

การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ปกรณ์ คามวัลย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กรกฎาคม 2560
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ปกรณ์ คามวัลย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กรกฎาคม 2560
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ของนายปกรณ์ คามวัลย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.จำนง กมลศิลป์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.อุทัย กมลศิลป์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(.....)

..... กรรมการ
(.....)

..... กรรมการ
(.....)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ)
วันที่.....เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

5620750532006 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ : การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

นายปกรณ์ คามวัลย์ : การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด (MANAGEMENT OF VOCATION EDUCATION BY INFORMALAND NONFORMAL EDUCATION CENTRE IN MUNG DISITRICT OF ROI-ET PROVICE) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : จำนง กมลศิลป์, ปร.ด. อุทัย กมลศิลป์, ปร.ด. 108 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด, 2)เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ของผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน และ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ฝึกอาชีพเกี่ยวกับแนวการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 126 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการทดสอบ ได้แก่ (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA F - t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการจัดงบประมาณ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ3) ผู้ฝึกอาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ต่อเนื่อง และรวดเร็ว สื่อและอุปกรณ์ควรทันสมัย และเมื่อฝึกอาชีพเสร็จแล้วควรมีตลาดรองรับ

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ดร.จำนง กมลศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.อุทัย กมลศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไขอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรสิทธิ์ ไกรสิน ดร.ประพิศ โบราณมูล และนายปัญญา ศาสตรา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอพระขอบคุณ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทน ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมสำนักงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่าน ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้ความรู้ทางวิชาการ ตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ โอกาสนี้ ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอนให้มีสติปัญญา และคุณธรรมเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิต

นายปกรณ์ คามวัลย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ข

กิตติกรรมประกาศ..... ค

สารบัญ..... ง

สารบัญตาราง..... ฉ

สารบัญภาพ..... ฌ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย..... 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 6

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ..... 6

2.2 แนวคิดเกี่ยวการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบ..... 26

2.3 สภาพพื้นที่ใช้ในการวิจัย..... 48

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 49

2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 51

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 52

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 52

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง..... 52

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 55

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 55

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 57

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 57

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 58

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
4.2 ขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 62
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 77
5.1 สรุปผล..... 77
5.2 อภิปรายผล..... 79
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 83
บรรณานุกรม..... 85
ภาคผนวก..... 88
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการ..... 89
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องเพื่อการวิจัย... 91
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 95
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม..... 97
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 103
ภาคผนวก ฉ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 105
ประวัติผู้วิจัย..... 112

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามกลุ่มอาชีพ และเพศ..... 48

3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอาชีพ และเพศ..... 54

4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 62

4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 63

4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 63

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน..... 64

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดการหลักสูตร โดยรวมและรายข้อ..... 65

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการอำนวยการ โดยรวม และรายข้อ..... 66

4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยรวม และรายข้อ..... 67

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดงบประมาณ โดยรวม และรายข้อ..... 68

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ..... 69

4.10 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ..... 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ..... 71

4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ..... 72

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 73

4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 74

4.15 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด..... 75

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

2.1 ความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ..... 32
2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 51

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ที่ผ่านมาเศรษฐกิจไทยมีความเสี่ยงสูงและยังไม่สามารถก้าวพ้นวิกฤตได้อย่างยั่งยืน สืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ โดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่มีอยู่สูง แสดงถึงฐานเศรษฐกิจที่ยังไม่เข้มแข็ง ประชาชนระดับฐานรากยังมีรายได้น้อย และขาดโอกาสในการเพิ่มรายได้ โดยส่วนใหญ่อยู่ในสาขาเกษตรและวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่สนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จึงไม่มีโอกาสที่จะเติบโตเป็นชนชั้นกลาง ที่จะเป็นฐานการบริโภคและสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณค่าและเป็นของตนเองได้ และในช่วงที่เศรษฐกิจเข้าสู่ช่วงภาวะเงินเฟ้อ จะเป็นกลุ่มคนที่เดือนร้อนจากค่าครองชีพและต้นทุนมากกว่าคนอื่น ทั้งนี้ ปัจจัยโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ภายใต้ภาวการณ์ทางเศรษฐกิจดังที่กล่าวมานี้ รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจเป็นกรณีพิเศษ จุดมุ่งหมายของนโยบายของรัฐบาลได้มุ่งไปที่การพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ คือ มุ่งนำประเทศไทยไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจที่สมดุลมีความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศมากขึ้น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างการเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และมุ่งนำเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการเมือง และความมั่นคง ทั้งนี้ได้กำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายดังกล่าว ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเสริมสร้างกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานที่มีคุณภาพและมีรายได้สูงให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นระบบในทุกระดับชั้นความรู้ และในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการรองรับการนานโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติในนามของ “ยุทธศาสตร์ 2555” โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ณ ปี 2558 คือ “ความสงบสุข อยู่ดีกินดี มีงานทำ และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย” พันธกิจที่ดำเนินการ คือ การพัฒนา ยกระดับและจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพที่สร้างรายได้ที่มั่งคั่งและมั่นคง และเป็นผู้ฝึกอาชีพที่มีวินัยเปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม โดยเน้นการจัดการศึกษาที่ยึดพื้นที่เป็นฐานในการพัฒนา หลักสูตรการศึกษาที่เน้นอาชีพเป็นฐาน ประกอบด้วย 5 หลักสูตรกลุ่มอาชีพ คือ หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านเกษตรกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านอุตสาหกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านพาณิชยกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์ และหลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านบริหารจัดการและบริการ

เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการดังที่กล่าวมาแล้วนั้น สำนักงาน กศน. จึงได้ดำเนินการจัดให้มีโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพ

ชุมชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่บริการ โดยมีความเชื่อมั่นว่า โครงการดังกล่าวจะสามารถช่วยให้ประชาชนระดับฐานรากที่มีรายได้น้อยและขาดโอกาสในการเพิ่มรายได้ อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเกิดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่ส่งผลให้ฐานเศรษฐกิจของประเทศไม่เข้มแข็งอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสในการสร้างสรรค์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น ทั้งการพัฒนาอาชีพเดิม การเข้าสู่งานอาชีพหรือการสร้างอาชีพและการสร้างรายได้ ที่สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข เป็นประชากรที่ทำงานเชิงเศรษฐกิจ ที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการแข่งขันในเวทีโลก และนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2543, หน้า 4)

ปัจจุบัน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนขึ้น ตลอดจนการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพ ให้ประชาชนได้มีอาชีพ มีรายได้ที่มั่นคง มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ยกระดับคุณภาพชีวิตทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของสังคมดีขึ้น แต่การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ดังกล่าว ยังไม่อาจทราบได้ว่าผู้ฝึกอาชีพได้รับประโยชน์จากการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มาน้อยเพียงใด เพราะยังไม่มีการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้มาฝึกอาชีพอย่างชัดเจน ตลอดจนยังไม่มีการศึกษาวิจัยศึกษาถึงสภาพการดำเนินงาน ความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรค การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจากการที่ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูได้สนทนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้ฝึกอาชีพยังมีความต้องการให้มีการบริหารจัดการหลักสูตร การอำนวยการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะด้านงบประมาณ เพราะผู้ฝึกอาชีพจำเป็นต้องนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ของผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ฝึกอาชีพเกี่ยวกับแนวการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.2 ผู้ฝึกอาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.3 ผู้ฝึกอาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 184 คน

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน คือ

1) ด้านการจัดการหลักสูตร

2) ด้านการอำนวยการ

3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

4) ด้านการจัดงบประมาณ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ได้แก่ วันที่ 10 เดือนพฤศจิกายน 2558 – 1 กุมภาพันธ์ 2559

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพตรงตามนโยบายของรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้าน ความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคล จะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็น ผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริงซึ่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นความรู้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการสั่งการ ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน การบริหารเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

การจัดการศึกษาอาชีพ หมายถึง การส่งเสริมการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยกำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะอาชีพเพื่อให้มีฝีมือในการประกอบอาชีพ เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพทั้งอาชีพอิสระและอาชีพในตลาดแรงงาน รวมทั้งนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ทำให้นโยบายการ ศึกษานอกโรงเรียนด้านการพัฒนาอาชีพขยายมิติกว้างขวางขึ้น เน้นการเรียนรู้อาชีพจากการปฏิบัติจริงและมีการบูรณาการกับวิถีชีวิต จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาอาชีพแบบองค์รวม และมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาอาชีพด้วย

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบ หมายถึง การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในสี่ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการจัดการหลักสูตร หมายถึง เนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ หลักสูตรเมื่อเรียนจบนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง หลักสูตรที่เรียนมีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอ เนื้อหามีความเหมาะสม/ตรงตามความต้องการ

2) ด้านการอำนวยการ หมายถึง จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาชีพที่ฝึกในแต่ละตำบลเพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่อกัน ติดตามกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การฝึกอาชีพเสร็จแล้วมีตลาดรองรับ จัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ

3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง จัดคู่มือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานอาชีพต่าง ๆวิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน สื่อ/อุปกรณ์/ใบงานมีความเหมาะสมและพอเพียง ความทันสมัยของสื่อและอุปกรณ์ ความเป็นกันเองของวิทยากรกับผู้เรียน ความรู้ ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญของวิทยากร

4) ด้านการจัดงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้ การจัดสรรงบประมาณให้ต่อเนื่อง การจัดสรรงบประมาณได้รับความรวดเร็วการจัดสรรงบประมาณมีความทั่วถึงการจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา ดังนี้

1) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 เพศ คือ (1) เพศชาย และ(2) เพศหญิง

2) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับงานสารนิพนธ์ ฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ (1) 18 - 30 ปี (2) 31 - 40 ปี และ(3) 41 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานสารนิพนธ์ ฉบับนี้ แบ่งเป็นสามระยะ คือ (1) ประถมศึกษา ปี (2) มัธยมศึกษา และ (3) อนุปริญญาขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเนื้อหาสาระที่สำคัญทั้งแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเชิงสำรวจ หรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบ

2.3 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ความหมายการบริหารงานบุคคล หลักการบริหารงานบุคคล วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล ความสำคัญการบริหารงานบุคคล และกระบวนการบริหารงานบุคคล มีประเด็นที่น่าสนใจศึกษา ดังนี้

2.1.1 ความหมายการบริหารจัดการ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2549, หน้า 4) ให้ความหมาย การบริหารเป็นกระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันประสบผลสำเร็จ

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษา (2549, หน้า 176) กล่าวว่า กรบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้ 1) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด 2) ต้องมีคนทำงานร่วมกันคนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน 3) ต้องมีทรัพยากรในการบริหารซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหาร คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นาที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ

เสนาะ ติเยาว์ (2551, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

สัมพันธ์ ภู่ไพบูลย์ (2551, หน้า 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนัก ความสามารถ ความต้องการความถนัด และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป และสก๊อต (Edwin Flippo and Scott, W.A., & Wertheimer, 1967, p.154 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2550, หน้า 25) อธิบายถึง “การบริหาร หมายถึง การวางแผนการจัดองค์กรการอำนวยการการควบคุมกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ”

ฮาวเวิร์ด (Howard M. Carlisle, 1976, p. 98 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2550, หน้า 25) กล่าวว่า “การบริหาร หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การบริหารเป็นเรื่องของกระบวนการผสมผสานหรือการประสานงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้แก่การบริหารเป็นกระบวนการการบริหารเป็นเรื่องขององค์การที่เกี่ยวข้องกับคนการบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการและมีการตัดสินใจที่ถูกต้องการบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดการบริหารทำให้มุ่งเน้นลงไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย”

เดวิด (David Schwartz, 1980, p. 114 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และ ศิลป์ สาหรับด้านการบริหารที่เป็นศาสตร์ (Scientific Management) ถือว่าเป็นเรื่องของการใช้ ความรู้ที่ ได้รับการพิสูจน์และจัดระเบียบแล้ว ในการจัดการต่อกิจกรรมขององค์การอย่างมีแบบแผน เช่น ในเรื่องของการวิเคราะห์ วิธีการทางสถิติ การใช้เหตุผล ส่วนด้านการบริหารที่เป็นศิลป์ (Artistic Management) นั้น เป็นเรื่องของการใช้ความรู้สึก ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อดาเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์นับว่ามีความจาเป็นในสถานการณ์ ปัจจุบันเป็นอันมาก ซึ่งการเลือกใช้จะใช้ด้านใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความจาเป็นและความเหมาะสมใน แต่ละสถานการณ์”

เฟรเดอริ (Frederick W. Taylor, 2002, p.74 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2550, หน้า 15) กล่าวว่า “งานบริหารทุกอย่าง จำเป็นต้องกระทำ โดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สาหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง”

เพ็จเทอร์ (Peter F. Drucker, 2011, p. 132 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2550, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า “การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป

โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานใน องค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้ง ข้อมูลสารสนเทศต่างๆเพื่อผลิตสินค้า หรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับ สังคม”

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการหมายถึงเป็นกระบวนการสั่งการ ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน การบริหารเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

2.1.2 หลักการสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ทุกๆ องค์การจำเป็นจะต้องบริหารให้เกิดผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้การบริหารดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ยุทธ กัยวรรณ์ (2547, หน้า 19) กล่าว่า การบริหารมีหลักการสำคัญ ดังนี้ 1. มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการบริหารองค์กร ผู้บริหารจะต้องกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานไว้ชัดเจน 2. มีปัจจัยในการบริหาร โดยทั่วไปแล้วปัจจัยในการบริหารที่เป็นพื้นฐานมี 5 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เทคนิควิธี (Method) เครื่องจักร (Machine) อย่างไรก็ตามปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร 5 ประการที่กล่าวมานี้ อาจจะยังไม่เป็นการเพียงพอ ยิ่งโดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันรุนแรงทุกด้าน เช่น ธุรกิจการค้า ระบบการผลิต ตลอดทั้งทางด้านการศึกษา ปัจจัยการบริหารอาจจะมีปัจจัยอื่นนอกเหนือจาก 5 ประการ ที่กล่าวมา เช่น การตลาด และอื่น ๆ เป็นต้น 3. ลักษณะของการบริหาร การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร จนมีคากล่าวที่ว่า “ที่ใดมีผู้นาที่ดี ที่นั่นก็จะมีความสำเร็จ”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549, หน้า 37) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารจัดการ คือ การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) และการบริหารจริยธรรม (Morality) เช่นนี้ เป็นการนำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารที่เรียกว่า 5 M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายและการบริหารงานต้องมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง การบริหารต้องเป็นงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การบริหารต้องมีลักษณะเป็นการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นปัจจัยพื้นฐาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 47-48) กล่าวว่า สำหรับบิดาแห่งการบริหารกล่าวถึงหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) ต้องมีการคิดค้น และกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One 6 W) สำหรับงานแต่ละอย่างคือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริงและในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

2) ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทา

3) ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

4) การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหาร และคนงานฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานแต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้นจากหลักการดังกล่าวพบว่าวิธีการต่าง ๆล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อย ๆ

สมยศ นาวีการ (2551, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนามาประยุกต์ไปใช้กับองค์การเรียกว่า วิธีดีที่สุด (One best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหา ผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จานวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

เสนาะ ติเยาว์ (2551, หน้า 1-2) กล่าวว่า หลักสำคัญของการบริหาร 5 ลักษณะ คือ 1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คืออาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ 2) การบริหาร

ทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่างไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงาน ที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น 3) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ 4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก 2 ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

บุญทัน ดอกไธสง (2547, หน้า1) กล่าวว่า สำหรับการบริหารกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกากับความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้การบริหารคือการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลองค์การหรือประเทศหรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ

ลักษณะที่สำคัญของการบริหารมีลักษณะสำคัญ 8 ประการดังนี้ 1) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งมิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทาหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร 2) การบริหารงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่าในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อนไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย 3) การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรดังเช่นถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้จัดการฝึกอบ รมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วยตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่าถ้าองค์กรนั้นๆมีนโยบายที่จะทาประโยชน์ต่อสังคมเช่นส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้

ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรหรือองค์การบางแห่งอาจไม่นาพาต่อความเดือดร้อนรำคาญซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้นเช่นสิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม 4) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคนธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคนมิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้นทั้งนี้เพราะว่าคนเรามีขอบเขตความสามารถกาจัดทั้งด้านกาลังกายกาลังสมองและเวลาจึงจาต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน 5) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีด้วยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆนอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของเช่นผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร 6) การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่งผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรงแต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่การวางแผนการจัดองค์การฯลฯ 7) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไรได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้นก็คือผลงานเพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร 8) เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทาหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้วคณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆที่มีความสามารถทางการบริหารทาหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

ทองหล่อ เดชไทย (2545, หน้า 5) กล่าว่า การบริหารอย่างเป็นระบบและการวางแผนเป็นการบริหารเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลและยังเสนอว่าการบริหารและการจัดการนั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกันคือความสำเร็จของงานการบริหารใช้มากในการบริหารรัฐกิจส่วนการจัดการใช้มากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่าการบริหารมุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผนส่วนการจัดการเป็นการนำนโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว

สมคิด บางโม (2555, หน้า 62 – 63) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์การดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ที่แน่นอนกล่าวคือจะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไมเพื่ออะไรและต้องการอะไรจากการดำเนินการเช่นต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการหรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใครต้องการผลตอบแทนเช่นใดถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆจะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน 2) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4 Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6 Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด

(Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น 3) มีการประสานงานระหว่างกันหรือเรียกได้ว่ามีปฏิกิริยาระหว่างกันกล่าวคือเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 Ms หรือ 6 Ms ดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิกิริยาระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกันไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น 4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือประสิทธิผลขององค์การหมายถึงความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้นโดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนาออกและรายได้ขององค์การ

เฮนรี่ฟาโยล์ (Henri Fayol, 1930, p. 89 อ้างใน สัมพันธ์ ภู่ไพบูลย์, 2551, หน้า 114) อธิบายว่า หลักการบริหารซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 14 ข้อ คือ

1) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority Andres possibility)

2) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

3) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

4) หลักการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

5) หลักการแบ่งงานกันทา (Division of work, or specialization)

6) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

7) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of individual to general interest)

8) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

9) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

10) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

11) หลักของความเสมอภาค (Equity)

12) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

13) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

14) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

เอ็ดการ์ (Morphet, Edgar L. and others, 1972, p.114 อ้างใน สมคิด บางโม, 2555, หน้า 62 – 63) กล่าวว่า หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นอีกหลักการหนึ่งในการบริหารมีหลักการดังนี้

1) การบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์การ (Division of Labor)

2) มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน (Standardization)

3) มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)

4) มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of Authority and Responsibility)

5) มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานให้เฉพาะเจาะจงขึ้น (Division of Labor)

6) มีการกำหนดระยะเวลาควบคุมงานที่ชัดเจน (Span of Control)

7) มีความสม่ำเสมอ (Stability)

8) เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆในองค์การได้ (Flexibility)

9) สามารถทำให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย (Security)

10) มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel Policy)

11) การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์การ (Evaluation)

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารที่มีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพก็คือบทบาทและสมรรถภาพของผู้บริหารมี ดังนี้

1) เป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหาร (Direction Setter) เช่นรู้เทคนิคต่างๆของการบริหารเช่น PPBS, MBO, QCC เป็นต้น

2) มีความสามารถกระตุ้นคน (Leader Catalyst)

3) ต้องเป็นนักวางแผน (Planner)

4) ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Maker)

5) ต้องมีความสามารถในการจัดองค์การ (Organizer)

6) ต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (Change Manager)

7) ต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ (Coordinator)

8) ต้องเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (Communicator)

9) ต้องเป็นผู้แก้ปัญหาขัดแย้งในองค์การได้ (Conflict Manager)

10) ต้องสามารถบริหารปัญหาต่างๆได้ (Problem Manager)

11) ต้องรู้จักวิเคราะห์และจัดระบบงาน (System Manager)

12) ต้องมีความสามารถในด้านวิชาการทั้งการเรียนและ การสอน (Instructional Manager)

13) ต้องมีความสามารถในการบริหารบุคคล (Personnel Manager)

14) ต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resource Manager)

15) ต้องมีความสามารถในการประเมินผลงาน (Appraiser)

16) ต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ (Public Relation)

17) ต้องสามารถเป็นผู้นาในสังคมได้ (Ceremonial Head)

ระบบการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน (CHAKRITS 5 M : Social Development Component) ไว้ว่า การที่นักจัดการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะปฏิบัติอยู่ในระดับใดจะสามารถนำเอานโยบาย

ของฝ่ายการเมืองหรือนโยบายและคาสั่งของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี นั้นนอกเหนือจากที่เขาผู้นั้นจะต้องมีความสานึกถึงสังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองถูกวางตัวหรืออาสาเข้าในความรับผิดชอบในการสร้างผลประโยชน์แล้วนักจัดการผู้นั้นยังจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และความสามารถที่จะกำหนดระบบงานระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงานสร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของตนและหน่วยงานของตน อีกด้วยระบบงานและระเบียบเทคนิคในการปฏิบัติที่กล่าวถึงสามารถแยกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

M1. (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กรซึ่งหมายถึงการกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนขององค์กร.การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานการกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ในความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่งแต่ละส่วนแต่ละระดับ (Level) และขององค์กรเป็นส่วนรวมการกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆของแต่ละองค์กรสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นอย่างสืบเนื่องและมีเอกภาพ

M2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องหาเงินมาเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกันดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงินการจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและรายการต่างๆให้ได้สัดส่วนที่จะได้ผลตอบแทนสูงสุดและการควบคุมใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รั่วไหลสูญเสียหรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็นแต่ในขณะเดียวกันเพื่อที่จะสนับสนุนให้ทำงานได้ดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีการเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแลนอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย

M3.(Manpower) ได้แก่ ด้านบุคคลซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำหนดไว้และจะต้องให้มีจานวนพอเพียงไม่มากไปหรือน้อยไปการจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สมบูรณ์กับภาวการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยของการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะ ๆ ด้วย

M4 (Material.&.Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานสถานที่บริหารที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอและมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ อย่างได้ผลหรือเป็นประโยชน์ที่สุดทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังหมายความรวมถึงการเสาะแสวงหาการคิดค้นการออกแบบการควบคุมการใช้งานการบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนประกอบการซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่องชารุดเสียหายหรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการและการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอนเพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

M5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารอื่นที่มีค่านักการจัดการจะต้องนามาใช้ในการวางแผนงานการเลือกใช้กลวิธี (Strategy) และกิจกรรม (Activity) ที่ควรดำเนินการการจัดหน่วยงานและวางระบบงานการติดต่อสื่อสารการอำนวยการการตัดสินใจการแก้ปัญหาการติดตามและควบคุมงานการประสานงานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชนชุมชนประชาชนอาสาสมัครและรูปแบบต่างๆให้ถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพได้ผลประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานการแก้ไขปรับปรุงงานวิธีการทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้าหมายเป็นที่พึงพอใจแก่สังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายโดยทั่วไปในสังคม

หลักการของระบบการบริหาร ได้แก่ 1) กฎ (Rule) เป็นแนวทางสำหรับพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเป็นทางการกฎสามารถทำให้องค์การมีระเบียบวินัยมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การการที่พนักงานทุกคนยึดมั่นในกฎระเบียบจะทำให้เกิดการกระทำที่มีขั้นตอนและการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบเดียวกันซึ่งจะช่วยให้องค์การมีความมั่นคงแต่อาจไม่คำนึงถึงความต้องการส่วนตัวของผู้บริหารหรือพนักงาน 2) ไม่ยึดตัวบุคคล (Impersonality) การยึดมั่นในกฎระเบียบ (Rule) จะนำไปสู่การไม่ยึดตัวบุคคลซึ่งในที่นี้พนักงานทุกคนจะถูกประเมินว่าปฏิบัติหน้าที่ตามกฎและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การได้แก่ยอดขายและอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน(Return on Investment ; ROI) การไม่ยึดตัวบุคคลนี้จะมีความหมายในเชิงลบซึ่ง Weber เชื่อว่าจะเกิดความยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคนกล่าวคือผู้บริหารในระดับสูงจะไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการพิจารณาหรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) 3) การแบ่งงานกันทา (Division of labour) เป็นกระบวนการของการแบ่งแยกหน้าที่เพื่อให้เกิดความชัดเจนงานที่มีลักษณะเฉพาะจะทำให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารและพนักงานจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะของงานและความชำนาญของบุคคล (Persona Expertise) สำหรับพนักงานที่ยังไม่มีทักษะจะได้รับการมอบหมายงานที่สามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ง่าย ตัวอย่างเช่นพนักงานของบริษัท McDonald’s หรือบริษัท Burger King จะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของงานสามารถเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็วดังนั้นพนักงานจึงไม่จำเป็นต้องมีทักษะที่เชี่ยวชาญมากนักการหมุนเวียนงาน (Job rotation) ของพนักงานอยู่ตลอดเวลาจึงไม่ถือว่าเป็นอุปสรรคสำหรับการฝึกอบรม 4) โครงสร้างแบบลำดับขั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy structure) โครงสร้างของลำดับขั้นสายการบังคับบัญชาในองค์การสามารถแสดงได้เป็นรูปแบบปิรามิด (Pyramid Shaped)

ตำแหน่งของงานในโครงสร้างตามลำดับขั้นนี้จะขึ้นอยู่กับจานวนของอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่ได้รับในแต่ละตำแหน่งซึ่งรูปแบบของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงส่วนตำแหน่งที่อยู่ในระดับล่างนั้นจะถูกควบคุมและสั่งการโดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า Weber ได้เสนอว่าการกำหนดลำดับขั้นสายการบังคับบัญชาที่ดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมของพนักงานได้ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการกำหนดอย่างชัดเจนว่าพนักงานแต่ละคนอยู่ในส่วนใดและมี

ความสัมพันธ์กับพนักงานคนอื่นๆอย่างไร 5) โครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ (Authority structure) จะเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ (Rule) การไม่ยึดตัวบุคคล (Impersonality) การแบ่งงานกันทา (Division of labor) โครงสร้างตามลำดับขั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchical structure) ซึ่งจะเป็นการกำหนดว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่มีความสำคัญภายในองค์การซึ่ง Weber ได้จำแนกรูปแบบของโครงสร้างหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นรูปแบบคือ (1) อำนาจหน้าที่แบบดั้งเดิม (Traditional authority) เป็นอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับความเชื่อและความศักดิ์สิทธิ์ของสิ่งที่เก่าแก่มานานซึ่งได้รับความเชื่อสืบทอดกันมามีพื้นฐานอยู่บนธรรมเนียมและประเพณีที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมาซึ่งผู้ที่มีอำนาจนี้จะถือเป็นบุคคลที่มีพรสวรรค์และสามารถใช้เวทมนต์ได้เช่นสามารถใช้เวทมนต์ในการรักษาคนป่วยเป็นต้น (2) อำนาจหน้าที่ที่มีมาแต่กำเนิดหรืออำนาจหน้าที่จากความสามารถพิเศษ (Charismatic authority) เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานอยู่บนการอุทิศเวลาเพื่อทำงานต่างๆได้แก่ความกล้าหาญการทาตัวเป็นแบบอย่างจะเห็นได้ชัดเจนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาถูกพิจารณาให้พักงานเนื่องจากคุณสมบัติหรือความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลไม่เพียงพอในการเคลื่อนไหวทางสังคมการเมืองศาสนามักจะนำโดยผู้นาที่มีความสามารถพิเศษเช่น Jesus, Joan of Arc หรือ Candhi เป็นต้นส่วนผู้บริหารในองค์การธุรกิจจัดเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษในการจูงใจและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้เช่น Steven Jobs , Mary Kay Ash และ Walt Disney เป็นต้น (3) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Rational-legal authority) เป็นอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับการออกคาสั่งการบังคับบัญชาซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาในองค์การซึ่งอำนาจหน้าที่นี้พนักงานทุกคนจำเป็นต้องยอมรับว่าเป็นกฎขององค์การอำนาจหน้าที่บางประเภทนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญขององค์การถ้าไม่มีอำนาจหน้าที่แล้วองค์การก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เนื่องจากขาดการเป็นระเบียบซึ่ง Weber ได้เสนอแนวคิดว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายถือเป็นระบบพื้นฐานของราชการเนื่องจากเป็นพื้นฐานของการจัดการที่มีความต่อเนื่องเป็นวิธีการที่มีเหตุผลซึ่งสมาชิกภายใต้การบริหารของบริษัทจะถูกเลือกจากความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่มีการจัดหาผู้นาที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อดำเนินงานขององค์การมีการกำหนดอำนาจอย่างชัดเจนและรอบคอบเพื่อทาหน้าที่ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางกลับกันอำนาจหน้าที่แบบดั้งเดิมจะมีความแตกต่างจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายด้านการมีประสิทธิภาพน้อยกว่ากล่าวคือผู้นาจะไม่ได้ถูกเลือกมาโดยอาศัยพื้นฐานของความสามารถและหน่วยของการบริหารจัดการนั้นจะดำเนินการภายใต้การกระทำแบบเดิมที่เคยปฏิบัติสืบเนื่องกันมานอกจากนี้อำนาจหน้าที่ตามความสามารถพิเศษจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความไม่สมเหตุสมผลด้านความรู้สึกซึ่งจะหลีกเลี่ยงจากอำนาจหน้าที่ที่ทำเป็นประจำเนื่องจากขึ้นอยู่กับอำนาจลึกลับ 6) ข้อผูกมัดอาชีพระยะยาว (Lifelong career commitment) ในระบบการบริหารจัดการแบบราชการนั้นจะมีลักษณะการจ้างงานระยะยาวซึ่งพนักงานจะสามารถทำงานในบริษัทได้ตลอดชีวิตในองค์การแบบดั้งเดิมเช่นองค์การของญี่ปุ่นและเกาหลีจะมีการจ้างคนงานโดยคาดหวังว่าพนักงานจะมีการปฏิบัติหน้าที่ในระยะยาวและสามารถมีความเจริญก้าวหน้าได้โดยทั่วไปแล้วข้อผูกมัดด้านอาชีพ

ระยะยาวนี้จะหมายถึงความมั่นคงในงานซึ่งสามารถรับประกันได้ว่าพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เท่าที่จะพอใจโดยในการจ้างงานนั้นจำเป็นต้องพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ (Patronage) ซึ่งองค์การจะใช้ความมั่นคงของงาน (Job security) การครอบครองตำแหน่งหน้าที่ (Tenure) การขึ้นเงินเดือนเป็นลำดับขั้น (Step-bystep salary increase) และการให้เงินบำนาญซึ่งถือเป็นหลักประกันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีการเลื่อนตำแหน่ง (promotion) พนักงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อได้พิสูจน์ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ว่าเพียงพอสำหรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่การกำหนดระดับในองค์การนั้นจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านองค์การแบบราชการมักจะมีการทดสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการแบ่งระดับชั้นของการบังคับบัญชาซึ่งระดับของการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานนั้นจะสามารถใช้ในการกำหนดช่วงระดับของงานการบริหารจัดการด้วย 7) ความมีเหตุผล (Rationality) เป็นลักษณะของการบริหารจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) ลำดับสุดท้ายซึ่งผู้บริหารที่มีเหตุผลนั้นจะเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การผู้บริหารในระบบการบริหารจัดการแบบราชการนี้จะใช้หลักการตัดสินใจแบบมีเหตุผลและใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้สำหรับกิจกรรมที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงนั้นองค์การจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งโดยทั่วไปจำเป็นต้องใช้วัตถุประสงค์ขององค์การในการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับงานส่วนที่มีลักษณะเฉพาะ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2551, หน้า 65)

2.1.3 กระบวนการบริหารจัดการ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, หน้า 421) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทาอะไรที่ไหนเมื่อใดโดยใครนอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้วยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิผลการจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัวต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ (2551, หน้า 9) การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จมี5ประการ ตามคาย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ P คือ Planning หมายถึงการวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร O คือ Organizing หมายถึงการจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทาและการกระจายอำนาจ S คือ Staffing หมายถึงงานบุคลากร

เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน D คือ Directing หมายถึงการอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นา C คือ Controlling หมายถึงการกากับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กรสำหรับองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ 5 ประการ ที่เรียกว่า POCCC มีดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึงการสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุคนและเงิน3) การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึงการทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร2ทางกล่าวคือการยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จ5) การควบคุม (Controlling) หมายถึงการติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ (2552, หน้า 67) ได้กล่าวถึง สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง แผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการโดยกำหนดงานที่จะทาวิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

2) การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4) การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกันโดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

5) การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

ลูเธอร์กูลิคและลินดอลเออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937, p. 12 อ้างใน สมคิด บางโม, 2555, หน้า 65-66) ได้นำเสนอ กระบวนการบริหารงาน 7ประการเรียกโดยย่อว่า “POSDCoRB” นำเสนอไว้ในหนังสือ“Papers.on.the.Science.of.Administration” ในปี พ.ศ. 2479 โดยมีกระบวนการบริหารงานดังนี้

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2) การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

3) การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่การจัดอัตรากาลังการสรรหาการรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งในลักษณะงานทั่วไปและในลักษณะงานเฉพาะตลอดจนการให้คาแนะนาและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

5) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนงานต่างๆให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

6) การรายงาน (Reporting) หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่างๆ ภายในหน่วยงาน 7)” งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุมรวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937, pp. 37-38)

สำหรับหลักการในการบริหารจัดการขึ้น 14 ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการดังนี้

1) การแบ่งงานกันทา (Division of Labor) ฟาโยลได้เสนอว่าคนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้นหรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้นซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์และฟายได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวปเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชาส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading)และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

3) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโยล กล่าวว่า คาสั่งสองคาสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานเช่นการรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คาสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์คาสั่งสองคาสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชาและทำให้เกิดการสับสนในลำดับขั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชามักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

4) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชาโดยการควบคุมจานวนของระดับในลำดับขั้นของการบริหารจัดการจานวนที่ดีที่สุดในลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่างรวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing)

5) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชาแต่เป็นการกำหนดว่าควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไรอย่างไรและมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไรสิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

6) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การองค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคลแต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

7) หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

8) การออกคาสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคตการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบันเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากาลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

9) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การเนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการ

ของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุลซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

10) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชาความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆคนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นาภายในองค์การและเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไรเป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การรวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทาได้

12) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานานโดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การการจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

13) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆคนหรือของทุกกลุ่มในองค์การในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

14) ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่มในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับขั้นภายในองค์การและสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภคและความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงานโดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญเพราะความสามัคคีคือพลังเมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง (Fayol, Henri, 1930, p. 45 อ้างใน สมคิด บางโม, 2555, หน้า 62 – 63)

การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกากับความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้เป็นลักษณะที่สำคัญของการบริหารซึ่งมีลักษณะสำคัญ 8 ประการดังนี้

1) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งมิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทาหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

2) การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่าในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อนไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

3) การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรดังเช่นถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วยตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่าถ้าองค์กรนั้นๆมีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคมเช่นส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นาพาต่อความเดือดร้อนรำคาญซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้นเช่นสิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

4) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคนธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคนมิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้นทั้งนี้เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถกาจัดทั้งด้านกาลังกายกาลังสมองและเวลาจึงจาต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

5) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆนอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของเช่นผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

6) การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่งผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรงแต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารได้แก่การวางแผนการจัดองค์การฯลฯ

7) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไรได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้นก็คือผลงานเพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

8) เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทาหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้วคณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆที่มีความสามารถทางการบริหารทาหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจรวมถึงปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารที่แสดงถึงศิลปะในกระบวนการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุจนเป็นผลสำเร็จโดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติแต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก (เติมศักดิ์ ทองอินทร์, 2547, หน้า 3)

กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย 10 ประการ คือ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า.โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set. Objective).การพัฒนากลวิธี.(Develop. Strategies).ในการวางแผนซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย(Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน 2) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆสามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี 3) การจัดคนเข้าทำงาน.(Staffing).หมายถึง.การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ4) การตัดสินใจ.(Decision).หมายถึง.ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง 5) การสั่งการ.(Directing).หมายถึง.การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี 6) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงานเพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น.ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น 7) การร่วมมือประสานงาน.(Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงานเข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกันข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงานคือความร่วมมือซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ” 8) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ 9) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผล การปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของ การดำเนินงานตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public. Relation).แจ้งให้ประชาชนทราบ.ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง 10) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึงการงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบ และกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการ ควบคุมงาน (พงษศักดิ์ ปญจพรผล, 2552, หน้า 64-72)

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การมีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการนักบริหารจะต้อง

คำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวองค์การใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดารงชีวิตของบุคคลในสังคม

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

สำหรับทฤษฎีของการบริหารจัดการคือทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาและได้ทำการประสมประสานกันโดยมีแนวคิดด้านการบริหารดังนี้ (1) การจ้างงานระยะยาว (2) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ (3) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล (4) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป (5) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ (6) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง (7) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว (William Ouchi, 1971, p.283)

ส่วนทฤษฎีบริหารองค์กรเชิงวิทยาศาสตร์เป็นแนวคิดของ Taylor ความหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือจะบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างไร Taylor ได้เสนอระบบการจ้างงานบนพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ (1) การแบ่งงาน (division of labors) (2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) (3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment) ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) จากแนวคิดของ Fayalที่วางหลักการไว้ 7 ประการดังนี้ (1) หลักการทำงานเฉพาะทางคือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง (2) หลักสายบังคับบัญชาที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำที่สุด (3) หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา (4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (5) การสื่อสารแนวดิ่ง(6) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด (7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายการบังคับบัญชาหลักการบริหารการจัดโครงสร้างนี้ต่อมา Garlicได้มาปรับจนเป็นหลักการบริหารที่สำคัญในยุคต้นของศาสตร์การบริหารที่มีชื่อย่อว่า POSDCORB 3) ทฤษฎีการบริหารองค์กรในระบบราชการ (Bureaucracy) หลักการและแนวคิดนี้มาจากแนวคิดของ Weber ประกอบด้วยหลักการดังนี้ (1) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมายทุกคาสั่งมาจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบ (2) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง (4) การบริหารงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว (5) มีระบบความมั่นคงในอาชีพการเลื่อนชั้นเลื่อนระดับเป็นไปตามหลักอาวุโสและระบบคุณธรรม (วิชัย ตันศิริ, 2549, หน้า 295-306)

ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวปฏิบัติการทางสังคม (Social action theory) เป็นทฤษฎีตามแนวปฏิบัติการทางสังคมมีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัยความจริงที่ปรากฏได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติของแต่ละบุคคลโลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในสภาวะวัตถุวิสัย ทฤษฎีการบริหารของเดมมิ่ง (Deming Cycle) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพไว้ตามแนวคิดว่าด้วยวัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือการหมุนของวัฏจักร

PDCAซึ่งเป็นคาย่อมาจากคาว่า “Plan – Do – Check – Act ” แปลว่า “วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง” เป็นวงจรบริหารจัดการที่ต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจรเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(Continuous Improvement) ซึ่งแนวความคิด PDCA นี้วอล์ทเตอร์ชิวฮาร์ท(Walter Schewhart) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกเมื่อปีคริสตศักราช 1939 และเอดวาร์ดเดมมิ่ง (W. Edward Deming) เป็นผู้นามาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเป็นคนแรกเมื่อปีคริสตศักราช 1950 จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทำให้นิยมเรียกวัฏจักรนี้อีกชื่อหนึ่งว่าวัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) นอกจากนี้โนริอะคิคะโนยังได้กล่าวถึง PDCA ส่วนฮิโตชิคุเมกล่าวว่าจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของ PDCA เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้นมิใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้นแต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงด้วยการป้องกันมิให้เกิดผลเสียซ้ำซ้อนเรื้อรังพร้อมกับการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นในแต่ละรอบของ PDCA มิใช่เป็นแค่วงแหวนที่แบนราบหากแต่เป็นขดลวดที่ม้วนไต่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ (วีรพจน์ ลือประสิทธิ, 2541, หน้า 213 – 214)

แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1974, p. 142 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, 2543, หน้า 40-46) ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่าทฤษฎีองค์การแบบราชการเป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่19โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งขี้เกียจและขยันการที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีนั้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การมีการลดหลั่งในสายบังคับบัญชามีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงานมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดารงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญแนวคิดของ Max Weberจึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการหรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้นทฤษฎีประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ (1) หลักกฎหมายและเหตุผล (2) หลักสายการบังคับบัญชา (3) หลักระบบคุณธรรม (4) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (5) หลักการฝึกอบรมและพัฒนา (6) หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

แบล็ค (Black, J.S and Lyman, W.P., 2000, p.40) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารแบบวิทยาศาสตร์เป็นการบริหารงานที่มีระบบมีเหตุผลมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอนเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานและกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสมเทเลอร์ Taylor มีความเชื่อว่าคนแต่คนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนและสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุดวิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตรหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของเทเลอร์ Taylor

สก๊อต (Scott, W.G., 1967, p. 85 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, 2543, หน้า 40-46) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบเป็นระบบการบริหารที่ถือว่าเป็นปัจจัยต่างๆที่ประกอบด้วยกันเข้าเป็นองค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลซึ่งกันและกันสามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ (Kask and Rosenzweig) ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีระบบว่าระบบเป็นการจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไปและปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยรวมทั้งตัวระบบดังกล่าวจะต้องมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจนในอันที่จะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารจัดการเป็นทฤษฎีตามแนวปฏิบัติการทางสังคมมีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัยความจริงที่ปรากฏได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติของแต่ละบุคคลโลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดารงอยู่ในสภาวะวัตถุวิสัย

2.2 แนวคิดเกี่ยวการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ปรัชญา แนวคิด และหลักการของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน หลักการจัดการศึกษานอกโรงเรียน พัฒนาการของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน หลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ บทบาทและอำนาจหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ คณะกรรมการกลั่นกรองแผนงานโครงการ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน กศน.จังหวัด/กทม. องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ แนวปฏิบัติการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ปรัชญา แนวคิด และหลักการของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1) ปรัชญาและแนวคิด

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีปรัชญาและแนวคิดที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นพื้นฐานของความคิดในการจัดกิจกรรมการศึกษาที่ควรเรียนรู้ทำความเข้าใจ ได้แก่

(1) ปรัชญาคิดเป็น (Kit Phen)

คิดเป็น เป็นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจากหลักการและแนวคิดของ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ นักการศึกษาไทยและถูกนามาใช้ในวงการศึกษาทั่วไปและการศึกษานอกโรงเรียนอย่างกว้างขวาง และเป็นเอกลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เกิดเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาไทยที่ว่า การจัดการศึกษาต้องสอนให้คนคิดเป็น ทาเป็น แก้ปัญหาเป็น คิดเป็น เป็นกระบวนการคิดและตัดสินใจด้วยการใช้ข้อมูล 3 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลตนเอง ข้อมูลสังคมและสิ่งแวดล้อม และข้อมูลวิชาการ มุ่งให้บุคคล

เข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ว่าตนเองเป็นใคร อะไรคือสิ่งที่ตนเองต้องการ รวมทั้งเข้าใจสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่ตนเองดารงอยู่ และสามารถนาข้อมูลวิชาการที่มีอยู่มาประกอบการคิดและตัดสินใจ โดยวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีระบบภายใต้หลักการ เหตุผล หลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดความพอใจ ลักษณะเด่นของการคิดเป็นอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการคิดแก้ปัญหา เป็นการใช้อำนาจแห่งความนึกคิดและสติปัญญาของบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ และแสวงหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543, หน้า 17 – 18) อธิบายว่า การศึกษานอกโรงเรียนสามารถจะช่วยให้มนุษย์ได้ค้นหาที่มาของความสุขในสังคม หรือช่วยให้สามารถต่อสู้กับปัญหาชีวิตประจำวันของเขาได้ทั้งนี้การศึกษานอกโรงเรียนต้องมีลักษณะ 4 ประการคือ

(1) สามารถแนะนำหลักการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และทักษะตลอดชีวิตอันจะเป็นเครื่องมือที่ใช้แก้ปัญหาในสังคม ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

(2) การศึกษานอกโรงเรียน ควรจะเป็นการจัดเพื่อช่วยให้เกิดความรู้ และทักษะขั้นพื้นฐานองค์ประกอบการเรียนรู้ และทักษะพื้นฐานนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ สาหรับประเทศไทย ความรู้พื้นฐานดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีลักษณะที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้และคิดเลขได้

(3) ระบบการเรียนควรจะช่วยให้ผู้เรียน สามารถได้รับข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้จะให้เขาได้ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อม

(4) ต้องช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นหาทักษะที่เหมาะสม เพื่อสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ ที่จะมีมา เนื่องจากความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ที่กาลังพัฒนาอยู่เสมอนั้น จะทำให้มนุษย์เกิดความคิดและความต้องการในทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป หลักการคิดเป็นสาหรับการศึกษาผู้ใหญ่ คือการมุ่งสอนให้คนคิดเป็น ทาเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยมุ่งให้บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเอง ทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง และสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ในกรอบของวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ทั้งนี้ผู้เรียนจะสามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบ 3 ประการคือ ข้อมูลด้านวิชาการที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทางสังคม และข้อมูลเกี่ยวกับตนเองเพื่อให้มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

(2) ปรัชญาพิพัฒนาการนิยม (Progressivism) เน้นแนวความคิดในเรื่องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มุ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม

(3) ปรัชญามนุษยนิยม (Humanism) ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับในความแตกต่างนั้น การพัฒนาคนจึงมุ่งไปที่การพัฒนาเป็นรายบุคคล จึงต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลและยอมรับความรู้และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

(4) ปรัชญาอัตถิภาวนิยม (Existentialism) เน้นความเคารพในเสรีภาพส่วนบุคคล การยอมรับผลของการกระทำและการตัดสินใจให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบของตนเองต่อการกระทำทางสังคม การจัดการศึกษาจึงมุ่งเสริมสร้างพลังในการพัฒนาและการตัดสินใจของบุคคล

(5) ปรัชญาการศึกษาในกลุ่มปฏิรูปก้าวหน้า (Radicalism) กลุ่มปรัชญานี้เป็นที่รวมของแนวคิดที่วิพากษ์การศึกษาที่จัดอยู่โดยทั่วไป มุ่งใช้การศึกษาเป็นกลไกของการแก้ปัญหาและแสวงหาทางออกในสังคม เช่น กลุ่มที่ปฏิเสธระบบโรงเรียน (Deschooling) ของอิวาน อิลลิช กลุ่มของเปาโล แฟร์ ที่วิพากษ์การศึกษาซึ่งสะท้อนนัยของการกดขี่ จำเป็นที่จะต้องสร้างมโนสานึกใหม่ในการเรียนรู้ เป็นต้น

(6) ปรัชญาพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) แนวคิดและทฤษฎีจากนักจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในแง่มุมต่างๆ โดยใช้สิ่งเร้าที่เลือกสรรแล้วมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งกลุ่มพฤติกรรมนิยมเชื่อว่า เราสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้โดยใช้สิ่งเร้าที่บุคคลต้องการมากำหนดการกระทำ และการใช้แรงเสริมหรือรางวัลมาทำให้พฤติกรรมที่ต้องการเกิดซ้ำขึ้นอีกจนกลายเป็นพฤติกรรมที่ถาวรและทาดีโดยสม่ำเสมอ แต่ขณะเดียวกันกลุ่มนี้ก็เน้นการลงโทษกับพฤติกรรมที่ไม่ดีด้วย โดยเชื่อว่าการลงโทษจะทำให้บุคคลลดการทาไม่ดีเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ซึ่งการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่ดีและการลงโทษพฤติกรรมที่ไม่ดีนี้ บุคคลอาจใช้เพื่อพัฒนาตนเองที่นอกเหนือจากการพัฒนาคนอื่นได้ด้วย โดยให้รางวัลแก่ตนเองเมื่อสามารถควบคุมตนให้ทาดีได้ และอาจเพิ่มงานให้ตนเองในบางครั้งเมื่อพบว่าได้ละเลยงานในความรับผิดชอบไปบ้าง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษานอกระบบที่จัดในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการจัดการศึกษานอกระบบ ที่มิได้ยึดมั่นในหลักปรัชญาใดปรัชญาหนึ่งโดยตรง แต่ได้ผสมผสานแนวคิดจากหลักปรัชญาต่าง ๆ เข้ามาในแนวความคิดของการจัดการศึกษานอกระบบ นอกจากนั้นยังผสมผสานแนวคิดภูมิปัญญาอารยธรรมตะวันออก เข้ามาเป็นพื้นฐานความคิดจัดการศึกษานอกระบบ แนวความคิดเชิงปรัชญาที่โดดเด่นของการศึกษานอกระบบของประเทศไทย คือ แนวคิดเรื่องคิดเป็น ซึ่งเป็นได้ทั้งปรัชญาในตัวเอง และเป็นความเชื่อพื้นฐานของการจัดการศึกษานอกระบบของประเทศไทย

2.2.2 หลักการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้และส่งผลให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา คือ ให้ประชาชนสามารถพัฒนาตนเองและพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้กระบวนการของการศึกษาที่จะ บูรณาการการเรียนรู้เข้ากับชีวิต และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน จึงจะทำให้การศึกษานั้นเป็นประโยชน์แท้จริง และไม่เพียงแต่รัฐจะมีหน้าที่จัดการศึกษาเท่านั้น ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่และจริงจัง เป็นการระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาของชุมชนมาจัดการศึกษา ซึ่งจะทำให้การศึกษานอกโรงเรียนนั้นเป็นการศึกษาที่ยั่งยืน และวงจรของการศึกษาตลอดชีวิตจะได้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าว การศึกษานอกโรงเรียน

จึงยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ เป็นหลักที่ตกลง ยอมรับและใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้ (กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน, 2544, หน้า 10 - 11)

1) หลักความเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการศึกษานอกโรงเรียน เน้นการสร้างโอกาสและทางเลือกทางการศึกษาให้แก่คนทุกคน ให้สามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตของตน ให้สามารถดารงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมกับตนเองและสิ่งแวดล้อม การที่ทุกคนสามารถได้รับการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2) หลักการพัฒนาตนเองและพึ่งพาตนเอง การจัดการศึกษานอกโรงเรียนจะต้องจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถเรียนรู้ เกิดความสานึกที่จะพัฒนาตนเองได้ เป็นคนคิดเป็น สามารถปรับตัวในการดารงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นปกติสุข ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้เป็นอย่างดี

3) หลักการบูรณาการการเรียนรู้และวิถีชีวิต หลักบูรณาการการเรียนรู้และวิถีชีวิตเป็นหลักการที่อยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 ประการ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาความเป็นมนุษย์ ซึ่งได้บูรณาการเอาการเรียนรู้และวิถีชีวิตเข้าด้วยกันอย่างผสมกลมกลืน โดยผู้เรียนไม่แปลกแยกไปจากของจริงที่ได้ประสบอยู่ ซึ่งจะทำให้มีความมั่นใจในตนเอง รู้จักและเข้าใจตัวเอง อันจะเป็นปัจจัยให้พัฒนานำไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิตได้อย่างเหมาะสม

4) หลักความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน หลักการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้เรียนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ หลักสูตร วิธีการเรียนและการประเมินผลตนเองได้

5) หลักการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักการสำคัญในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ยั่งยืน ถาวรและต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะชุมชนจะเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษาให้กับชุมชน ทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน รวมตลอดทั้งวิถีชีวิตของชุมชนจะเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการศึกษานอกโรงเรียนที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนจึงต้องยึดชุมชนเป็นเงื่อนไขสำคัญในการจัดการศึกษา

2.2.3 พัฒนาการของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

พัฒนาการของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ โครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน หลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ดังนี้

1) ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีรากฐานมาจากการศึกษาผู้ใหญ่ ประเทศไทยได้เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 และในวันที่ 24 มีนาคม 2522 จึงได้มีการจัดตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้น ซึ่งได้มีการพัฒนามาโดยลาดับ บทบาทหน้าที่ที่สำคัญคือ การส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสมดุลในแต่ละช่วงชีวิต คือ การศึกษาที่พัฒนาพื้นฐานการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ เป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ต่าง ๆ การศึกษาที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีฝีมือในการประกอบอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาที่ให้ข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง จัดเป็นการศึกษาตลอดชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2553, หน้า 2)

การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ เป็นการให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชนนอกระบบโรงเรียนที่ขาดโอกาส เพื่อให้เห็นช่องทางในการทามาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีในการทางานและการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพรับจ้างในตลาดแรงงาน หรือปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน โดยการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพความต้องการของชุมชน โดยให้เสริมรับกับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบอื่น ๆ ตามแนวทางจัดการศึกษาตลอดชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2553, หน้า 7)

ในปีงบประมาณ 2546 นับเป็นปีสำคัญต่อการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาอาชีพ อันเป็นผลมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษา การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การปฏิรูประบบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความยากจน โดยจัดเป็นหนึ่งในวาระแห่งชาติและประกาศจะเอาชนะความยากจนด้วยโครงการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับชุมชนในท้องถิ่น หมู่บ้าน และตำบล ตลอดจนบริบทของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบนโยบายดังกล่าว กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ในอันที่จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน และได้กำหนดพันธกิจได้ 4 ประการ คือ จัดการศึกษาพื้นฐาน จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2553, หน้า 1)

การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2553, หน้า 7 – 8)

1) การเรียนรู้อาชีพแบบองค์รวมที่ประชาชน ครู กศน. และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจชุมชน

2) การออกแบบการเรียนรู้งานอาชีพ ตามลักษณะของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพในรูปแบบการฝึกทักษะอาชีพ การเข้าสู่อาชีพ การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี

3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่บูรณาการวิถีชีวิต โดยใช้วงจรกระบวนการคิด ทา จา แก้ และพัฒนา

4) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพที่พัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต โดยส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ สร้างเครือข่ายอาชีพ มีระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์การทาอาชีพภายใต้วัฒนธรรมชุมชน มีกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันของชุมชน เป็นชุมชนที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและพัฒนาอาชีพ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ซึ่งกำหนดการใช้งบประมาณไว้ 4 แนวทาง ดังนี้

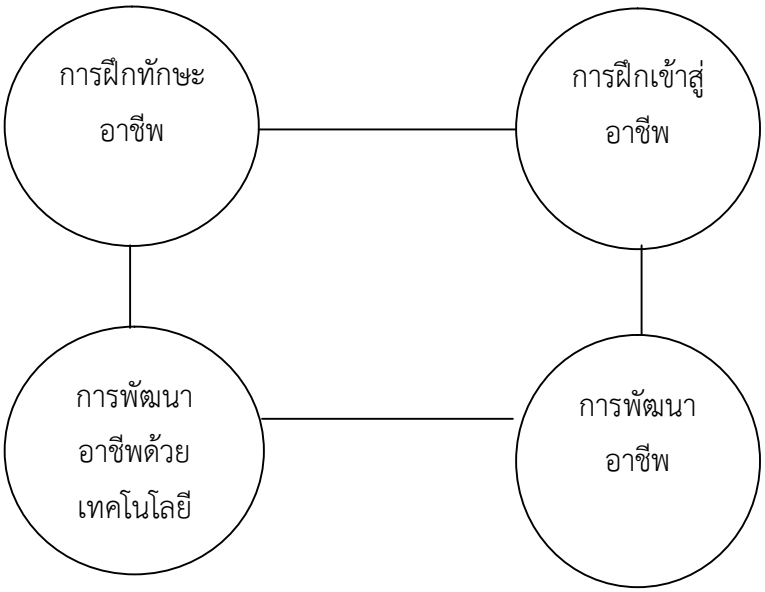
1) การฝึกทักษะอาชีพ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้อาชีพ โดยใช้หลัก การวิชาชีพระยะสั้น เนื้อหาสาระความรู้ของหลักสูตรขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เรียน วัตถุประสงค์การฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่การประกอบอาชีพอิสระ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2) การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่อาชีพ เป็นการจัดกิจกรรมต่อเนื่องจากการฝึกทักษะอาชีพ หรือเป็นการจัดกิจกรรมเฉพาะ เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้สามารถคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่อาชีพที่มั่นคง โดยจัดให้มีกระบวนการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาอาชีพ เป็นการพัฒนาอาชีพของกลุ่มเป้าหมายในลักษณะกลุ่มพัฒนาอาชีพ (กพอ.)โดยจัดให้มีการรวมกลุ่มของผู้มีอาชีพประเภทเดียวกันร่วมเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาอาชีพของกลุ่มโดยกระบวนการกลุ่ม (Group Process) วัตถุประสงค์การจัดกลุ่มพัฒนาอาชีพเพื่อให้สามารถรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพภายในชุมชน มีการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการกลุ่ม ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตหรือการบริการการตลาด และส่งเสริมให้กลุ่มพึ่งพาตนเอง

4) การพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี เป็นการพัฒนาอาชีพกลุ่มเป้าหมายด้วยเทคโนโลยี เน้นการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการและผู้ที่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจการและศักยภาพของตนเอง เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพาณิชย์ (e-commerce) การจัดสร้างระบบฐานข้อมูล หรือการนำเสนองานด้วยคอมพิวเตอร์ หรือการนำเครื่องมืออุปกรณ์ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, ม.ป.ป. หน้า 2)

โดยแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพทั้ง 4 แนวทางข้างต้น เป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้และการประกอบอาชีพ เช่น กลุ่มพัฒนาอาชีพ เมื่อดำเนินกิจกรรมเรียนรู้แล้ว พบว่า ถ้าจะพัฒนาอาชีพกลุ่มของตนเข้าสู่การแข่งขันจะต้องเรียนรู้ทักษะบางอย่าง ผู้จัดการศึกษาจะต้องอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เข้าสู่กิจกรรมฝึกทักษะอาชีพตามความประสงค์ เป็นต้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2553, หน้า 54 - 57)



แผนภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

ในปีงบประมาณ 2547 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัย (กรมการศึกษานอกโรงเรียนเดิม) ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ความ สำคัญกับการจัดการศึกษาภาคประชาชน โดยใช้รูปแบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียนอันจะนำไปสู่สังคมแห่งความรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกำหนดผลผลิตของหน่วยงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วย (สำนักบริหารงานการ ศึกษานอกโรงเรียน, 2547, หน้า 9 - 13)

1) การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนโดยใช้เวลาเรียนสั้นตามลักษณะของเนื้อหาที่สามารถจบในตัวเอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาอาชีพ ประกอบอาชีพอิสระและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

2) การพัฒนาอาชีพ (กพอ.) เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะกลุ่มพัฒนาอาชีพ ที่กลุ่มผู้มีอาชีพประเภทเดียวกันมารวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนแสวงหาความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน มีวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราวตามความต้องการ และมีการระดมทุนทางสังคมมาใช้ในการจัดกิจกรรมภายในกลุ่ม

3) การฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ เป็นการฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ โดยฝึกทักษะอาชีพหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในอาชีพ และฝึกอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีที่มุ่งเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มหรือเพื่อนามาใช้ในการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ 2548 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัย กำหนดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งมั่นในการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียนในอนาคต รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยอาศัยการรวมพลังในการทางานอย่างจริงจังของทุกภาคส่วนของสังคม สาหรับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพจัดอยู่ในกลยุทธ์การดำเนินงานการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ประชาชนในโครงการจัดการศึกษาพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่องในพื้นที่ขาดแคลนและตามความต้องการของผู้เรียน (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2549, หน้า 5) โดยกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพที่จัดประกอบด้วย การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น การจัดกลุ่มพัฒนาอาชีพ (กพอ.) และการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ เช่นเดียวกับปีงบประมาณ 2547

ในปีงบประมาณ 2549 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัย กำหนดกลยุทธ์และจุดเน้นการปฏิบัติราชการการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พ.ศ.2548 - 2551 (Roadmap กศน.) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามภาพลักษณ์ กศน.เพื่อนเรียนรู้ ซึ่งเป็น ภาพลักษณ์ใหม่ขององค์กร โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายประชากรวัยแรงงานที่อยู่นอกระบบโรงเรียนที่มีอายุ 15–59 ปี ทุกกลุ่มอาชีพ มีเป้าหมายเพื่อยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงานให้สูงขึ้นถึงระดับมัธยมศึกษา และประชากรดังกล่าวจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์และมีทักษะการดำเนินชีวิตในสังคม มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคม (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2549, หน้า 18) โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จัดเป็นกิจกรรมการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ประกอบด้วย การฝึกทักษะพื้นฐานอาชีพ การจัดกลุ่มพัฒนาอาชีพ (กพอ.) และการฝึกอาชีพโดยใช้เทคโนโลยีจากประสบการณ์และผลการดำเนินงานกลุ่มพัฒนาอาชีพของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประชากรกลุ่มเป้าหมายสามารถรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพอย่างหลากหลาย แบ่งประเภทได้ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2549, หน้า 147)

1) กลุ่มอาชีพประเภทเกษตรกรรม เช่น การเพาะเห็ดฟาง การทาปุ๋ยชีวภาพ การเลี้ยงปลาในบ่อซีเมนต์ การเพาะกล้าไม้ยูคา การผสมเทียมโค เป็นต้น

2) กลุ่มอาชีพประเภทคหกรรม เช่น การทอผ้าไหมแพรวา การปั้นโอ่งซีเมนต์ การทาขนมไทยและขนมพื้นบ้าน การทาน้ำปลา การทาน้ำยาล้างจาน เป็นต้น

3) กลุ่มอาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม เช่น ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี การทาดอกไม้จันทน์ การทำของที่ระลึก การทอผ้าย้อมสีธรรมชาติ การทำไม้กวาด เป็นต้น

4) กลุ่มอาชีพประเภทบริการ เช่น ช่างเสริมสวย หมอนวดแผนโบราณ เป็นต้น

5) กลุ่มอาชีพประเภทอุตสาหกรรม เช่น ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม การแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร การทาบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น

ในปีงบประมาณ 2550 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้นาแนวคิดการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อมุ่งสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยน้อมนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ได้กำหนดจุดเน้นและกลยุทธ์การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน ปีงบประมาณ 2550 โดยขยายพื้นที่และเป้าหมายเพื่อยกระดับการศึกษาของประชากรวัยแรงงาน โดยมีเป้าหมายให้ประชากรวัยแรงงาน 15-39 ปี ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ส่วนประชากรวัยแรงงานอายุ 40-59 ปี ได้รับกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนประชาชนทั่วไปมีเป้าหมายให้ได้รับความรู้ ทักษะการดารงชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้รับบริการการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ โดยทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาดังกล่าว (สำนักบริหารงานการ ศึกษานอกโรงเรียน, 2549, หน้า 3 - 4) ในส่วนของกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนตามผลผลิตขององค์กร ประกอบด้วย กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง การส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษาพื้นฐานนอกโรงเรียน การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย และโครงการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง โดยกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องที่มุ่งเน้นการจัดความรู้และทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับสภาพของแต่ละภูมิภาค แต่ละพื้นที่ แต่ละท้องถิ่น ให้ผู้เรียนมีทักษะในการจัดการระบบบัญชี การตลาดและการบริหารจัดการอย่างครบวงจร สามารถประกอบอาชีพสมัยใหม่หรือรวมกันประกอบอาชีพ รู้จักนาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2549, หน้า 5)

ในปี 2555 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรอบแนวคิด เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ กลไกการขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดภาวะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับทิศทางการจัดการศึกษา โดยกำหนดพันธกิจ เพื่อ พัฒนา ยกระดับ และจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพ และขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่งคั่งและมั่นคง เพื่อเป็นบุคลากรที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสานึก มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม และได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้ 1. คำนึงถึงศักยภาพและบริบทรอบๆ ตัวผู้เรียน 2. พัฒนาและยกระดับองค์ความรู้และกระบวนการเรียนการสอนให้ทัดเทียมอารยะประเทศ ด้วยการบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. มุ่งสู่เป้าหมายของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับศักยภาพในการทางานให้กับบุคลากร คนไทย ให้แข่งขันได้ในระดับสากล ทั้งนี้โดยมีเป้าหมาย 2 กรอบระยะเวลาของแผน ซึ่งหมายถึง ช่วงเวลาในการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา ได้แก่ 2 ปี แรก หมายถึง พ.ศ. 2555-2556 (2012-2013) และ 2 ปี หลัง หมายถึง พ.ศ. 2557-2558 (2014-2015) (AEC 2015) 5 ศักยภาพหลักของพื้นที่ หมายถึง ศักยภาพของ

ทรัพยากรธรรมชาติในแต่ละพื้นที่ ศักยภาพของพื้นที่ตามหลักภูมิอากาศ ศักยภาพของภูมิประเทศ และทาเลที่ตั้งของแต่ละพื้นที่ ศักยภาพของศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตของแต่ละพื้นที่ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละพื้นที่เพื่อให้คนไทย “รู้ศักยภาพเรา” 5 ภูมิภาคหลักของโลก หมายถึง ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย ทวีปแอฟริกาใต้ เพื่อให้คนไทย “ รู้ศักยภาพเขา” 5 กลุ่มอาชีพใหม่ หมายถึง กลุ่มหลักสูตรใหม่ด้าน เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และด้านอำนวยการ บริหารจัดการและการบริการ เพื่อให้คนไทยสามารถปรับตัว “เท่าทันและแข่งขันได้”

ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2555 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ประจาปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานคือ ให้คนไทยได้รับการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทาที่มีคุณภาพได้ทุกที่ ทุกเวลา อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ และการมีอาชีพอย่างยั่งยืน

โดยสรุป การส่งเสริมการศึกษานอกและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยกำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะอาชีพเพื่อให้มีฝีมือในการประกอบอาชีพ เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพทั้งอาชีพอิสระและอาชีพในตลาดแรงงาน รวมทั้งนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ทำให้นโยบายการ ศึกษานอกโรงเรียนด้านการพัฒนาอาชีพขยายมิติกว้างขวางขึ้น เน้นการเรียนรู้อาชีพจากการปฏิบัติจริงและมีการบูรณาการกับวิถีชีวิต จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้และการพัฒนาอาชีพแบบองค์รวม และมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาอาชีพด้วย

2.2.4 โครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

1) หลักการและเหตุผล

ที่ผ่านมาเศรษฐกิจไทยมีความเสี่ยงสูงและยังไม่สามารถก้าวพ้นวิกฤติได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ โดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความเหลื่อมล้าทางเศรษฐกิจที่มีอยู่สูง แสดงถึงฐานเศรษฐกิจที่ยังไม่เข้มแข็ง ประชาชนระดับฐานรากยังมีรายได้น้อยและขาดโอกาสในการเพิ่มรายได้ โดยส่วนใหญ่อยู่ในสาขาเกษตรและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่สนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จึงไม่มีโอกาสที่จะเติบโตเป็นชนขั้นกลางที่จะเป็นฐานการบริโภคและสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณค่าและเป็นของตนเองได้ และในช่วยที่เศรษฐกิจเข้าสู่ช่วงภาวะเงินเฟ้อก็จะเป็นกลุ่มคนที่เดือดร้อนจากค่าครองชีพและต้นทุนมากกว่าคนอื่น ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ประเทศไทยตกอยู่ในภาวะทางเศรษฐกิจดังกล่าว คือ สถานการณ์และสภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ภายใต้สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจดังที่กล่าวมานี้ รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจเป็นกรณีพิเศษ จุดมุ่งหมายของนโยบายของรัฐบาลได้มุ่งไปที่การพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ คือ มุ่งนาประเทศไทยไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจที่สมดุลมีความเข้มแข็งของ

เศรษฐกิจภายในประเทศมากขึ้น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างการเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และมุ่งนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 อย่างสมบูรณ์ โดยสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทางด้านดังกล่าวที่สำคัญประการหนึ่งคือ การเสริมสร้างกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานที่มีคุณภาพและมีรายได้สูงให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นระบบในทุกระดับชั้นความรู้ และในส่วนของกระทรวงศึกษาได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการรองรับการนำนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติในนามของ “ยุทธศาสตร์ 2555” โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ณ ปี 2558 คือ “ความสงบสุข อยู่ดีกินดี มีงานทาและมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย” พันธกิจที่ดำเนินการคือ การพัฒนา ยกระดับและจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้ประชาชนได้มีอาชีพที่สร้างรายได้ที่มั่งคั่งและมั่นคง และเป็นบุคลากรที่มีวินัย เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสานึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม โดยเน้นการจัดการศึกษาที่ยึดพื้นที่เป็นฐานในการพัฒนา (Area-Based Development) หลักสูตรการศึกษาที่เน้นอาชีพเป็นฐาน (Career-Based Education) ประกอบด้วย 5 หลักสูตรกลุ่มอาชีพ คือ หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านเกษตรกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านอุตสาหกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านพาณิชยกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์ และหลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านบริหารจัดการและบริการ

เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์กระทรวง ศึกษาธิการดังที่กล่าวมาแล้วนั้น สำนักงาน กศน. จึงได้ดำเนินการจัดให้มีโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนขึ้น โดยใช้สถานศึกษา กศน. และ กศน.ตำบลหรือแขวง เป็นฐานการจัดกิจกรรมให้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่บริการ โดยมีความเชื่อมั่นว่า โครงการดังกล่าวจะสามารถช่วยให้ประชาชนระดับฐานรากที่มีรายได้น้อยและขาดโอกาสในการเพิ่มรายได้อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเกิดความเหลื่อมล้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลให้ฐานเศรษฐกิจของประเทศไม่เข้มแข็งอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสในการสร้างสรรค์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น ทั้งการพัฒนาอาชีพเดิม การเข้าสู่งานอาชีพหรือการสร้างอาชีพและการสร้างรายได้ ที่สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถดารงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข เป็นประชากรที่ทางานเชิงเศรษฐกิจ (Economically Active Population) ที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการแข่งขันในเวทีโลกและนาพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

2) กรอบแนวคิด

การฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชนเพื่อการมีอาชีพและมีรายได้ของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เป็นการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นระหว่าง 50-150 ชั่วโมง ประกอบด้วย 5 หลักสูตรกลุ่มอาชีพ คือ หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านเกษตรกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านอุตสาหกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านพาณิชยกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์ และหลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านบริหารจัดการและบริการ ที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการประกอบอาชีพที่เป็นการเข้าสู่อาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือพัฒนาอาชีพ

หรือ ต่อยอดอาชีพเดิม เพื่อเพิ่มรายได้ในระหว่างการอบรมหรือหลังสิ้นสุดการอบรมตามหลักสูตรให้กับประชาชนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยเป็นประชากรที่ทางานเชิงเศรษฐกิจ (Economically Active Population) ทั้งที่เป็นคนที่ทางานอยู่แล้วและที่ไม่มีงานทา แต่กาลังหางานทำอยู่ในขณะนั้น ในพื้นที่ชนบทที่ยังไม่มีหน่วยงานใดเข้าไปจัดฝึกอบรมซึ่งศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนจะเป็นหน่วยจัดบริการ (Service Provider Unit) ที่มีการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management – RBM) ที่มุ่งเน้นความคุ้มค่าของผลผลิตของหลักสูตรและโครงการทั้งในทางเศรษฐกิจและทางสังคม (Economic and Social Values) และการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่มาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดในการบริหารคุณภาพของวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจร PDCA (PDCA Cycle) ที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมแล้ว สามารถนาความรู้ที่ได้รับไปเทียบโอนความรู้สู่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด กศน. ได้

3) วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอาชีพและมีรายได้จากการประกอบอาชีพตามที่ฝึกอบรม

(2) เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนาความรู้ที่ได้รับไปเทียบโอนความรู้สู่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด กศน. ได้

4) กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนนอกระบบจานวน 345,000 คน โดยให้ความสำคัญกับกลุ่ม ต่าง ๆ ดังนี้

(1) ประชาชนนอกระบบที่ว่างงานและต้องการเข้าสู่อาชีพใหม่

(2) ประชาชนที่มีอาชีพอยู่แล้ว และต้องการต่อยอดอาชีพเดิม

5) แนวทางการดำเนินงาน

(1) ใช้สถานศึกษาในสังกัด กศน. และ กศน.ตำบล/แขวง เป็นฐานในการจัดกิจกรรมฝึกอาชีพชุมชน

(2) จัดฝึกอบรมอาชีพหลักสูตรระยะสั้น (50-150 ชั่วโมง) ประกอบด้วย 5 หลักสูตรกลุ่มอาชีพ ได้แก่ หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านเกษตรกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านอุตสาหกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านพาณิชยกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์ และหลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านบริหารจัดการและบริการ โดยแต่ละหลักสูตร มีโครงสร้างประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนแรก ได้แก่ ความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ เจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ ความรับผิดชอบ วินัยในการทางาน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ ส่วนที่สอง ได้แก่ ความรู้ความสามารถและทักษะในอาชีพ ทั้งนี้หลักสูตรมีลักษณะเบ็ดเสร็จสามารถประกอบอาชีพได้

(3) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรการฝึกอบรมกับการประกอบอาชีพต่าง ๆ ของตนเอง ชุมชน และตลาดแรงงานในท้องถิ่น ในประเทศ และภูมิอาเซียน

(4) จัดระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อรองรับหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการจัดหมวดหมู่ มีรหัสชัดเจนในแต่ละหลักสูตร สถานที่ จานวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ข้อมูลการลงทะเบียนกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ กศน.ตำบล หรือ กศน.แขวง หรือ กศน.อำเภอ หรือ กศน.เขต แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ระบบฐานข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถตรวจสอบการลงทะเบียนซ้าซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านสื่อที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยเน้นการสร้างความเข้าใจโครงการ วิธีการลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ

(6) จัดระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบทั้งระดับนโยบาย ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบล ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการส่งผ่านผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร แต่ละรุ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานในท้องถิ่น ในประเทศ และในภูมิภาคอาเซียนในระยะยาว และสนับสนุนการทาวิสาหกิจชุมชน และ/หรือธุรกิจเพื่อสร้างสังคมผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) โดยประสานด้านแหล่งทุน การสนับสนุนข้อมูล และองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

(7) สร้างกระบวนการเพื่อไปสู่มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมอาชีพ โดยการจัดตั้งระบบบริหารคุณภาพตามแนวคิดในการบริหารคุณภาพของวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยมีการจัดกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญประกอบด้วยกระบวนการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย กระบวนการจัดทำหลักสูตร กระบวนการจัดการฝึกอบรม กระบวนการนิเทศติดตามผล กระบวนการวัดและประเมินผล และกระบวนการรายงานผลการดำเนินงาน

6) วิธีดำเนินงาน

(1) การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

ก. กำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นประชาชนนอกระบบที่ว่างงานและต้องการเข้าสู่อาชีพใหม่ หรือประชาชนที่มีอาชีพอยู่แล้วและต้องการต่อยอดอาชีพเดิม

ข. สถานศึกษา (กศน.อำเภอ หรือ กศน.เขต) แต่งตั้งคณะ กรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามคุณสมบัติที่กำหนด

ค. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทาข้อตกลงกับสถานศึกษา ในการจะเข้ารับการฝึกอบรมจนจบหลักสูตรและนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรไปประกอบอาชีพจริง

(2) การจัดทำหลักสูตร

ก. วิเคราะห์ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

ข. สำนักงาน กศน.จังหวัด จัดทำเวทีประชาคมในระดับจังหวัด เพื่อพิจารณากรอบอาชีพในระดับจังหวัด

ค. สถานศึกษาจัดทำเวทีประชาคมในระดับอำเภอ โดยนาข้อมูลความต้องการด้านอาชีพของทุกตำบล และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาพิจารณาร่วมกับกรอบอาชีพในระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาเป็นกรอบอาชีพในระดับอำเภอ

ง. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรอาชีพของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับศักยภาพของกลุ่มจังหวัด โดยมี 5 หลักสูตรกลุ่มอาชีพ ได้แก่ หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านเกษตรกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านอุตสาหกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านพาณิชยกรรม หลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์ และหลักสูตรกลุ่มอาชีพด้านบริหารจัดการและบริการ ในแต่ละหลักสูตรมีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนแรก ได้แก่ ความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ เจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ ความรับผิดชอบ วินัยในการทางาน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ และส่วนที่สอง ได้แก่ ความรู้ความสามารถและทักษะในอาชีพ ซึ่งแต่ละหลักสูตรมีเนื้อหาครอบคลุมใน 4 เรื่อง ได้แก่ 1. โลกของงานอาชีพ 2. ทักษะในอาชีพ 3. การบริหารจัดการ และ 4. การจัดทำโครงการประกอบอาชีพ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสามารถนาความรู้ที่ได้รับไปเทียบโอนความรู้สู่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด กศน. ได้

จ. สำนักงาน กศน. แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์หลักสูตร ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญ เทคนิคการสอน และนักวัดผล เพื่อวิเคราะห์คุณภาพในเชิงวิชาการของเอกสารหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นทั้งด้านแนวคิด/ปรัชญา หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา ระยะเวลา การจัดกระบวนการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล และความเป็นไปได้ในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดฝึกอบรม

ฉ. สำนักงาน กศน. อนุมัติหลักสูตร และเผยแพร่ให้สถานศึกษานำไปใช้ในการจัดฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย

(3) การจัดการฝึกอบรม

ก. สถานศึกษา เสนอแผนการจัดฝึกอบรมอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนต่อคณะกรรมการกลั่นกรองของสำนักงาน กศน.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข. สำนักงาน กศน.จังหวัด เสนอแผนการจัดฝึกอบรมอาชีพของสถานศึกษาในสังกัดต่อคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนจังหวัด เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานและประสานความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค. สถานศึกษา ดำเนินการจัดการฝึกอบรมตามหลักสูตรตามแผนการจัดฝึกอบรมที่กำหนด

ง. สถานศึกษา ประเมินผลก่อนฝึกอบรมและหลังสิ้นสุดการอบรม

(4) การนิเทศติดตามผล

ก. สำนักงาน กศน.จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามผล

ข. คณะกรรมการนิเทศติดตามผลจัดทำแผนการนิเทศติดตามผล

ค. คณะกรรมการนิเทศติดตามผลดำเนินการนิเทศติดตามผลตามแผนที่จัดทำไว้

ง. คณะกรรมการนิเทศติดตามผลรายงานการนิเทศติดตามผล

(5) การวัดและประเมินผล

ก. สำนักงาน กศน. แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในระดับอำเภอ และระดับจังหวัด

ข. คณะกรรมการระดับอำเภอ ประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่กำหนด และรายงานต่อสำนักงาน กศน.จังหวัด

ค. คณะกรรมการระดับจังหวัด สรุปผลการประเมินโครงการในระดับจังหวัดและรายงานต่อสำนักงาน กศน.

ง. สำนักงาน กศน. สรุปผลการประเมินโครงการในภาพรวมเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ

(6) การรายงานผล

ก. สถานศึกษารายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ เป็นรายไตรมาส เสนอสำนักงาน กศน. จังหวัด

ข. สำนักงาน กศน.จังหวัด สรุปภาพรวมผลการดำเนินโครงการเสนอให้คณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนจังหวัด และสำนักงาน กศน. ทราบเป็นรายไตรมาส

7) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

ปีงบประมาณ 2555 – 2558

8) งบประมาณ

งบประมาณทั้งโครงการ จานวน 5,768,400,000 ล้านบาท โดยมีรายละเอียดงบประมาณ ดังนี้

ปีงบประมาณ	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (คน)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
2555	45,000	750,000,000
2556	90,000	1,504,800,000
2557	100,000	1,672,000,000
2558	110,000	1,839,200,000
รวม	345,000	5,768,400,000,000

รายละเอียดค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

1) ค่าตอบแทนวิทยากร -ไม่เกิน 1,200 บาท/ชั่วโมง

2) ค่าวัสดุฝึกอบรม -ไม่เกิน 2,000 บาท/คน/หลักสูตร

3) ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้เข้ารับการอบรม -คนละ 160 บาท/วัน

4) ค่าศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกงานอาชีพ - คนละ 1,000 บาท/หลักสูตร

5) เงินอุดหนุนเพื่อประกอบอาชีพ -คนละไม่เกิน 5,000 บาท/หลักสูตร

9) วิธีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

การบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าใช้วิธีการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Management – RBM) โดยคำนึงถึงวิธีการบริหารทรัพยากร 3 ประการ คือ ประหยัด (Economy) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ผลผลิตบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิผลและคุ้มค่า (Effectiveness) โดยกำหนดตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Indictors – KPI) ที่แสดงถึงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิตและผลลัพธ์ (Efficiency and Cost-Effectiveness Indicators) ของการดำเนินงานโครงการทุกขั้นตอน

2.2.5 หลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้

1) กลุ่มวิชาหลัก 4 กลุ่ม

1. ช่องทางการประกอบอาชีพ
2. ทักษะการประกอบอาชีพ
3. การบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ
4. โครงการประกอบอาชีพ

2) โครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ 5 กลุ่ม

1. เกษตรกรรม
2. อุตสาหกรรม
3. พาณิชยกรรม
4. เศรษฐกิจสร้างสรรค์
5. การจัดการและการบริการ

3) มาตรฐานการเรียนรู้ ช่องทางการประกอบอาชีพ

มาตรฐานที่ 1.1 วิเคราะห์ศักยภาพของข้อมูลตนเอง ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และขอบข่ายงานอาชีพต่าง ๆ

มาตรฐานที่ 1.2 มองเห็นช่องทางและตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพโดยใช้กระบวน การคิดเป็นจากข้อมูลที่เป็นจริง และมีความเป็นไปได้ตามศักยภาพ

4) ทักษะการประกอบอาชีพ

มาตรฐานที่ 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในอาชีพที่ตัดสินใจเลือก

มาตรฐานที่ 2.2 สามารถจัดหาและคัดเลือกปัจจัยการผลิตได้อย่าง เหมาะสม และคุ้มค่าตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มาตรฐานที่ 3.1 สามารถบริหารจัดการในอาชีพที่ตัดสินใจเลือกได้อย่างมี คุณธรรม

มาตรฐานที่ 3.2 สามารถจัดการกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นกับการ ประกอบอาชีพ

5) โครงการประกอบอาชีพ

มาตรฐานที่ 4.1 มีโครงการประกอบอาชีพสาหรับใช้เป็นแนวทางในการนำ ไปสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 4.2 มีการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโครงการเพื่อการ ประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

6) ช่องทางการประกอบอาชีพ

(1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สถานประกอบการ สื่อของจริง สื่อบุคคลในชุมชน ประเทศ และโลก เพื่อนาข้อมูลมาคิดวิเคราะห์ และใช้ในการประกอบอาชีพที่มีความเป็นไปได้ในชุมชน

(2) วิเคราะห์อาชีพที่คิดว่าจะสามารถเลือกประกอบอาชีพได้ในชุมชนจากข้อมูลต่าง ๆ

(3) ศึกษาดูงานในสถานประกอบการ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในอาชีพที่ตัดสินใจเลือก

(4) ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพโดยใช้กระบวนการคิดเป็นและมีความเป็นไปได้ตามศักยภาพ 5 ด้าน

7) การฝึกทักษะอาชีพ

(1) ศึกษาเรียนรู้ขอบข่ายการประกอบอาชีพที่ตัดสินใจเลือก

(2) จัดทำแผนการฝึกทักษะการประกอบอาชีพ

(3) ดำเนินการเรียนรู้และฝึกทักษะตามหลักสูตร

(4) จดบันทึกผลการเรียนรู้

(5) ดำเนินการวัดและประเมินผลตามที่หลักสูตรกำหนด

8) การบริหารจัดการการผลิต

(1) สำรวจและศึกษาแหล่งวัสดุ อุปกรณ์ และการใช้ประโยชน์ของแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และทุนต่าง ๆ

(2) การกำหนดและการควบคุมคุณภาพผลผลิตที่ต้องการ

(3) ศึกษาการลดต้นทุนการผลิต แต่คุณภาพคงเดิม

(4) ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และมีแนวทางในการจัดการความเสี่ยง

9) การบริหารจัดการตลาด

(1) ศึกษาข้อมูลการตลาด และวิเคราะห์ความต้องการของตลาดในชุมชน ประเทศ และโลก

(2) กำหนดทิศทาง เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนการจัดการตลาด

(3) ดำเนินการตามกระบวนการจัดการตลาด เช่น การคิดต้นทุนการผลิต การกำหนดราคาขาย การส่งเสริมการขาย การกระจายสินค้า

10) สื่อการเรียนรู้

(1) สื่อสิ่งพิมพ์

(2) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

(3) สื่อบุคคล

(4) ภูมิปัญญา

(5) แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น

11) การวัดและประเมินผล

(1) ประเมินจากสภาพจริง

(2) จากการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนด

12) การบริหารหลักสูตร

(1) สถานศึกษาชี้แจง และสร้างความเข้าใจให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน เช่น สำรวจกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร ภาคีเครือข่าย แหล่งเรียนรู้

(2) อบรมครู มีการอบรมครูในการจัดทำหลักสูตร สื่อ การจัดการเรียนรู้ การวัดผล และอื่น ๆ

(3) ประชาสัมพันธ์ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สื่อหลากหลาย

(4) แนะแนวและการให้คาปรึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบหลักสูตร พร้อมทั้งการเข้าสู่การประกอบอาชีพ

13) การเทียบโอนผลการเรียน

ผู้เรียนที่มีความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการประกอบอาชีพแล้ว สามารถนามาใช้เทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

14) รูปแบบและวิธีการบริหารกลุ่มศูนย์

(1) รูปแบบกลุ่มศูนย์ รูปแบบกลุ่มศูนย์ คือกลุ่มศูนย์ที่รวมตัวกันตามเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการกลุ่มศูนย์ฯ จานวน 9-13 คน โดยการคัดเลือกจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดภายในกลุ่มศูนย์ จังหวัดละ 2 คน ยกเว้นจังหวัดที่มีประธานกลุ่ม ให้มี 3 คน และให้แต่ละกลุ่มศูนย์ฯ มีสิทธิแต่งตั้งอนุกรรมการในกลุ่ม โดยประธานกลุ่มศูนย์ฯ เป็นผู้แต่งตั้ง ดังนี้ ประธานกลุ่มศูนย์ฯ (ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดที่ได้รับเลือกตั้ง) รองประธานกลุ่มศูนย์ฯ (ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในกลุ่ม) กรรมการกลุ่มศูนย์ (ข้าราชการในกลุ่ม) เลขานุการกลุ่มศูนย์ฯ (ข้าราชการในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ที่มีผู้อำนวยการเป็นประธานกลุ่ม)

(2) วิธีการบริหารกลุ่มศูนย์

1. วาระของการดารงตำแหน่งของคณะกรรมการกลุ่มศูนย์ ฯ กำหนดให้อยู่ในตำแหน่งวาระละ 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

2. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในแต่ละกลุ่มศูนย์ เป็นผู้สรรหาประธานกลุ่มศูนย์ เพื่อทาหน้าที่ประธานกลุ่มศูนย์ฯ คนต่อไปในทุก ๆ 1 ปี

3. ให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคกลาง เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการกลุ่มศูนย์

4. หากตำแหน่งคณะกรรมการกลุ่มศูนย์ฯ ว่างลง ให้ประธานกลุ่มศูนย์ เชิญผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดในกลุ่มศูนย์ฯ ประชุมพิจารณาสรรหาคณะกรรมการมาทดแทน ยกเว้นกรณีตำแหน่งที่ว่างลงนั้น มีเวลาไม่ถึง 90 วัน อาจไม่ต้องสรรหาคณะกรรมการมาทดแทน ให้ประธานกลุ่มศูนย์ฯพิจารณาแก้ไขปัญหาตามความจำเป็น

5. ให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในแต่ละกลุ่มศูนย์ฯ ปรึกษาหารือ ช่วยเหลือเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกันตามความจำเป็นและความเหมาะสมภายในกลุ่มศูนย์ฯนั้น ๆ ทั้งในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านอื่น ๆ

(3) สาระสำคัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มศูนย์และวิธีการปฏิบัติงาน สาระสำคัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มศูนย์ฯ มี 4 แผนงาน คือ

1. แผนงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน
2. แผนงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน
3. แผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียน
4. แผนงานโครงการพิเศษ

(4) วิธีการปฏิบัติงานของกลุ่มศูนย์ฯ

1. ให้จัดทำแผนงานตามข้างต้น เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มศูนย์ฯ ให้เป็นพิมพ์เขียวที่ชัดเจนล่วงหน้า กล่าวคือ ให้ระบุเครื่องชี้วัดผลสำเร็จและเป้าหมาย (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ)

2. ให้จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของกลุ่มศูนย์ฯ จากรายละเอียดข้างต้นให้ชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติการได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมในภาคสนาม

2.2.6 บทบาทและอำนาจหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

1) จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

3) จัด ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดาริ งานนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

4) จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5) วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้และมาตรฐานการศึกษานอก ระบบ

6) ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และเทียบ ระดับการศึกษา

7) กากับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนิน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

8) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคี เครือข่าย

9) ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

10) ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

11) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.7 บทบาทหน้าที่ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

1) จำหน่ายผลิตภัณฑ์ของผู้เรียนอาชีพ

2) ประสานการจำหน่ายระหว่างผู้ผลิตกับผู้ซื้อ

3) เป็นสถานที่ฝึกอาชีพ และฝึกงานการตลาด

2.2.8 การจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

1) อาคารสถานที่ พิจารณาจากสถานที่ที่มีอยู่แล้ว หรือสถานที่ที่หน่วยงานภาคีเครือข่ายให้ความอนุเคราะห์ ตั้งอยู่ในชุมชน

2) งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นใช้จากหน่วยงาน สถานศึกษา กศน. ที่มีอยู่ หรือขอรับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย

3) บุคลากรมอบหมายผู้รับผิดชอบจากบุคลากร กศน. ตามความจำเป็น

2.2.9 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนจังหวัด

1) อำนวยการและควบคุมดูแลการจัดการศึกษาอาชีพ

2) วิเคราะห์ บูรณาการ และจัดทำแผนการจัดการศึกษาอาชีพ

3) ให้คำแนะนา ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาอาชีพ

4) สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

5) ส่งเสริม ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม และ อปท.

6) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทางาน

7) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.2.10 คณะกรรมการกลั่นกรองแผนงานโครงการ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน กศน.จังหวัด/กทม. องค์ประกอบ

1) ผู้อำนวยการ กศน.จังหวัด/กทม. ประธาน

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา กศน.

3) ภาคีเครือข่าย ภาครัฐ เอกชน

4) รองผู้อำนวยการ กศน.จังหวัด/กทม. กรรมการและเลขานุการ

2.2.11 อำนาจหน้าที่

1) ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนจังหวัด

2) เห็นชอบแผนงานโครงการของสถานศึกษา กศน.

3) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อจัดกิจกรรม

4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล

2.2.12 แนวปฏิบัติการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

วิเคราะห์ศักยภาพและกำหนดแนวทางระดับจังหวัด

1) วางแผนสู่การปฏิบัติระดับอำเภอ/เขต

2) จัดทำแผนงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

3) กำหนดแหล่งเรียนรู้ วิทยากร อุปกรณ์ในการเรียนรู้

4) จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

5) ประชาสัมพันธ์โครงการ

6) ส่งเสริมและประสานงานแหล่งเงินทุน

7) ส่งเสริมการตลาด

8) ติดตามประเมินโครงการ

9) สรุปรายงาน เผยแพร่

2.2.13 การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

1) กระทรวงศึกษาธิการ (ส่งเสริมหน่วยงานหลัก ศธ.)

(1) สนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการโครงการ

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัด

(3) ประสานความร่วมมือการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานหลักใน ศธ.

(4) ส่งเสริมการรับรองคุณภาพผลผลิต

(5) ติดตามผลในทุกระดับ

2) สำนักงาน กศน. (ส่งเสริมศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนจังหวัด)

(1) งบประมาณในการบริหารจัดการโครงการของศูนย์ฯ

(2) งบประมาณพัฒนา ปรับปรุงอาคารสถานที่ศูนย์ฯ

(3) พัฒนาบุคลากร กศน.จังหวัด/อำเภอ

(4) การประชาสัมพันธ์

(5) ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ติดตามผลและรายงานผล

3) สำนักงาน กศน.จังหวัด (ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา กศน.)

(1) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนให้สถานศึกษาทราบ

(2) จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ตามศักยภาพ 5 ด้าน

(3) จัดเวทีเสวนาระดับจังหวัด

(4) ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

4) กศน.อำเภอ/เขต (ส่งเสริม สนับสนุน กศน.ตำบล/แขวง)

(1) สำรวจข้อมูลพื้นฐานชุมชน ความต้องการพัฒนาอาชีพ

(2) จัดเวทีเสวนาระดับอำเภอ/เขต

(3) ให้มีกระบวนการแนะแนวอาชีพ

(4) การพัฒนาครู กศน. เรื่องกระบวนการแนะแนวอาชีพสู่การมีงานทา

(5) จัดสอนอาชีพแก่ประชาชน ร่วมกับ กศน.ตำบล และภาคีเครือข่าย

5) การสนับสนุนกลุ่มเป้าหมาย

(1) สนับสนุนแหล่งเงินทุน

(2) ประสานแหล่งเงินกู้จากสถาบันการเงิน/มูลนิธิ/องค์กรอิสระ

(3) นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

(4) ส่งเสริมการตลาด

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพต้องมีองค์ประกอบสำคัญอยู่สี่ด้าน คือ

1) ด้านการจัดการหลักสูตร ต้องจัดเนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ หลักสูตรเมื่อเรียนจบนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง หลักสูตรที่เรียนมีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอ เนื้อหามีความเหมาะสม/ตรงตามความต้องการ

2) ด้านการอำนวยการ ต้องจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาชีพที่ฝึกในแต่ละตำบล เพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่อกัน ติดตามกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การฝึกอาชีพเสร็จแล้วมีตลาดรองรับจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ

3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดคู่มือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานอาชีพต่าง ๆวิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน สื่อ/อุปกรณ์/ใบงานมีความเหมาะสมและพอเพียง ความทันสมัยของสื่อและอุปกรณ์ ความเป็นกันเองของวิทยากรกับผู้เรียน ความรู้ ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญของวิทยากร

4) ด้านการจัดงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้ การจัดสรรงบประมาณให้ต่อเนื่อง การจัดสรรงบประมาณได้รับความรวดเร็วการจัดสรรงบประมาณมีความทั่วถึงการจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบ กล่าวถึง ปรัชญา แนวคิด และหลักการของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน หลักการจัดการศึกษานอกโรงเรียน พัฒนาการของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน หลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ บทบาทและอำนาจหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ คณะกรรมการกลั่นกรองแผนงานโครงการ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน กศน.จังหวัด/กทม. องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ แนวปฏิบัติการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

2.3 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ประวัติและความเป็นมา ที่ตั้งอาณาเขตติดต่อบทบาทอำนาจและหน้าที่ นโยบาย วิสัยทัศน์ เศรษฐกิจพอเพียง และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

2.3.1 ประวัติและความเป็นมา

การศึกษานอกโรงเรียน เดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้มีการแยก กศน. ออกจากกรมสามัญศึกษาและจัดตั้งเป็น "กรมการศึกษานอกโรงเรียน" จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ และมีการยุบรวมกรมต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการจากเดิม 14 กรม เหลือเพียง 5 สำนักงาน ทำให้กรมการศึกษานอกโรงเรียน ถูกยุบรวมเป็นสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 สำนักฯ จึงปรับภารกิจเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.3.2 ที่ตั้งอาณาเขตติดต่อ

การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดยโสธร

ทิศใต้ ติดต่อกับสุรินทร์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับมหาสารคาม

2.3.3 วิสัยทัศน์

กศน.อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ บนพื้นฐาน ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

2.3.4 อัตลักษณ์

ใฝ่เรียนรู้ คู่เศรษฐกิจพอเพียง

2.3.5 เอกลักษณ์

"สถานศึกษาพอเพียง"

2.3.6 ปรัชญาการศึกษา

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองร้อยเอ็ด ได้กำหนดปรัชญาการศึกษาคือ“คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นวิสัยทัศน์คนไทยได้รับการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดสังคมเรียนรู้ และการมีอาชีพอย่างยั่งยืน

2.3.7 พันธกิจ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดำเนินงานภายใต้พันธกิจ ดังนี้

1. จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. จัดส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. กำกับดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย
6. ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
7. ดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษา

2.3.3 ประชากร

ผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามกลุ่มอาชีพ และเพศ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามกลุ่มอาชีพ และเพศ

	กลุ่มอาชีพ	ประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
1	กลุ่มอาชีพประเภทเกษตรกรรม กลุ่ม	14	25	39
2	อาชีพประเภทคหกรรม	10	20	30
3	กลุ่มอาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม	16	22	38
4	กลุ่มอาชีพประเภทบริการ	12	26	38
5	กลุ่มอาชีพประเภทอุตสาหกรรม	15	24	39
	รวม	**67**	**117**	**184**

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภิญญาพัชญ์ ภาคย์พิริยะกุล (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการวัดผลประเมินผล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

วิรวุฒิ พุ่มสว่าง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสามด้าน และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านงบประมาณ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาในอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

เอมอร ยิ่งเจริญ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า 1) การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการจัดงบประมาณ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ3) ผู้ฝึกอาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เรียงลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ สื่อการเรียน วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาซื้อสื่อ งบประมาณมีจำกัด ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ต่อเนื่อง และรวดเร็ว สื่อและอุปกรณ์ควรทันสมัย และเมื่อฝึกอาชีพเสร็จแล้วควรมีตลาดรองรับ ผู้เรียนวิชาชีพมีพื้นฐานความรู้ต่ำมีอายุมาก สายตามองไม่ชัด ไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านวิชาชีพ ผู้เรียนไม่ค่อยกล้าแสดงออก

รดาณัฐ อินกา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในการส่งเสริมอาชีพสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการส่งเสริมงบประมาณ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ พบว่า หลักสูตรวิชาชีพบางรายวิชาไม่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เนื้อหาในหลักสูตรกว้าง หลักสูตรบางสาขาวิชาชีพใช้ระยะเวลาเปิดสอนน้อยเกินไป หลักสูตรบางหลักสูตรความต้องการของผู้เรียนแต่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไม่สามารถจัดได้ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า ผู้เรียนวิชาชีพมีพื้นฐานความรู้ต่ำมีอายุมาก สายตามองไม่ชัด ไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านวิชาชีพ ผู้เรียนไม่ค่อยกล้าแสดงออก ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาซื้อสื่อ งบประมาณมีจำกัด ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า มีผู้ไม่รู้หนังสือทำให้การทดสอบพื้นฐานความรู้เดิม มีปัญหา บางสาขาวิชาชีพไม่ได้ทดสอบความรู้เดิม

เนตรนภา ประเสริฐสังข์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรอาชีพ สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้สอน คือ การถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่บิดเบือนหรือปิดบัง ครูอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส พูด

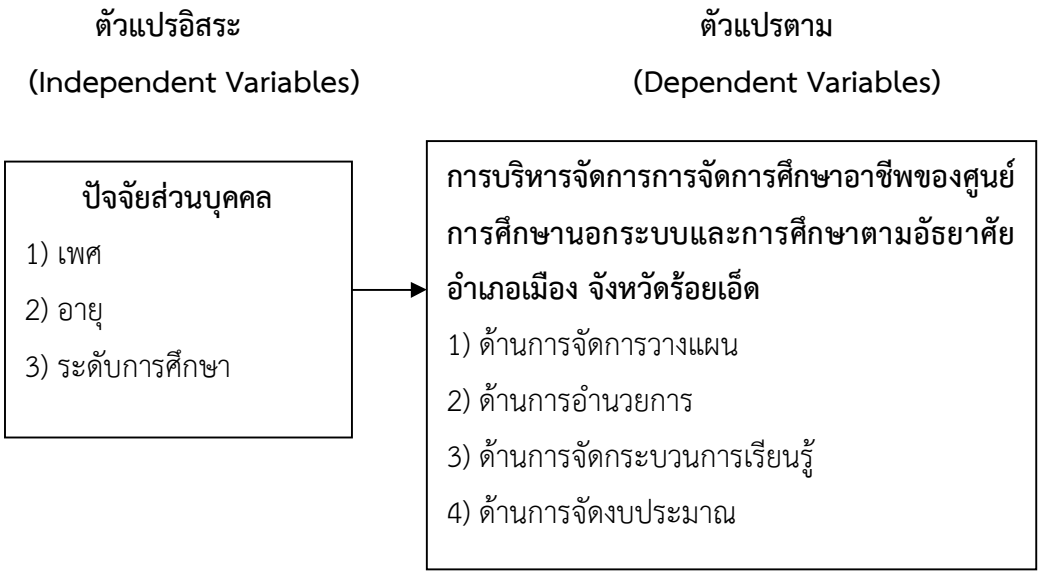
สุภาพไพเราะ และชัดเจน ด้านหลักสูตร โดยเนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ และเนื้อหาวิชาตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการใช้อุปกรณ์ สื่อการสอนแต่ละชนิดให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน มีความเหมาะสมต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อาคารเรียนโดยรวมแข็งแรงให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแก่ผู้ใช้ ข้อเสนอแนะควรเพิ่มเวลาเรียน อุปกรณ์การเรียนไม่เพียงพอ งบประมาณน้อยและเก็บเงินบำรุงการศึกษาในอัตราที่ต่ำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักศึกษาที่มีเพศ อายุ และกลุ่มอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรอาชีพ สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน

วีระชัย จีบไธสง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า “โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านงบประมาณ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น ที่มีเพศ อายุ และกลุ่มอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน”

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน จะมีความแตกต่าง และไม่แตกต่าง ตามสภาพปัจจัยในแต่ละพื้นที่ที่ศึกษา และสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งผลงานวิจัยจะได้นำไปใช้ในการอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

2.5 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะนำแนวความคิดของ**กรมการศึกษานอกโรงเรียน** (2543, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพต้องมีองค์ประกอบสำคัญอยู่สี่ด้าน คือ ด้านการจัดการวางแผน ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการจัดงบประมาณ มาประยุกต์เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.2 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินการรับรู้ของประชาชนในประเด็นต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ โดยมีวิธีการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 184 คน (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2558, (อัดสำเนา).)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 126 คน (กัลยา วานิชย์, 2548, หน้า 19)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่กำหนดค่าความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยจะถูกเลือกเข้ามาในกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบว่าโอกาสที่ตัวอย่างแต่ละหน่วยจะถูกเลือกมีมากน้อยเท่าใด ทำให้ไม่

สามารถคาดคะเนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error ซึ่งมีวิธีการสุ่มอย่างตามลำดับ ดังนี้ (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2543, หน้า 63)

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มประชากร (Population Size) โดยตรวจสอบจากสถิติบัญชีรายชื่อผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดรวมทั้งสิ้น จำนวน 184 คน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน ตามสูตร (กัลยา วานิชย์, 2548, หน้า 19)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

ในเมื่อ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนประชากร

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนทางสถิติร้อยละ 5 หรือ .05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{184}{1 + 184\,(.05)^2}$$

$$n = \frac{}{126.02}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 126.02 คน เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมมากขึ้นจึงปรับให้เป็น 126 คน ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 3.1

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดกลุ่มย่อยโดยอาศัยสัดส่วน กำหนดสัดส่วน และขนาด (Proportional to Size) โดยหาลักษณะของกลุ่มที่ศึกษา ตามบัญชีรายชื่อที่กำหนดไว้ เพื่อคำนวณหาอัตราสัดส่วน โดยแบ่งสัดส่วนของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ และเพศ เพื่อใช้เป็นตัวแปรอิสระควบคุม (Control Variable) ตามสูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 32)

$$n_1 = \frac{Ni}{N} \times n$$

n_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Ni = จำนวนประชากร

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

จากการคำนวณได้กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ และเพศ ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอาชีพ และเพศ

	กลุ่มอาชีพ	ผู้ฝึกอาชีพ					
		ประชากร *(Ni)*			กลุ่มตัวอย่าง (n_1)		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1	กลุ่มอาชีพประเภทเกษตรกรรม	14	25	**39**	10	17	27
2	กลุ่มอาชีพประเภทคหกรรม	10	20	**30**	7	14	21
3	กลุ่มอาชีพประเภทศิลปกรรม	16	22	**38**	11	15	26
4	กลุ่มอาชีพประเภทบริการ	12	26	**38**	8	18	26
5	กลุ่มอาชีพประเภทอุตสาหกรรม	15	24	**39**	10	16	26
	รวม	**67**	**117**	**184**	**46**	**80**	**126**

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Simple Data) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง ที่ประชากรมีสิทธิ์ได้รับเลือกเท่า ๆ กัน โดยจัดทำบัญชีรายชื่อของประชากร และทำการจับฉลาก จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามต้องการ มีลำดับขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 67)

1) จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งเป็นกลุ่มเพศชายกับเพศหญิง

2) เฉพาะลำดับ 1 กลุ่มอาชีพเพศชายเขียนชื่อประชากรทุกคนลงในกล่องตามจำนวนเพศชาย แล้วเขย่าให้คละกัน จับรายชื่อในกล่องขึ้นมาอันหนึ่ง เขียนชื่อในบัญชีกลุ่มตัวอย่างไว้ เพื่อให้โอกาสถูกเลือกเท่ากัน จึงม้วนสลากลงในกล่องไว้เหมือนเดิม แล้วจับสลากขึ้นมาใหม่และเขียนชื่อในบัญชีกลุ่มตัวอย่างไว้เช่นเดิม ระหว่างการจับสลาก หากมีรายชื่อซ้ำกัน ก็ม้วนสลากลงในกล่องเหมือนเดิม แล้วจับสลากขึ้นมาใหม่ ส่วนเพศหญิงอีกกลุ่มหนึ่ง ก็ดำเนินการเช่นเดียวกันกับกลุ่มเพศชาย จับสลากไปจนได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้คำนวณไว้ในตารางที่ 3.1

3) ส่วนลำดับที่ 2 -5 ก็ดำเนินการตามขั้นตอนเสมือนลำดับที่ 1 จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน 126 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) แบ่งออกเป็น3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการหลักสูตร 2) ด้านการอำนวยการ 3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 4) ด้านการจัดงบประมาณ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scales) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100) ดังนี้

5	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามลักษณะปลายเปิด (Open–ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้าน นิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงขอบเขตการดำเนินงานาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 ศึกษารูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของคำถามให้ครอบคลุมเนื้อเรื่องที่ทำการวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบข้อเท็จจริงได้

3.4.3 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งสามด้าน โดยกำหนดขอบเขต และเนื้อหาให้ ครอบคลุมตัวแปรที่วิจัย

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ข้อความในแบบสอบถามทั้งในด้านเนื้อหา ความ เข้าใจ และการใช้ภาษาให้มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข การหาคุณภาพของเครื่องมือที่จัดทำขึ้นนี้ ประกอบด้วย การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence = IOC) และค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้เชี่ยวชาญสามท่าน ประกอบด้วย

(1) ดร.ประพิศ โบราณมูล

- เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและสถิติ และพิจารณาความสอดคล้อง
- วุฒิการศึกษา บธ.บ., กศ.ม. (สังคมศึกษา), ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรสิทธิ์ ไกรสิน

- เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และพิจารณาความสอดคล้อง
- วุฒิการศึกษา ปร.ด (วัฒนธรรมศาสตร์)
- ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

(3) นายปัญญา ศาสตรา

- เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างเนื้อหา และพิจารณาความสอดคล้อง
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) (การบริหารการศึกษา)
- ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดร้อยเอ็ด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จังหวัดร้อยเอ็ด

3.4.7 ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจจากผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้อง ผ่านการพิจารณาทั้ง 24 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 24 ข้อ

3.4.8 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยไปทำการทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด ทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำกลับมา

ทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือได้ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ. 92

3.4.9 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม พิจารณาเป็นครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ฝึกอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนผู้บริหารงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.5.3 ทำการแจกแบบสอบถาม โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟังโดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามคืนโดยแจกแบบสอบถามจำนวน 135 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม

3.6.2 นำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาลงรหัส แล้วบันทึกคะแนน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รวมทั้งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการหลักสูตร 2) ด้านการอำนวยการ 3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 4) ด้านการจัดงบประมาณ วิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูล ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการประเมิน (ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์, 2549, หน้า 65) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานฯ (Inferential Statistic)

1) สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้าน

2) สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อ 3 คือ ผู้ฝึกอาชีพที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ แล้วนำเสนอดังนี้

1) แยกคัดกรอง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้าน

2) นำข้อเสนอแนะ ตามข้อ 1 มาแจกแจงความถี่

3) สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้าน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1) สถิติการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง คะแนนรวมของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1-\frac{\sum s_i^t}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K หมายถึง จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S^2$ หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.7.2 สถิติพื้นฐาน

1) ความถี่ (Frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentage) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P หมายถึง ร้อยละ

f หมายถึง ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N หมายถึง จำนวนความถี่ทั้งหมด

3) ค่าเฉลี่ย (Mean = $\overline{X}$) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 101)

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

เมื่อ $\overline{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนคน

X หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 หมายถึง ผลรวมกำลังสองของคะแนนในกลุ่ม

5) สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง 2 กลุ่มใช้ t-test และ 3 กลุ่มใช้ F-test (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffé)

5.1 ค่า t-test (Independent Sample t-test) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 104)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t หมายถึง ค่าที-เทสต์ (t-test Independent) โดยที่ df = n_1+n_2-2

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

N_1, N_2 หมายถึง จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 ตามลำดับ

5.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 104)

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

เมื่อ F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

$MS_{(b)}$ หมายถึง ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Groups)

$MS_{(w)}$ หมายถึง ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Groups)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม
F	แทน	ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะผู้ฝึกอาชีพเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.1 - 4.4

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	67	53.20
หญิง	59	46.80
รวม	**126**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20และเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 30 ปี	34	27.00
31 - 40 ปี	40	31.70
41 ปีขึ้นไป	52	41.30
รวม	**126**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมา คือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และอายุ 18 – 30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	43	34.10
มัธยมศึกษาตอนต้น	68	54.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	11.90
รวม	**126**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา คือ ประถมศึกษา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 4.4 – 4.8

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน

การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการจัดการหลักสูตร	3.56	0.43	1	มาก
2. ด้านการอำนวยการ	3.49	0.46	2	ปานกลาง
3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.53	0.45	4	มาก
4. ด้านการจัดงบประมาณ	3.46	0.46	3	ปานกลาง
รวม	**3.51**	**0.44**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ($\overline{X}$ = 3.56) ด้านการอำนวยการ ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.53) และด้านการจัดงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดการหลักสูตรโดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดการหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น			
	($\overline{X}$)	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. เนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้	3.64	0.48	1	มาก
2. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้	3.62	0.49	2	มาก
3. เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ	3.48	0.50	6	ปานกลาง
4. เนื้อหามีความเหมาะสม/ตรงตามความต้องการ	3.53	0.50	4	มาก
5. หลักสูตรที่เรียนมีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอ	3.57	0.49	3	มาก
6. หลักสูตรเมื่อเรียนจบนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง	3.52	0.50	5	มาก
รวม	**3.56**	**0.43**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งหกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “เนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้” ($\overline{X}$ = 3.64) รองลงมา คือ ข้อ 2 ที่ว่า “ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้”($\overline{X}$ = 3.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ” ($\overline{X}$ = 3.48)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการอำนวยการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น			
	($\overline{X}$)	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาชีพที่ฝึกในแต่ละตำบล เพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่อกัน	3.53	0.50	2	มาก
2. ติดตามกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	3.56	0.50	1	มาก
3. ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.42	0.49	6	ปานกลาง
4. การฝึกอาชีพเสร็จแล้วมีตลาดรองรับ	3.45	0.50	5	ปานกลาง
5. จัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน	3.47	0.48	4	ปานกลาง
6. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ	3.51	0.50	3	มาก
รวม	**3.49**	**0.46**	**-**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากสามข้อ และอยู่ในระดับปานกลางสามข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ที่ว่า “ติดตามกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน” ($\overline{X}$ = 3.56) รองลงมา คือ ข้อ 1 ที่ว่า “จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาชีพที่ฝึกในแต่ละตำบล เพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่อกัน” ($\overline{X}$ = 3.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ที่ว่า “ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง” ($\overline{X}$ = 3.42)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น			
		($\overline{X}$)	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	จัดคู่มือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานอาชีพต่าง ๆ	3.56	0.49	3	มาก
2.	วิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	3.53	0.50	4	มาก
3.	สื่อ/อุปกรณ์/ใบงานมีความเหมาะสมและพอเพียง	3.51	0.50	5	มาก
4.	ความทันสมัยของสื่อและอุปกรณ์	3.42	0.49	6	ปานกลาง
5.	ความเป็นกันเองของวิทยากรกับผู้เรียน	3.59	0.49	1	มาก
6.	ความรู้ ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญของวิทยากร	3.57	0.50	2	มาก
	รวม	**3.53**	**0.45**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากห้าข้อ และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ที่ว่า “ความเป็นกันเองของวิทยากรกับผู้เรียน” ($\overline{X}$ = 3.59) รองลงมา คือ ข้อ 6 ที่ว่า “ความรู้ ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญของวิทยากร” ($\overline{X}$ = 3.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “ความทันสมัยของสื่อและอุปกรณ์” ($\overline{X}$ = 3.42)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น			
	($\overline{X}$)	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. การจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง	3.54	0.50	1	มาก
2. การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้	3.52	0.49	2	มาก
3. การจัดสรรงบประมาณให้ต่อเนื่อง	3.49	0.50	3	ปานกลาง
4. การจัดสรรงบประมาณได้รับความรวดเร็ว	3.47	0.50	4	ปานกลาง
5. การจัดสรรงบประมาณมีความทั่วถึง	344	0.49	5	ปานกลาง
6. การจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอ	3.42	0.48	6	ปานกลาง
รวม	**3.46**	**0.46**	-	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากสองข้อ และอยู่ในระดับปานกลางสี่ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “การจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง” ($\overline{X}$ = 3.54) รองลงมา คือ ข้อ 2 ที่ว่า “การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้” ($\overline{X}$ = 3.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “การจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอ” ($\overline{X}$ = 3.42)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ของผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบปรากฏผลดังตารางที่ 4.9 - 14

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพ	เพศ					
	ชาย (n= 67)			หญิง (n= 59)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดการหลักสูตร	3.56	0.44	มาก	3.57	0.42	มาก
2. ด้านการอำนวยการ	3.48	0.46	ปานกลาง	3.50	0.47	ปานกลาง
3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.53	0.45	มาก	3.52	0.46	มาก
4. ด้านการจัดงบประมาณ	3.47	0.44	ปานกลาง	3.46	0.47	ปานกลาง
รวม	**3.51**	**0.44**	**มาก**	**3.52**	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยเพศหญิง มีความคิดเห็นมากกว่าเพศชายตามค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพ	เพศ						t	Sig
	ชาย (n= 67)			หญิง (n= 59)				
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการจัดการหลักสูตร	3.56	0.44	มาก	3.57	0.42	มาก	-0.13	.33
2. ด้านการอำนวยการ	3.48	0.46	ปานกลาง	3.50	0.47	ปานกลาง	-0.33	.92
3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.53	0.45	มาก	3.52	0.46	มาก	-0.11	.70
4 ด้านการจัดงบประมาณ	3.47	0.44	ปานกลาง	3.46	0.47	ปานกลาง	-0.18	.10
รวม	**3.51**	**0.44**	**มาก**	**3.52**	**0.44**	**มาก**	**-0.46**	**.95**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพ	อายุ								
	ไม่เกิน 25 ปี (n= 53)			26-35 ปี (n= 87)			36 ปีขึ้นไป (n= 76)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดการหลักสูตร	3.65	0.31	มาก	3.61	0.42	มาก	3.45	0.47	มาก
2. ด้านการอำนวยการ	3.51	0.41	มาก	3.55	0.48	มาก	3.42	0.49	มาก
3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.62	0.36	มาก	3.56	0.47	มาก	3.44	0.48	มาก
4. ด้านการจัดงบประมาณ	3.48	0.39	มาก	3.53	0.46	มาก	3.40	0.48	มาก
รวม	**3.56**	**0.35**	**มาก**	**3.57**	**0.45**	**มาก**	**3.43**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.492	2.78	.07
	ภายในกลุ่ม	132.06	213	0.177		
	รวม	**132.54**	**215**			
2. ด้านการอำนวยการ	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.198	0.91	.40
	ภายในกลุ่ม	97.98	213	0.216		
	รวม	**98.52**	**215**			
3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.372	1.78	.17
	ภายในกลุ่ม	117.15	213	0.208		
	รวม	**117.75**	**215**			
4. ด้านการจัดงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.196	0.94	.39
	ภายในกลุ่ม	108.56	213	0.208		
	รวม	**109.02**	**215**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.279	1.43	.24
	ภายในกลุ่ม	123.54	213	0.194		
	รวม	**124.06**	**215**			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพ	ระดับการศึกษา								
	ประถมศึกษา (n= 43)			มัธยมศึกษาต้น (n= 68			มัธยมศึกษาปลาย (n= 15)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านการจัดการหลักสูตร	3.55	0.39	มาก	3.61	0.43	มาก	3.34	0.44	ปานกลาง
2.ด้านการอำนวยการ	3.46	0.43	ปานกลาง	3.54	0.48	มาก	3.31	0.45	ปานกลาง
3.ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.54	0.41	มาก	3.48	0.49	ปานกลาง	3.46	0.42	ปานกลาง
4.ด้านการจัดงบประมาณ	3.43	0.40	ปานกลาง	3.52	0.48	มาก	3.32	0.43	ปานกลาง
รวม	**3.50**	**0.40**	**ปานกลาง**	**3.56**	**0.46**	**มาก**	**3.33**	**0.44**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการจัดการหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.905	2	.452	2.55	.08
	ภายในกลุ่ม	21.802	123	.177		
	รวม	**22.707**	**125**			
2. ด้านการอำนวยการ	ระหว่างกลุ่ม	.698	2	.349	1.63	.20
	ภายในกลุ่ม	26.319	123	.214		
	รวม	**27.017**	**125**			
3. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.525	2	.262	1.25	.29
	ภายในกลุ่ม	25.831	123	.210		
	รวม	**25.356**	**125**			
4. ด้านการจัดงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.630	2	.315	1.53	.22
	ภายในกลุ่ม	25.299	123	.206		
	รวม	**25.929**	**125**			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.651	2	.326	1.68	.19
	ภายในกลุ่ม	23.809	123	.194		
	รวม	**24.460**	**125**			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะของนักเรียนเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	ด้านการจัดการหลักสูตร	ความถี่
1.	เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนควรตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ	7
2.	หลักสูตรเมื่อเรียนจบควรนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง	4
	ด้านการอำนวยการ	
1.	เมื่อฝึกอาชีพเสร็จแล้วควรมีตลาดรองรับ	9
2.	ควรติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	6
	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	
1.	วิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	10
2.	สื่อและอุปกรณ์ควรทันสมัย	7
	ด้านการจัดงบประมาณ	
1.	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ต่อเนื่อง และรวดเร็ว	14
2.	การจัดสรรงบประมาณควรมีความทั่วถึง	10

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ฝึกอาชีพได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ด้านการจัดการหลักสูตร ได้แก่ เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนควรตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ และหลักสูตรเมื่อเรียนจบควรนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

ด้านการอำนวยการ ได้แก่ ควรติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อฝึกอาชีพเสร็จแล้วควรมีตลาดรองรับ

ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ วิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน และสื่อและอุปกรณ์ควรทันสมัย

ด้านการจัดงบประมาณ ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ต่อเนื่อง และรวดเร็ว และการจัดสรรงบประมาณควรมีความทั่วถึง

โดยสรุป ผู้ฝึกอาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ต่อเนื่อง และรวดเร็ว สื่อและอุปกรณ์ควรทันสมัย และเมื่อฝึกอาชีพเสร็จแล้วควรมีตลาดรองรับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ”เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด, 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ของผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน และ3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 216 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการจัดงบประมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องเพศ และ F-test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปตารางตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

การวิจัย การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการจัดงบประมาณ ตามลำดับ เมื่อแยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการจัดการหลักสูตร พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทั้งหกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “เนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ”

2) ด้านการอำนวยการ พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากสามข้อ และอยู่ในระดับปานกลางสามข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ที่ว่า “ติดตามกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ที่ว่า “ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง”

3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากห้าข้อ และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ที่ว่า “ความเป็นกันเองของวิทยากรกับผู้เรียน” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ที่ว่า “ความทันสมัยของสื่อและอุปกรณ์”

4) ด้านการจัดงบประมาณ พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากสองข้อ และอยู่ในระดับปานกลางสี่ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ที่ว่า “การจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง” ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ที่ว่า “จัดสรรงบประมาณเพียงพอ”

5.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มอาชีพที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มอาชีพที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ กลุ่มอาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณให้ต่อเนื่อง และควรจัดสรรงบประมาณให้รวดเร็ว

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดงบประมาณ ผู้วิจัยเห็นผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ดำเนินการจัดให้มีโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ โดยทำให้ประชาชนมีรายได้น้อย และเพิ่มรายได้ สามารถดารงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข จึงทำให้ผู้ฝึกอาชีพมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในประเด็นนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ภิญญาพัชญ์ ภาคย์พิริยะกุล** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วิรวุฒิ พุ่มสว่าง** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รดาณัฐ อินกา** (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในการส่งเสริมอาชีพสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการหลักสูตร ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ผู้ฝึกอาชีพอาจเห็นว่าการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดทำเนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้ ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ เนื้อหามีความเหมาะสม/ตรงตามความต้องการ หลักสูตรที่เรียนมีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอ และหลักสูตรเมื่อเรียนจบนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ดังนั้น จึงทำให้ผู้ฝึกอาชีพมีความคิดในรายนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วีระชัย จีบไธสง** (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ**รดาณัฐ อินกา** (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในการส่งเสริมอาชีพสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**วิรวุฒิ พุ่มสว่าง** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดงบประมาณ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ผู้ฝึกอาชีพอาจเห็นว่าการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดงบประมาณได้มีการจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้ การจัดสรรงบประมาณให้ต่อเนื่อง การจัดสรรงบประมาณได้รับความรวดเร็ว แต่การจัดสรรงบประมาณอาจยังไม่มีความทั่วถึง หรือยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ อาจด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ฝึกอาชีพมีความคิดเห็นในรายนี้ต่ำกว่าทุกด้าน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วิรวุฒิ พุ่มสว่าง** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**วีระชัย จีบไธสง** (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เอมอร ยิ่งเจริญ** (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1) เพศ ผลการวิจัยพบว่า **ว่า** ผู้ฝึกอาชีพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ผู้ฝึกอาชีพไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงและเพศชาย ต่างมีความคิด มีอุดมการณ์ มีระบบการบริหารจัดการ การเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงาน มีวัยวุฒิหรือสถานภาพทางอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้เกิดลักษณะความเป็นชายและหญิงที่ แตกต่างกัน แต่เมื่อมองเห็นการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง ต่างมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วีระชัย จีบไธสง** (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า นักศึกษาหลักสูตร

วิชาชีพระยะสั้น ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เนตรนภา ประเสริฐสังข์** (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรอาชีพ สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักศึกษาที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรอาชีพ สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ ผลการวิจัยพบว่า **ว่า** ผู้ฝึกอาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** อายุเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่าใครเกิดก่อนและใครเกิดหลังเท่านั้น ส่วนความคิดเห็นที่ต่างกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่มีอายุมากหรือน้อย แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น ผู้ฝึกอาชีพที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วิรวุฒิ พุ่มสว่าง** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาในอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ภิญญาพัชญ์ ภาคย์พิริยะกุล** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

3) ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ระดับการศึกษาเป็นเพียงให้รู้ว่าใครมีประสบการณ์มากหรือน้อย เท่านั้น ส่วนความคิดเห็นที่ต่างกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ที่มีระดับการศึกษามากหรือน้อย แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น ผู้ฝึกอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**วิรวุฒิ พุ่มสว่าง** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาในอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ภิญญาพัชญ์ ภาคย์พิริยะกุล** (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ฝึกอาชีพที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นข้อเสนอแนะ และข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัย และการอภิปรายผล ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดงบประมาณ โดยควรมีการปรับปรุงกลยุทธ์ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเพื่อให้การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป อีกทั้งเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ศึกษาการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด และเป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งสี่ด้าน คือ ด้านการ

จัดการหลักสูตร ด้านการอำนวยการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

และแบ่งเป็นรายด้านในการเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการหลักสูตร ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนา ด้านการจัดการหลักสูตร ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป โดยเฉพาะในเนื้อหาในหลักสูตรต้องทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนต้องให้ตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ มากยิ่งขึ้น เนื้อหามีความเหมาะสม/ตรงตามความต้องการ และหลักสูตรที่เรียนมีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอ มากกว่าที่เป็นอยู่

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดงบประมาณ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารงานศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรปรับปรุง แก้ไข และยกระดับการพัฒนา ด้านการจัดงบประมาณ โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณต้องตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้ การจัดสรรงบประมาณต้องให้ต่อเนื่อง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับควรมีความรวดเร็ว และการจัดสรรงบประมาณต้องมีความทั่วถึง ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่ผู้วิจัย จะเสนอแนะให้ผู้ที่สนใจ จะวิจัยต่อยอด ดังต่อไปนี้จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1) จากการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางาน ต่อไป

2) จากการวิจัยพบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางาน ต่อไป

3) จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสม โปร่งใส มากยิ่งขึ้น เป็นข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ดังนั้น ควรวิจัยเหตุการณ์ที่เกิดแล้วหรือศึกษาย้อนหลัง (Former Research) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อการมีงานทำ มีรายได้เพิ่มและพัฒนาคุณภาพชีวิต

บรรณานุกรม

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. (2543). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ . "ผู้เรียนสำคัญที่สุด"*. กรุงเทพมหานคร : กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน.

_____. (2553). *การปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ.* กรุงเทพมหานคร : กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน. (2544). *การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* กรุงเทพมหานคร : กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2549). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร.* กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์.

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. (2551). *สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

ทองหล่อ เดชไทย. (2545). *หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *องค์การและการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : วีอินเตอร์พริ้น.

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. (2552). *เอกสารคาสอนวิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เนตรนภา ประเสริฐสังข์. (2558). *การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรอาชีพ สังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา

บุญทัน ดอกไธสง. (2547). *การจัดองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*.พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2549). *สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง*. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.

ประกายรัตน์ สุวรรณ. (2543). *คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พงษ์ศักดิ์ ปญจพรผล. (2552). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน.* กรุงเทพมหานคร : สุรีริยาสาส์น,

พิทยา บวรวัฒนา. (2543). *การบริหารโครงการ.* กรุงเทพมหานคร : เนติการพิมพ์.

ภิญญาพัชญ์ ภาคย์พิริยะกุล (2554). *ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุทธ กัยวรรณ์. (2547). *การบริหารการผลิต.* กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

รดาณัฐ อินกา. (2558). *ความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาในการส่งเสริมอาชีพสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิษณุโลก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

วิรวุฒิ พุ่มสว่าง. (2554). *"การบริหารจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา".* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วีระชัย จีบไธสง. (2559). *การบริหารจัดการศึกษาอาชีพ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วีรพจน์ ลือประสิทธิ. (2541). *หลักการบริหารจัดการ.* กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). *การบริหารจัดการ.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ทรัพย์เพิ่มการพิมพ์.

วิชัย ตันศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา: ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ติเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2551). *องค์การและการจัดการ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร.

สมยศ นาวีการ. (2551). *การบริหารกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.

สมคิด บางโม. (2555). *การบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2558). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด.* ร้อยเอ็ด : สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด. อัดสำเนา.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2547). *การบริหารจัดการศึกษาอาชีพศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.*กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.

_____. (2549). *การบริหารจัดการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.

เอมอร ยิ่งเจริญ. (2555). การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

David Schwartz, (1980). *Management in the Public Service : The Quest for Effective Performance*. New York : Mc Graw–Hill Book

Edwin Flippo and Scott. W.A.. & Wertheimer. M. (1967). *Introduction to Psychological Research.* 4th ed. New York : Johm Wiley and Son Inc.

Fayol. Henri. (1930). *Industrial and General Administration.* New York : Mc-Grew Hill.

Frederick W. Taylor, (2002). *The Priciple of the Scienctic Management*. New York : Mc-Grew Hill.

Henri Fayol. (1930). *Industrial and General Administration*. New York : Mc-Grew Hill.

Howard M. Carlisle, (1976). *Management in the Public Service*. New York : The Macmillan Company

Koontz. H. (1993). *Management : A Global Perspective.* (Heinz Weihrich : Mcgraw-Hill.

Luther Gulick and Lyndall Urwick. (1937). *Papers on the Science of Administration.* New York : Institute of Public Administration.

Max Weber. (1974). *The Theory of Social and Economic Organizations*. New York : Free Press.

Morphet. Edgar L. and others. (1967). *Educational Organization and Administrator*. 2nd ed. (New Jersey : Prentice –Hall.

Peter F. Drucker, (2011). *Management Challenges for the 21st Century*. New York : Harpercollins.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) นายปัญญา ศาสตรา

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดร้อยเอ็ด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) (การบริหารการศึกษา)

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรสิทธิ์ ไกรสิน

ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)

3) ดร.ประพิศ โบราณมูล

วุฒิการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง บธ.บ., กศ.ม. (สังคมศึกษา), ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายปัญญา ศาสตรา

ด้วย นายปกรณ์ คามวัลย์ นักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร.๐-๔๕๓๕๑-๘๓๖๔,๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖
โทรสาร.๐-๔๓๕๑-๔๖๘๑
http://www.rec.mbu.ac.t

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏรา
วิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ ไกรสิน

ด้วย นายปกรณ์ คามวัลย์ นักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร.๐-๔๕๓๕๑-๘๓๖๔,๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖
โทรสาร.๐-๔๓๕๑-๔๖๘๑
http://www.rec.mbu.ac.th



ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๙ มหาวิทยาลัยมหามกุฏรา

วิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง

ตำบลดงลาน อำเภอเมือง

จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ประพิศ โบราณมูล

ด้วย นายปกรณ์ คามวัลย์ นักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร.๐-๔๕๓๕๑-๘๓๖๔,๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖

โทรสาร.๐-๔๓๕๑-๔๖๘๑

http://www.rec.mbu.ac.th

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๓๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวบข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายปกรณ์ คามวัลย์ นักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร.๐-๔๕๓๕๑-๘๓๖๔,๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖
โทรสาร.๐-๔๓๕๑-๔๖๘๑
http://www.rec.mbu.ac.th

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u>

1) แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2) แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายปกรณ์ คามวัลย์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

<u>ตอนที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1) เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2) อายุ

[ ] ไม่เกิน 20 ปี

[ ] 21 – 30 ปี

[ ] 31 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

[ ] ประถมศึกษา

[ ] มัธยมศึกษาตอนต้น

[ ] มัธยมศึกษาตอนปลาย

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แต่ละข้อ แล้วพิจารณาโดยให้ท่านได้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อๆ ละ 1 ช่อง แบ่งออเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดการหลักสูตร						
1	เนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้					
2	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้					
3	เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ					
4	เนื้อหามีความเหมาะสม/ตรงตามความต้องการ					
5	หลักสูตรที่เรียนมีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอ					
6	หลักสูตรเมื่อเรียนจบนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง					
ด้านการอำนวยการ						
7	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาชีพที่ฝึกในแต่ละตำบลเพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่อกัน					
8	ติดตามกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน					
9	ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
10	การฝึกอาชีพเสร็จแล้วมีตลาดรองรับ					
11	จัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน					

ข้อ	การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
12	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ					
ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้						
13	จัดคู่มือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานอาชีพต่าง ๆ					
14	วิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน					
15	สื่อ/อุปกรณ์/ใบงานมีความเหมาะสมและพอเพียง					
16	ความทันสมัยของสื่อและอุปกรณ์					
17	ความเป็นกันเองของวิทยากรกับผู้เรียน					
18	ความรู้ ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญของวิทยากร					
ด้านการจัดงบประมาณ						
19	การจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง					
20	การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้					
21	การจัดสรรงบประมาณให้ต่อเนื่อง					
22	การจัดสรรงบประมาณได้รับความรวดเร็ว					
23	การจัดสรรงบประมาณมีความทั่วถึง					
24	การจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

เพื่อให้การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอความกรุณาเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มทั้งสี่ด้าน

1) ด้านการจัดการวางแผน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

2) ด้านการอำนวยการ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

3) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

4) ด้านการจัดงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	109.5667	131.0816	.3874	.9275
ข้อ 2	109.6667	120.1609	.7794	.9223
ข้อ 3	109.4333	124.7368	.6466	.9245
ข้อ 4	109.8333	122.0747	.5630	.9263
ข้อ 5	109.6000	121.4207	.7162	.9233
ข้อ 6	109.6333	130.1023	.4004	.9274
ข้อ 7	109.7000	126.1483	.7082	.9242
ข้อ 8	109.4667	131.8437	.2091	.9300
ข้อ 9	109.6000	127.2828	.3940	.9284
ข้อ 10	109.7667	127.0126	.7252	.9244
ข้อ 11	109.6333	131.3437	.3478	.9279
ข้อ 12	109.6667	126.8506	.7452	.9242
ข้อ 13	109.7333	131.3057	.2997	.9285
ข้อ 14	109.7000	122.9759	.6964	.9237
ข้อ 15	109.5000	119.9138	.7463	.9228
ข้อ 16	109.8667	130.6023	.4215	.9272
ข้อ 17	109.6333	130.7230	.4031	.9274
ข้อ 18	109.7333	131.0299	.3673	.9277
ข้อ 19	109.6667	131.7471	.3080	.9283
ข้อ 20	109.6000	132.1103	.2852	.9285
ข้อ 21	109.6333	131.3437	.3478	.9279
ข้อ 22	109.6667	126.8506	.7452	.9242
ข้อ 23	109.7333	131.3057	.2997	.9285
ข้อ 24	109.7000	122.9759	.6964	.9237

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 24 Alpha = .9283

ภาคผนวก ฉ

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม
เรื่อง การบริหารจัดการการจัดการศึกษาอาชีพของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	$\sum R$	ค่า IOC
	1.ด้านการจัดการหลักสูตร					
1.	เนื้อหาในหลักสูตรที่เรียนไปใช้ประโยชน์ได้	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
2.	ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
3.	เนื้อหาวิชาที่เปิดสอนตรงตามเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
4.	เนื้อหามีความเหมาะสม/ตรงตามความต้องการ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
5.	หลักสูตรที่เรียนมีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
6.	หลักสูตรเมื่อเรียนจบนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
	2. ด้านการอำนวยการ					
7	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาชีพที่ฝึกในแต่ละตำบลเพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่อกัน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
8	ติดตามกำหนดรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
9.	ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
10.	การฝึกอาชีพเสร็จแล้วมีตลาดรองรับ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
11.	จัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
12.	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
	3. ด้านการอำนวยการ					
13.	จัดคู่มือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานอาชีพต่าง ๆ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
14.	วิธีการ/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

ลำดับ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	$\sum R$	ค่า IOC
15	สื่อ/อุปกรณ์/ใบงานมีความเหมาะสมและพอเพียง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
16	ความทันสมัยของสื่อและอุปกรณ์	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
17	ความเป็นกันเองของวิทยากรกับผู้เรียน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
18	ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของวิทยากร	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
	4. ด้านการจัดงบประมาณ					
19	การจัดสรรงบประมาณตรงกับนโยบายและการดำเนินงานจริง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
20	การจัดงบประมาณสามารถนำไปสร้างอาชีพได้	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
21	การจัดสรรงบประมาณให้ต่อเนื่อง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
22	การจัดสรรงบประมาณได้รับความรวดเร็ว	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
23	การจัดสรรงบประมาณมีความทั่วถึง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
24	การจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ- สกุล นายปกรณ์ คามวัลย์

วัน/เดือน/ปีเกิด 5 มีนาคม 2516

ที่อยู่ปัจจุบัน 129 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ประวัติการศึกษา

ระดับอุดมศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาชีพ ข้าราชการ

ตำแหน่ง ครู คศ.1

สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมยวดี
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด