภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญสมรรถภาพต่าง ๆ จากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ

ตาราง 6 (ต่อ)

ความมุ่งหมายของการวิจัย	ลักษณะของข้อมูล	วิธีวิเคราะห์
		2. การหาค่าอันดับเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสมรรถภาพ แล้วเรียงลำดับความสำคัญจากค่าอันดับเฉลี่ยต่ำไปสูง 3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวแปรในการวิจัยโดยใช้สถิติทดสอบครัสคาล-วอลลิส
3. เพื่อประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่กำหนดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	ข้อมูลจากการสอบถามผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	1. การหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่างน้ำหนักคะแนนระหว่างองค์ประกอบความต้องการด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลกับด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญสมรรถภาพต่าง ๆ จากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ 2. การหาค่าอันดับเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสมรรถภาพ แล้วเรียงลำดับความสำคัญจากค่าอันดับเฉลี่ยต่ำไปสูง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความมุ่งหมายของการวิจัย	ลักษณะของข้อมูล	วิธีวิเคราะห์
4. เพื่อประเมินสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด	ข้อมูลจากการสอบถาม เจ้าหน้าที่ของศูนย์การ ศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด และผู้บริหาร ของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด	1. การหาค่าผลต่างสัมบูรณ์ ระหว่างค่าอันดับเฉลี่ยของ สมรรถภาพต่าง ๆ ของ สมรรถภาพการปฏิบัติงาน แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญ จากค่าผลต่างสัมบูรณ์ต่ำไปสูง 2. การหาค่าอันดับเฉลี่ยของ แต่ละกลุ่มสมรรถภาพ แล้ว เรียงลำดับความสำคัญจาก ค่าอันดับเฉลี่ยต่ำไปสูง 3. การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่และ ผู้บริหารของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด โดย ใช้สถิติทดสอบแมน - วิทนี (Mann - Whitney test for two random samples)

ตาราง 6 (ต่อ)

ความมุ่งหมายของการวิจัย	ลักษณะของข้อมูล	วิธีวิเคราะห์
5. เพื่อประเมินความ ต้องการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด	ข้อมูลจากการสอบถาม เจ้าหน้าที่ของศูนย์การ ศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด และผู้บริหาร ของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด	1. การหาค่าผลต่างสัมบูรณ์ ระหว่างค่าอันดับเฉลี่ยของ สมรรถภาพต่าง ๆ ของความ ต้องการทางการศึกษา แล้ว จัดเรียงลำดับความสำคัญจาก ค่าผลต่างสัมบูรณ์ต่ำไปสูง 2. การหาค่าอันดับเฉลี่ยของแต่ละ กลุ่มสมรรถภาพ แล้วเรียง ลำดับความสำคัญจากค่าอันดับ เฉลี่ยต่ำไปสูง 3. การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มเจ้าหน้าที่ และ ผู้บริหารของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด โดย ใช้สถิติทดสอบแมน - วิทนีย์

หมายเหตุ ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างหลายกลุ่ม เมื่อพบว่ามีความสำคัญแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ได้ใช้สถิติทดสอบแมน - วิทนีย์ ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มต่อไปอีกครั้งหนึ่ง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 หาคำมัธยฐานของข้อมูลที่ไม่จัดกลุ่มใช้สูตร

$$Mdn. = lrl + \left[\frac{\frac{N}{2} - \sum fb}{fw} \right] i$$

เมื่อ	Mdn.	แทน	คำมัธยฐาน
	lrl	แทน	ค่าขอบเขตจำนวนจริงต่ำสุดของชั้นคะแนนที่มีค่าประมาณของคำมัธยฐาน
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
	$\sum fb$	แทน	ผลรวมของความถี่ก่อนถึงชั้นคะแนนที่มีค่าประมาณของคำมัธยฐาน
	fw	แทน	ความถี่ของชั้นคะแนนที่มีค่าประมาณของคำมัธยฐาน
	i	แทน	ความกว้างของชั้นคะแนน

(Wynne. 1982 : 47)

6.2 หาค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์ ใช้สูตร

$$IQR = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ	IQR	แทน	ค่าอินเตอร์ควอไทล์เร้นจ์
	Q_1	แทน	ค่าควอไทล์ที่หนึ่ง
	Q_3	แทน	ค่าควอไทล์ที่สาม

$$\text{และ } Q_1 = 1r1 + \left[\frac{.25 N - \sum fb}{fw} \right] i$$

$$Q_3 = 1r1 + \left[\frac{.75 N - \sum fb}{fw} \right] i$$

เมื่อ $1r1$ แทน ค่าขอบเขตจำนวนจริงต่ำสุดของชั้นคะแนนที่มีค่า
ประมาณของควอไทล์ที่หนึ่ง หรือควอไทล์ที่สาม

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

$\sum fb$ แทน ผลรวมของความถี่ก่อนถึงชั้นคะแนนที่มีค่าประมาณ
ของควอไทล์ที่หนึ่ง หรือควอไทล์ที่สาม

fw แทน ความถี่ของชั้นคะแนนที่มีค่าประมาณของควอไทล์
ที่หนึ่ง หรือควอไทล์ที่สาม

i แทน ความกว้างของชั้นคะแนน

(Wynne. 1982 : 63)

6.3 หาค่าอันดับเฉลี่ย ใช้สูตร

$$\bar{R}_j = \frac{\sum R_{ij}}{n_j}$$

เมื่อ $\bar{R}_j$ แทน ค่าอันดับเฉลี่ยของกลุ่มที่ j

$\sum R_{ij}$ แทน ผลบวกของอันดับทั้งหมดในกลุ่มที่ j

n_j แทน จำนวนอันดับกลุ่มที่ j

(Conover. 1980 : 231 - 233)

ส่วนการคำนวณค่าสถิติอื่น ๆ กระทำโดยใช้เครื่องประมวลผลอิเล็กทรอนิกส์

(Mainframe computer) กับโปรแกรมสำเร็จชื่อ SPSS^x

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่สาม

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากการวิจัยขั้นตอนที่สองมาใช้ประโยชน์ในการสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 โดยมีวิธีดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการพัฒนางานการศึกษา
นอกโรงเรียน ในความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน และแนวโน้มบทบาท
ภารกิจหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แล้ววิเคราะห์เป็นแนวนโยบาย
การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.2 ทำการสัมภาษณ์อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน และสัมภาษณ์
ผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ในเดือนตุลาคม พุทธศักราช 2528
เพื่อทราบแนวโน้มการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และแนวโน้มการพัฒนา
บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534

นำผลการศึกษาเอกสารและผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้นสังเคราะห์เป็น
นโยบายกรมการศึกษานอกโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด ในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534

2. การสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดที่ได้จากการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด

2.2 นำนโยบายกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาวิเคราะห์เป็นข้อจำกัด และข้อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

2.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยใช้ข้อจำกัดและข้อสนับสนุนจากนโยบายกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นตัวเกณฑ์ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ผ่านการพิจารณาครั้งนี้ได้ใช้เป็นวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อจำกัดและข้อสนับสนุนจากนโยบายการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แนวคิดทฤษฎีและแนวทางการพัฒนาบุคลากร แล้วนำผลการวิเคราะห์มาสรุปเป็นแนวทางที่ใช้ทำการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

4. การนำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยได้นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อ 1 ถึง ข้อ 3 ดังนี้

4.1 ชื่อแผนพัฒนาบุคลากร

4.2 สภาพปัญหาและนโยบายการพัฒนาบุคลากร เป็นการบรรยายความเป็นมาและความจำเป็นที่จะต้องสร้างแผนพัฒนาบุคลากร และทำการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รวมถึงเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรว่า มีจุดเน้นการดำเนินงานไปในด้านใด อย่างไร โดยใช้ผลการศึกษาตามข้อ 1

4.3 วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการบรรยายส่วนที่ชี้เฉพาะการคาดคะเนแนวทางปฏิบัติของแผนพัฒนาบุคลากรว่า จะกระทำอะไรบ้างเพื่อบรรลุนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ผลการศึกษาตามข้อ 2

4.4 เป้าหมายการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการบรรยายสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นเมื่อได้ดำเนินการตามแผนเสร็จสิ้นแล้ว สภาพที่คาดหวังไว้นี้เป็นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพบุคลากร และสิ่งอื่น ๆ ที่เป็นผลผลิตของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

4.5 สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นการบรรยายอย่างละเอียดเกี่ยวกับสมรรถภาพต่าง ๆ ของบุคลากรที่พึงประสงค์ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเมื่อสิ้นสุดแผน โดยใช้รายละเอียดจากการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เฉพาะส่วนที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

4.6 วิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นการบรรยายแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยใช้ผลการศึกษาตามข้อ 3

4.7 แผนงานกิจกรรม เป็นการบรรยายกำหนดการกระทำกิจกรรมดำเนินงานที่จำเป็นตามระยะเวลาต่าง ๆ ของแผนพัฒนาบุคลากร

4.8 งบประมาณค่าเงินการ เป็นการบรรยายรายละเอียดค่าปริมาณหรือระดับค่าใช้จ่ายโดยประมาณของแต่ละกิจกรรมดำเนินงาน ตามแผนงานกิจกรรม

4.9 หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง เป็นการระบุบทบาท หน้าที่หน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามแผน

4.10 การประเมินผล เป็นการบรรยายกระบวนการประเมินผลการ
ดำเนินงานแผนพัฒนาบุคลากร

4.11 ผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการบรรยายสภาพการณ์ที่แสดงให้เห็น
ทราบว่า การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้บรรลุเป้าประสงค์
โดยใช้ผลการศึกษาตามข้อ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย คือ (1) การสร้างเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (2) การกำหนดสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ (3) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

ตอนที่หนึ่ง การสร้างเกณฑ์ประเมิน

การวิจัยโดยวิธีการของเทคนิคเคสไฟซิงจัดกระทำเป็นสามรอบ เพื่อสร้างเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เกณฑ์คือสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 จำนวนหกสมรรถภาพ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนคือสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนเองในด้านพัฒนาการส่วนบุคคล เจตคติ และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วยความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นจำนวน 14 รายการ ดังนี้

- 1.1 ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง
- 1.2 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง
- 1.3 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์การ
- 1.4 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม
- 1.5 ความรู้เรื่องจริยธรรมและคุณธรรม
- 1.6 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น
- 1.7 ทักษะการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
- 1.8 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.9 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์
- 1.10 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ
- 1.11 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.12 ทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
- 1.13 ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ
- 1.14 ทักษะการกระทำตนเป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม

2. สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับความเข้าใจต่อการศึกษานอกโรงเรียนในเรื่อง ขอบข่าย เป้าประสงค์ หน้าที่ และแนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วยความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นจำนวน 10 รายการ ดังนี้

- 2.1 ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน
- 2.2 ความรู้เรื่องหลักการของการศึกษานอกโรงเรียน
- 2.3 ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม
- 2.4 ความรู้เรื่องแนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอก

โรงเรียน

2.5 ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.6 ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน

2.7 ความรู้เรื่องระบบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

2.8 ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางคำานวิชาการ

2.9 ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ

2.10 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ

3. สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียนรวมถึง การสร้างความสัมพันธ์และการดำรงความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย การให้การแนะแนว และการเป็นผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้าน ความรู้และทักษะที่จำเป็นจำนวน 13 รายการ

3.1 ความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น

3.2 ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่

3.3 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง

3.4 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์กร

3.5 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม

3.6 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์

3.7 ทักษะการจูงใจ

3.8 ทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

3.9 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น

3.10 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.11 ทักษะการช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง

3.12 ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของ

สังคม

3.13 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน คือ สมรรถภาพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม กลุ่มพลัง และองค์ประกอบแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นจำนวน 19 รายการ ดังนี้

4.1 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง

4.2 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์การ

4.3 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม

4.4 ความรู้เรื่องสภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษานอกโรงเรียน

4.5 ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน

4.6 ความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนา

ชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ

4.7 ความรู้เรื่องแนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน

นอกโรงเรียน

4.8 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น

4.9 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ

4.10 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.11 ทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน

4.12 ทักษะการประชาสัมพันธ์

- 4.13 ทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม
- 4.14 ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการวิชาการ
- 4.15 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน
- 4.16 ทักษะการพัฒนากิจการ
- 4.17 ทักษะการให้ความช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา
- 4.18 ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของ

สังคม

- 4.19 ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา

5. สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพในเรื่อง การวางแผน การพัฒนารูปแบบ และการดำเนินงานโครงการทางการศึกษา รวมถึง การสร้างคณะผู้ร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากร และการทำหน้าที่บริหารโครงการต่าง ๆ สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นจำนวน 24 รายการ ดังนี้

- 5.1 ความรู้เรื่องการดำเนินงานโครงการการศึกษานอกโรงเรียนต่าง ๆ

- 5.2 ความรู้เรื่องเทคนิคการวางแผนการศึกษา

- 5.3 ความรู้เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

- 5.4 ความรู้เรื่องทรัพยากรในชุมชน

- 5.5 ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ

- 5.6 ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 5.7 ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน

- 5.8 ความรู้เรื่องการแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์

- 5.9 ทักษะการวางแผนทางการศึกษา
- 5.10 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ
- 5.11 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล
- 5.12 ทักษะการวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ
- 5.13 ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา
- 5.14 ทักษะการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน
- 5.15 ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ
- 5.16 ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น
- 5.17 ทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ
- 5.18 ทักษะการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน
- 5.19 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น
- 5.20 ทักษะการจูงใจ
- 5.21 ทักษะการใช้ผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงงาน
- 5.22 ทักษะการพัฒนากิจการ
- 5.23 ทักษะการใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา
- 5.24 ทักษะการประเมินประสิทธิภาพของงาน

6. สมรรถภาพด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา คือสมรรถภาพในการใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิค และอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการประเมินผล สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นจำนวน 20 รายการ ดังนี้

- 6.1 ความรู้เรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6.2 ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาณนอกโรงเรียน
- 6.3 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง
- 6.4 ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ
- 6.5 ความรู้เรื่องวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล
- 6.6 ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย
- 6.7 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม
- 6.8 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล
- 6.9 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์
- 6.10 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 6.11 ทักษะการจูงใจ
- 6.12 ทักษะการช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา
- 6.13 ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6.14 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น
- 6.15 ทักษะการสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ
- 6.16 ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น
- 6.17 ทักษะการประเมินประสิทธิภาพผลผลิตทางการศึกษา
- 6.18 ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา
- 6.19 ทักษะการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา
- 6.20 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 มีหกด้านคือ

สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักเรียนนอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการ
เข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการ
ศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน
สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และสมรรถภาพด้านการใช้
กระบวนการของการศึกษา สมรรถภาพทั้งหกด้านนี้แต่ละด้านประกอบด้วยความสามารถ
ด้านความรู้และทักษะจำนวน 14, 10, 13, 19, 24 และ 20 รายการตามลำดับ
ความสามารถด้านความรู้และทักษะทั้งสิ้นจำนวน 100 รายการนี้เมื่อได้นำมาวิเคราะห์
ร่วมกันแล้วได้เป็นความสามารถด้านความรู้จำนวน 26 รายการ และความสามารถด้าน
ทักษะจำนวน 31 รายการ รวมเป็นความสามารถด้านความรู้และทักษะจำนวน 57
รายการ

ตอนที่สอง การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการทางการศึกษา

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัยทั้งห้าประการคือ การ
ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การ
ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่กำหนดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และการประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน

1. การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดค่านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีสมรรถภาพการปฏิบัติงานค่านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์พบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงตามลำดับจากที่มีปริมาณมากไปน้อยจำนวน 10 อันดับแรก คือ

1.1.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน ระบบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน จริยธรรมและคุณธรรม กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม จิตวิทยาผู้ใหญ่ จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น และกระบวนการตัดสินใจ

1.1.2 ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกระทำตนเป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม การกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจูงใจและการประชาสัมพันธ์ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ การช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่ ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน ระบบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน ทักษะการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกระทำตนเป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม การกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ความรู้เรื่องจริยธรรมและคุณธรรม ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น และความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม

(รายละเอียดดังตาราง 32 และ 35 ในภาคผนวก จ)

สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพหกด้านจะพบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน	17.21	1
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	20.85	2
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	20.90	3
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	33.36	5
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	33.79	6
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	30.63	4

จากตาราง 7 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีสมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของกลุ่มเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน มีหน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.2.1 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน มีความรู้และทักษะ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล
ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน

สมรรถภาพ	คุณวุฒิสูงสุด (ปริญญา)				P_{χ^2}
	การศึกษา ผู้ใหญ่ ($\bar{R}$)	การศึกษา อื่น ($\bar{R}$)	วิชาชีพ อื่น ๆ ($\bar{R}$)	ต่ำกว่า ปริญญา ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	161.67	140.00	122.30	122.33	.0673
ด้านทักษะ	154.21	139.26	131.12	123.90	.2743
ด้านความรู้และทักษะ	157.96	140.38	127.45	121.26	.1134

จากตาราง 8 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งสี่
กลุ่มมีสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้
ทักษะไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่า
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกันมีความรู้และทักษะ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 12 รายการจากจำนวนความรู้
และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.2.1.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มี
วุฒิปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีไขการศึกษาผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกโรงเรียนนั้น
มีความรู้แตกต่างกันสองรายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่และการใช้ผลงานวิจัย

1.2.1.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิ ปริญญาทางวิชาชีพอื่น ๆ มีความรู้และทักษะแตกต่างกันสี่รายการ คือ ความรู้เรื่องจิต วิทยาผู้ใหญ่ กระบวนการกลุ่ม การใช้ผลงานวิจัย และทักษะการแสวงหาหรือสร้าง ทรัพยากรทางการศึกษา

1.2.1.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิที่ กว้างกว่าปริญญา มีความรู้และทักษะแตกต่างกันเก้ารายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยา ผู้ใหญ่ พฤติกรรมขององค์กร กระบวนการกลุ่ม กระบวนการเปลี่ยนแปลง การใช้ผล งานวิจัย ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การเป็นผู้นำการเปลี่ยน แปลง การเป็นผู้นำกลุ่มผู้นำทางค่านิยมวิชาการ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ

1.2.1.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใช้การศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียน กับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญา มีความรู้และทักษะแตกต่างกันแปดรายการ คือ ความรู้ เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ กระบวนการกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การเป็นผู้นำกลุ่มผู้นำทางค่านิยม วิชาการ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น

1.2.2 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดที่มีหน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกันมีความรู้และทักษะ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกัน

สมรรถภาพ	หน้าที่ที่ปฏิบัติ (ฝ่าย)						P_{χ^2}
	บริหาร ($\bar{R}$)	แผนงาน และ โครงการ ($\bar{R}$)	การศึกษา สาย สามัญ ($\bar{R}$)	การศึกษา สาย อาชีพ ($\bar{R}$)	พัฒนา และ ฝึกอบรม ($\bar{R}$)	การศึกษา มวลดชน ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	123.79	137.04	147.40	151.51	136.96	135.65	.5020
ด้านทักษะ	132.49	119.37	158.84	145.74	133.22	131.43	.2786
ด้านความรู้และทักษะ	128.54	126.17	154.59	148.07	132.57	134.85	.4563

จากตาราง 9 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งหกฝ่าย
มีสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพทั้งด้านความรู้และทักษะไม่
แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกันมีความรู้และทักษะแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนแปดรายการ จากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด
57 รายการ ดังนี้

1.2.2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและ
โครงการ มีทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณแตกต่างกัน

1.2.2.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญมีความรู้และทักษะแตกต่างกันห้ารายการ คือ ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ ทักษะการช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน และการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ

1.2.2.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ มีความรู้และทักษะแตกต่างกันสามรายการ คือ ความรู้เรื่ององค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ ทักษะการช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง และการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ

1.2.2.4 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม มีทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณแตกต่างกัน

1.2.2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน มีทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณแตกต่างกัน

1.2.2.6 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ มีความรู้และทักษะแตกต่างกันห้ารายการ คือ ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษา นอกโรงเรียน ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ การช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน และการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ

1.2.2.7 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ มีทักษะแตกต่างกันสองรายการ คือ ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ และการช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง

1.2.2.8 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน มีความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน
แตกต่างกัน

1.2.2.9 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ มีทักษะแตกต่างกันสองรายการ คือ ทักษะการวิเคราะห์
ความต้องการของชุมชน และการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ

1.2.2.10 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมมีทักษะแตกต่างกันสองรายการ คือ ทักษะการวิเคราะห์
ความต้องการของชุมชน และการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ

1.2.2.11 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน มีทักษะแตกต่างกันสามรายการ คือ ทักษะการวิเคราะห์
ความต้องการของชุมชน การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ และการจัดการเกี่ยว
กับการเงินและงบประมาณ

1.2.2.12 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพกับ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน มีทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์แตกต่าง
กัน

1.2.3 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ

ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความรู้
และทักษะ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ต่างกัน

สมรรถภาพ	ประสบการณ์ในหน้าที่ (ปี)					P_{χ^2}
	1 หรือ น้อยกว่า ($\bar{R}$)	2 ($\bar{R}$)	3 ($\bar{R}$)	4 ($\bar{R}$)	5 หรือ มากกว่า ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	143.90	129.39	133.45	134.86	135.36	.8372
ด้านทักษะ	146.78	129.68	126.05	126.58	142.59	.4674
ด้านความรู้และทักษะ	146.20	128.76	126.23	130.56	138.90	.6226

จากตาราง 10 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งห้า
กลุ่มมีสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพทั้งด้านความรู้และทักษะ
ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่า
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน
มีความรู้และทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสำเนาการ จาก
จำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.2.3.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งปีหรือน้อยกว่ากับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สองปี มีทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน

1.2.3.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งปีหรือน้อยกว่ากับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี มีทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นแตกต่างกัน

1.2.3.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งปีหรือน้อยกว่ากับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ห้าปีหรือมากกว่า มีทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณแตกต่างกัน

1.2.3.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สองปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี มีความรู้เรื่องการรู้จักตนเองแตกต่างกัน

1.2.3.5 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ห้าปีหรือมากกว่า มีความรู้เรื่องการรู้จักตนเองแตกต่างกัน

1.3 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีสมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์พบว่างานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น มีความต้องการเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่มีปริมาณมากไปน้อยจำนวน 10 อันดับแรก คือ

1.3.1 **ด้านความรู้ ได้แก่** ความรู้เรื่องระบบการดำเนินงานการศึกษา
นอกโรงเรียน การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน หลักการของการศึกษานอก
โรงเรียน จิตวิทยาผู้ใหญ่ กระบวนการตัดสินใจ จริยธรรมและคุณธรรม ความ
สัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม กระบวนการกลุ่ม สภาพสังคมปัจจุบัน
กับการศึกษานอกโรงเรียน และแนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน

1.3.2 **ด้านทักษะ ได้แก่** ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การ
กระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาตนเอง
อยู่ตลอดเวลา การกระทำตนเป็นผู้นำจริยธรรมและคุณธรรม การตั้งใจและการประชาสัมพันธ์
สัมพันธ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน
การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการให้ความช่วยเหลือกลุ่มในการแก้
ปัญหา

1.3.3 **ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่** ความรู้เรื่องระบบการ
ดำเนินการศึกษานอกโรงเรียน การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน หลักการ
ของการศึกษานอกโรงเรียน ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การกระทำตนให้เป็น
ที่ยอมรับของบุคคลอื่น การแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
การกระทำตนเป็นผู้นำจริยธรรมและคุณธรรม ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ และทักษะ
การตั้งใจและการประชาสัมพันธ์

(รายละเอียดดังตาราง 32 และ 35 ในภาคผนวก จ)

สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานตอบบุคคลของเจ้า
หน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่ม
สมรรถภาพทุกด้านจะพบว่างานที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติ
อยู่นั้นต้องการใช้สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด

สมรรถภาพ	สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน	20.21	1
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	22.30	2
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	23.67	3
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	30.87	5
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	31.21	6
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	30.26	4

จากตาราง 11 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้
ประเมินว่างานที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติอยู่นั้น ต้องการให้
สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกเรียนอยู่ในระดับสูงสุด
รองลงไปคือ สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการ
กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการ

ศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการสร้างโครงการ การศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานด้าน สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของกลุ่มเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน มีหน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.4.1 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน ได้ประเมินระดับความจำเป็นของความรู้และทักษะที่ต้องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 12

ตาราง 12 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน

สมรรถภาพ	คุณวุฒิสูงสุด (ปริญญา)				P_{X^2}
	การศึกษา ผู้ใหญ่ ($\bar{R}$)	การศึกษา อื่น ($\bar{R}$)	วิชาชีพ อื่น ๆ ($\bar{R}$)	ต่ำกว่า ปริญญา ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	157.01	151.08	125.12	101.07	.0001
ด้านทักษะ	156.75	151.21	125.93	100.60	.0001
ด้านความรู้และทักษะ	157.89	151.96	125.10	98.84	.0000

จากตาราง 12 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งสี่กลุ่มได้ประเมินระดับความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มต่อไปพบว่า เฉพาะเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษานอกระบบและหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญา และกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใช้การศึกษานอกระบบและหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเพียงสองกลุ่มเท่านั้นที่ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพทั้งสามด้านแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิต่ำสุดต่างกันได้ประเมินระดับความจำเป็นของความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 43 รายการจากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.4.1.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษานอกระบบและหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางวิชาชีพอื่น ๆ ได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันสามรายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน และการประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา

1.4.1.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษานอกระบบและหรือการศึกษานอกโรงเรียน ได้ประเมิน

ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน 30 รายการ คือ ความรู้เรื่อง จิตวิทยาผู้ใหญ่ พฤติกรรมขององค์กร กระบวนการกลุ่ม กระบวนการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนา ชุมชนกับกลุ่มพลังต่าง ๆ ทรัพยากรในชุมชน เทคนิคการวางแผนการศึกษา การแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือในการประเมินผล ทักษะการพัฒนาองค์กร การแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ประโยชน์ ทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา การวางแผน ทางการศึกษา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทางค่านิยม การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล การ แสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้ สอดคล้องกับความต้องการ การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การเป็น ผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยม การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การแสวงหาความ รู้ใหม่อย่างเป็นระบบ การบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน การประเมิน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา การใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน และการ ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

1.4.1.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใช้การศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอก โรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางวิชาชีพอื่น ๆ ได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นใน การปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน 30 รายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ การใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา ทักษะการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา และการประเมิน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา

1.4.1.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใช้การศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอก

โรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญา ใ้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน 42 รายการ คือ ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง จิตวิทยาผู้ใหญ่ จริยธรรม และคุณธรรม พฤติกรรมขององค์กร กระบวนการกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรทางสังคมกลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนกับกลุ่มพลังต่าง ๆ หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน ระบบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม ทรัพยากรในชุมชน เทคนิคการวางแผนการศึกษา การแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ การใช้ผลงานวิจัย วิธีการเทคนิคและเครื่องมือในการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน ทักษะการแก้ปัญหาได้ประสบผลสำเร็จ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การพัฒนาองค์กร การแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา การวางแผนทางการศึกษา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำกลุ่มผู้นำทางค่านิชาการ การให้ความช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิชาการ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ การบริหารโครงการศึกษานอกโรงเรียน การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา การใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน และการปรับปรุงระบบการบริหารงาน

1.4.1.5 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางวิชาชีพอื่น ๆ กับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญา ใ้ประเมินความ

รู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันห้ารายการ คือ ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง กระบวนการกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจ หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน และทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน

1.4.๔ สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกันได้ประเมินระดับความจำเป็นของความรู้และทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน

สมรรถภาพ	หน้าที่ที่ปฏิบัติ (ฝ่าย)						P_{χ^2}
	บริหาร ($\bar{R}$)	แผนงาน และ โครงการ ($\bar{R}$)	การศึกษา สาย สามัญ ($\bar{R}$)	การศึกษา สาย อาชีพ ($\bar{R}$)	พัฒนา และ ฝึกอบรม ($\bar{R}$)	การศึกษา มวลชน ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	109.97	141.67	172.99	116.30	160.96	148.66	.0002
ด้านทักษะ	112.80	137.72	173.00	121.79	150.57	147.72	.0014
ด้านความรู้และทักษะ	111.10	140.18	173.97	117.74	156.37	148.15	.0003

จากการวาง 13 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทั้งหกฝ่ายต่างก็ได้ประเมินระดับความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพ ด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อได้ทำการ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มต่อไปพบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่าย การศึกษาสายสามัญ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษายาสามัญกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษายาอาชีพ ต่างก็ได้ประเมิน ความจำเป็นของสมรรถภาพทั้งสามด้านแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ และสมรรถภาพ ด้านทักษะแตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงาน และโครงการกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการ ศึกษาสายสามัญได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะ แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพทั้งสามด้านไม่ แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่อง ต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน ได้ประเมินระดับความจำเป็นของความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 40 รายการจากจำนวนความรู้และทักษะ ทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.4.2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่าย แผนงานและโครงการได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน 6 รายการ คือ ความรู้เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน เทคนิค การวางแผนการศึกษา วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล ทักษะการ วางแผนทางการศึกษากับการศึกษาในโรงเรียน ทรัพยากรในชุมชน เทคนิคการวางแผน

การศึกษา วิธีการเทคนิคและเครื่องมือในการประเมินผล การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน ทักษะการพัฒนาองค์กร การแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา การวางแผนทางการศึกษา การเป็นผู้นำกลุ่มผู้นำทางวิชาการ การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์การช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ การบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

1.4.2.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่าย

การศึกษาสายอาชีพ ได้ประเมินความจำเป็นของทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณแตกต่างกัน

1.4.2.4 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่าย

พัฒนาและฝึกอบรม ได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน 12 รายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น องค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ การพัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม สภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษานอกโรงเรียน แนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน เทคนิคการวางแผนการศึกษา วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากร

ทางการศึกษา การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ และการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น

1.4.2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่าย
การศึกษามวลชน ได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
18 รายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น จิตวิทยาผู้ใหญ่ กระบวนการกลุ่ม
ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนา
ชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับสังคม เทคนิค
การวางแผนการศึกษา ทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทางค่านิยมวิชาการ การกระตุ้นให้
บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การวิเคราะห์ความ
ต้องการของบุคคล การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม
การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้
ให้สอดคล้องกับความต้องการ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ การเป็นวิทยากร
ฝึกอบรมบุคคลอื่น การแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ และการบริหารโครงการ
การศึกษานอกโรงเรียน

1.4.2.6 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสามัญได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติ
หน้าที่แตกต่างกัน 14 รายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น จริยธรรมและ
คุณธรรม กระบวนการกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออก
โรงเรียนกับสังคม การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน ทักษะการแสวงหา
หรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ การช่วยเหลือ
ให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของตนเอง การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล
การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ การวิเคราะห์ประสบการณ์
เรียนรู้จากความต้องการ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ และการเป็น

วิทยาการฝึกอบรมบุคคลอื่น

1.4.2.7 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการวิจัย
กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติ
หน้าที่แตกต่างกันสามรายการ คือ ความรู้เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน
ทักษะการประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา และการใช้ผลงานวิจัย
ปรับปรุงงาน

1.4.2.8 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชนได้ประเมินความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
กันสองรายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ และจริยธรรมและคุณธรรม

1.4.2.9 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติ
หน้าที่แตกต่างกัน 23 รายการ คือ ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ ทฤษฎีการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลัง
ต่าง ๆ ระบบการดำเนินงานการศึกษาในโรงเรียน การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน
ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม สภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษา
นอกโรงเรียน แนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน เทคนิคการ
วางแผนการศึกษา การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน ทักษะการพัฒนาองค์
การ การแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การใช้ประโยชน์ทรัพยากรทาง
การศึกษา การใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการ
สร้างสรรค์ การช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง การวิเคราะห์
ความต้องการของบุคคล การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ
การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ
การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ และการ

ประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา

1.4.2.10 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายศึกษามวลชนได้ประเมินทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
สองรายการ คือ ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา และการช่วย
เหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง

1.4.2.11 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมได้ประเมินความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
สามรายการ คือ ความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนา
ชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ ระบบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน และการ
พัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

1.4.2.12 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายศึกษามวลชนได้ประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่
แตกต่างกันสี่รายการ คือ ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรทาง
สังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ ทักษะการวิเคราะห์
ความต้องการของชุมชน และการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

1.4.3 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันได้ประเมิน
ระดับความจำเป็นของความรู้และทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังรายละเอียด
ปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่คาดหวังของงานตามบุคคลของ
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ต่างกัน

สมรรถภาพ	ประสบการณ์ในหน้าที่ (ปี)					P_{X^2}
	1 หรือ น้อยกว่า ($\bar{R}$)	2 ($\bar{R}$)	3 ($\bar{R}$)	4 ($\bar{R}$)	5 หรือ มากกว่า ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	128.25	121.07	166.04	141.14	146.02	.0380
ด้านทักษะ	131.46	129.39	163.76	131.09	135.46	.1904
ด้านความรู้และทักษะ	130.17	124.62	165.55	135.78	140.59	.0944

จากตาราง 14 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งห้า
กลุ่มได้ประเมินระดับความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้แตกต่างกัน ส่วนสมรรถภาพ
ด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อได้ทำ
การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มต่อไปพบว่า เฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งปีหรือน้อยกว่า กับกลุ่ม
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สองปี
กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพ
ด้านความรู้แตกต่างกัน ส่วนสมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้
และทักษะไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุกกลุ่ม
ประสบการณ์อื่น ๆ ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันได้ประเมินระดับความจำเป็นของความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสัรายการ จากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.4.3.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งปี หรือน้อยกว่ากับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี ได้ประเมินความจำเป็นของความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันสามรายการ คือ ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษาออกโรงเรียน ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน และทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา

1.4.3.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สองปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี ได้ประเมินความจำเป็นของความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันสามรายการ คือ ความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชน และกลุ่มพลังต่าง ๆ ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน และทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา

1.4.3.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สองปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี หรือมากกว่าได้ประเมินความจำเป็นของความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

การศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียนแตกต่างกัน

1.4.3.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สี่ปี ได้ประเมินความจำเป็นของทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกัน

1.4.3.5 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ห้าปีหรือมากกว่า ได้ประเมินความจำเป็นของความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันสองรายการ คือ ความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ และทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา

2. การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดค่านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีสมรรถภาพการปฏิบัติงานค่านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์พบว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้ประเมินว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่มีปริมาณมากไปน้อย จำนวน 10 อันดับแรก คือ

2.1.1 ค่านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน จิตวิทยานักเรียน หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน ระบบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน การรู้จักตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน ทรัพยากรในชุมชน หน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน กระบวนการกลุ่ม การพัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

2.1.2 ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การจูงใจและการประชาสัมพันธ์ การกระทำคนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การบริหารโครงการการศึกษาออกโรงเรียน การแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ และการกระทำคนเป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม

2.1.3 ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่ ความรู้เรื่องการดำเนินงาน การศึกษาออกโรงเรียน จิตวิทยาผู้ใหญ่ หลักการของการศึกษาออกโรงเรียน ระบบการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียน การรู้จักตนเอง ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน การพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน หน้าที่ของนักการศึกษาออกโรงเรียน กระบวนการกลุ่ม

(รายละเอียดดังตาราง 33 และตาราง 36 ในภาคผนวก จ)

สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพทุกด้านพบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนี้มีสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน	26.57	3
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	21.05	1
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	22.77	2
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	30.61	5
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	33.00	6
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	27.32	4

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ประเมินว่าสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน อยู่ในระดับสูงสุด
รองลงไปคือ สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้าน

คุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา นอกโรงเรียน และด้านการสร้างโครงการ การศึกษา นอกโรงเรียนตามลำดับ

2.2 สมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดกาญจนบุรีที่คาดหวังของงานต่อบุคคล เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดที่มีสมรรถภาพการปฏิบัติงานที่คาดหวังของงานต่อบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์พบว่าศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดได้ประเมินว่าศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่มีปริมาณมากไปน้อย จำนวน 10 อันดับแรก คือ

2.2.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ การดำเนินงานการศึกษา นอกโรงเรียน หลักการของการศึกษา นอกโรงเรียน ระบบการดำเนินงานการศึกษา นอกโรงเรียน การรู้จักตนเอง การใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา นอกโรงเรียน จริยธรรมและคุณธรรม กระบวนการกลุ่ม การพัฒนาโครงการ การศึกษา นอกโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา นอกโรงเรียนกับสังคม

2.2.2 ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การสนใจและการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา การสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการให้ความช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา

2.2.3 ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่ ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ หลักการของการศึกษา นอกโรงเรียน การดำเนินงานการศึกษา นอกโรงเรียน

ระบบการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียน การรู้จักตนเอง ทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน การพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น และความรู้เรื่องจริยธรรมและคุณธรรม

(รายละเอียดดังตาราง 33 และตาราง 36 ในภาคผนวก จ)

สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพหลักแล้วพบว่า งานที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติอยู่นั้น ต้องการใช้สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมิน โดยศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษาออกโรงเรียน	27.04	3
ด้านการเข้าใจงานการศึกษาออกโรงเรียน	26.50	2
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาออกโรงเรียน	25.69	1
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาออกโรงเรียน	28.29	4
ด้านการสร้างโครงการการศึกษาออกโรงเรียน	30.25	5
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	31.10	6

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประเมินว่างานที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติอยู่นั้นต้องการ ใช้สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือ สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านคุณสมบัติเฉพาะ ตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการใช้กระบวนการของการ ศึกษาตามลำดับ

การประเมินความต้องการทางการศึกษา

1. การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยส่วนรวมมี ความต้องการทางการศึกษาซึ่งการวิเคราะห์พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทางการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่มีความ ต้องการมากไปน้อยจำนวน 10 อันดับแรก คือ

1.1.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องเทคนิคการวางแผน การศึกษา การใช้ผลงานวิจัย องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนา ชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ การแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล พฤติกรรมขององค์กร การใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการเปลี่ยนแปลง และการ พัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

1.1.2 ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน การพัฒนาองค์การ การวางแผนทางการศึกษา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา การแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม และการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน

1.1.3 ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่ ความรู้เรื่องเทคนิค การวางแผนการศึกษา ทักษะการใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน การพัฒนาองค์การ ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย ทักษะการวางแผนทางการศึกษา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล

(รายละเอียดดังตาราง 32 และตาราง 35 ในภาคผนวก จ)

ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพหกด้านจะพบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	ความต้องการทางการศึกษา	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน	37.00	5
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	37.90	6
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	28.50	4
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	25.76	2
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	22.02	1
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	26.66	3

จากตาราง 17 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

อยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

1.2.1 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาในด้านความรู้และทักษะ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 18

ตาราง 18 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน

สมรรถภาพ	คุณวุฒิสูงสุด (ปริญญา)				P_{χ^2}
	การศึกษา ผู้ใหญ่ ($\bar{R}$)	การศึกษา อื่น ($\bar{R}$)	วิชาชีพ อื่น ๆ ($\bar{R}$)	ต่ำกว่า ปริญญา ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	142.10	146.86	134.23	113.51	.0382
ด้านทักษะ	146.93	146.96	131.52	111.94	.0201
ด้านความรู้และทักษะ	145.69	148.21	131.93	109.89	.0096

จากตาราง 18 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งสี่กลุ่มมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะและสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มต่อไปพบว่า เฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใบการศึกษามัธยมศึกษาและหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเท่านั้นที่มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพทั้งสามด้านแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มวุฒิอื่น ๆ มีความต้องการทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิต่ำสุดต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาด้านความรู้และทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 10 รายการ จากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.2.1.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษามัธยมศึกษาและหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญา มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันสองรายการ คือ ทักษะการวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ และทักษะการประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา

1.2.1.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใบการศึกษามัธยมศึกษาและหรือการศึกษานอกโรงเรียนกับกลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญา มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันทั้ง 10 รายการ ความรู้และทักษะ

1.2.2 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก

โรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาในด้านความรู้และทักษะ
ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษาของ
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน

สมรรถภาพ	หน้าที่ปฏิบัติ (ฝ่าย)						$P \chi^2$
	บริหาร ($\bar{R}$)	แผนงาน และ โครงการ ($\bar{R}$)	การศึกษา สาย สามัญ ($\bar{R}$)	การศึกษา สาย อาชีพ ($\bar{R}$)	พัฒนา และ ฝึกอบรม ($\bar{R}$)	การศึกษา มวลชน ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	122.30	144.63	153.95	110.97	149.20	152.34	.0387
ด้านทักษะ	119.93	154.18	148.21	119.24	140.09	151.55	.0709
ด้านความรู้และทักษะ	120.02	151.22	153.02	113.84	142.46	152.64	.0331

จากตาราง 19 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งหกกลุ่ม
มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และ
ทักษะแตกต่างกัน ส่วนความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านทักษะไม่แตกต่างกัน
ซึ่งเมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มต่อไปพบว่า เฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่าย
บริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับเจ้าหน้าที่
ฝ่ายการศึกษามวลชนมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านต่าง ๆ กัน คือ

สมรรถภาพด้านความรู้ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน ส่วนสมรรถภาพด้านทักษะไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีวศึกษาที่มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้แตกต่างกัน ส่วนสมรรถภาพด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ นอกจากนั้นมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจันทบุรีตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาด้านความรู้และทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 15 รายการ จากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.2.2.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการ มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันหกรายการ คือ ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา การใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

1.2.2.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันห้ารายการ คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม ทักษะการวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ การเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น และการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

1.2.2.3 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันสองรายการ คือ ความรู้

เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา
นอกโรงเรียนกับสังคม

1.2.2.4 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา
มีวามต้องการทางการศึกษาแตกต่างกัน 11 รายการ คือ ความรู้เรื่อง
จริยธรรมและคุณธรรม การพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน ทักษะการวิเคราะห์
ความต้องการของชุมชน การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม
การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ การเป็นวิทยากรฝึก
อบรมบุคคลอื่น การบริหารโครงการการศึกษาออกโรงเรียน การจัดการเกี่ยวกับการ
การเงินและงบประมาณ การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา
การใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

1.2.2.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันในเรื่อง
จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น

1.2.2.6 เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับ
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพมีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันห้ารายการ
คือ ความรู้เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน ทักษะการประสานความ
ต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม การประเมินประสิทธิภาพของงานและ
ผลผลิตทางการศึกษา การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ
และการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน

1.2.2.7 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับเจ้าหน้าที่
ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันหกรายการ คือ ความ
รู้เรื่องจริยธรรมและคุณธรรม ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาโครงการ
การศึกษาออกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับสังคม ทักษะ

การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ

1.2.2.8 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันในเรื่องทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน

1.2.2.9 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันในเรื่องความรู้เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน

1.2.2.10 เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันเจ็ดรายการ คือ ความรู้เรื่องจริยธรรมและคุณธรรม ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม และการวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ

1.2.3 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีความต้องการในด้านความรู้และทักษะดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 20

ตาราง 20 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษา
ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ต่างกัน

สมรรถภาพ	ประสบการณ์ในหน้าที่ (ปี)					P_{X^2}
	1 หรือ น้อยกว่า ($\bar{R}$)	2 ($\bar{R}$)	3 ($\bar{R}$)	4 ($\bar{R}$)	5 หรือ มากกว่า ($\bar{R}$)	
ด้านความรู้	124.77	128.95	159.64	139.03	149.71	.1131
ด้านทักษะ	127.07	135.15	161.35	136.66	134.41	.2330
ด้านความรู้และทักษะ	125.51	132.35	162.01	138.05	140.79	.1618

จากตาราง 20 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันทั้งห้ากลุ่ม มีความต้องการทางการศึกษาใน
สมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และ
ทักษะไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่า
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง

กันมีความต้องการทางการศึกษาด้านความรู้และทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 12 รายการ จากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังนี้

1.2.3.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หนึ่งปีหรือน้อยกว่ากับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกัน 10 รายการ คือ ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม สภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษานอกโรงเรียน การแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ การใช้ผลงานวิจัย ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล และการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

1.2.3.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สองปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปี มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกัน 6 รายการ คือ ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม สภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน ทรัพยากรในชุมชน การแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ การใช้ผลงานวิจัย ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล และการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

1.2.3.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สองปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ห้าปีหรือมากกว่า มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกัน 5 รายการ คือ ความ

รู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา
นอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน ทรัพยากรในชุมชน และการแสวงหา
ความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์

1.2.3.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ
หน้าที่สี่ปี มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันในเรื่องทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบ
ผลสำเร็จ

1.2.3.5 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สามปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ
หน้าที่ห้าปีหรือมากกว่า มีความต้องการทางการศึกษาแตกต่างกันสองรายการ คือ
ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย และทักษะการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

2. การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดได้ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรง
เรียนจังหวัด ซึ่งการวิเคราะห์พบว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้ประเมิน
ว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทางการศึกษาด้าน
ความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่มีความต้องการมากไปน้อย 10 อันดับ
แรก คือ

2.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย เทคนิคการ
วางแผนการศึกษา วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล การแสวงหา
ความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ พฤติกรรมขององค์กร การใช้เทคโนโลยีทางการ
ศึกษา การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน จริยธรรมและคุณธรรม ทฤษฎี
การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ และองค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชน

และกลุ่มพหุต่าง ๆ

2.2 ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล การใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน การวางแผนทางการศึกษา การใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา การช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง การพัฒนาองค์กร การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ และการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล ความรู้เรื่องเทคนิคการวางแผนการศึกษา ทักษะการใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน การวางแผนทางการศึกษา ความรู้เรื่องวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล การแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา และความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์กร

(รายละเอียดดังตาราง 33 และตาราง 36 ในภาคผนวก จ)

ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพพบว่ามีเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	ความต้องการทางการศึกษา	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน	30.86	5
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	39.45	6
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	29.38	4
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	28.23	3
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	25.33	1
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	27.42	2

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ได้ประเมินว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทาง
การศึกษาในสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด
รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
ทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอก
โรงเรียน ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการเข้าใจ

งานการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยการพิจารณาความแตกต่างระหว่างผลการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และผลการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล

1.1 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งการวิเคราะห์พบว่าศูนย์การศึกษาอกโรงเรียนจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาอกโรงเรียนจังหวัดที่มีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่มีปริมาณมากไปน้อย จำนวน ๓๐ อันดับแรก คือ

1.1.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องการค้าเนิงานการศึกษาอกโรงเรียน องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ ทรัพยากรในชุมชน พฤติกรรมขององค์กร การพัฒนาโครงการการศึกษาอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน จิตวิทยาผู้ใหญ่ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา หลักการของการศึกษาอกโรงเรียน และหน้าที่ของนักการศึกษาอกโรงเรียน

1.1.2 ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม การประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิตทางการศึกษา การใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทางด้านวิชาการ

1.1.3 ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่ ความรู้เรื่องการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชน และกลุ่มพลังต่าง ๆ ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากชุมชน การบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ ความรู้เรื่องทรัพยากรในชุมชน พฤติกรรมขององค์กร และการพัฒนาโครงการการศึกษานอกโรงเรียน

(รายละเอียดดังตาราง 34 และตาราง 37 ในภาคผนวก จ)

สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพหาค้นพบว่าศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนี้มีเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี
สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดในตาราง 22

ตาราง 22 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน	39.78	6
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	28.50	3
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	30.85	5
ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	26.26	2
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	26.13	1
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	29.84	4

จากตาราง 22 แสดงว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปที่สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด และที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ดังรายละเอียดในตาราง 23

ตาราง 23 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดและที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	ค่าอันควมเฉลี่ย		$P_{Z/2}$
	ศูนย์	เจ้าหน้าที่	
ด้านความรู้	121.60	161.63	.0087
ด้านทักษะ	118.88	162.03	.0047
ด้านความรู้และทักษะ	115.86	162.48	.0025

จากตาราง 23 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกับผู้บริหารของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้ประเมินสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ และรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่เป็นอยู่ของบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดและผู้บริหารของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้ประเมินว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีปริมาณความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 จำนวน 22 รายการจากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังรายละเอียด
ในตาราง 34 ในภาคผนวก จ

2. สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานบุคคล มีดังนี้

2.1 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานบุคคล สภาพที่
คาดหวังของงานบุคคลของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งการวิเคราะห์พบว่า
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
จังหวัดที่มีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่ต้องการมากไปน้อย จำนวน
10 อันดับแรก คือ

2.1.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย กระบวนการ
การตัดสินใจ กระบวนการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอก
โรงเรียน จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น สภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษานอกโรงเรียน หน้าที่
ของนักการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาใน
โรงเรียน วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล และการดำเนินงานการศึกษา
นอกโรงเรียน

2.1.2 ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การ
กระทำตนเป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกระตุ้นให้บุคคล
เกิดการสร้างสรรค์ การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การติดต่อสื่อสารกับ
บุคคลอื่น การช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมายชีวิตของเขาเอง การใช้ผลงานวิจัย
ปรับปรุงงาน การใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา และการวิเคราะห์ประสบการณ์
เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ

2.1.3 ด้านความรู้และด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบ
ผลสำเร็จ การกระทำตนเป็นผู้มีจริยธรรมและคุณธรรม การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
การกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์ ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย ทักษะการสร้าง
ประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความรู้เรื่องกระบวนการ
การตัดสินใจ กระบวนการเปลี่ยนแปลง และทักษะการช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนด

เป้าหมายชีวิตของเขาเอง

(รายละเอียดตาราง 34 และตาราง 37 ในภาคผนวก จ)

สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพหกด้านพบว่า ศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่
มีสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 สมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคลของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักศึกษานอกโรงเรียน	22.36	1
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	25.30	2
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	26.85	4
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	31.42	6
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	30.33	5
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	25.68	3

จากตาราง 24 แสดงว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการ
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีสมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว
ของนักศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการ
เข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการ
จัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษา

นอกโรงเรียน และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพที่คาดหวังของงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและประเมิน โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังรายละเอียดในตาราง 25

ตาราง 25 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านสมรรถภาพที่คาดหวังของงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	ค่าอันดับเฉลี่ย		$P_{Z/2}$
	ศูนย์	เจ้าหน้าที่	
ด้านความรู้	212.71	148.23	.0000
ด้านทักษะ	203.61	149.57	.0004
ด้านความรู้และทักษะ	208.35	148.88	.0001

จากตาราง 25 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กับผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้ประเมินสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต้องการทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ และรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพที่คาดหวังของงานคอบุคคลของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่องต่าง ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้ประเมินว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต้องการนั้นมีปริมาณความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 50 รายการ จากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังรายละเอียดในตาราง 34 ในภาคผนวก จ

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยการพิจารณาความแตกต่างระหว่างผลการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และผลการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการพัฒนาบุคลากรซึ่งการวิเคราะห์พบว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้รับการเพิ่มพูนความสามารถด้านความรู้ และด้านทักษะในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับจากที่ต้องการมากไปน้อย จำนวน 10 อันดับแรก คือ

1.1 ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เรื่องการค้าเนิงานการศึกษานอกโรงเรียน ทรัพยากรในชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน องค์การทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ

และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ หน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน ระบบการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียน จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น กระบวนการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาโครงการการศึกษาออกโรงเรียน

1.2 คำนึงทักษะ ได้แก่ ทักษะการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารโครงการการศึกษาออกโรงเรียน การแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การประสานความต้องการของบุคคลกับความต้องการของสังคม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ และการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา

1.3 คำนึงความรู้และค่านึงทักษะ ได้แก่ ความรู้เรื่องการทำงาน การศึกษาออกโรงเรียน ทักษะการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารโครงการการศึกษาออกโรงเรียน ความรู้เรื่องทรัพยากรในชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาออกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน หลักการของการศึกษาออกโรงเรียน ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ การวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ และความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ

(รายละเอียดดังตาราง 34 และตาราง 37 ในภาคผนวก จ)

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนี้ เมื่อได้วิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มสมรรถภาพพหุภาคีพบว่าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดได้รับการเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 26

ตาราง 26 ความต้องการพัฒนามูลสารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	ความต้องการพัฒนามูลสาร	
	ค่าอันดับเฉลี่ย	อันดับที่
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน	36.14	6
ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน	23.70	1
ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน	29.92	5
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน	29.37	4
ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน	25.25	2
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา	29.32	3

จากตาราง 26 แสดงว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้รับการเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปที่คือสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดหากลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังรายละเอียดในตาราง 27

ตาราง 27 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ด้านความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมรรถภาพ	ค่าอันดับเฉลี่ย		$P_{Z/2}$
	ศูนย์	เจ้าหน้าที่	
ด้านความรู้	221.19	146.99	.0000
ด้านทักษะ	217.63	147.51	.0000
ด้านความรู้และทักษะ	221.81	146.90	.0000

จากตาราง 27 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กับผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ และรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาของ
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำแนกตามความสามารถในเรื่อง
ต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กับศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดได้ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุก ๆ รายการ
ตามความรู้และทักษะ จากจำนวนความรู้และทักษะทั้งหมด 57 รายการ ดังรายละเอียด
ในตาราง 34 ในภาคผนวก จ

ตอนที่สาม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินสภาพการปฏิบัติงาน และการ
ประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาพิจารณา
ร่วมกับนโยบายกรมการศึกษานอกโรงเรียน และแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 จัดทำ
เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช
2530 - 2534 ขึ้นโดยมีส่วนประกอบของแผนคือ ชื่อแผนพัฒนาบุคลากร นโยบายการ
พัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร เป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร และการนำแผนพัฒนา
บุคลากรไปปฏิบัติ ดังรายละเอียดผลการสังเคราะห์ต่อไปนี้

1. ชื่อแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยมีขอบเขตของการวิจัย
ชี้ให้เห็นว่าผลการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 ดังนั้นแผนพัฒนาบุคลากร

ที่จัดทำขึ้นนี้จึงเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ปทุมธานี 2530 - 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

2. นโยบายการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นโยบายในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 ขึ้น ซึ่งนโยบายการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีดังนี้

2.1 จัดดำเนินการให้บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุกคนได้เข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งได้พัฒนาไปในลักษณะการศึกษาตลอดชีวิต และมีความสามารถพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดได้

2.2 จัดดำเนินการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุกรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้คุณภาพสูงขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ตามความจำเป็น

2.3 เร่งปรับปรุงระบบการบริหารบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างเสริมสมรรถภาพในการบริหารและการวางแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้สังเคราะห์วัตถุประสงค์ทั่วไปของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 และมีวัตถุประสงค์เฉพาะของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังนี้

3.1 เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการเข้าเฝ้างานการศึกษาของโรงเรียน
แก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง
กับการพัฒนางานการศึกษาของโรงเรียนในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534

3.2 เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพการสร้างโครงการการ
ศึกษาของโรงเรียนแก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด ให้สามารถ
พัฒนางานการศึกษาของโรงเรียนในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 ได้อย่างเหมาะสม

3.3 เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพใช้กระบวนการของ
การศึกษาแก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด ให้สามารถบริหารงาน
การศึกษาของโรงเรียนในหน้าที่รับผิดชอบได้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.4 เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพจัดการสิ่งแวดล้อมทาง
การศึกษาของโรงเรียนแก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด ให้สามารถ
บริหารงานการศึกษาของโรงเรียนในหน้าที่รับผิดชอบได้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.5 เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมาย
ของการศึกษาของโรงเรียนแก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด ให้
สามารถในการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียนในหน้าที่รับผิดชอบได้เกิดประโยชน์
สูงสุด

3.6 เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาของ
โรงเรียนจังหวัด ในการพัฒนาความสามารถและคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษา
นอกโรงเรียนตามควรแก่สภาพและความจำเป็นของศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัด

4. เป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้
สังเคราะห์เป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ดังนี้

4.1 ให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัดทุกคนมีสมรรถภาพ
ในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงเมื่อสิ้นปีพุทธศักราช 2534

4.2 ใ้บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยสลับรรูป่าประสงค์

4.3 เน้นการพัฒนาสมรรถภาพทกด้านของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน

5. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากร จากผลการวิจัยบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530 - 2534 พึ่งมีสมรรถภาพทกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

5.1 สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนเองในด้าน พัฒนาการส่วนบุคคล เจตคติ และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

5.2 สมรรถภาพการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับความเข้าใจต่อการศึกษานอกโรงเรียนในเรื่อง ขอบข่าย เป้าประสงค์ หน้าที่ และแนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียน

5.3 สมรรถภาพการใช้กระบวนการของการศึกษา คือสมรรถภาพในการใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิค และอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการประเมินผล

5.4 สมรรถภาพการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน รวมถึง

การสร้างความสัมพันธ์และการดำรงความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย การให้การแนะแนว และการเป็นผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

5.5 สมรรถภาพการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน คือ สมรรถภาพในเรื่อง การวางแผน การพัฒนารูปแบบ และการดำเนินงานโครงการทางการศึกษา รวมถึงการสร้างคณะผู้ร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากร และการทำหน้าที่บริหารโครงการต่าง ๆ

5.6 สมรรถภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียนคือ สมรรถภาพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม กลุ่มพลัง และองค์ประกอบแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

6. วิธีการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์วิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ดังนี้

6.1 จัดการแนะแนวและปฐมนิเทศชี้แจงงานแก่บุคลากรใหม่ และหรือบุคลากรประจำการให้เข้าใจงานและแนวทางการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

6.2 จัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ระดับปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ และระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน

6.3 ขยายโอกาสการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้มากขึ้น ทั้งในด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรม การดูงาน และการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

7. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ จากการวิจัยครั้งนี้ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรมีสมรรถภาพด้านความรู้และทักษะกลุ่มสมรรถภาพ และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการมากที่สุดที่จะพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางการนำแผน

พัฒนาบุคลากรนี้ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้เลือกจัดทำแผนย่อยการพัฒนาบุคลากรที่สนองความต้องการพัฒนาบุคลากรลำดับแรกของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดขึ้น ดังนี้

7.1 ชื่อแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรนี้ชื่อว่า แผนพัฒนาสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

7.2 เป้าประสงค์ แผนพัฒนาบุคลากรนี้มีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้สอดคล้องกับการพัฒนางานของฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534

7.3 วัตถุประสงค์ แผนพัฒนาบุคลากรนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านความรู้และทักษะที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

7.3.1 เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับสังคม ความรู้เรื่องแนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียนกับการศึกษาในโรงเรียน และระบบการดำเนินงานการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

7.3.2 เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ การแก้ปัญหาให้ประสบความสำเร็จ และการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

7.4 แผนงานกิจกรรม มีดังนี้

7.4.1 การอบรมระยะสั้น ดำเนินการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

7.4.1.1 หน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน และ
 หลักการของการศึกษานอกโรงเรียน

7.4.1.2 ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7.4.2 การประชุมสัมมนา คำแนะนำการประชุมสัมมนาในเรื่อง
 ต่อไปนี้

7.4.2.1 ระบบการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

7.4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียน
 กับสังคมและแนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน

7.4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียน
 กับการศึกษาในโรงเรียน

7.4.3 การประชุมปฏิบัติการ คำแนะนำการประชุมปฏิบัติการ เพื่อ
 เพิ่มพูนทักษะในเรื่องต่อไปนี้

7.4.3.1 การเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางเทคนิค

7.4.3.2 การแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ

7.4.3.3 การแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ

7.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับ ได้แก่ กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กองแผนงานและวิจัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

7.6 การประเมินผล คำแนะนำการประเมินผลทั้งในระหว่างดำเนินงาน และเมื่อดำเนินงานตามแผนเสร็จสิ้นแล้ว โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง ทำการประเมินผล หรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ประเมินผล

7.7 ผลที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุก ๆ ฝ่ายจะได้รับการเสริมสร้างและเพิ่มพูนสมรรถภาพการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน และมีสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน สอดคล้องกับการพัฒนางานฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายทั่วไปเพื่อสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด และมีความมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือ
 - 1.1 ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 - 1.2 ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่กำหนดโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 - 1.3 ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่กำหนดโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 - 1.4 ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด
 - 1.5 ประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด
2. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มี
กระบวนการวิจัยเป็นสามขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นการร่างเกณฑ์ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภารกิจ งาน และหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แล้ววิเคราะห์หาสมรรถภาพที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ งาน และภารกิจนั้น ๆ โดยวิธีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนในประเทศไทย การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนในความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน บทบาท หน้าที่ และภารกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและเอกสารหลักสูตรการผลิตบุคคลเป็นนักการศึกษานอกโรงเรียนของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ร่วมกับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่จริงจากเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ผู้เลือกอย่างง่าย มาจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสตูล ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยะลา และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี รวมหกคน

2. การกำหนดเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคเคลฟกำหนดเกณฑ์โดยมีผู้เชี่ยวชาญคืออธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน รองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ ผู้อำนวยการกองแผนงาน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์การศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และอนุกรรมการการประเมินผลโครงการการศึกษานอกโรงเรียน ปีงบประมาณ 2523-2525 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ รวมจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการวิจัย 22 คน

การสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 ซึ่งได้สร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าหกระดับจากรายละเอียดที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญมีสามรอบ ผลการตอบแบบสอบถามในรอบที่สามนี้ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความซ้ำซ้อนและค่าอินเตอร์คอรเรลเนชัน

การวิเคราะห์ข้อมูลได้กระทำตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าอันดับเฉลี่ย จัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน หน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกัน และประสมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

1.2 ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าอันดับเฉลี่ย และจัดลำดับความสำคัญ

2. การประเมินความต้องการทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าอันดับเฉลี่ย จัดลำดับความสำคัญ และวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาของกลุ่มเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน หน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกัน และประสมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

2.2 ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าอันดับเฉลี่ย และจัดลำดับความสำคัญ

3. สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าแตกต่างระหว่างค่าอันดับเฉลี่ย จัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดและที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

4. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าผลต่างระหว่างค่าอันดับเฉลี่ย จัดลำดับความสำคัญ และ
วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
และที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ขั้นตอนที่สาม เป็นการสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด มีวิธีดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการพัฒนางาน
การศึกษานอกโรงเรียนในความรับผิดชอบของกรมการศึกษานอกโรงเรียน แนวโน้ม
บทบาทภารกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ร่วมกับผลการสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยได้
ทำการสัมภาษณ์อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนและผู้อำนวยการกองพัฒนาการศึกษา
นอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน เกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนางานการศึกษา
นอกโรงเรียน กับแนวโน้มพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534

2. การสร้างวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากกรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาวิเคราะห์ร่วมกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3. การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการวิเคราะห์นโยบายและวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

4. การนำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ผู้วิจัยได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นแบบ
บรรยายตามโครงสร้างของแผน คือ ชื่อแผนพัฒนาบุคลากร นโยบายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร เป้าหมายการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากร
สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร และการนำแผนพัฒนาบุคลากร
ไปปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ตอนที่หนึ่ง การสร้างเกณฑ์ประเมิน ปรากฏผลว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในระหว่างปีพุทธศักราช 2530-2534 ควรมีสมรรถภาพหกด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน คือ
สมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนเองในตำแหน่ง พัฒนาการส่วนบุคคล
เจตคติ และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ
2. สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่
เกี่ยวข้องกับความเข้าใจต่อการศึกษานอกโรงเรียนในเรื่อง ขอบข่าย เป้าประสงค์
หน้าที่และแนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียน
3. สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน คือ
สมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน รวมถึงการ
สร้างความสัมพันธ์และการดำรงความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย การให้การแนะแนวและ
การเป็นผู้นำกลุ่มเป้าหมาย
4. สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของการศึกษานอกโรงเรียน คือ
สมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม กลุ่มพลัง และองค์ประกอบ
แวดล้อมอื่น ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน
5. สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพ
ในเรื่องการวางแผน การพัฒนารูปแบบ และการดำเนินงานโครงการการศึกษา รวมถึง
การสร้างคณะผู้ร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากรและการทำหน้าที่บริหารโครงการต่าง ๆ

6. สมรรถภาพด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา คือสมรรถภาพในการใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิค และอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล

ตอนที่สอง การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการทางการศึกษา

1. การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

1.1 การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1.1.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีสมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดทำกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการสร้างโครงการการศึกษาของโรงเรียนตามลำดับ

1.1.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดแตกต่างกัน คือปริญญาทางการศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียน ปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใบการศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียน ปริญญาทางวิชาชีพอื่น ๆ และต่ำกว่าปริญญา ต่างก็มีสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน

1.1.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน คือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน ต่างก็มีสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน

1.1.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน คือเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์หนึ่งปีหรือน้อยกว่า ประสบการณ์สองปี ประสบการณ์สามปี ประสบการณ์สี่ปี และประสบการณ์ห้าปี หรือมากกว่าต่างก็มีสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน

1.1.5 งานที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติอยู่นั้น ต้องการใช้สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

1.1.6 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดแตกต่างกัน ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีปริญญาทางการศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียน ปริญญาทางการศึกษาอื่นที่ใช้การศึกษาผู้ใหญ่และหรือการศึกษานอกโรงเรียน ต่างก็ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา ส่วนถูกกลุ่มคุณวุฒิอื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

1.1.7 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน คือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ

ต่างก็ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพทั้งสามด้านแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้และสมรรถภาพด้านทักษะแตกต่างกัน ส่วนสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานและโครงการกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญได้ประเมินความจำเป็นเฉพาะสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะเท่านั้นแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

1.1.8 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันต่างก็ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านทักษะและสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน แต่ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์หนึ่งปีหรือน้อยกว่ากับที่มีประสบการณ์สองปี ต่างก็ได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน กับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์สามปี ส่วนกลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ นั้นได้ประเมินความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน

1.2 การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1.2.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

1.2.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนควรมีสมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปที่คือสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการใช้กระบวนการของการศึกษาตามลำดับ

2. การประเมินความต้องการทางการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

2.1.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปที่คือสมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

2.1.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดแตกต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีปริญญาทางการศึกษาอื่นที่ไม่ใช่การศึกษาระดับปริญญาโทและหรือการศึกษานอกโรงเรียน กับที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพทั้งสามด้านแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มคุณวุฒิอื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

2.1.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะนั้นแตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา สายสามัญต่างก็มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายสามัญมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ ส่วนในกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ นั้นมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน

2.1.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันต่างก็มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะไม่แตกต่างกัน

2.2 การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปคือสมรรถภาพด้านการใช้กระบวนการของการศึกษาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

3. สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

3.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปที่คือสมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

3.2 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้ประเมินระดับสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน

3.3 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรมีสมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปที่คือสมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

3.4 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้ประเมินระดับความจำเป็นของสมรรถภาพด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน

4. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิเคราะห์สรุปพบว่า

4.1 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้รับการเพิ่มพูนสมรรถภาพการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงไปที่คือสมรรถภาพด้านการสร้าง

แล้วใช้ค่าสถิติที่คำนวณได้ทั้งสองค่านี้ตัดสินระดับความจำเป็นของรายการความสามารถ ด้านความรู้และทักษะในสมรรถภาพทัศนของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด จากการวิเคราะห์ค่าสถิติได้ความสามารถด้านความรู้และทักษะจำนวน 57 รายการที่นำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการ พัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในการวิจัยขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่สอง เป็นการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการทางการศึกษา มีวิธีดำเนินการเป็นสองขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จากเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามนี้ไปสอบถามเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่สุ่มเลือกแบบชั้นภูมิจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 53 ศูนย์ทั่วประเทศจำนวน 272 คน โดยวิธีการส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ผ่านทางศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 26 ศูนย์

2. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จากเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งได้จากการวิจัยขั้นตอนที่หนึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามนี้ไปสอบถามผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยวิธีการส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ผ่านทางศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โครงการการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการ
สิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอก
โรงเรียน และด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนตามลำดับ

4.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับผู้บริหารของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ได้ประเมินความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพ
ด้านความรู้ สมรรถภาพด้านทักษะ และสมรรถภาพรวมทั้งด้านความรู้และทักษะของ
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน

ตอนที่สาม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด แผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช
2530-2534 สรุปได้ดังนี้

1. นโยบายการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษา

เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้สอดคล้องกับการ
พัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในช่วงปี
พุทธศักราช 2530-2534

2. วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
คือเพื่อสร้างเสริมและเพิ่มพูนสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แก่บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด

3. เป้าหมายการดำเนินการพัฒนาบุคลากร คือให้บุคลากรของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนให้บังเกิดผลดี
และเน้นการพัฒนาสมรรถภาพหลักตามลำดับจากมากไปน้อยคือ สมรรถภาพด้านการ
เข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน
ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอก
โรงเรียน ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน และด้านคุณสมบัติ
เฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน

4. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของบุคลากร คือบุคลากรของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนควรมีสมรรถภาพหกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สมรรถภาพ
ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักศึกษานอกโรงเรียน ด้านการเข้าใจงานการศึกษา
นอกโรงเรียน ด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา ด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมาย
ของการศึกษานอกโรงเรียน ด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และ
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน

5. วิธีการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือการ
พัฒนาคุณภาพบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น จะใช้การให้ข่าวสาร
ข้อมูลเอกสาร วิธีการประเมินผล การอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ
การดูงานและการศึกษาต่อ

6. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ
ตามลำดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

อภิปรายผล

การวิจัยสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครั้งนี้
มีผลการวิจัยบางประการที่ควรนำมาอภิปราย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นอภิปรายไป
ตามลำดับขั้นตอนการวิจัยและตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่หนึ่ง การสร้างเกณฑ์ประเมิน มีประเด็นอภิปราย คือ

1. รอสแมนและบันนิง (Rossman and Bunning. 1978) ได้ใช้
เทคนิคเกสตัลโพลาริซ์เซชันของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐอาร์โซนา เพื่อกำหนดสมรรถภาพ
ของนักการศึกษาผู้ใหญ่ของประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการวิจัยของรอสแมนและ
บันนิงชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะหนึ่ง ๆ อาจเป็นองค์ประกอบของหลาย ๆ สมรรถภาพได้
ฉะนั้นการที่ผู้วิจัยได้เลือกประยุกต์ใช้เทคนิคเคลฟร่วมกับแนวคิดเทคนิคเกสตัลโพลาริซ์
เซชันในการกำหนดสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 จึงให้ผลการวิจัยที่มีโครงสร้าง

องค์ประกอบสมรรถภาพที่คล้ายคลึงกับผลการวิจัยของรอสแมนและบันนิง คือคุณลักษณะที่เป็นความรู้และทักษะรายการหนึ่ง ๆ ไปเป็นองค์ประกอบของสมรรถภาพได้หลายสมรรถภาพเช่นกัน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ น่าจะมีความเป็นปรนัยสูงกว่าเพราะได้ประยุกต์ใช้เทคนิคเคสไฟประกอบการศึกษาด้วย

2. การวิจัยกำหนดสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในระหว่างปีพุทธศักราช 2530-2534 พบว่า สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนนั้นมีหกสมรรถภาพคือ สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน และสมรรถภาพด้านการใช้กระบวนการของการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับนักการศึกษาผู้ใหญ่ที่รอสแมนและบันนิงได้ศึกษาไว้เมื่อปีคริสตศักราช 1978 และพบว่ามีหกสมรรถภาพเช่นกัน (Rossman and Bunning, 1978) หากแต่มีความแตกต่างกันในค่านองค์ประกอบย่อยของแต่ละสมรรถภาพ ผลการวิจัยนี้น่าจะเป็นข้อสนับสนุนว่าสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับนักการศึกษานอกโรงเรียนมีหกสมรรถภาพดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น

3. เกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบสมรรถภาพทั้งหกค่านั้น หากได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้วจะพบว่า เนื่องจากการวิจัยนี้เน้นการค้นหาเฉพาะความสามารถด้านความรู้และความสามารถด้านทักษะ ฉะนั้น เกณฑ์ที่ค้นพบนี้จึงประกอบด้วยความสามารถด้านความรู้และทักษะเท่านั้น และก็ไม่ปรากฏว่ามีผู้เชี่ยวชาญท่านใดเสนอแนะเกณฑ์เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับเจตคติของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเลย และจากผลการวิจัยนี้แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ถ้าต้องการให้การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบังเกิดประสิทธิผลแล้ว เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรมีความสามารถ

ด้านความรู้ 26 รายการ และความสามารถด้านทักษะ 31 รายการ ดังรายละเอียด
ในแบบสอบถามวัดความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดในภาคผนวก ง ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นเครื่องชี้แนวทางการ
สร้างหรือปรับปรุงหลักสูตรผลิตนักการศึกษาออกโรงเรียน

ตอนที่สอง การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและการประเมินความ
ต้องการทางการศึกษา

1. การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน มีประเด็นอภิปราย คือ

1.1 การที่พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มี
คุณวุฒิสูงสุดต่างกันทั้งสี่กลุ่มคุณวุฒิ ต่างก็มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน
กันนั้น อาจวิเคราะห์สาเหตุได้เป็นสองแนวทางคือ แนวทางแรกงานการศึกษานอก
โรงเรียนในความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่กำลังดำเนินการ
อยู่นั้น ไม่มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษานักใหญ่และ
หรือการศึกษานอกโรงเรียนโดยเฉพาะ ซึ่งหากมีความเป็นไปได้ตามแนวคิดนี้แล้ว
หน้าที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจะทบทวนนโยบายการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
ที่มีความสามารถเฉพาะงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยการรับโอนบุคคลที่มีคุณวุฒิ
เฉพาะทางขั้นนี้ เป็นอันดับแรกก่อนการพิจารณาคุณวุฒิอื่น ๆ (หน่วยศึกษานิเทศก์การ
ศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2527 : 182-183) เข้าปฏิบัติ
งานในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน แนวทางที่สองก็คือจากการวิเคราะห์รายงาน
การปฏิบัติงานประจำปีของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนที่เป็นแผนงานพัฒนาวิชา
การและแผนงานพัฒนาบุคลากร (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2528) พบว่าบุคลากร
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุก ๆ คนไม่จำกัดว่าจะมีคุณวุฒิด้านใด เมื่อได้
เข้ามาปฏิบัติงานในสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ต่างก็มีโอกาสได้รับการพัฒนา
คุณภาพให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบทั่วทุกคน จึงอาจทำให้ข้อจำกัดด้าน
คุณวุฒิไม่มีผลให้เกิดความแตกต่างในด้านความรู้และทักษะที่ใช้ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.2 การที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีหน้าที่ปฏิบัติต่างกันเป็นหลายฝ่าย มีสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันนั้น ผลการวิจัยนี้จะเป็นสิ่งที่ยืนยันถึงการมีประสิทธิภาพของระบบบริหารบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพราะสามารถจัดสรรบุคคลไปประจำฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมจนทำให้ฝ่ายต่าง ๆ มีความเท่าเทียมกันในด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่งานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.3 เนื่องจากภารกิจ หน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นแม้จะมีบุคลากรที่มีความสามารถเท่าเทียมกันทุก ๆ ฝ่ายก็ไม่ใช่เป็นผลกระทบให้การปฏิบัติหน้าที่ของทุก ๆ ฝ่ายบรรลุผลเท่าเทียมกันได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการพิจารณาค่าอันคัมเจลล์ของสมรรถภาพต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ต่างฝ่ายกันจำเป็นต้องใช้สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของตนในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน คือ ฝ่ายการศึกษาสายสามัญต้องใช้สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมามีฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม ฝ่ายการศึกษามวลชน ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ และฝ่ายที่ต้องการใช้สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือฝ่ายบริหาร ผลการวิจัยนี้เป็นข้อสนับสนุนในเรื่องความแตกต่างของภารกิจ หน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และมีประโยชน์สำหรับวางแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้สอดคล้องกับความแตกต่างนี้คือพัฒนาแยกเฉพาะแต่ละฝ่าย ๆ ไป

1.4 การที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันตั้งแต่หนึ่งปีถึงห้าปีเป็นห้ากลุ่มประสบการณ์ มีสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน คาดคะเนความจำเป็นของสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันนั้น นับเป็นปรากฏการณ์ที่น่าจะต้องทำการศึกษาต่อไปเพื่อหาคำอธิบายเพราะตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นก่อนแล้ว และจากแบบการวิจัยนี้ไม่ได้ควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อตัวแปรนี้

1.5 การที่พบว่าเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกันทั้งสี่กลุ่มคุณวุฒิ ได้กำหนดความจำเป็นของสมรรถภาพต่างกันต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันนั้น ผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อสนับสนุนในเรื่องความเป็นวิชาชีพของศาสตร์สาขาต่าง ๆ ว่าศาสตร์ที่ต่างสาขากันจะทำให้บุคคลมีโลกทัศน์ที่ต่างกัน และแม้ในศาสตร์สาขาเดียวกันความลึกซึ้งที่มีต่อศาสตร์สาขานั้น ๆ ก็ทำให้บุคคลมีโลกทัศน์กว้างขวางไม่เท่ากันด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าอันคัมเจดีย์การคาดคะเนความจำเป็นของสมรรถภาพต่างกันต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกลุ่มที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา มีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยอันคัมเจดีย์การคาดคะเนของกลุ่มคุณวุฒิอื่น ๆ เป็นข้อยืนยันความแตกต่างในด้านการมีโลกทัศน์ที่แคบกว่าของกลุ่มที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา ประเด็นข้อนี้ชี้ให้เห็นความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโดยการส่งเสริมและให้โอกาสในการศึกษาต่อให้มากขึ้น

2. การประเมินความต้องการทางการศึกษา มีประเด็นอภิปราย คือ

2.1 การที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกันทั้งสี่กลุ่มคุณวุฒิ มีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพต่างกันต่าง ๆ แตกต่างกันนั้น ผลการวิจัยนี้มีประเด็นเกี่ยวกับบริหารการศึกษานอกโรงเรียนที่รับผิดชอบในด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ดำเนินการตอบสนองความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิต่างกันให้เหมาะสมกับกลุ่มคุณวุฒินั้นต่อไป

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านทักษะไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันในด้านความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้ ผลการวิจัยนี้วิเคราะห์ได้ว่าอาจเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น เป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนสมรรถภาพด้านทักษะให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติอยู่แล้วทุก ๆ ฝ่าย ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุทำให้ทักษะของผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการพัฒนาไปเท่าเทียมกันทุก ๆ ฝ่ายด้วย

ส่วนความแตกต่างของความต้องการทางการศึกษาในสมรรถภาพด้านความรู้ นั้นอาจ
 เนื่องจากสาเหตุที่ว่างานการศึกษานอกโรงเรียนมีความเคลื่อนไหวและได้รับการ
 พัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้อง
 ต้องได้รับการเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านความรู้ให้สอดคล้องกันด้วย ประกอบกับการกิจ
 และหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ มีความแตกต่างกันจึงทำให้ความต้องการเพิ่มพูนสมรรถภาพ
 ด้านความรู้แตกต่างกัน คือจากการพิจารณาคำอันคมเฉียบพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการ
 ศึกษาสายสามัญต้องการได้รับการเพิ่มพูนสมรรถภาพด้านความรู้มากที่สุด รองลงไป
 คือเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษามวลชน เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝ่าย
 แผนงานและโครงการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ
 ตามลำดับ

3. สมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มี
 ประเด็นอภิปราย คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์คำอันคมเฉียบที่พบว่า
 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
 มีความเห็นเกี่ยวกับการมีสมรรถภาพในตำแหน่ง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษา
 นอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน และมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการใช้สมรรถภาพ
 ด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่งานการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอก
 โรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน คือ การมีสมรรถภาพในตำแหน่ง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของ
 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
 จังหวัดประเมินว่าอยู่ในระดับที่สูงกว่าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดประเมิน
 ความต้องการใช้สมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่งานการศึกษานอกโรงเรียน
 จังหวัดนั้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดประเมินอยู่ในระดับที่สูงกว่าที่เจ้าหน้าที่
 ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดประเมินนั้น ความแตกต่างของการพิจารณา
 ตัดสินเกี่ยวกับสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความสับสนในการใช้ผลการ
 ตัดสินได้

ความแตกต่างดังกล่าวข้างต้นนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการพิจารณา คือ
 หากยอมรับแนวคิดการบริหารงานโดยยึดงานและหรือผู้บริหารหน่วยงานเป็นศูนย์กลาง

ก็เห็นควรใช้ผลการประเมินโดยศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด หรือหากยอมรับแนวคิดการบริหารงาน โดยเชื่อในเรื่องเอกัตบุคคลแล้ว ก็เห็นควรใช้ผลการประเมิน โดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดเป็นเกณฑ์พิจารณาประกอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดต่อไป เพื่อเป็นการประนีประนอมแนวคิดทั้งสองแนวทาง ผู้วิจัยขอเสนอให้ใช้ ผลการประเมินที่เป็นสมรรถภาพการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแทน

4. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มี ประเด็นอภิปรายคือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่า ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ให้มีสมรรถภาพด้านการ เข้าใจงานการศึกษาออกโรงเรียน และสมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษาออกโรงเรียนมากเป็นสองอันดับแรกนั้น วิเคราะห์ได้ว่าเนื่องมาจากมีความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าในการพัฒนางานการศึกษาออกโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กองแผนงานและวิจัย สำนักปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ 2529 : 14-17, 59-63) ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดจึงมีความ จำเป็นเร่งด่วนที่จะใช้บุคลากรที่มีสมรรถภาพสูงและหรือต้องการ เพิ่มพูนคุณภาพของ บุคลากรที่มีอยู่ในด้านการ เข้าใจงานการศึกษาออกโรงเรียน กับดำเนินการสร้างโครงการ การศึกษาออกโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดปฏิบัติ งานได้สอดคล้องกับพัฒนางานการศึกษาออกโรงเรียนดังกล่าว

ตอนที่สาม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัด มีประเด็นอภิปราย คือ

1. เกี่ยวกับข้อจำกัดในการสร้างวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด เนื่องจากผู้วิจัยประสงค์ จะชี้ประเด็นการนำผลการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแผนพัฒนาบุคลากร เป็นสำคัญ เพราะในสภาพที่เป็นจริงกรมการศึกษาออกโรงเรียนไม่สามารถวางแผนหลักการพัฒนา บุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนได้ เนื่องจากขาดข้อมูลที่เป็นรายละเอียด สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออก โรงเรียนจังหวัด และยังไม่พบวิธีการใด ๆ ที่เหมาะสมเพื่อรวบรวมข้อมูลดังกล่าว

เหล่านั้น การประเมินความต้องการทางการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนหลักการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ฉะนั้นความเป็นไปได้และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรจึงผูกพันกับผลการประเมินความต้องการทางการศึกษา

เพื่อให้วัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีขอบเขตน้อยที่สุด และมีความเป็นไปได้มากที่สุด จึงมีความจำเป็นต้องค้นหาข้อจำกัดและข้อสนับสนุนจากนโยบายการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมาร่วมพิจารณาค้นคว้าวิธีการที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือการสร้างวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรควรจะได้ใช้ข้อจำกัดและข้อสนับสนุนจากนโยบายการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวกลั่นกรองวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดขึ้นด้วย

2. ความเป็นไปได้ของหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องไว้หาหน่วยงาน คือ กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กองปฏิบัติการ กองแผนงานและวิจัย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด การจำแนกบทบาทของแต่ละหน่วยงานควรเป็นดังนี้

2.1 กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมการศึกษานอกโรงเรียน คืองานพัฒนาบุคคล ฉะนั้นควรรับผิดชอบในการประสานงานและควบคุมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน รวมถึงการจัดทำแผนหลักการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน อาทิการวางแผนหลักการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และประสานให้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เป็นหน่วยงานในสังกัดกองปฏิบัติการ ฉะนั้นกองปฏิบัติการควรรับภาระเป็นผู้เสนอตั้งงบประมาณดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รวมถึงติดตามผลให้มีการดำเนินการไปตามแผนพัฒนาบุคลากรในด้านการประสานการคัดเลือกบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด นอกจากนี้กองปฏิบัติการควรรับภาระสนับสนุนให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความพร้อมด้านจำนวนบุคลากรตามอัตรากำลังของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ได้คาดคะเนไว้ด้วย

2.3 กองแผนงานและวิจัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรรับภาระการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ผู้วิจัยเสนอ สนับสนุนการขอตั้งงบประมาณพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รวมถึงการติดตามผล วิจัยและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้วย

2.4 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ควรได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำภาคขึ้นในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ฉะนั้นบทบาทของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคคือ ผู้ประสานงานระหว่างศูนย์ปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมถึงการเสนอขอจัดตั้งงบประมาณดำเนินการ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเพื่อการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และให้การสนับสนุนด้านบุคลากรและอาคารสถานที่ด้วย

2.5 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาคุณภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ฉะนั้นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควรมีบทบาทจัดเตรียมบุคลากร เข้ารับการพัฒนาคุณภาพ และให้ความร่วมมือในการส่งบุคลากร เข้ารับการพัฒนาคุณภาพตามเงื่อนไขของแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และอำนวยความสะดวกในการติดตามผล ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้เสนอแนะการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดในค่านิยมสมรรถภาพการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นเพื่อสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรลำดับแรกของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในการดำเนินงานตามแผนนี้จำเป็นต้องใช้ผลการวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างด้านคุณวุฒิสูงสุด หน้าที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ จากการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความจำเป็นและความพร้อมด้านอัตรากำลังคนในฝ่ายต่าง ๆ และงบประมาณด้วย อนึ่ง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดลำดับรอง ๆ ลงไปนั้น ก็ควรให้ความสำคัญการสนองตอบเนื่องด้วยวิธีการที่คล้ายคลึงกับตัวอย่างที่เสนอนี้ต่อไปด้วย

ขอเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีขอเสนอแนะการใช้ผลการวิจัยต่อกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนดังนี้

1. ขอเสนอแนะเพื่อใช้ผลการวิจัย

1.1 กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรจัดพิมพ์เกณฑ์ตรวจสอบ

สมรรถภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เผยแพร่และใช้เป็นข้อกำหนดคุณลักษณะบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนประสงค์ เสนอแนะต่อสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบุคลากรเป็นนักการศึกษานอกโรงเรียนของประเทศไทย

1.2 รูปแบบการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของ

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ได้เสนอในการวิจัยครั้งนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรนำไปประยุกต์ใช้ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดของกรมการศึกษานอกโรงเรียนต่อไปด้วย เนื่องจากในการพัฒนาแบบจำลองนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงงาน ระบบโครงสร้างของงานโดย

ส่วนรวมของกรมการศึกษานอกโรงเรียนไว้แล้ว

1.3 การนำผลการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และหรือของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ นั้น และควรได้พิจารณาแนวทางการใช้เป็นสามแนวทาง คือ

1.3.1 การคำนึงถึงความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย คือเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทางเลือกที่เสนอคือให้ใช้ผลการประเมินที่เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

1.3.2 การคำนึงถึงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและความต้องการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทางเลือกที่เสนอคือให้ใช้ผลการประเมินที่ผู้บริหารของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

1.3.3 การคำนึงถึงความต้องการของทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร่วมกัน ทางเลือกที่เสนอคือให้ใช้ผลการประเมินที่เป็นสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เป็นผลการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและหรือผลการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน ควรนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

1.4 ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของสมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีคุณวุฒิสูงสุดต่างกัน หน้าที่ที่ปฏิบัติต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

ความแตกต่างเหล่านี้มีประโยชน์โดยตรงเพื่อการพิจารณาร่างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการและสร้างประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.5 แผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนควรนำไปดำเนินการต่อเนื่องเพื่อใช้พัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรได้มีการวิจัยต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาเกณฑ์ประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งได้ใช้เป็นเกณฑ์กำหนดสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดครั้งนี้ให้เป็นเกณฑ์สำหรับกำหนดคุณลักษณะของนักการศึกษานอกโรงเรียนของประเทศไทยต่อไป

2.2 ควรได้มีการวิจัยต่อเนื่องเพื่อค้นหาคำประกอบสมรรถภาพหาคำนของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดคำอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากองค์ประกอบด้านความรู้และทักษะ เช่น ด้านเจตคติ

2.3 ควรได้มีการวิจัยต่อเนื่องในลักษณะเดียวกัน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพาราเมตริก (Parametric statistics) แล้วเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์กับผลงานวิจัยนี้

ဘဝဇာတိ

บรรณานุกรม

เกษม บุญอ่อน "เคล็ดลับเทคนิคในการวิจัย" คุรุปริทัศน์ 10 : 26-28 ตุลาคม 2522

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม คู่มือการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียน
ประเภทบุคคลภายนอก ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา กรมการศึกษา
นอกระวังศึกษาธิการ 2527, 72 หน้า

_____ แผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ 2524, 82 หน้า

_____ 3 ปี กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรมการศึกษา
นอกระวังศึกษาธิการ 2525, 173 หน้า

_____ สถิติการศึกษานอกโรงเรียน ประจำปี 2525 (รวบรวมจากแบบรายงาน
รศ. 7) กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป., 48 หน้า

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม กองปฏิบัติการ รายงานการประชุมคณะกรรมการ
ประเมินผลโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อจัดตั้งศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด
ครั้งที่ 2/2525 วันที่ 29 กันยายน 2525 กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ 2525, 5 หน้า อัดสำเนา

_____ รายละเอียดการของบประมาณรายการเงินเคื้อน ประจำปีงบประมาณ
2525-2526 กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป. ก.,
ไม่มีเลขหน้า อัดสำเนา

_____ รายละเอียดการของบประมาณรายการเงินเคื้อน ประจำปีงบประมาณ
2528 เอกสารหมายเลข 1 กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
ม.ป.ป. ข., 2 หน้า อัดสำเนา

_____ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวง
ศึกษาธิการ ม.ป.ป. ค., 18 หน้า อัดสำเนา

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ 2527, 22 หน้า อัดสำเนา

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม งานพัฒนาบุคคล กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน

รายงานการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษานอก

โรงเรียนเสนอขอขึ้นพิจารณาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ 2525, 6 หน้า อัดสำเนา

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม กองแผนงานและวิจัย แนวทางการจัดทำแผนพัฒนา

การศึกษานอกโรงเรียน ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) กรมการศึกษานอก

โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ 2528, 35 หน้า อัดสำเนา

รายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2525 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ 2526, 51 หน้า

รายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2526 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ 2527, 81 หน้า

รายงานผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2527 กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ 2528, 167 หน้า

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม หน่วยศึกษานิเทศก์การศึกษานอกโรงเรียน สรุปผล

การประชุมสัมมนาผู้บริหารและศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน 29

มกราคม - 4 กุมภาพันธ์ 2527 ณ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก

เจียงเหนือ อุบลราชธานี กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

2527, 195 หน้า อัดสำเนา

โกวิท วรพิพัฒน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ไพฑูรย์ โพธิ์สาร เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่สำนักงาน

เลขาธิการกรม กรมการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2528

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน กองแผนงานการศึกษา รายงานการ

ประเมินผลโครงการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน ปีงบประมาณ 2523-2525

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2527, 137 หน้า

โครงการพรรคเพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ คู่มือดำเนินงานโครงการพรรคเพื่อการ
รู้หนังสือแห่งชาติ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ม.ป.ป.,
48 หน้า

เจริญผล สุวรรณโชติ ทฤษฎีการบริหาร แพรวพทยา 2519, 315 หน้า

เจริญผล สุวรรณโชติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ ไพฑูรย์ โพธิ์สาร เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่
กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อวันที่ 10
ตุลาคม พ.ศ. 2528

เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หลักสูตรและกระบวนการวิชาปีการ
ศึกษา 2523-2524 เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ม.ป.ป., 66 หน้า
ธงชัย สันติวงษ์ การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2525,
350 หน้า

ประกอบ คุณารักษ์ การจัดทำโครงการและการประเมินผลเชิงระบบ (พร้อมแบบ
ฝึกหัด) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2526, 517 หน้า อัดสำเนา
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน กองแผนงาน ทิศทางแผนพัฒนาการศึกษา
ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ของกระทรวง
ศึกษาธิการ 2529, 158 หน้า ทยเอกสาร

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร รายงานการฝึกงานในโครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร พ.งาน
พัฒนาศึกษา กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน
กระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างเดือนมกราคม - เดือนเมษายน พ.ศ. 2527
ม.ป.ท. 2527, 31 หน้า ทยเอกสาร

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร และ สันติ สิริวิวัฒน์ เอกสารประกอบการรายงานเรื่อง การวัด
ด้านความรู้สึก (Affective Domain) เอกสารประกอบการรายงานในราย
วิชาวัดผล 714 หลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา
2525 ม.ป.ท. 2525, 52 หน้า ทยเอกสาร

- ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2522, 267 หน้า
- มัลลี เวชาชีวะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงการพัฒนาและเผยแพร่เอกสาร อุปกรณ์และเครื่องมือฝึกอบรม สำนักฝึกอบรมสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ 2524, 485 หน้า อักสำเนา
- วัน เกศพิชัย การประเมินโครงการการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน ประเภทชั้นเรียนในเขตการศึกษา 2 ปรินซิพัล กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527, 432 หน้า อักสำเนา
- ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, มหาวิทยาลัย หลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2525) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 341 หน้า อักสำเนา
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การบริหารโครงการแบบ LOGICAL FRAME WORK คู่มือราชธานี ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2523, 32 หน้า อักสำเนา
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ รายงานการศึกษาความต้องการของประชาชน จังหวัดนราธิวาส ปี พ.ศ. 2524 สงขลา ฝ่ายแผนงานและวิจัย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ 2525, 45 หน้า อักสำเนา
- สมบุญ ตันยะ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการระดับประถมศึกษา ปรินซิพัล กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 386 หน้า อักสำเนา
- Anastasi, Anne. Psychological Testing. 3rd ed., New York, The Macmillan Company, 1968. 665 p.
- Argenti, John. Fractical Corporate Planning. London, George Allen & Unwin, 1980. 221 p.

- Bisogno, Paolo. "Scientific Research and Human Needs," in Research and Human Needs. edited by Augusto Forti and Paolo Bisogno. p.11-48. Oxford, Pergamon Press, 1981.
- Boonon, Kasem. The Future of Teacher Education in Thailand: A Delphi Application. Doctor's Thesis, The University of Alabama, 1979. 151 p. mimeographed
- Chamberlain, Martin N. "The Competencies of Adult Educators," Adult Education. p.78-82. Vol. 11, 1961.
- Cleland, David I. and William R. King. System Analysis and Project Management. 3rd ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1933. 489 p.
- Cochran, William G. Sampling Techniques. 3rd ed., New York, John Wiley & Sons, 1977. 428 p.
- Conover, W.J. Practical Nonparametric. 2nd ed., New York, John Wiley & Sons, 1980. 493 p.
- Daniel, Richard and Harold Rose. "Comparative Study of Adult Education Practitioners and Professors on Future Knowledge and Skills Needed by Adult Educators," Adult Education. p.75-89. Vol. 32, No. 2, 1978.
- Daniel, Wayne W. Applied Nonparametric Statistics. Boston, Houghton Mifflin Company, 1978. 503 p.
- Development Program Review and Evaluation, Office of. Project Evaluation Guidelines. 3rd ed., Washington, United States Agency of International Development, 1974. 31 p.

- Dwivedi, R. S. Management of Human Resources : A Behavioral Approach to Personnel. New Delhi, Oxford & IBH Publishing Co., 1980. 499 p.
- Fishbein, Martin (ed.) Reading in Attitude Theory and Measurement. New York, John Wiley & Sons, Inc., 1967. 499 p.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1975. 578 p.
- Fitz-Gibbon, Carol Taylor and Lynnllyons Morris. How to Design a Program Evaluation. Beverly Hills, California, Sage Publications, 1983. 164 p.
- Fleck, Jr., Robert A. and Brain C. Honess. Managing Information Systems. Virginia, Reston Publishing Company, Inc., 1984. 600 p.
- Hall, Gene B. and Howard C. Jones. Competency-Based Education : A Process for the Improvement of Education. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, Inc., 1980.
- Harris, W. J. A. Comparative Adult Education : Practice Purpose and Theory. London, Longman Group Ltd., 1980. 198 p.
- Helmer, Olaf. The Delphi Method for Systematizing Judgement about the Future, Los Angeles, Institute of Government and Public Affairs, University of California, 1966. 12 p.

- Houle, Cyril O. "Professional Education for Educator of Adults," Adult Education. p. 137-139. Vol. 6, 1956.
- _____. The Design of Education. San Francisco, Jersey-Base, 1972. 323 p.
- Judd, Robert C. "Forecasting to Concensus Gathering, Delphi Grows Up to College Needs," College & University Business. p. 35-43. July 1972.
- Kelly, Edward J. Observation and Recommendation : A Final Report Concerning the Graduate School and Its Program. Bangkok, Srinakharinwirot University, Prasarnmitr, 1977. 66 p.
- Kemerer, Richard W. and Wayne L. Schroeder. "Determining the Importance of Community-Wide Adult Education Needs," Adult Education Quarterly. p. 201-214. Vol. 33, No. 4, 1983.
- Kerlinger, Fred N. Behavioral Research : A conceptual Approach. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1979. 336 p.
- _____. Foundation of Behavioral Research. 2nd ed., Tokyo, Holt-Saunders Japan, Ltd., 1981. 741 p.
- Knowles, Malcolm S. The Modern Practice of Adult Education: Andragogy Versus Pedagogy. New York, Association Press, 1971. 304 p.
- Kohtbantau, Sunthorn. Adult Education in Thailand : A Needs Assessment. Doctor's Thesis, The University of Oregon, 1978. 175 p.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sampling Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. p. 607-610. Vol. 30, 1970.

Mattimore-Knudson, Russell. "The Concept of Need : Its Hedonistic and Logical Nature," Adult Education, p. 117-124. Vol. 33, No. 2, 1982.

Mehrens, William A. and Irvin J. Lehmann. Measurement and Evaluation in Education and Psychology. New York, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1973. 718 p.

Monette, Maurice L. "The Concept of Education Need : An Analysis of Selected Literature," Adult Education. p. 116-127. Vol xxvii, No. 2, 1977.

Peterson, Richard O. "Human Resources Development Through 'Work Design'," in Management of Human Resources. edited by Edwin L. Miller, Elmer H. Burack and Maryann H. Albecht. p. 308-314. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1980.

Pigors, Paul and Charles A. Myers. Personnel Administration: A Point of View and A Method. International Student Edition. Tokyo, McGraw-Hill International Book Company, 1981. 588 p.

Pill, Juri. "The Delphi : Substance, Context, A Critique and an Annotated Bibliography," Socio-Econ. Plan. Sci. p. 57-71. Vol. 5, 1971.

- Quastel, Leah and Roger Boshier. "Educational Needs and Opportunities as Antecedents of Job Satisfaction," Adult Education. p. 130-141. Vol. 32, No. 3, 1982.
- Rossman, Mark H. and Richard L. Bunning. "Knowledge and Skills for the Adult Educator : A Delphi Study," Adult Education. p. 139-155. Vol. xxviii, No. 3, 1978.
- Scissons, Edward H. "A Typology of Needs Assessment Definitions in Adult Education," Adult Education. p. 20-20. Vol. 33, No. 1, 1982.
- _____. "Need Assessment in Adult Education (Brackhaus, 1984) : A Reaction," Adult Education Quarterly : A Journal of Research and Theory. p. 105-108. Vol. 35, No. 2, 1984.
- SPSS Inc. SPSSX User's Guide. New York, McGraw-Hill Book Company, 1983. 306 p.
- Watson, Charles E. Management Development Through Training. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1979. 340 p.
- Werther, William B. and Keith Davis. Personnel Management and Human Resources. International Student Edition., Tokyo, McGraw-Hill International Book Company, 1982. 508 p.
- Worthen, Blaine R. and James R. Sanders. Educational Evaluation : Theory and Practice. California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1973. 372 p.

Wynne, James D. Learning Statistics : A Common-Sense Approach. New York, Macmillan Publishing Co, Inc., 1982. 546 p.

Yamane, Taro. Statistics : An Introductory Analysis. 2nd ed., Tokyo, John Weatherhill, 1970. 919 p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ พม 1007/ 1381

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2 พฤษภาคม 2528

เรื่อง รับรองนิสิต

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก
สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้กำลังอยู่ในระหว่างเตรียมการทำปริญญานิพนธ์ และมีความประสงค์จะ
ติดต่อเพื่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" ทั้งนี้ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยแบบเทคนิคเคสไฟ
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอ
ขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่จะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

วชิรญา บัวศรี

(นางวชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007 / 1790

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่ 25 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2528

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.สมบุญ ธิตพงศ์ ประธาน

รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา กรรมการ

รศ.ดร.เจริญผล สุวรรณโชติ กรรมการ

สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์ คือ ขอความร่วมมือให้บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 26 ศูนย์ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

วชิรญา บัวศรี

(นางวชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

25 กรกฎาคม 2528

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือที่ ทม 1007/1790 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2528
2. รายชื่อศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
3. แบบสอบถามประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด 2 ฉบับ

ด้วยข้าพเจ้ากำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์โดยตรงต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงต้องมีการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งที่แนบเสนอจากบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือ (1) ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กับผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และ (2) เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (เฉพาะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการ) ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ถึงรายชื่อที่แนบเสนอ

ข้าพเจ้าหวัง/

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าวได้ จึงขอเรียนขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร

(นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

นิสิตปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ที่ ศธ 1104/ ว.0593

กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

26 กรกฎาคม 2528

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ควายนายไพฑูรย์ โพธิ์สาร ข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ซึ่งกำลังศึกษาต่อชั้นปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" โดยการใช้แบบสอบถามและใช้วิธีการเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์จาก ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และข้าราชการครูสายปฏิบัติการของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

กองปฏิบัติการพิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยดังกล่าวจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยส่วนรวม จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ทองอยู่ แก้วไทรยะ

(นายทองอยู่ แก้วไทรยะ)

ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ

งานพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค

โทร. 2829098

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

8 สิงหาคม 2528

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือที่ ศธ 1104/ ว.0593 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2528
2. คำชี้แจงการเก็บข้อมูล จำนวน 7 ชุด
3. แบบสอบถาม แบบ 01 จำนวน ฉบับ
4. แบบสอบถาม แบบ 02 จำนวน ฉบับ

ข้าพเจ้ากำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษานอกโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงต้องมีการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด จากผู้ที่เกี่ยวข้อง 2 ฝ่าย คือ (1) ผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด กับผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด และ (2) เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (เฉพาะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการ) ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแห่งนี้

อนึ่ง เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดส่งมาด้วยแล้วเสร็จ ขอได้โปรดจัดส่งแบบสอบถามทั้งหมดนั้นกลับคืนไปยังข้าพเจ้าทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2528 นี้ด้วย

ข้าพเจ้าหวัง /

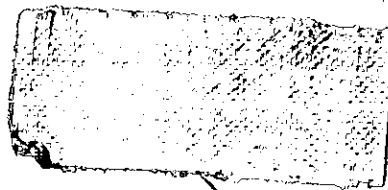
ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเป็นอย่างดี
จากท่าน จึงขอเรียนขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ไพฑูริย์ โพธิ์สาร

(นายไพฑูริย์ โพธิ์สาร)

นิติกรปัญหาการศึกษาศูนย์บัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนากลยุทธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



คำสั่งแจ้งการเก็บข้อมูล

การประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 แบบสอบถาม แบบ 01 เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กับผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รวมผู้ตอบ 2 ท่าน

1.2 แบบสอบถาม แบบ 02 เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด(เฉพาะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการ)จากทุก ๆ ฝ่าย

เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ตอบแบบสอบถาม แบบ 02 มีวิธีการเลือกมาเป็นขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย ตามแบบการจัดองค์กรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

1.2.2 จากแต่ละฝ่าย เลือกผู้ตอบแบบสอบถามมาจำนวนครึ่งหนึ่งของจำนวนบุคลากรในฝ่ายนั้น ๆ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย(ใช้การจับสลาก) เช่นบุคลากรมี 9 คนก็สุ่มเลือกมา 5 คน หรือบุคลากรมี 4 คนก็สุ่มเลือกมา 2 คน เป็นต้น(อนึ่งหัวหน้าฝ่ายก็นับเป็นบุคลากรคนหนึ่งของฝ่ายที่มีสิทธิตอบแบบสอบถามนี้ด้วย)

2. การรวบรวมแบบสอบถามและส่งกลับคืน

ขอได้โปรดรวบรวมแบบสอบถามดังกล่าวทั้งหมด ส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2528 ไปยัง ...

นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร

83/1 ถนนแหลมทราย ตำบลบ่อทราย

อำเภอเมืองสงขลา

จังหวัดสงขลา

90000

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัยโดยเทคนิคเคสไฟ

รายนามผู้เชี่ยวชาญงานการศึกษาของโรงเรียน
ในการวิจัยแบบเทคนิคเคสไฟ

1. คร.โกวิท วรพิพัฒน์	อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร 10300
2. นายสุนทร สุนันท์ชัย	รองอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร 10300
3. คร.ทองอยู่ แก้วไทรตะ	ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ กองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร 10300
4. คร.เกษมา วรบรรณ ณ อยุธยา	ผู้อำนวยการกองแผนงานและวิจัย กองแผนงานและวิจัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร 10300
5. นางสาวเพ็ญสุข หวังแก้ว	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ หน่วยศึกษานิเทศก์การศึกษานอกโรงเรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร 10300

6. นางวิบูลลักษณ์ ทองเชื้อ

หัวหน้าฝ่ายประเมินผล 3

กองประเมินผลการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

กรุงเทพมหานคร 10300

7. นายบุญพันธ์ ฉลวยศรี

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จังหวัดอุบลราชธานี 34000

8. นายวีระ นวพันธุ์

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง

จังหวัดราชบุรี 70120

9. นายสุวัฒน์ แก้วสังข์ทอง

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

ตะวันออก

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก

จังหวัดระยอง 21000

10. นายจารึก โสคติพันธุ์

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้

จังหวัดสงขลา 90000

11. ว่าที่ ร.ต.บุญ เหมะ

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

กำแพงเพชร

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกำแพงเพชร

จังหวัดกำแพงเพชร 62000

12. นายประทีป วิเศษพานิชย์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ 60000
13. นายสมบุญ ศรีอรุณจันทร์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอุดรธานี
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี 41000
14. นายชาภิชาติร์ โยลีทา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
15. นายปวิณ วาสิกสิริ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดสมุทรสาคร
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดสมุทรสาคร
จังหวัดสมุทรสาคร 74000
16. นายปรีชา รากา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกาญจนบุรี
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดกาญจนบุรี
จังหวัดกาญจนบุรี 71000
17. นายศิลปชัย กวงแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอุทัยธานี
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอุทัยธานี
จังหวัดอุทัยธานี 61000
18. นายประยูร เสนีวงศ์ ณ
อยุธยา ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
ฉะเชิงเทรา
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทรา
จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

19. นายโกศล ชูช่วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
นครศรีธรรมราช
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
20. กร.โมหัมหมัด อับดุลกาเดร์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดยะลา
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดยะลา
จังหวัดยะลา 95000

20. **ดร.โมหัมหมัด อับดุลกาเดร์** ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยะลา
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยะลา
จังหวัดยะลา 95000

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3 พฤษภาคม 2528

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

เรียน

ด้วยข้าพเจ้ากำลังดำเนินการทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินความ
 ท้องการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
 ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์โดยตรงต่อกรมการ
 ศึกษาออกโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

การดำเนินงานขั้นต้นของการวิจัยนี้ คือ การศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับ
 เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด (เฉพาะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการ)
 ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 โดยการใช้เทคนิคเคลฟกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในงานการ
 ศึกษาออกโรงเรียนและหรือในงานการศึกษาออกโรงเรียนของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
 จังหวัด ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปการหยั่งรู้-คาดคะเนสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของ
 ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้มากที่สุด

ข้าพเจ้าและคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำปฏิญานิพนธ์เรื่องนี้ ได้พิจารณาว่า
 ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้และประสบการณ์อย่างสูงยิ่งในงานการศึกษาออกโรงเรียน
 โดยเฉพาะงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
 ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานการศึกษาออกโรงเรียน ที่จะช่วยพิจารณาตัดสินสมรรถภาพที่
 จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

ข้าพเจ้าหวัง /

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากท่าน จึงขอเรียน
ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ไพฑูริย์ โพธิ์สาร
(นายไพฑูริย์ โพธิ์สาร)

นิสิตปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คำชี้แจงการวิจัยโดยใช้เทคนิคเกลไฟ

การวิจัยสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 ครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้เทคนิคเกลไฟ เป็น 3 รอบ คือ

1. รอบที่หนึ่ง เป็นการขอทราบความเห็นว่าเป็นแต่ละสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ประกอบด้วยความสามารถด้านความรู้และทักษะ
อะไรบ้าง ขอให้ท่านแสดงความเห็นเชิง เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยว่า ความสามารถด้าน
ความรู้และทักษะดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสมรรถภาพงานนั้น ๆ ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และหากมีความรู้และทักษะอื่นใดที่ท่านเห็นว่ายังไม่ครอบคลุม
ก็ขอความกรุณาช่วยระบุให้ด้วย

2. รอบที่สอง เป็นการขอทราบความเห็นว่าเป็นแต่ละสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ประกอบด้วยความสามารถด้านความรู้และทักษะ
อะไรบ้าง ขอให้ท่านแสดงความเห็นด้วยวิธีการ จัดลำดับความสำคัญของความสามารถด้าน
ความรู้และทักษะดังกล่าวว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากที่สุด จำเป็นมาก จำเป็นค่อนข้างมาก จำเป็น
ค่อนข้างน้อย จำเป็นน้อย และจำเป็นน้อยที่สุดสำหรับสมรรถภาพงานนั้น ๆ ของเจ้าหน้าที่
ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3. รอบที่สาม เป็นการขอทราบความเห็นเช่นเดียวกับในรอบที่สอง แต่ในรอบนี้
จะได้แสดงความเห็นของกลุ่มเชี่ยวชาญ และความเห็นของท่านในการจัดลำดับความสำคัญ
ของความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังกล่าวในรอบที่สองไว้ให้ด้วย เพื่อเป็นข้อมูลให้
ท่านได้ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกที่จะยืนยันความเห็นเดิมของท่าน หรือแสดงความเห็น
ใหม่ในการจัดลำดับความสำคัญของความสามารถด้านความรู้และทักษะนั้น ๆ อีกครั้งหนึ่ง

แบบสอบถามรอบที่หนึ่ง

การศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534

ชื่อผู้ตอบ

ตำแหน่ง

(ขอความกรุณาส่งกลับกันทางไปรษณีย์ ภายในวันที่ 25 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2528)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยรายการความรู้และทักษะต่าง ๆ ซึ่งจำแนกตาม
กลุ่มสมรรถภาพ 6 ด้านของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

โปรดแสดงความเห็นของท่านว่า เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย กับรายการ
ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้เสนอไว้ในแต่ละกลุ่มสมรรถภาพนั้น โดยการขีดเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องความเห็น ที่ตรงกับรายการความรู้และทักษะนั้น และหากท่านเห็นว่ายังมีความ
สามารถด้านความรู้และทักษะอื่น ๆ อีกที่ไม่ได้ระบุไว้ในแต่ละกลุ่มสมรรถภาพนั้น ๆ กรุณา
ได้ระบุเพิ่มเติมไว้ด้วย

อนึ่งหากท่านเห็นว่ายังมีสมรรถภาพอื่นใดอีกที่นอกเหนือจาก 6 ด้านดังกล่าว
แล้ว กรุณาระบุสมรรถภาพนั้น ๆ พร้อมทั้งรายละเอียดความสามารถด้านความรู้และทักษะ
ในสมรรถภาพนั้น ๆ ด้วย

1. สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับตัวของนักการศึกษานอกโรงเรียนเองในด้านการพัฒนาบุคคล เจตคติ และความมุ่งมั่นในความสำเริง

สมรรถภาพด้านนี้จะประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.1 ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง		
1.2 ความรู้เรื่องกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง		
1.3 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์การ กลุ่ม และบุคคล		
1.4 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม		
1.5 ความรู้เรื่องปรัชญาทั่วไป		
1.6 ทักษะการคิดสื่อสารกับผู้อื่น		
1.7 ทักษะการพัฒนาค้นเองอยู่ตลอดเวลา		
1.8 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ		
1.9 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent)		
ทั้งต่อตนเอง บุคคลอื่น ๆ องค์กร และชุมชน		
1.10 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
1.11 ทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ		
1.12		
1.13		
1.14		
1.15		

2. สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับความเข้าใจต่อการศึกษานอกโรงเรียนในเรื่องของชาย เป้าประสงค์ หน้าที่ และแนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียน

สมรรถภาพด้านนี้จะประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2.1 ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน		
2.2 ความรู้เรื่องหลักการของการศึกษานอกโรงเรียน		
2.3 ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ของการศึกษานอกโรงเรียน ครอบครัว ชุมชน และสังคม		
2.4 ความรู้เรื่องความต้องการและแนวโน้มของสังคม การศึกษานอกโรงเรียน		
2.5 ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
2.6 ความรู้เรื่องปรัชญาทั่วไป		
2.7 ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ		
2.8 ทักษะการแก้ปัญหาได้ประสพผลสำเร็จ		
2.9		
2.10		
2.11		
2.12		

3. สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และการดำรงความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย การให้การแนะแนวและการเป็นผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

สมรรถภาพด้านนี้จะประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.1 ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่		
3.2 ความรู้เรื่องกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง		
3.3 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์การ กลุ่ม และบุคคล		
3.4 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์		
3.5 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง บุคคลอื่น องค์การ และชุมชน		
3.6 ทักษะการจูงใจ		
3.7 ทักษะการช่วยเหลือให้บุคคลอื่น ๆ กำหนดเป้าหมาย ชีวิตของเขาเองได้		
3.8 ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับ ความต้องการของสังคม		
3.9 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
3.10 ทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ		
3.11		
3.12		
3.13		

4. สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม กลุ่มพลัง และองค์ประกอบแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

สมรรถภาพด้านนี้จะประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4.1 ความรู้เรื่องกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง		
4.2 ความรู้เรื่องสภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษา นอกระบบโรงเรียน		
4.3 ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน		
4.4 ความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และ วิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ		
4.5 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์กร กลุ่ม และบุคคล		
4.6 ความรู้เรื่องความต้องการและแนวโน้มของสังคมต่อ การศึกษานอกโรงเรียน		
4.7 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม		
4.8 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น		
4.9 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ		
4.10 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งของตนเอง บุคคลอื่น องค์กร และชุมชน		
4.11 ทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ และจากชุมชน		
4.12 ทักษะการประชาสัมพันธ์		

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4.13 ทักษะการให้ความช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา		
4.14 ทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทางค่านิยมวิชาการและ และผู้นำชุมชน		
4.15 ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางค่านิยมวิชาการ		
4.16 ทักษะการทำให้องค์กรดำรงอยู่ พัฒนาหรือสร้าง องค์กรขึ้นใหม่		
4.17 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน		
4.18 ทักษะการมีความรับผิดชอบต่อนานาชาติและชุมชน		
4.19 ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับ ความต้องการของสังคม		
4.20		
4.21		
4.22		
4.23		

5. สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษาออกโรงเรียน คือสมรรถภาพในเรื่องการวางแผน การพัฒนารูปแบบ และการดำเนินงานโครงการทางการศึกษา รวมถึงการสร้าง คณะผู้ร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากร และการทำหน้าที่บริหารโครงการต่าง ๆ

สมรรถภาพด้านนี้ จะประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5.1 ความรู้เรื่องการใช้โครงการการศึกษา นอกโรงเรียน		
5.2 ความรู้เรื่องเทคนิคการวางแผนการศึกษา		
5.3 ความรู้เรื่องการพัฒนาแบบโครงการการศึกษา นอกโรงเรียน		
5.4 ความรู้เรื่องทรัพยากรในชุมชน		
5.5 ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ		
5.6 ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
5.7 ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาออกโรงเรียน		
5.8 ความรู้เรื่องแสวงหาความรู้ใหม่โดยวิธีวิทยาศาสตร์		
5.9 ทักษะการวางแผนทางการศึกษา		
5.10 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ		
5.11 ทักษะการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ		
5.12 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล		
5.13 ทักษะการวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความต้องการ		
5.14 ทักษะการพอใจ		

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5.15 ทักษะการเสาะแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา		
5.16 ทักษะการใช้ผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงงาน		
5.17 ทักษะการทำให้องค์กรดำรงอยู่ พัฒนาหรือสร้าง องค์กรขึ้นใหม่		
5.18 ทักษะการบริหารหรือดำเนินการโครงการการศึกษา นอกโรงเรียน		
5.19 ทักษะการใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา		
5.20 ทักษะการแก้ปัญหาได้ประสบผลสำเร็จ		
5.21 ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น ๆ		
5.22 ทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ		
5.23 ทักษะการประเมินประสิทธิภาพของงาน		
5.24		
5.25		
5.26		
5.27		

6. สมรรถภาพด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา คือสมรรถภาพในการใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิค และอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการประเมินผล

สมรรถภาพด้านนี้จะประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6.1 ความรู้เรื่องกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง		
6.2 ความรู้เรื่องทฤษฎีการเรียนรู้		
6.3 ความรู้เรื่องวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือในการประเมินผล		
6.4 ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ		
6.5 ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัยต่าง ๆ		
6.6 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม		
6.7 ความรู้เรื่องการใช้วิธีการ เทคนิค และอุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ		
6.8 ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษาของโรงเรียน		
6.9 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ		
6.10 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล		
6.11 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์		
6.12 ทักษะการสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความต้องการ		
6.13 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งของตนเองบุคคลอื่น ๆ องค์กร และชุมชน		
6.14 ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น ๆ		

รายการความรู้และทักษะ	ความเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6.15 ทักษะการประเมินประสิทธิภาพของผลผลิตทางการศึกษา		
6.16 ทักษะการจูงใจ		
6.17 ทักษะการช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา		
6.18 ทักษะการเสาะแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา		
6.19 ทักษะการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา		
6.20 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคล		
6.21 ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา		
6.22		
6.23		
6.24		
6.25		

7. สมรรถภาพทางกาย

•

•

สมรรถภาพทางกายจะประกอบด้วย ความสามารถทางความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

7.1

7.2

7.3

7.4

7.5

7.6

7.7

7.8

7.9

7.10

8. สมรรถภาพทางกาย

.....

.....

สมรรถภาพทางกายนี้จะประกอบด้วย ความสามารถทางความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

8.1

8.2

8.3

8.4

8.5

8.6

8.7

8.8

8.9

8.10

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

20 กรกฎาคม 2528

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

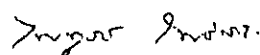
เรียน

ตามที่ข้าพเจ้าได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานการศึกษาของโรงเรียน ที่จะช่วยพิจารณาตัดสินสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด (เฉพาะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการ) ในช่วงปีพ.ศ. 2530-2534 ในการ วิจัยแบบเทคนิคเกลไฟ และท่านได้ยินดีให้ความอนุเคราะห์ร่วมมืออย่างดียิ่ง โดยการตอบ แบบสอบถามรอบที่หนึ่งและสองไปแล้วนั้น ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

จากผลการตอบแบบสอบถามรอบที่สองของท่านและผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในคณะ ผู้เชี่ยวชาญ ข้าพเจ้าได้นำไปวิเคราะห์ผลรวมกัน และใช้ผลการวิเคราะห์นั้นจัดสร้างแบบ สอบถามรอบที่สามขึ้น แบบสอบถามรอบที่สามนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับแบบสอบถามรอบที่สอง แต่ ได้แสดงคำตอบที่เป็นตัวแทนความเห็นของคณะผู้เชี่ยวชาญ กับของท่านเองในรอบที่สองไว้ให้ ท่านได้พิจารณาด้วย แบบสอบถามรอบที่สามนี้เป็นการขอทราบความเห็นของท่านอีกครั้งว่า ในแต่ละสมรรถภาพของ เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะอะไรบ้างโดยวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความสามารถ ด้านความรู้และทักษะนั้น ๆ ว่าเป็นสิ่งจำเป็นเพียงไรจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากท่านอีกเช่นเคย จึงขอเรียนขอพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

นิติบัญญัติการศึกษาศูนย์บัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามรอบที่สาม
การศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในทวปีพุทธศักราช 2530-2534

ชื่อผู้ตอบ
ตำแหน่ง

(ขอความกรุณาส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ภายในวันที่ 10 เดือนสิงหาคม พุทธศักราช 2528)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยรายการความรู้และทักษะต่าง ๆ ซึ่งจำแนกตาม
กลุ่มสมรรถภาพ 6 ด้าน ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

โปรดแสดงความเห็นของท่านว่า : รายการความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้เสนอ
ไว้ในแต่ละกลุ่มสมรรถภาพนั้น แต่ละรายการมีความจำเป็นมากน้อยเพียงไรสำหรับกลุ่ม
สมรรถภาพท่านนั้น ๆ ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยการขีด
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความจำเป็นที่ตรงกับรายการความรู้และทักษะนั้น ๆ

ความเห็นนั้นได้กำหนดเป็นระดับความจำเป็น 6 ระดับ ดังนี้

ระดับ	6	หมายถึง	มีความจำเป็นมากที่สุด
ระดับ	5	หมายถึง	มีความจำเป็นมาก
ระดับ	4	หมายถึง	มีความจำเป็นค่อนข้างมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีความจำเป็นค่อนข้างน้อย
ระดับ	2	หมายถึง	มีความจำเป็นน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีความจำเป็นน้อยที่สุด

อนึ่ง /

อันนี้คำตอบที่เป็นตัวแทนความเห็นของคุณผู้เชี่ยวชาญ และคำตอบของท่าน
เองในการตอบแบบสอบถามรอบที่สอง มีดังนี้

- * หมายถึง ตำแหน่งระดับความจำเป็นที่เป็นตัวแทนคำตอบของคุณ
ผู้เชี่ยวชาญ
- หมายถึง คำตอบของคุณผู้เชี่ยวชาญจำนวนหนึ่งตรงกลางอยู่ใน
ช่วงนี้
- (สีแดง) หมายถึง ตำแหน่งระดับความจำเป็นที่เป็นคำตอบของท่าน

1. สมรรถภาพด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวของนักการศึกษาออกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับตัวของนักการศึกษาออกโรงเรียนเองในทาง พัฒนาการส่วนบุคคล เจตคติ และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
1.1 ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง	*					
1.2 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง		*				
1.3 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์กร		*				
1.4 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม		*				
1.5 ความรู้เรื่องปรัชญาทั่วไป			*			
1.6 ความรู้เรื่องจริยธรรมและคุณธรรม		*				
1.7 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น		*				
1.8 ทักษะการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา		*				
1.9 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ		*				
1.10 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent)		*				
1.11 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		*				
1.12 ทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น		*				
1.13 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์		*				
1.14 ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ		*				
1.15 ทักษะการกระทำตนเป็นผู้นำจริยธรรมและคุณธรรม		*				

2. สมรรถภาพด้านการเข้าใจงานการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับความเข้าใจต่อการศึกษานอกโรงเรียนในเรื่องขอบข่าย เป้าประสงค์ หน้าที่ และแนวโน้มของการศึกษานอกโรงเรียน

สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
2.1 ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน	— * —					
2.2 ความรู้เรื่องหลักการของการศึกษานอกโรงเรียน	— * —					
2.3 ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียน กับสังคม	— * —					
2.4 ความรู้เรื่องแนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน	— * —					
2.5 ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	— * —					
2.6 ความรู้เรื่องปรัชญาทั่วไป	— * —					
2.7 ความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษานอกโรงเรียน กับการศึกษาในโรงเรียน	— * —					
2.8 ความรู้เรื่องระบบการดำเนินงานการศึกษา นอกโรงเรียน	— * —					
2.9 ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ	— * —					
2.10 ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ	— * —					
2.11 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ	— * —					

3. สมรรถภาพด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่
 เกี่ยวกับความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานอกโรงเรียน รวมถึงการสร้างภาพ
 สัมพันธ์และการดำรงความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย การให้การแนะแนวและการเป็นผู้นำของ
 กลุ่มเป้าหมาย

สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
3.1 ความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น		—*—				
3.2 ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่	—*—					
3.3 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง		—*—				
3.4 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์กร		—*—				
3.5 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม	—*—					
3.6 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์	—*—					
3.7 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		—*—				
3.8 ทักษะการจูงใจ	—*—					
3.9 ทักษะการช่วยเหลือให้บุคคลอื่นกำหนดเป้าหมาย ชีวิตของเขาเอง		—*—				
3.10 ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับ ความต้องการของสังคม		—*—				
3.11 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	—*—					
3.12 ทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น	—*—					
3.13 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	—*—					

4. สมรรถภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม กลุ่มพลัง และองค์ประกอบแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน
- สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
4.1 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง	—*—					
4.2 ความรู้เรื่องสภาพสังคมปัจจุบันกับการศึกษานอกโรงเรียน	—*—					
4.3 ความรู้เรื่องหน้าที่ของนักการศึกษานอกโรงเรียน	—*—					
4.4 ความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ	—*—					
4.5 ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์กร	—*—					
4.6 ความรู้เรื่องแนวโน้มความต้องการของสังคมต่อการศึกษานอกโรงเรียน	—*—					
4.7 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม	—*—					
4.8 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	—*—					
4.9 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ	—*—					
4.10 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	—*—					
4.11 ทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นและจากสังคม	—*—					
4.12 ทักษะการประชาสัมพันธ์	—*—					
4.13 ทักษะการให้ความช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา	—*—					

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
4.14ทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำทางงานวิชาการ		← * →				
4.15ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางงานวิชาการ		← * →				
4.16ทักษะการพัฒนาองค์กร		← * →				
4.17ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน		← * →				
4.18ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับ ความต้องการของสังคม		← * →				
4.19ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทาง การศึกษา		← * →				

5. สมรรถภาพด้านการสร้างโครงการการศึกษานอกโรงเรียน คือสมรรถภาพในเรื่อง การวางแผน การพัฒนารูปแบบ และการดำเนินงานโครงการทางการศึกษา รวมถึงการ สร้างคณะผู้ร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากร และการทำหน้าที่บริหารโครงการต่าง ๆ

สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
5.1 ความรู้เรื่องการดำเนินงานโครงการการศึกษา นอกโรงเรียน	— * —					
5.2 ความรู้เรื่องเทคนิคการวางแผนการศึกษา	— * —					
5.3 ความรู้เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษา นอกโรงเรียน	— * —					
5.4 ความรู้เรื่องทรัพยากรในชุมชน	— * —					
5.5 ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ	— * —					
5.6 ความรู้เรื่องพฤติกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	— * —					
5.7 ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษา นอกโรงเรียน	— * —					
5.8 ความรู้เรื่องการแสวงหาความรู้ใหม่โดยใช้ วิธีวิทยาศาสตร์	— * —					
5.9 ทักษะการวางแผนทางการศึกษา	— * —					
5.10 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	— * —					
5.11 ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ	— * —					
5.12 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล	— * —					

รายการความรู้อุ้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
5.13ทักษะการวิเคราะห์ห้ระสบการณ้เรี่ยนรู้ให้ สอคคลงกับความต้องการ		—*—				
5.14ทักษะการจูงใจ		—*—				
5.15ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทาง การศึกษา		—*—				
5.16ทักษะการใช้ผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงงาน		—*—				
5.17ทักษะการพัฒนาคอกร		—*—				
5.18ทักษะการบริหารโครงการการศึกษา นอกโรงเรียน		—*—				
5.19ทักษะการใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการที่ปรึกษา		—*—				
5.20ทักษะการแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ		—*—				
5.21ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น		—*—				
5.22ทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ		—*—				
5.23ทักษะการประเมินประสิทธิภาพของงาน		—*—				
5.24ทักษะการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน		—*—				

6. สมรรถภาพด้านการใช้กระบวนการของการศึกษา คือสมรรถภาพในการใช้วิธีการต่าง ๆ เทคนิค และอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการประเมินผล

สมรรถภาพด้านนี้ประกอบด้วย ความสามารถด้านความรู้และทักษะ ดังต่อไปนี้

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
6.1 ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง	+	*	-			
6.2 ความรู้เรื่องทฤษฎีการเรียนรู้	+	*	-			
6.3 ความรู้เรื่องวิธีการ เทคนิคและเครื่องมือ ในการประเมินผล	+	*	-			
6.4 ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ	+	*	-			
6.5 ความรู้เรื่องการใช้ผลงานวิจัย	+	*	-			
6.6 ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม	+	*	-			
6.7 ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	+	*	-			
6.8 ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษา นอกโรงเรียน	+	*	-			
6.9 ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น	+	*	-			
6.10 ทักษะการวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล	+	*	-			
6.11 ทักษะการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค์	+	*	-			
6.12 ทักษะการสร้างประสบการณ์เรียนรู้จากความ ต้องการ	+	*	-			
6.13 ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	+	*	-			
6.14 ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น	+	*	-			

รายการความรู้และทักษะ	ระดับความจำเป็น					
	6	5	4	3	2	1
6.15 ทักษะการประเมินประสิทธิภาพผลผลิตทางการศึกษา		— * —				
6.16 ทักษะการจูงใจ		— * —				
6.17 ทักษะการช่วยเหลือกลุ่มในการแก้ปัญหา		— * —				
6.18 ทักษะการแสวงหาหรือสร้างทรัพยากรทางการศึกษา		— * —				
6.19 ทักษะการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการศึกษา		— * —				
6.20 ทักษะการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		— * —				
6.21 ทักษะการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา		— * —				

+ ขอความกรุณาโปรดไต่ตรวจสอบอีกครั้งว่า ท่านได้แสดงความคิดเห็นครบทุกรายการแล้ว +

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 28 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ลำดับที่	ชื่อศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด	จำนวนข้าราชการครู			หมายเหตุ
		บริหาร	ปฏิบัติการ	รวม	
	<u>ภาคกลาง</u>				
1.	ราชบุรี	2	32	34	* หมายถึง ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง
2.	สมุทรสาคร *	2	32	34	
3.	กาญจนบุรี	2	28	30	
4.	เพชรบุรี *	2	28	30	
5.	สุพรรณบุรี	2	22	24	
	<u>ภาคตะวันออก</u>				
6.	พระนครศรีอยุธยา *	2	32	34	
7.	ฉะเชิงเทรา *	2	32	34	
8.	อ่างทอง	2	32	34	
9.	อุทัยธานี	2	32	34	
10.	ลพบุรี *	2	28	30	
11.	จันทบุรี *	2	22	24	
12.	สระบุรี	2	22	24	
13.	สิงห์บุรี *	2	14	16	
	<u>ภาคเหนือ</u>				
14.	เพชรบูรณ์ *	2	32	34	
15.	เชียงใหม่ *	2	32	34	
16.	พิจิตร	2	32	34	

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด	จำนวนข้าราชการครู			หมายเหตุ
		บริหาร	ปฏิบัติการ	รวม	
17.	นครสวรรค์	2	32	34	
18.	น่าน	2	32	34	
19.	กำแพงเพชร	2	32	34	
20.	เชียงใหม่*	2	28	30	
21.	ลำพูน*	2	28	30	
22.	แม่ฮ่องสอน	2	28	30	
23.	อุตรดิตถ์*	2	22	24	
24.	ตาก	—	—	—	
25.	พิษณุโลก	2	13	15	
<u>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</u>					
26.	อุบลราชธานี*	2	32	34	
27.	ศรีสะเกษ	2	32	34	
28.	นครราชสีมา*	2	32	34	
29.	ขอนแก่น*	2	32	34	
30.	ชัยภูมิ	2	32	34	
31.	สุรินทร์*	2	32	34	
32.	ร้อยเอ็ด	2	32	34	
33.	อุดรธานี*	2	32	34	
34.	สกลนคร	2	32	34	

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อศูนย์การศึกษา โรงเรียนจังหวัด	จำนวนข้าราชการครู			หมายเหตุ
		บริหาร	ปฏิบัติการ	รวม	
35.	กาฬสินธุ์	2	28	30	
36.	ยโสธร *	2	28	30	
37.	มหาสารคาม	2	22	24	
38.	บุรีรัมย์ *	2	12	14	
39.	หนองคาย	2	13	15	
40.	เลย	—	—	—	
41.	นครพนม *	2	12	14	
42.	มุกดาหาร ภาคใต้	—	—	—	
43.	ยะลา	2	32	34	
44.	ตรัง *	2	32	34	
45.	พัทลุง	2	32	34	
46.	นครศรีธรรมราช	2	32	34	
47.	สตูล *	2	32	34	
48.	ภูเก็ต *	2	28	30	
49.	ปัตตานี	2	27	29	
50.	นราธิวาส	2	27	29	
51.	พังงา *	2	21	23	
52.	สุราษฎร์ธานี *	2	13	15	

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อศูนย์การศึกษานอก โรงเรียนจังหวัด	จำนวนข้าราชการครู			หมายเหตุ
		บริหาร	ปฏิบัติการ	รวม	
53:	ชุมพร	2	12	14	
	รวม	100	1358	1458	26

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

8 สิงหาคม 2528

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

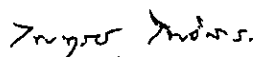
เรียน ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ก๊วยซาฟเจากำลังดำเนินการทำปฏิญานพันธเรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์โดยตรงต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวข้างตน จึงต้องมีการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด(เฉพาะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการ) ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดกรอกรายละเอียดและแสดงความเห็นของท่านตามที่ท่านเห็นสมควรทุก ๆ รายการในแบบสอบถาม ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดก๊วยซาฟเรียนว่าคำตอบแบบสอบถามทุก ๆ ฉบับจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ผลจะจัดทำโดยสรุปรวมไม่ระบุว่าเป็นคำตอบของท่านใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าวและได้โปรดส่งแบบสอบถามนั้นกลับไปยังข้าพเจ้าทางไปรษณีย์ภายในวันที่ 30 สิงหาคม 2528 นี้
ก๊วยซาฟ ขอเรียนขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

นิสิตปริญญาการศึกษามัธยมศึกษา สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบ 01

แบบสอบถามความต้องการทางการศึกษา
ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

สำหรับ
เจ้าหน้าที่

ลงรหัส

คำชี้แจง

แบบสอบถามความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 - เป็นรายการคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด และผู้ตอบ มี 3 ข้อ

ตอนที่ 2 - เป็นรายการคำถามที่เกี่ยวกับความเห็นของผู้ตอบในเรื่องต่าง ๆ มี 57 ข้อ

คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะมีคุณค่าและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ร่วมวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยรวมได้ ก็ต่อเมื่อทุก ๆ รายการในแบบสอบถามได้รับการตอบอย่างครบถ้วน ฉะนั้นขอความกรุณาจากผู้ตอบได้โปรดตอบทุก ๆ รายการด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดและผู้ตอบ

โปรดตอบรายการคำถามต่อไปนี้โดยการเขียนเครื่องหมาย ✓

ลงใน ☐ ของคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแห่งนี้ได้เปิดดำเนินงานมาแล้วเป็นเวลานานเท่าใด (เศษของปีนับเป็น 1 ปี)

- ☐ (1) 1 ปี
- ☐ (2) 2 ปี
- ☐ (3) 3 ปี
- ☐ (4) 4 ปี
- ☐ (5) 5 ปี

☐

1

☐

2 3 4

☐

5

6

- ☐ (6) 6 ปี
☐ (7) 7 ปี หรือมากกว่า
2. ตำแหน่งของผู้ตอบ 7
- ☐ (1) ผู้อำนวยการ/หัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
☐ (2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
3. ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้มาเป็นเวลานานเท่าใด (เศษของปีนับเป็น 1 ปี) 8
- ☐ (1) 1 ปี
☐ (2) 2 ปี
☐ (3) 3 ปี
☐ (4) 4 ปี
☐ (5) 5 ปี หรือมากกว่า

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับความสามารถในด้านการรู้และทักษะการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

รายการคำถามในตอนที่สองของแบบสอบถามฉบับนี้ แต่ละรายการความรู้และ
 ทักษะ ต้องการให้ท่านตอบคำถามที่เป็นความเห็นของท่าน! จำนวน 2 คำถาม คือ

คำถามที่ 1 - ท่านเห็นว่าโดยส่วนรวมแล้วเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออก
 โรงเรียนจังหวัดแห่งนี้มีความสามารถตามรายการคำถามนี้
 อยู่ในระดับใด

คำตอบของคำถามข้างบนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ

ระดับ	4	หมายถึง	<u>มีมากที่สุด</u>
ระดับ	3	หมายถึง	<u>มีมาก</u>
ระดับ	2	หมายถึง	<u>มีน้อย</u>
ระดับ	1	หมายถึง	<u>มีน้อยที่สุด</u>

คำถามที่ 2 - ท่านเห็นว่าโดยบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
จังหวัดแห่งนี้ต้องการใช้ความสามารถตามรายการคำถามนี้
อยู่ในระดับใด

คำตอบของคำถามข้างบนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ

ระดับ 4	หมายถึง	<u>ต้องการใช้มากที่สุด</u>
ระดับ 3	หมายถึง	ต้องการใช้มาก
ระดับ 2	หมายถึง	ต้องการใช้น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	<u>ต้องการใช้น้อยที่สุด</u>

ฉะนั้นหากท่านมีความเห็นต่อคำถามทั้งสองของแต่ละรายการความรู้และทักษะ
ตรงกับระดับใด ให้ท่านเขียน ☒ ลงในช่องระดับนั้น ๆ ของแต่ละคำถาม ดังตัวอย่าง

รายการความรู้และทักษะ	คำถามที่ 1				คำถามที่ 2			
	4	3	2	1	4	3	2	1
0. ความรู้เรื่องวัฒนธรรมไทย			☒		☒			

จากตัวอย่าง ความเห็นของท่านต่อรายการความรู้และทักษะข้อที่ 0. ความรู้
เรื่องวัฒนธรรมไทย นั้น คำตอบของคำถามที่ 1 และคำตอบของคำถามที่ 2 แสดงว่า

- คำถามที่ 1 ซึ่งตอบของระดับ 2 หมายความว่า ท่านเห็นว่าโดยส่วน
รวมแล้วเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแห่งนี้มีความรู้ในเรื่องวัฒนธรรม
ไทย อยู่ในระดับ น้อย

- คำถามที่ 2 ซึ่งตอบของระดับ 4 หมายความว่า ท่านเห็นว่าโดยบทบาท
หน้าที่ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแห่งนี้ต้องการใช้ความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมไทย
อยู่ในระดับ มากที่สุด

โปรดแสดงความเห็นทุกรายการความรู้และทักษะ และทุกคำถามด้วย

- คำถามที่ 1 - ท่านเห็นว่าโดยส่วนรวมแล้วเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
แห่งนี้ มีทักษะตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด
- คำถามที่ 2 - ท่านเห็นว่าโดยบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแห่งนี้
ต้องการใช้ทักษะตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

รายการทักษะ	คำถามที่ 1				คำถามที่ 2			
	4	3	2	1	4	3	2	1
46. ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับ ความต้องการของสังคม								54
47. ทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น และจากชุมชน								55
48. ทักษะการวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้ สอดคล้องกับความต้องการ								56
49. ทักษะการสร้างประสบการณ์เรียนรู้จาก ความต้องการ								57
50. ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ								58
51. ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น								59
52. ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ								60
53. ทักษะการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน								61
54. ทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ								62
55. ทักษะการประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิต ทางการศึกษา								63
56. ทักษะการใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน								64
57. ทักษะการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน								65

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

8 สิงหาคม 2528

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน เจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ด้วยข้าพเจ้ากำลังดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "การสร้างแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในช่วงปีพุทธศักราช 2530-2534 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์โดยตรงต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่อไป

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงต้องมีการประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (เฉพาะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการ) ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดกรอกรายละเอียดและแสดงความเห็นของท่านตามที่ท่านเห็นสมควรทุก ๆ รายการในแบบสอบถาม ประเมินความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดด้วย ขอเรียนว่าคำตอบแบบสอบถามทุก ๆ ฉบับจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ผลจะจัดทำโดยสรุปรวมไม่ระบุว่าเป็นคำตอบของท่านใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าวและได้โปรดส่งแบบสอบถามนั้นกลับไปยังข้าพเจ้าทางไปรษณีย์ภายในวันที่ 30 สิงหาคม 2528 นี้

ด้วย ขอเรียนขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร

นิสิตปริญญาการศึกษาขั้นบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบ 02

แบบสอบถามความต้องการทางการศึกษา
ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สำหรับ
เจ้าหน้าที่

ลงรหัส

คำชี้แจง

แบบสอบถามความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การ
ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 - เป็นรายการคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
มี 3 ข้อ

ตอนที่ 2 - เป็นรายการคำถามที่เกี่ยวกับความเห็นของผู้ตอบใน
เรื่องต่าง ๆ มี 57 ข้อ

คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะมีคุณค่าและมีความสมบูรณ์สามารถ
นำไปใช้ร่วมวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยส่วนรวมได้ ก็ต่อเมื่อทุก ๆ รายการใน
แบบสอบถามได้รับการตอบอย่างครบถ้วน ฉะนั้นขอความกรุณาจากผู้ตอบได้โปรด
ตอบทุก ๆ รายการด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

โปรดตอบรายการคำถามต่อไปนี้โดยการเขียนเครื่องหมาย ✓
ลงใน ☐ ของคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. คุณวุฒิสูงสุด

☐

(1) ปริญญาทางการศึกษามัธยมศึกษาหรือการศึกษานอกโรงเรียน

☐(2) ปริญญาทางการศึกษาอื่นที่มีใช้การศึกษามัธยมศึกษาหรือการ
ศึกษานอกโรงเรียน☐

(3) ปริญญาทางวิชาชีพอื่น ๆ

☐

(4) ต่ำกว่าปริญญา

☐

1

☐

2

3

4

☐

5

6

2. ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายใด

- ☐ (1) ฝ่ายบริหาร
- ☐ (2) ฝ่ายแผนงานและโครงการ
- ☐ (3) ฝ่ายการศึกษาสายสามัญ
- ☐ (4) ฝ่ายการศึกษาสายอาชีพ
- ☐ (5) ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
- ☐ (6) ฝ่ายการศึกษามวลชน

3. ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายนี้มานานเท่าใด (เศษของปีนับเป็น 1 ปี)

- ☐ (1) 1 ปี
- ☐ (2) 2 ปี
- ☐ (3) 3 ปี
- ☐ (4) 4 ปี
- ☐ (5) 5 ปี หรือมากกว่า

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับความสามารถด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

รายการคำถามในตอนที่สองของแบบสอบถามฉบับนี้ แต่ละรายการความรู้และทักษะ ต้องการให้ท่านตอบคำถามที่เป็นความเห็นของท่าน จำนวน 2 คำถาม คือ

คำถามที่ 1 - ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีความสามารถตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

ค่าของของคำถามข้างบนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ

ระดับ	4	หมายถึง	<u>มีมากที่สุด</u>
ระดับ	3	หมายถึง	มีมาก
ระดับ	2	หมายถึง	มีน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	<u>มีน้อยที่สุด</u>

คำถามที่ 2 – ท่านเห็นว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ต้องการใช้ความสามารถตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

คำตอบของคำถามข้างบนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ

ระดับ 4	หมายถึง	<u>ต้องการใช้มากที่สุด</u>
ระดับ 3	หมายถึง	ต้องการใช้มาก
ระดับ 2	หมายถึง	ต้องการใช้น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	<u>ต้องการใช้น้อยที่สุด</u>

ฉะนั้นหากท่านมีความเห็นต่อคำถามทั้งสองของแต่ละรายการความรู้และทักษะตรงกับระดับใด ให้ท่านเขียน ☒ ลงในช่องระดับนั้น ๆ ของแต่ละคำถาม ดังตัวอย่าง

รายการความรู้และทักษะ	คำถามที่ 1				คำถามที่ 2			
	4	3	2	1	4	3	2	1
0. ความรู้เรื่องวัฒนธรรมไทย			☒		☒			

จากตัวอย่าง ความเห็นของท่านต่อรายการความรู้และทักษะข้อที่ 0. ความรู้เรื่องวัฒนธรรมไทย นั้น คำตอบของคำถามที่ 1 และคำตอบของคำถามที่ 2 แสดงว่า

– คำถามที่ 1 ซึ่งตอบของระดับ 2 หมายความว่า ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมไทย อยู่ในระดับ น้อย

– คำถามที่ 2 ซึ่งตอบของระดับ 4 หมายความว่า ท่านเห็นว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ต้องการใช้ความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมไทย อยู่ในระดับ มากที่สุด

โปรดแสดงความเห็นทุกรายการความรู้และทักษะ และทุกคำถามด้วย

คำถามที่ 1 - ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีความรู้ตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

คำถามที่ 2 - ท่านเห็นว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ของการใช้ความรู้ตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

รายการความรู้	คำถามที่ 1				คำถามที่ 2			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. ความรู้เรื่องการรู้จักตนเอง								9
2. ความรู้เรื่องจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น								10
3. ความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่								11
4. ความรู้เรื่องจริยธรรมและคุณธรรม								12
5. ความรู้เรื่องพฤติกรรมขององค์กร								13
6. ความรู้เรื่องกระบวนการกลุ่ม								14
7. ความรู้เรื่องกระบวนการตัดสินใจ								15
8. ความรู้เรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง								16
9. ความรู้เรื่องทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์								17
10. ความรู้เรื่ององค์กรทางสังคม กลุ่มพลังต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาชุมชนและกลุ่มพลังต่าง ๆ								18
11. ความรู้เรื่องหลักการของการศึกษานอกโรงเรียน								19
12. ความรู้เรื่องระบบการดำเนินงานการศึกษา นอกโรงเรียน								20
13. ความรู้เรื่องการค้าเนิงานการศึกษานอกโรงเรียน								21
14. ความรู้เรื่องการพัฒนาโครงการการศึกษา นอกโรงเรียน								22

คำถามที่ 1 - ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีความรู้ตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

คำถามที่ 2 - ท่านเห็นว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ต้องการใช้ความรู้ตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

รายการความรู้	คำถามที่ 1				คำถามที่ 2			
	4	3	2	1	4	3	2	1
26. ความรู้เรื่องการใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษานอกโรงเรียน								
								34

คำถามที่ 1 - ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีทักษะตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

คำถามที่ 2 - ท่านเห็นว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ต้องการใช้ทักษะตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

รายการทักษะ	คำถามที่ 1				คำถามที่ 2			
	4	3	2	1	4	3	2	1
27. ทักษะการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา								35
28. ทักษะการแก้ปัญหาได้ประสบผลสำเร็จ								36
29. ทักษะการกระทำตนเป็นผู้นำจริยธรรมและคุณธรรม								37
30. ทักษะการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น								38
31. ทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น								39
32. ทักษะการจูงใจและการประชาสัมพันธ์								40

คำถามที่ 1 - ท่านเห็นว่าตัวท่านเองมีทักษะตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

คำถามที่ 2 - ท่านเห็นว่าหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ของงานใดมีทักษะตามรายการคำถามนี้อยู่ในระดับใด

รายการทักษะ	คำถามที่ 1				คำถามที่ 2			
	4	3	2	1	4	3	2	1
46. ทักษะการประสานความต้องการของบุคคลกับ ความต้องการของสังคม								54
47. ทักษะการแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น และจากชุมชน								55
48. ทักษะการวิเคราะห์ประสบการณ์เรียนรู้ให้ สอดคล้องกับความต้องการ								56
49. ทักษะการสร้างประสบการณ์เรียนรู้จาก ความต้องการ								57
50. ทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ								58
51. ทักษะการเป็นวิทยากรฝึกอบรมบุคคลอื่น								59
52. ทักษะการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ								60
53. ทักษะการบริหารโครงการการศึกษานอกโรงเรียน								61
54. ทักษะการจัดการเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ								62
55. ทักษะการประเมินประสิทธิภาพของงานและผลผลิต ทางการศึกษา								63
56. ทักษะการใช้ผลงานวิจัยปรับปรุงงาน								64
57. ทักษะการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน								65

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลบางส่วน

ตาราง 29 ผลการตอบแบบสอบถามรอบที่สาม ของคณะผู้เชี่ยวชาญในงานการศึกษา
โรงเรียน

รายการ	มัธยม	อินเทอร์เน็ต ไทล์ เอนด์	รายการ	มัธยม	อินเทอร์เน็ต ไทล์ เอนด์
<u>สมรรถภาพที่ 1</u>			<u>สมรรถภาพที่ 2</u>		
รายการที่ 1.1	5.83	0.67	รายการที่ 2.1	5.91	0.59
1.2	5.08	0.83	2.2	5.91	0.59
1.3	4.95	0.91	2.3	5.30	1.07
1.4	5.50	1.06	2.4	5.23	1.01
1.5	4.23	1.06	2.5	4.87	1.29
1.6	5.59	1.21	2.6	4.10	1.10
1.7	5.50	1.13	2.7	5.07	1.49
1.8	5.94	0.56	2.8	5.73	1.01
1.9	5.40	1.04	2.9	5.00	0.83
1.10	5.07	0.71	2.10	5.11	0.77
1.11	5.30	1.07	2.11	5.04	0.77
1.12	5.50	1.33			
1.13	5.83	0.67			
1.14	5.67	1.01			
1.15	5.79	1.14			

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการ	มัชฐาน	อินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์	รายการ	มัชฐาน	อินเตอร์ควอไทล์ เรนจ์
<u>สมรรถภาพที่ 3</u>			<u>สมรรถภาพที่ 4</u>		
รายการที่ 3.1	4.75	1.00	รายการที่ 4.1	5.11	0.77
3.2	5.73	0.90	4.2	5.50	1.12
3.3	5.14	0.71	4.3	5.28	1.15
3.4	4.96	0.77	4.4	5.30	1.07
3.5	5.50	1.06	4.5	5.14	0.98
3.6	5.73	0.90	4.6	5.59	1.12
3.7	5.23	1.01	4.7	5.50	1.00
3.8	5.79	0.81	4.8	5.73	0.95
3.9	5.59	1.21	4.9	5.07	0.71
3.10	5.50	1.12	4.10	5.21	0.81
3.11	5.30	1.07	4.11	5.59	0.99
3.12	5.50	1.00	4.12	5.17	0.67
3.13	5.67	0.96	4.13	5.40	1.04
			4.14	4.96	0.77
			4.15	4.92	0.83
			4.16	5.00	0.83
			4.17	5.79	0.84
			4.18	5.32	1.01
			4.19	4.87	1.33

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการ	มัธยม	อินเตอร์ควอ ไทล์ เรนจ์	รายการ	มัธยม	อินเตอร์ควอ ไทล์ เรนจ์
สมรรถภาพที่ 5					
รายการที่ 5.1	5.83	0.67	รายการที่ 5.20	5.05	0.90
5.2	5.88	0.62	5.21	4.95	0.90
5.3	5.91	0.59	5.22	5.05	0.67
5.4	5.04	0.77	5.23	5.50	1.12
5.5	5.05	0.90	5.24	5.25	0.95
5.6	5.05	0.90			
5.7	5.19	0.86			
5.8	5.17	0.92			
5.9	5.91	0.59			
5.10	5.38	1.19			
5.11	5.08	0.83			
5.12	5.08	0.83			
5.13	5.08	0.83			
5.14	4.75	1.37			
5.15	5.14	0.98			
5.16	5.10	1.07			
5.17	4.90	1.10			
5.18	5.79	0.84			
5.19	4.94	1.17			

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการ	มาตรฐาน	อินเทอร์ควอ ไทล์ เรนจ์	รายการ	มาตรฐาน	อินเทอร์ควอ ไทล์ เรนจ์
<u>สมรรถภาพที่ 6</u>					
รายการที่ 6.1	5.23	1.01	รายการที่ 6.20	5.23	1.01
6.2	5.28	1.53	6.21	5.11	0.77
6.3	5.30	1.07			
6.4	5.20	1.09			
6.5	5.28	1.15			
6.6	5.28	1.15			
6.7	5.19	0.86			
6.8	5.59	0.99			
6.9	5.59	1.21			
6.10	5.00	0.83			
6.11	5.41	0.99			
6.12	5.30	1.07			
6.13	5.17	0.92			
6.14	5.50	1.33			
6.15	5.30	1.07			
6.16	5.50	1.00			
6.17	5.21	0.81			
6.18	5.30	1.07			
6.19	5.30	1.07			

ตาราง 30 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด(แบบ 01)

รายการ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา
ความรู้	.9583
ทักษะ	.9761
รวมทั้งฉบับ	.9814

ตาราง 31 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด(แบบ 02)

รายการ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา
ความรู้	.9536
ทักษะ	.9702
รวมทั้งฉบับ	.9782

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถภาพต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงานบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	2.989	.711	3.158	.724	.169	.926
2	2.980	.646	2.849	.844	.169	.918
3	2.702	.705	3.243	.801	.540	.875
4	2.783	.714	3.221	.761	.437	.878
5	2.294	.694	2.937	.850	.643	.942
6	2.757	.719	3.195	.760	.437	.822
7	2.676	.670	3.224	.675	.548	.832
8	2.382	.672	2.978	.778	.596	.888
9	2.312	.725	2.919	.851	.607	.958
10	2.360	.705	3.062	.787	.702	.869
11	2.926	.644	3.353	.724	.426	.898
12	2.860	.651	3.364	.716	.504	.884
13	2.864	.660	3.364	.726	.500	.837
14	2.551	.641	3.147	.792	.596	.879
15	2.625	.723	3.081	.842	.456	.900
16	2.754	.683	3.221	.731	.467	.863

ตาราง 32 (ต่อ)

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของ บุคคล		สภาพที่คาดหวังของ งานตามบุคคล		ความต้องการทางการ ศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
17	2.743	.676	3.187	.762	.445	.853
18	2.588	.698	3.176	.800	.588	.964
19	2.632	.663	3.044	.814	.412	.941
20	2.430	.650	2.967	.830	.537	.990
21	2.232	.745	3.000	.850	.768	1.046
22	2.187	.752	2.890	.882	.702	1.061
23	2.099	.730	2.835	.956	.735	1.043
24	2.338	.700	3.037	.850	.699	.951
25	2.342	.732	2.978	.867	.636	1.029
26	2.588	.718	3.085	.840	.496	.991
27	2.857	.635	3.272	.703	.415	.851
28	2.684	.673	3.301	.674	.618	.842
29	2.838	.700	3.257	.714	.419	.860
30	2.794	.672	3.335	.678	.540	.849
31	2.675	.700	3.346	.718	.581	.889
32	2.596	.686	3.232	.760	.636	.853
33	2.250	.617	2.996	.835	.746	.896
34	2.327	.637	3.000	.801	.673	.893

ตาราง 32 (ต่อ)

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
35	2.375	.654	3.037	.772	.662	.874
36	2.191	.703	2.849	.852	.658	.908
37	2.235	.741	2.971	.892	.735	.974
38	2.217	.704	2.937	.876	.721	.931
39	2.316	.716	2.941	.837	.625	.944
40	2.540	.664	3.129	.774	.588	.819
41	2.673	.739	3.187	.767	.515	.828
42	2.570	.746	3.206	.784	.636	.996
43	2.474	.708	2.993	.819	.518	.909
44	2.327	.625	2.996	.857	.669	.910
45	2.390	.678	2.989	.808	.599	.912
46	2.353	.698	3.026	.799	.673	.964
47	2.489	.703	3.099	.802	.610	.915
48	2.379	.660	3.048	.811	.669	.893
49	2.423	.683	3.059	.794	.636	.915
50	2.316	.736	2.978	.859	.662	.962
51	2.387	.751	2.971	.888	.583	.954
52	2.478	.698	3.096	.827	.618	.914

ตาราง 32 (ต่อ)

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของ บุคคล		สภาพที่คาดหวังของ งานต่อบุคคล		ความต้องการทางการ ศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
53	2.331	.719	2.982	.935	.661	.983
54	2.412	.841	3.099	.914	.687	1.024
55	2.353	.744	3.026	.915	.673	1.045
56	2.272	.782	3.026	.915	.754	1.010
57	2.493	.749	3.202	.833	.710	.980
ความรู้	66.699	11.197	80.515	14.593	13.816	16.391
ทักษะ	76.096	14.610	95.585	19.072	19.478	20.737
ความรู้และทักษะ	142.794	24.072	176.099	32.643	33.294	35.294

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถภาพต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	2.625	.838	3.675	.572	1.050	1.011
2	2.425	.781	3.150	.834	.725	1.012
3	2.825	.781	3.825	.385	1.000	.847
4	2.400	.709	3.600	.672	1.200	.823
5	2.225	.768	3.475	.640	1.250	1.056
6	2.500	.679	3.600	.591	1.100	.841
7	2.250	.670	3.400	.778	1.150	.834
8	2.150	.736	3.250	.588	1.100	.810
9	2.100	.744	3.300	.791	1.200	.939
10	2.300	.791	3.475	.554	1.175	.874
11	2.825	.712	3.700	.464	.875	.853
12	2.700	.723	3.675	.572	.975	.832
13	2.875	.686	3.700	.464	.825	.712
14	2.500	.716	3.600	.496	1.100	.778
15	2.500	.716	3.425	.636	.925	.797
16	2.475	.816	3.575	.549	1.100	.709

ตาราง 33 (ต่อ)

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
17	2.375	.740	3.500	.555	1.125	.853
18	2.350	.802	3.475	.640	1.125	.757
19	2.550	.714	3.375	.705	.825	.903
20	2.525	.751	3.450	.552	.925	.917
21	2.125	.822	3.450	.749	1.325	1.047
22	2.000	.784	3.275	.751	1.275	.933
23	1.775	.862	3.100	.709	1.325	.829
24	2.125	.757	3.425	.549	1.300	.791
25	2.250	.840	3.500	.555	1.250	.927
26	2.425	.903	3.650	.483	1.225	.947
27	2.200	.678	3.400	.810	1.200	1.018
28	2.375	.740	3.400	.744	1.025	.862
29	2.300	.758	3.375	.774	1.075	1.023
30	2.400	.841	3.600	.632	1.200	.791
31	2.575	.747	3.575	.594	1.000	.684
32	2.400	.810	3.600	.672	1.200	.883
33	2.125	.757	3.375	.807	1.250	1.006
34	2.100	.744	3.275	.847	1.075	.958

ตาราง 33 (ต่อ)

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงานจบบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
35	2.275	.784	3.300	.723	1.025	.891
36	1.950	.932	3.225	.698	1.275	1.037
37	2.000	.847	3.325	.764	1.325	.971
38	2.100	.871	3.325	.694	1.225	.920
39	2.200	.853	3.375	.705	1.175	.931
40	2.275	.751	3.450	.677	1.175	.844
41	2.450	.815	3.500	.599	1.050	.904
42	2.150	.736	3.400	.744	1.250	.840
43	2.025	.832	3.275	.679	1.250	.809
44	2.075	.859	3.450	.677	1.375	.925
45	2.200	.853	3.350	.580	1.150	.864
46	2.275	.716	3.425	.636	1.150	.834
47	2.450	.904	3.675	.526	1.225	.947
48	2.225	.733	3.350	.622	1.125	.883
49	2.250	.742	3.300	.608	1.050	.815
50	2.250	.776	3.450	.552	1.200	.853
51	2.425	.844	3.625	.490	1.200	.939
52	2.150	.802	3.400	.810	1.250	.870

ตาราง 33 (ต่อ)

ความรู้/ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงานต่อบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
53	2.400	.810	3.425	.747	1.025	.862
54	2.350	.736	3.525	.751	1.175	.813
55	2.250	.776	3.500	.816	1.250	1.032
56	1.975	.832	3.350	.700	1.375	.838
57	2.100	.841	3.525	.784	1.425	1.010
รวมความรู้	62.175	14.016	90.625	10.722	28.450	15.928
รวมทักษะ	69.275	19.895	106.125	16.660	36.850	21.399
รวมความรู้และทักษะ	131.450	32.205	196.750	26.248	65.300	35.581

ตาราง 34 ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ความรู/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล			สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล			ความต้องการทางการศึกษา		
	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	$P_{Z/2}$	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	$P_{Z/2}$	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	$P_{Z/2}$
1	123.20	161.42	.0057	210.66	148.53	.0000	220.41	147.10	.0000
2	131.22	160.22	.0349	184.41	152.40	.0255	197.09	150.53	.0012
3	167.17	154.93	.3775	212.40	148.28	.0000	198.07	150.39	.0008
4	113.76	162.78	.0005	196.00	150.79	.0012	217.26	147.56	.0000
5	148.69	157.65	.5156	204.30	149.47	.0001	201.71	149.85	.0004
6	130.40	160.34	.0310	196.57	150.61	.0011	213.01	148.19	.0000
7	112.88	162.92	.0003	180.06	153.03	.0511	208.15	148.90	.0000
8	133.45	159.89	.0549	181.25	152.86	.0434	197.34	150.49	.0011
9	136.56	159.43	.0982	190.80	151.46	.0061	200.06	150.09	.0006
10	152.80	157.04	.7568	194.76	150.87	.0019	193.45	151.07	.0030
11	144.41	158.28	.3040	190.90	151.44	.0040	190.60	151.49	.0060
12	139.32	159.03	.1456	189.57	151.64	.0056	195.65	150.74	.0017
13	158.80	156.16	.8451	189.20	151.69	.0061	185.35	152.26	.0195
14	147.97	157.75	.4765	198.30	150.35	.0007	197.82	150.42	.0010
15	141.55	158.70	.2207	185.85	152.18	.0183	194.76	150.87	.0023

ตาราง 34 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล			สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล			ความต้องการทางการศึกษา		
	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	P _{Z/2}	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	P _{Z/2}	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	P _{Z/2}
16	128.97	160.55	.0213	191.76	151.31	.0038	213.32	148.14	.0000
17	115.05	162.60	.0006	185.29	152.27	.0185	213.11	148.17	.0000
18	129.72	160.44	.0276	183.86	152.48	.0263	201.79	149.84	.0003
19	146.17	158.02	.3918	187.50	151.94	.0127	188.55	151.79	.0102
20	164.17	155.37	.5217	199.79	150.13	.0005	188.41	151.81	.0113
21	141.00	158.78	.2038	197.60	150.46	.0011	199.05	150.24	.0009
22	134.65	159.71	.0721	189.75	151.61	.0082	200.07	150.09	.0006
23	122.10	161.56	.0042	176.38	153.58	.0073	201.21	149.92	.0005
24	133.90	159.82	.0598	189.06	151.71	.0089	205.10	149.35	.0001
25	144.72	158.23	.3311	201.52	149.88	.0003	200.76	149.99	.0005
26	141.01	158.78	.2055	207.42	149.01	.0000	208.55	148.85	.0000
27	88.22	166.54	.0000	174.80	153.81	.1303	218.39	147.40	.0000
28	126.00	160.99	.0113	170.13	154.50	.2572	190.94	151.40	.0057
29	106.52	163.85	.0000	171.44	154.30	.2164	208.32	148.88	.0000
30	120.65	161.77	.0025	187.29	151.97	.0100	212.56	148.26	.0000
31	139.42	159.01	.1564	179.59	153.10	.0541	193.46	151.06	.0029
32	134.27	159.77	.0669	194.82	150.86	.0017	203.57	149.58	.0002

ตาราง 34 (ต่อ)

ความรู/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล			สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล			ความคงการทางการศึกษา		
	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	P _{Z/2}	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	P _{Z/2}	ศูนย์ (ร)	เจ้าหน้าที่ (ร)	P _{Z/2}
33	141.40	158.72	.1910	192.79	151.16	.0038	197.40	150.49	.0012
34	131.01	160.25	.0296	184.59	152.37	.0241	196.07	150.68	.0016
35	145.47	158.12	.3461	182.50	152.68	.0340	185.57	152.23	.0204
36	130.30	160.35	.0289	189.80	157.60	.0073	200.22	150.07	.0005
37	133.20	159.93	.0555	186.60	152.07	.0165	200.85	149.98	.0005
38	145.31	158.15	.3495	189.88	151.59	.0075	195.14	150.82	.0021
39	144.02	158.33	.3033	195.35	150.79	.0019	199.17	150.22	.0007
40	126.64	160.89	.0133	188.32	151.82	.0096	207.79	148.96	.0000
41	135.30	159.30	.0842	185.88	152.18	.0163	197.88	150.42	.0008
42	114.55	162.67	.0006	176.35	153.58	.1023	205.30	149.32	.0001
43	112.76	162.93	.0004	181.67	152.80	.0390	216.00	147.75	.0000
44	128.38	160.64	.0174	197.27	150.50	.0011	212.21	148.31	.0000
45	139.00	159.07	.1093	188.57	151.78	.0091	199.75	150.14	.0005
46	147.79	157.78	.4665	193.42	151.07	.0028	194.64	150.89	.0024
47	150.44	157.39	.6192	211.82	148.36	.0000	202.10	149.79	.0003
48	139.70	158.97	.1570	182.66	152.65	.0334	192.21	151.25	.0043
49	138.89	159.09	.1416	176.95	153.49	.0954	191.22	151.39	.0056

ตาราง 34 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล			สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล			ความต้องการทางการศึกษา		
	ศูนย์ (ร)	เจาหน้า (ร)	P _{Z/2}	ศูนย์ (ร)	เจาหน้า (ร)	P _{Z/2}	ศูนย์ (ร)	เจาหน้า (ร)	P _{Z/2}
50	149.30	157.56	.5557	197.10	150.53	.0011	200.15	150.08	.0005
51	161.09	155.25	.6780	212.69	148.24	.0000	201.25	149.32	.0003
52	124.55	161.20	.0086	186.95	152.02	.0139	205.56	149.28	.0001
53	163.30	155.50	.5760	193.29	151.09	.0034	186.46	152.09	.0176
54	150.57	157.37	.6348	193.81	151.01	.0026	195.29	150.80	.0022
55	146.50	157.97	.4127	199.55	150.17	.0006	200.14	150.08	.0006
56	128.00	160.69	.0009	181.74	152.79	.0433	207.29	149.03	.0001
57	120.00	161.87	.0031	189.56	151.64	.0069	208.70	148.82	.0000
ความรู้	121.60	161.63	.0087	212.71	148.23	.0000	221.19	146.99	.0000
ทักษะ	118.88	162.03	.0047	203.61	149.57	.0004	217.63	147.51	.0000
รวม	115.86	162.48	.0023	208.35	148.88	.0001	221.81	146.90	.0000

ตาราง 35 สมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน บุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)
1	1	1	11	20	25.5	56.5
2	9	14	25	55.5	25.5	56.5
3	8	12	4	9	13	39.5
4	5	8	6.5	12.5	21.5	50.5
5	23	49	22	51.5	6	21
6	6	10	8	16	21.5	50.5
7	10	15	5	11	12	38
8	18	35	19.5	45	9.5	32.5
9	22	48	23	53	8	30
10	19	38	15	28	3.5	8.5
11	2	2	3	3	23	52
12	4	4	1.5	1.5	15	44
13	3	3	1.5	1.5	16	45
14	15	23	12	21	9.5	32.5
15	12	18	14	27	19	48
16	7	11	6.5	12.5	18	47

ตาราง 35 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน บุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันดับ (แยก)	อันดับ (รวม)	อันดับ (แยก)	อันดับ (รวม)	อันดับ (แยก)	อันดับ (รวม)
17	16	29	9	17.5	20	49
18	13.5	22	10	19	11	34.5
19	11	17	16	31	24	55
20	17	30	21	49	14	41
21	24	53	18	37.5	1	1
22	25	56	24	54	3.5	8.5
23	26	57	26	57	2	4.5
24	21	42	17	32.5	5	10
25	20	41	19.5	45	7	23.5
26	13.5	20	13	26	17	46
27	1	5	4	7	31	54
28	5	13	3	6	20.5	23.5
29	2	6	5	8	30	53
30	3	7	2	5	27	39.5
31	4	9	1	4	26	37
32	7	19	6	10	17	23.5
33	28	51	21.5	39.5	2	3

ตาราง 35 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน บุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันดบที่ (แยก)	อันดบที่ (รวม)	อันดบที่ (แยก)	อันดบที่ (รวม)	อันดบที่ (แยก)	อันดบที่ (รวม)
34	23.5	44.5	20	37.5	8	13
35	19	37	16	32.5	12.5	17.5
36	31	55	31	55.5	14	19
37	29	52	27.5	47.5	3	4.5
38	30	54	30	51.5	4	6
39	25.5	46.5	29	50	19	26
40	9	24	10	22	24	34.5
41	6	16	9	17.5	29	43
42	8	21	7	14	17	23.5
43	13	28	23	41	28	42
44	23.5	44.5	21.5	39.5	10.5	15.5
45	16	33	24	42	23	31
46	20.5	39.5	18	35	8	13
47	11	26	11.5	23.5	22	29
48	18	36	15	30	10.5	15.5
49	14	31	14	29	17	23.5
50	25.5	46.5	26	45	12.5	17.5

ตาราง 35 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันกบที่ (แยก)	อันกบที่ (รวม)	อันกบที่ (แยก)	อันกบที่ (รวม)	อันกบที่ (แยก)	อันกบที่ (รวม)
51	17	34	27.5	47.5	25	36
52	12	27	13	25	20.5	27.5
53	22	43	25	43	15	20
54	15	32	11.5	23.5	6	11
55	20.5	39.5	18	35	8	13
56	27	50	18	35	1	2
57	10	25	8	15	5	7

ตาราง 36 สมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ประเมินโดยศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันดับ (แยก)	อันดับ (รวม)	อันดับ (แยก)	อันดับ (รวม)	อันดับ (แยก)	อันดับ (รวม)
1	5	5	4.5	5	18	44
2	12	16	25	56	26	57
3	2	2	1	1	19	49
4	14	19	8	10.5	8.5	23
5	20	36.5	14	23	5.5	13
6	9	10	8	10.5	15.5	39.5
7	18.5	33	20	36	11	33
8	21	42	24	54	15.5	39.5
9	24	48.5	22	49	8.5	23
10	17	27	14	23	10	29
11	2	2	2.5	2.5	24	54
12	4	4	4.5	5	21	51
13	2	2	2.5	2.5	24	55.5
14	9	10	8	10.5	15.5	39.5
15	9	10	18.5	31.5	21	52.5
16	12	12	10	14.5	15.5	39.5

ตาราง 36 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน บุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันคมที่ (แยก)	อันคมที่ (รวม)	อันคมที่ (แยก)	อันคมที่ (รวม)	อันคมที่ (แยก)	อันคมที่ (รวม)
17	15	22.5	11.5	19.5	12.5	36
18	16	24.5	14	23	12.5	36
19	6	7	21	40.5	24	55.5
20	7	20	16.5	27	21	52.5
21	22.5	45	16.5	27	1.5	5
22	25	53.5	23	52	4	8.5
23	26	57	26	57	1.5	5
24	22.5	45	18.5	31.5	3	7
25	18.5	33	11.5	19.5	5.5	13
26	12	16	6	7	7	18
27	19	39	16.5	36	15	23
28	8	22.5	16.5	36	29	47
29	10	27	20	40.5	25	42
30	6	19	3.5	10.5	15	23
31	1	6	5	14.5	31	50
32	6	19	3.5	10.5	15	23
33	23	45	20	40.5	8	13

Date		Description		Amount		Balance	
10/1		10/1	10/1	10/1	10/1	10/1	10/1
10/2		10/2	10/2	10/2	10/2	10/2	10/2
10/3		10/3	10/3	10/3	10/3	10/3	10/3
10/4		10/4	10/4	10/4	10/4	10/4	10/4
10/5		10/5	10/5	10/5	10/5	10/5	10/5
10/6		10/6	10/6	10/6	10/6	10/6	10/6
10/7		10/7	10/7	10/7	10/7	10/7	10/7
10/8		10/8	10/8	10/8	10/8	10/8	10/8
10/9		10/9	10/9	10/9	10/9	10/9	10/9
10/10		10/10	10/10	10/10	10/10	10/10	10/10
10/11		10/11	10/11	10/11	10/11	10/11	10/11
10/12		10/12	10/12	10/12	10/12	10/12	10/12
10/13		10/13	10/13	10/13	10/13	10/13	10/13
10/14		10/14	10/14	10/14	10/14	10/14	10/14
10/15		10/15	10/15	10/15	10/15	10/15	10/15
10/16		10/16	10/16	10/16	10/16	10/16	10/16
10/17		10/17	10/17	10/17	10/17	10/17	10/17
10/18		10/18	10/18	10/18	10/18	10/18	10/18
10/19		10/19	10/19	10/19	10/19	10/19	10/19
10/20		10/20	10/20	10/20	10/20	10/20	10/20
10/21		10/21	10/21	10/21	10/21	10/21	10/21
10/22		10/22	10/22	10/22	10/22	10/22	10/22
10/23		10/23	10/23	10/23	10/23	10/23	10/23
10/24		10/24	10/24	10/24	10/24	10/24	10/24
10/25		10/25	10/25	10/25	10/25	10/25	10/25
10/26		10/26	10/26	10/26	10/26	10/26	10/26
10/27		10/27	10/27	10/27	10/27	10/27	10/27
10/28		10/28	10/28	10/28	10/28	10/28	10/28
10/29		10/29	10/29	10/29	10/29	10/29	10/29
10/30		10/30	10/30	10/30	10/30	10/30	10/30
10/31		10/31	10/31	10/31	10/31	10/31	10/31

ตาราง 36 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน บุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันคมที่ (แยก)	อันคมที่ (รวม)	อันคมที่ (แยก)	อันคมที่ (รวม)	อันคมที่ (แยก)	อันคมที่ (รวม)
34	25	48.5	29.5	52	19.5	29
35	12	29	27.5	49	29	47
36	31	56	31	55	5	8.5
37	29	53.5	25.5	46.5	4	5
38	25	48.5	25.5	46.5	11.5	18
39	19	39	20	40.5	19.5	29
40	12	29	11	27	19.5	29
41	2.5	13.5	8.5	19.5	26.5	44
42	21.5	42	16.5	36	8	13
43	27.5	51.5	29.5	52	8	13
44	27.5	51.5	11	27	2.5	2.5
45	19	39	23	44	22.5	33
46	12	29	13.5	31.5	22.5	33
47	2.5	13.5	1	5	11.5	18
48	17	36.5	23	44	24	36
49	15	33	27.5	49	26.5	44
50	15	38	11	27	15	23

ตาราง 36 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล		ความต้องการทางการศึกษา	
	อันดบที่ (แยก)	อันดบที่ (รวม)	อันดบที่ (แยก)	อันดบที่ (รวม)	อันดบที่ (แยก)	อันดบที่ (รวม)
51	4	16	2	8	15	23
52	21.5	42	16.5	36	8	13
53	6	19	13.5	31.5	29	47
54	9	24.5	6.5	16.5	19.5	29
55	15	33	8.5	19.5	8	13
56	30	55	23	44	2.5	2.5
57	25	48.5	6.5	16.5	1	1

ตาราง 37 สมรรถภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน ตอบบุคคล		ความต้องการพัฒนาบุคลากร	
	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)
1	22	47	25	54	26	57
2	18	36	5	15	8	18
3	7	14	26	56	11	23
4	25	53	17	43	25	55
5	4	9	23	52	17	35
6	19	38	18	44	22	51
7	26	54	2	8	20	45
8	17	34	3	9	9	19
9	14	29	13	33	14	28
10	2	2	16	40	5	10
11	9	18	14	34	4	6
12	13	26	11	29	7	16
13	1	1	10	27	1	1
14	5	10	20	48	10	21
15	10	20	7	18	6	13
16	21	41	15	35	24	53

ตาราง 37 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน บุคคล		ความต้องการพัฒนาบุคลากร	
	อันคบท (แยก)	อันคบท (รวม)	อันคบท (แยก)	อันคบท (รวม)	อันคบท (แยก)	อันคบท (รวม)
17	24	51	6	17	23	52
18	20	40	4	14	18	37
19	6	13	8	23	3	5
20	3	8	21	50	2	4
21	12	23	19	47	12	24
22	15	31	12	30	13	27
23	23	48	1	5	16	34
24	16	33	9	26	19	40
25	8	17	22	51	15	32
26	11	22	24	53	21	47
27	31	57	3	3	31	56
28	24	45	1	1	3	7
29	30	56	2	2	26	46
30	26	49	15	22	29	50
31	13	25	6	7	6	11
32	17	32	25	41	21	39
33	11	21	21	36	11	20

ตาราง 37 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน บุคคล		ความต้องการพัฒนาบุคลากร	
	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)
34	19	37	11	16	10	17
35	8	15	9	12	1	2
36	20	39	19	31	17	31
37	18	35	13	20	18	33
38	9	16	20	32	8	14
39	10	19	26	42	13	25
40	23	44	16	24	25	44
41	16	30	12	19	12	22
42	28	52	4	4	22	41
43	29	55	7	10	30	54
44	21	42	28	46	28	49
45	14	27	17	25	14	26
46	6	11	23	38	7	12
47	3	5	30	55	20	38
48	12	24	10	13	5	9
49	15	28	5	6	4	8
50	5	7	27	45	16	30

ตาราง 37 (ต่อ)

ความรู้/ ทักษะที่	สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล		สภาพที่คาดหวังของงาน ต่อบุคคล		ความต้องการพัฒนาบุคลากร	
	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)	อันคืบ (แยก)	อันคืบ (รวม)
51	1	3	31	57	19	36
52	25	46	14	21	23	42
53	4	6	22	37	2	3
54	2	4	24	39	9	15
55	7	12	29	49	15	29
56	22	43	8	11	24	43
57	27	50	18	28	27	48

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายไพฑูรย์ โพธิ์สาร

วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 6 เดือนกันยายน พ.ศ. 2488

สถานที่เกิด ตำบลบ่อทราย อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2494 - 2498 โรงเรียนสงเคราะห์ประชา จังหวัดสงขลา ได้รับวุฒิ ป.4
พ.ศ. 2498 - 2504 โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชู จังหวัดสงขลา ได้รับวุฒิ ม.6
พ.ศ. 2504 - 2508 วิทยาลัยครูสงขลา ได้รับวุฒิ ป.กศ.สูง
พ.ศ. 2510 ศึกษาด้วยตนเอง ได้รับวุฒิ พ.ม.
พ.ศ. 2516 - 2518 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ได้รับวุฒิ กศ.บ. เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง
พ.ศ. 2519 - 2521 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ได้รับวุฒิ กศ.ม.

ประวัติการรับราชการ

- พ.ศ. 2508 - 2521 ครูโรงเรียนตลาดพินาน (วันครู 2503) จังหวัดสตูล
พ.ศ. 2521 - ปัจจุบัน อาจารย์ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้
จังหวัดสงขลา

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ 2 ระดับ 5 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ทำหน้าที่
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและวิจัย