



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ตลอดจนข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยในอนาคต ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างของระบบบริหารงานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. เพื่อศึกษางานบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
3. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในโครงการเงินกู้ 24 ศูนย์ สังกัดกองปฏิบัติการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์และผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ทุกคน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 60 คน สุ่มแบบสอบถามและได้รับคืนมีจำนวน 57 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95 สำหรับบุคลากรในศูนย์ ทำการสุ่มร้อยละ 35 โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากทุกศูนย์ ได้จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน สุ่มแบบสอบถามและได้รับคืนมีจำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.68 รวมสุ่มแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 336 ฉบับ ได้รับคืนมา 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.99

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ซึ่งได้แก่หัวหน้าศูนย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ และบุคลากรในศูนย์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 งานบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้าศูนย์โดยเฉพาะ เป็นการถามเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบบริหารงานศูนย์

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องงานบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชายร้อยละ 96.49 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 43.86 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไปร้อยละ 31.58 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 71.93

บุคลากรในศูนย์เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชายร้อยละ 64.46 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 50.41 มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 29.34 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.46

2. โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มี

ลักษณะคล้ายคลึงกัน คือมีหัวหน้าศูนย์เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และมีผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์เป็นผู้แบ่งเบาภาระในการทำงาน จำนวนผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์บางศูนย์มี 1 คน บางศูนย์มี 2 คน ขึ้นอยู่กับหัวหน้าศูนย์ที่จะกำหนด นอกจากนั้นมีหัวหน้าฝ่ายอีก 6 ฝ่าย ลักษณะโครงสร้างเป็นระบบบริหารที่เป็นสายบังคับบัญชาสายเดียว ส่วนที่มีการกำหนดให้มีคณะกรรมการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดก็จะเป็นการบริหารงานแบบที่มีสายงานบังคับบัญชาสองสายคือสายงานประจำกับสายงานที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดได้จัดทำแผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งสายงานไว้ครบทุกศูนย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ก็มีเกือบครบทุกศูนย์ รวมทั้งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ก็มีการแต่งตั้งไว้ครบเป็นส่วนใหญ่ เมื่อหัวหน้าศูนย์ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติหน้าที่แทน ได้มีการเขียนกำหนดบทบาท หน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นส่วนใหญ่ มีการจัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ฝ่ายต่าง ๆ มีบุคลากร 1 - 5 คนเป็นส่วนใหญ่ มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อมีการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ก็มอบหมายไปยังฝ่ายเพื่อปฏิบัติ บรรยากาศในการทำงานเป็นบรรยากาศแบบเปิดเผย ความขัดแย้งแตกแยกสามัคคีมีน้อย ศูนย์ส่วนใหญ่ให้อิสระต่อการปฏิบัติงาน มีการเสนอรายงานการปฏิบัติเป็นลำดับขั้น บุคลากรให้ความสำคัญต่อฐานะตำแหน่งระดับต่าง ๆ ภายในศูนย์พอสมควร การบริหารมีกฎเกณฑ์และพิธีรีตองในระดับพอสมควร ระบบการสื่อสารภายในศูนย์จัดทำได้อย่างทั่วถึงอยู่ในระดับพอสมควร เช่นเดียวกัน

3. งานบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน สรุปจากความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรในศูนย์ มีความคิดเห็นดังนี้

3.1 ผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่า ศูนย์ปฏิบัติงานบริหารทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากหรือดี ลำดับความสำคัญของงานที่ศูนย์ปฏิบัติคือ (1) งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (2) งานบริหารธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงิน (3) งานบริหารวิชาการ และ (4) งานบริหารบุคคล

3.2 บุคลากร มีความคิดเห็นว่า ศูนย์ปฏิบัติงานบริหารทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับน้อยหรือปานกลาง ยกเว้นงานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่ศูนย์ปฏิบัติอยู่ระดับมากหรือดี โดยบุคลากรในศูนย์มีความเห็นว่า ศูนย์ปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญดังนี้ (1) งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (2) งานบริหารธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงิน (3) งานบริหารวิชาการ และ (4) งานบริหารบุคคล

4. ปัญหาการบริหารงานการศึกษาทั้ง 4 ด้านในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิด แยกเป็นกลุ่มผู้บริหารจำนวน 57 คน และกลุ่มบุคลากร 217 คน ซึ่งมีปัญหาที่สำคัญของแต่ละงานดังนี้

4.1 ปัญหาทางด้านบริหารวิชาการ

ก. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มผู้บริหาร มีดังนี้ บุคลากรไม่มีความรู้ด้านหลักสูตรอย่างแท้จริง (18 คน) บุคลากรไม่เข้าใจปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน (6 คน) ขาดแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ (5 คน)

ข. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มบุคลากร มีดังนี้ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานสอน (27 คน) แหล่งค้นคว้าทางวิชาการมีน้อย (17 คน) วิธีการสอนล้าหลัง ไม่ปรับปรุงและใช้อุปกรณ์ให้เป็นประโยชน์ (13 คน)

4.2 ปัญหาทางด้านบริหารบุคคล

ก. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มผู้บริหาร มีดังนี้ บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ (30 คน) บุคลากรขาดอุดมการณ์ ไม่เสียสละ และไม่มีความจริงใจต่องาน (8 คน) บุคลากรขาดความรับผิดชอบงานเท่าที่ควร (7 คน)

ข. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มบุคลากร มีดังนี้ บุคลากรไม่เพียงพอ (142 คน) การบรรจุบุคลากรทำงานไม่ตรงตามสาขาวิชา (100 คน) บุคลากรขาดความสามัคคี มีข้อขัดแย้งและเกิดการแตกแยก (45 คน)

4.3 ปัญหาทางด้านบริหารธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงิน

ก. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มผู้บริหาร มีดังนี้ ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ทางด้านธุรการ (18 คน) อาคารไม่เพียงพอแก่ความต้องการ (8 คน) สวัสดิการมีน้อย (7 คน) การเบิกเงินล่าช้า (21 คน)

ข. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มบุคลากร มีดังนี้ ขั้นตอนในการเสนอหนังสือมีมาก ทำให้เกิดความล่าช้า (32 คน) อาคารมีไม่เพียงพอ (28 คน) ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ (26 คน) งบประมาณในการดำเนินงานมีน้อย (68 คน)

4.4 ปัญหาทางด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ก. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มผู้บริหาร มีดังนี้ การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มีน้อย (5 คน) ประชาชนใช้บริการจากศูนย์น้อย ไม่เป็นที่น่าพอใจ (4 คน) บุคลากรไม่พยายามเข้าหาชุมชน (3 คน)

ข. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มบุคลากร มีดังนี้ ชุมชนไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของศูนย์เท่าที่ควร (13 คน) ชุมชนให้ความร่วมมือกับศูนย์น้อยมาก (12 คน) การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจมีน้อย (10 คน)

4.5 ปัญหาอื่น ๆ

ก. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มผู้บริหาร มีดังนี้ การปฏิบัติงานในพื้นที่แทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ (3 คน) การบริหารงานไม่มีภาวะกระจายอำนาจ ศูนย์ไม่ได้ดำเนินการทุกอย่างเหมือนกับหน่วยงานอิสระทั่วไป (2 คน)

ข. ปัญหาที่รวบรวมได้จากกลุ่มบุคลากร มีดังนี้ หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าฝ่ายขาดความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา (5 คน) ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน (4 คน)

อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงหลายประการ ซึ่งควรจะนำมาอภิปรายและเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของระบบบริหารงานศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัด

จากการวิจัยพบว่า ศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัดส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างดังนี้คือ หัวหน้าศูนย์เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในศูนย์ มีผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ 1 หรือ 2 คน แบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์ มีหัวหน้าฝ่าย 6 ฝ่าย เป็นผู้รับผิดชอบงานของฝ่าย การบริหารมีโครงสร้างเป็นระบบบริหารที่เป็นสายบังคับบัญชาสายเดียว เป็นส่วนใหญ่ อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่อีก 15 ศูนย์ ยังได้เขียนสายงานที่ปรึกษาคือคณะกรรมการการศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัดไว้ในแผนภูมิ ทั้งนี้ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษาเอกโรงเรียน พ.ศ. 2524 กำหนดให้ทุกศูนย์มีคณะกรรมการการศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัดดังกล่าว ดังนั้น ศูนย์ที่มีได้ระบุถึงคณะกรรมการชุดนี้ น่าจะเขียนระบุไว้ให้ชัดเจนในแผนภูมิด้วย การแบ่งงานแต่ละแผนกของฝ่ายยังไม่ได้มีการพรรณนางาน (Job description) ไว้ให้เป็นที่แน่นอน จึงน่าจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการ เขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อจะปรากฏให้เห็นชัดเจนเป็นการป้องกันการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน แต่เป็นที่น่ายินดีว่าได้มีการจัดทำแผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งสายงานบังคับบัญชา มีการแต่งตั้งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์และหัวหน้าฝ่ายครบทุกศูนย์เป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้น ยังมีการเขียนบทบาท หน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งมีการจัดทำคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จะมีบุคลากร 1-5 คนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมักขาดความระมัดระวังของสายงานของการบังคับบัญชาที่

ให้หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายรับผิดชอบควบคุมดูแลบุคลากรไม่เกิน 15 คน และไม่ต่ำกว่า 3 คน¹ การมอบหมายงานตามโครงการส่วนใหญ่จะให้ฝ่ายเป็นผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเปิดเผย การขัดแย้ง แยกแยะสามัคคีมีน้อย มีอิสระในการทำงานมาก มีการเสนอรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น บุคลากรให้ความสำคัญต่อฐานะตำแหน่งระดับต่าง ๆ ภายในศูนย์พอสมควร มีพิธีรีตองในการบริหารพอสมควร ระบบการสื่อสารภายในศูนย์ทำได้ทั่วถึงพอสมควร จึงน่าจะเห็นได้ว่า ขวัญของบุคลากรในศูนย์ย่อมจะต้องอยู่ในระดับสูงตรงตามที่ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้คนในหน่วยงานมีขวัญดีขึ้นอยู่กับหน่วยงานมีวัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจ คนทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันดี มีสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม มีการนิเทศงานอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันดี²

2. เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน เป็นที่น่าสังเกตดังนี้

2.1 แม้ว่าหน้าที่หลักที่สำคัญยิ่งของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด คือการให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านวิชาชีพ วิชาสามัญและความรู้ด้านอื่น ๆ ซึ่งเรียกว่าให้ความรู้ด้านวิชาการ แต่ปรากฏว่า ศูนย์ยังปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่มากเท่าที่ควร เพราะแม้แต่ผู้บริหารเอง ยังมีความเห็นว่า ศูนย์ยังปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในอันดับ 3 ($\bar{X}_T = 2.67$) ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากหรือดีก็ตาม ส่วนบุคลากรในศูนย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ก็ยังมีความเห็นว่า ศูนย์ปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.30$) จากผลวิจัยดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของกรมควรจะได้กระตุ้นเตือนให้ผู้บริหารระดับศูนย์ได้เอาใจใส่ในการบริหารงานด้านวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้ไปตรวจเยี่ยมศูนย์ ก็ควรจะได้สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานด้านวิชาการบ้าง ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการกระตุ้นเตือนให้ผู้บริหารศูนย์ได้เอาใจใส่งานด้านนี้เพิ่มขึ้น

¹ ภิญโญ สารธร, หลักบริหารการศึกษา, หน้า 121.

² นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, หน้า 120.

2.2 งานบริหารบุคคล งานบริหารบุคคลนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งงานหนึ่ง เพราะถ้าบุคลากรในศูนย์ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานใด ๆ ก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่า งานนั้นก็ย่อมจะล้มเหลวโดยสิ้นเชิง จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรในศูนย์มีความเห็นตรงกันว่า ศูนย์ปฏิบัติงานด้านบุคลากรเป็นอันดับ 4 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แต่จะแตกต่างกันในระดับค่าเฉลี่ยเท่านั้น โดยผู้บริหารเห็นว่า ปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_T = 2.63$) แต่บุคลากรในศูนย์เห็นว่าศูนย์ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.20$) สำหรับพฤติกรรมของการบริหารงานบุคลากรบางอย่างทั้งผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดเห็นว่าศูนย์ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรมีไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน การบรรจุครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ไม่ตรงตามความต้องการเป็นต้น การคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุเป็นครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ในศูนย์ ทางศูนย์มีโอกาที่จะเกี่ยวข้องของน้อยมาก เพราะกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น บางครั้งการดำเนินการเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันการ ทำให้ศูนย์ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานตามฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งน่าจะได้มีการพิจารณาเปิดโอกาสให้ศูนย์ได้ทำการคัดเลือกบุคลากรด้วยตนเอง เพื่อจะได้บุคลากรตรงตามความต้องการที่ขาดแคลนและจะได้บุคลากรที่เป็นบุคคลในท้องถิ่น ซึ่งจะทราบสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนเป็นอย่างดี อันจะอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม บางศูนย์ก็มีบุคลากรในฝ่ายหนึ่งมากเกินไปจนจำเป็น แต่อีกฝ่ายหนึ่งกลับขาดแคลนไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์และฝ่ายต่าง ๆ ที่จะต้องมีการประชุมร่วมกัน เพื่อจัดสรรจำนวนอัตราบุคลากรให้เหมาะกับงานของแต่ละฝ่าย เป็นที่น่าสังเกตว่า ศูนย์หนึ่ง ๆ นั้น ส่วนใหญ่จะมีบุคลากร 3 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 เป็นบุคลากรซึ่งรับโอนมาจากกรม กองอื่น ประเภทที่ 2 เป็นบุคลากรซึ่งมาจากโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ และประเภทที่ 3 เป็นบุคลากรบรรจุใหม่ ซึ่งบุคลากรทั้ง 3 ประเภทนี้ มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน เพราะประเภทโอนจากกรม กองอื่น มักจะโอนเข้ามาในรูปแบบของระบบอุปถัมภ์ ไม่มีอุดมการณ์ในการทำงานเท่าที่ควร หวังผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นประการสำคัญ ส่วนบุคลากรที่มาจากโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ เป็นบุคคลประเภททำงานมานาน มีประสบการณ์เฉพาะด้านวิชาชีพด้านเดียว ขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันต่อสภาพของสังคมในปัจจุบัน มักมีความขัดแย้งกับตนเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษานอกโรงเรียน บุคลากรทั้ง 3 ประเภทนี้ มีความจำเป็น

อย่างยิ่งที่จะต้องมีการอบรมพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะคติ ความสามารถและการมีอุดมการณ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งศูนย์ขึ้น ความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่พวก ความมีอุดมการณ์ในการทำงาน เองบุคลากร ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งคือ หัวหน้าศูนย์และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบต่อผู้ได้บังคับบัญชาภายในศูนย์ ควรจะค้นหาทางจัดระบบการพัฒนาต่าง ๆ โดยการขอความร่วมมือจากหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษาชั้นสูงที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างให้มากยิ่งขึ้น

2.3 งานบริหารธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงิน สำหรับงานบริหารธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงินนี้เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะบริการหรือช่วยให้งานอื่น ๆ ของศูนย์ดำเนินไปด้วยดี จากผลการวิจัยปรากฏว่า ศูนย์ให้ความสำคัญต่องานธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงินเป็นอันดับ 2 ทั้งผู้บริหารและบุคลากร โดยผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมากหรือดี ($\bar{X}_T = 2.79$) บุคลากรเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยหรือปานกลาง ($\bar{X}_T = 2.46$)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริหารและบุคลากรจะให้ความสำคัญในงานธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงินอยู่ในอันดับสูง แต่ก็ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรเห็นว่า การจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานตามโครงการที่วางไว้ตลอดปีของศูนย์ อยู่ในระดับน้อย จากผลการวิจัยนี้ ศูนย์ควรจะรีบแก้ไข เพราะอาจทำให้บุคลากรขาดกำลังใจในการทำงาน สำหรับด้านงบประมาณนั้น คงจะทำได้ตามหลักการและกฎเกณฑ์ของทางงบประมาณ ซึ่งในสภาพปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในระดับที่ค่อนข้างจะฝืดเคือง ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์ควรจะแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนทางด้านการเงินจากชุมชนหรือมูลนิธิ สมาคมและองค์การเพื่อการกุศลต่าง ๆ โดยการสร้างความเข้าใจและชี้ให้เห็นความสำคัญด้วยการจัดระบบการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น

2.4 งานสัมพันธ์กับชุมชน งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนับว่า ศูนย์ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือทั้งผู้บริหารและบุคลากรเห็นว่า ศูนย์ปฏิบัติอยู่ในระดับมากหรือดี ($\bar{X}_T = 2.88, 2.55$) ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพราะศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีหน้าที่ให้การบริการการศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย โดยมุ่งบริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบแก่ประชาชนทุกสภาพท้องที่ ไม่ว่าจะเป็นในเมืองหรือในชนบท ดังนั้น ก่อนที่จะนำวิชาชีพ หรือ

วิชาสามัญตลอดจนกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่น ๆ เข้าไปบริการ ก็จำเป็นจะต้องรู้จักชุมชนทั้งสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีเสียก่อน ศูนย์จึงจะดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นได้ผล ศูนย์ควรมิบทบาทในฐานะเป็นสถานศึกษาของชุมชน โดยการสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของว่า ศูนย์นี้เป็นของชุมชนร่วมกับหน่วยราชการ และผู้บริหาร จะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้ชาวบ้านมีความต้องการที่จะแสวงหาความรู้จากศูนย์ การประชาสัมพันธ์ศูนย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาจากศูนย์จะเป็นบุคคลหลัก จากการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารเห็นว่าผู้ที่จบการศึกษามีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนกิจการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) และบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ครู อาจารย์ มีบทบาทน้อยในกิจกรรมของชุมชน ($\bar{X} = 2.40$) ตลอดจนการนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของศูนย์อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$) ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์ควรจะหันมาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ตลอดจนการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนมาพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นกว่าที่ปฏิบัติอยู่ และนำที่จะจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าของศูนย์ เพื่อประโยชน์ต่อการประสานงานและแสวงหาการสนับสนุนและร่วมมือให้มากยิ่งขึ้น

สรุปเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้านที่ศูนย์ปฏิบัติได้ว่า ศูนย์ยังปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ไม่มากเท่าที่ควร เพราะแม้ว่าผู้บริหารจะมีความคิดเห็นว่า ศูนย์ปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดเพียง $\bar{X}_T = 2.88$ (งานสัมพันธ์กับชุมชน) และบุคลากรในศูนย์เองก็ยังมีความคิดเห็นว่าศูนย์ปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_T = 2.55$) ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนต่อไป

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

3.1 ปัญหาการบริหารวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า บุคลากรไม่มีความรู้ด้านหลักสูตรอย่างแท้จริง ไม่มีความเข้าใจปรัชญาการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้งขาดแหล่งค้นคว้าทางวิชาการเป็นต้น ส่วนบุคลากรในศูนย์มีความคิดเห็นว่า บุคลากรเองขาดความรู้

ความเข้าใจในการปฏิบัติงานสอน แหล่งค้นคว้าทางวิชาการมีน้อย มีวิธีการสอนล้าหลัง ไม่ปรับปรุงและใช้อุปกรณ์ให้เป็นประโยชน์ ซึ่งโดยสรุปแล้วทั้งผู้บริหารและบุคลากรมองปัญหา การบริหารวิชาการนี้ตรงกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะจัดให้มีการอบรมบุคลากรในเรื่อง หลักสูตร โดยแยกการอบรมเป็นหลักสูตรวิชาสามัญ หลักสูตรวิชาชีพ และหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจากสองหลักสูตรนี้ โดยการจัดอบรมบุคลากรคือ ครู อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ทุกศูนย์ เช่น วิชาชีพช่างเครื่องยนต์ก็ควรจัดอบรมครู อาจารย์สาขาช่างเครื่องยนต์ วิชา คณิตศาสตร์ก็ควรจัดอบรมครู อาจารย์ที่มีความรู้คณิตศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งการจัดการอบรมโดย การแยกมหาวิทยาลัยจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน มีหลักการและวิธีการสอนในทาง เดียวกัน การอบรมนี้ก็จะครอบคลุมถึงปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนตลอดจนวิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ในการเรียนการสอนด้วย นอกจากนี้ ทางศูนย์อาจจะแสวงหาความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา หรือโรงงานต่าง ๆ เพื่อจัดส่งบุคลากรไปศึกษาหาความรู้หรือฝึกงานที่ตรงกับ วิชาชีพของตน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถทางวิชาการให้สูงขึ้น

3.2 ปัญหาการบริหารบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า บุคลากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรขาดอุดมการณ์ ไม่เสียสละและไม่มีความจริงใจต่องาน ส่วนบุคลากรในศูนย์มีความ คิดเห็นว่า บุคลากรมีไม่เพียงพอ การบรรจุบุคลากรทำงานไม่ตรงตามสาขาวิชาชีพ ตลอดจน บุคลากรขาดความสามัคคี มีข้อขัดแย้ง ซึ่งปัญหาทั้งสองฝ่ายต่างก็เห็นว่ามีปัญหาค้างกัน ที่ แยกต่างออกไปก็คือการบรรจุบุคลากรไม่ตรงตามวุฒิ ผู้วิจัยเห็นด้วยว่าในปัจจุบันเป็นเช่นนั้น แม้แต่ในระดับกองหรือกรมเอง ยังใช้บุคลากรไม่ถูกต้องตามความสามารถหรือวุฒิที่มีอยู่ บางคน จบทางคหกรรมศาสตร์ แต่มีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ให้ผู้มีความรู้ทางช่างยนต์เป็นเจ้าหน้าที่ บัญชี เป็นต้น ผู้บริหารควรจะต้องทำแผนการสรรหาบุคลากรให้เด่นชัด เพื่อเสนอกรมให้เห็น ความจำเป็นว่าบุคลากรขาดแคลนในฝ่ายไหน จำนวนเท่าไร และต้องการบุคลากรที่มีวุฒิอะไร เมื่อไหร่ สำหรับบุคลากรขาดความสามัคคี ไม่มีอุดมการณ์นั้นก็มักจะมีปรากฏทุกหน่วยงาน การ ปลุกฝังความสามัคคี มีอุดมการณ์จึงเป็นหน้าที่ที่หัวหน้าศูนย์ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ และหัวหน้าฝ่าย จะต้องกระทำโดยเฉพาะศูนย์ที่มีบุคลากร 3 ประเภทตามที่ได้กล่าวมาแล้วก็ต้องกระทำ คือ ผู้ที่โอนมาจากหน่วยงานอื่น ผู้ที่มาจากโรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่และบุคลากรบรรจุใหม่ ย่อมจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อาจจะไม่ประสานสามัคคีเท่าที่ควร ผู้บริหารจะต้องหาทาง

แก้ไขเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรเสียใหม่ โดยการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารก็จะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี มีความยุติธรรมและมีความสามารถที่จะบริหารงานในศูนย์ให้ดำเนินไปด้วยดี การจัดกิจกรรมอย่างง่าย ๆ ที่หัวหน้าศูนย์ไม่ควรจะมองข้ามคือการจัดกิจกรรมทางสังคม พบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความใกล้ชิดและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.3 ปัญหางานธุรการ อาคารสถานที่ บริการและการเงิน ในความคิดเห็นของผู้บริหารในด้านนี้เห็นว่า ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านธุรการ การเสนอเรื่องต่าง ๆ ล่าช้า เพราะต้องผ่านสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ระบบการจัดเก็บเอกสารไม่ดี ไม่ถูกต้อง อาคารมีไม่เพียงพอแก่ความต้องการ สวัสดิการมีน้อย และการเบิกเงินล่าช้าเป็นต้น สำหรับบุคลากรในศูนย์มีความเห็นว่า ขั้นตอนในการเสนอหนังสือมีมาก ทำให้เกิดการล่าช้า งานไม่คล่องตัวล่าช้า ผิดพลาด เพราะขาดเจ้าหน้าที่โดยตรง อาคารมีไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ งบประมาณในการดำเนินการมีน้อย เป็นต้น เมื่อพิจารณาปัญหาในด้านนี้แล้ว จะเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหารและบุคลากรมีความเห็นคล้ายกัน การขาดแคลนเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะเป็นปัญหาสำคัญมาก เพราะทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน โอกาสผิดพลาดมีมาก เป็นประการแรก ประการสำคัญยังทำให้ใช้บุคลากรไม่ตรงกับงานอีกด้วย ก่อให้เกิดความสูญเปล่า ทำงานไม่ตรงกับความรู้ ศูนย์ควรจะจ้างผู้ที่จบในด้านพลศึกษา บัญชี หรือเลขานุการมาทำงานในด้านนี้แทน โดยใช้เงินบำรุงการศึกษาจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหานี้ จนกว่าจะมีเจ้าหน้าที่ธุรการโดยเฉพาะ ส่วนด้านสวัสดิการมีน้อยก็เป็นปัญหาที่เหมือนหน่วยราชการอื่น ๆ ผู้บริหารก็ต้องหาวิธีการช่วยเหลือ เช่นจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าของศูนย์ขึ้น มีเงินสวัสดิการให้ยืมโดยการรวมทุนเป็นเงินสวัสดิการเป็นต้น จะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานและมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น สำหรับการเบิกเงินล่าช้าเพราะต้องผ่านศึกษาธิการจังหวัดนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องศึกษาว่ามีช่องทางในการัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกเพื่อให้รวดเร็วยิ่งขึ้นทางใดบ้าง นอกจากนั้น ยังต้องดูแลเอาใจใส่ติดตามเรื่องอยู่เสมอ ก็จะเป็นการแก้ปัญหาการเบิกเงินล่าช้าได้ ทั้งนี้ จำเป็นจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในต่างหน่วยงานด้วย และควรจะมีการประชุมอบรมหรือพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับความรู้ทางด้านระเบียบและขั้นตอนของการเบิกเงินให้บุคลากรของศูนย์ได้มีความเข้าใจ เพื่อเป็นพื้นฐานในการแก้ไขความล่าช้าไว้เป็นเบื้องต้นก่อน

สำหรับในเรื่องงบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอในการดำเนินงานนั้น เป็นปัญหาทุกหน่วยงาน เพราะงบประมาณแผ่นดินมีจำกัด ผู้บริหารควรคิดว่าจะทำอย่างไรจึงจะหาวิธีการที่ใช้เงินอย่างประหยัด แต่ได้ผลคุ้มค่าหรือเกินค่า โดยต้องพยายามใช้วิธีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น ให้เป็นประโยชน์ ก็จะเป็นวิธีที่ถูกที่ควรและถูกต้องเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ

3.4 ปัญหาการบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ในความคิดเห็นของผู้บริหารในด้านนี้ เห็นว่า การประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ มีน้อย ประชาชนใช้บริการจากศูนย์ไม่เป็นที่น่าพอใจ สำหรับบุคลากรในศูนย์มีความคิดเห็นว่า ชุมชนไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของศูนย์เท่าที่ควร ชุมชนให้ความร่วมมือกับศูนย์น้อยมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งผู้บริหารและบุคลากรมีความเห็นตรงกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานนั้นนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญมาก เพราะหน่วยงานต่าง ๆ มักจะแสดงบทบาทว่าตนเองควรเป็นศูนย์กลางในการประสานงานระหว่างหน่วยต่าง ๆ จึงเป็นเหตุให้เกิดการแย่งบทบาท แย่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งบางหน่วยงานอ้างว่าไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการเหลียวแลจากประชาชน และในมุมมองกับกันหน่วยงานอื่นก็มีแนวคิดอย่างนี้เช่นเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานศึกษานอกโรงเรียนร่วมกับหน่วยงานอื่นดำเนินไปอย่างราบรื่น มีขั้นตอน ควรวางแผนการประสานงานทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน หน่วยงานกับประชาชน การจัดระบบก็ควรทำให้เห็นเด่นชัดว่าจะเป็นการประสานในรูปแบบใด อย่างไร ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์และวิธีดำเนินงาน โดยจะต้องมีแกนกลางหรือผู้ประสานงานเป็นตัวหลักหรือเป็นตัวเชื่อมกิจกรรมของหน่วยงานอื่น ๆ เข้าด้วยกันนั่นคือการทำงานอย่างผสมผสาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน คือพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอ และพัฒนาการประจำตำบล หมู่บ้าน สมควรได้รับหน้าที่นี้ หน่วยงานทุกหน่วยรวมทั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดก็ควรร่วมประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชนดังกล่าว เพื่อความสำเร็จของงานและหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อนได้อีกด้วย

3.5 ปัญหาอื่น ๆ นอกเหนือจากปัญหาทั้ง 4 ด้านที่ได้อธิบายมาแล้ว ในความคิดเห็นของผู้บริหารว่า การปฏิบัติงานในพื้นที่แทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง การบริหารงานไม่มีการกระจายอำนาจ ศูนย์ไม่ได้ดำเนินการทุกอย่างเหมือนกับหน่วยงานอิสระทั่วไป สำหรับบุคลากรในศูนย์มีความคิดเห็นว่า หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าฝ่าย

ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่ค่อยให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาส่วนน้อย แต่ผู้วิจัยเห็นว่าไม่สมควรมองข้ามปัญหาเหล่านี้ไป เช่นการปฏิบัติงานในพื้นที่แทรกซึมของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาทั้งในทางราชการและปัญหาส่วนตัว ในทางราชการนั้น ศูนย์มักประสบปัญหาที่จะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์เป็นไปด้วยดี ด้วยความราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในทางส่วนตัวก็จะระมัดระวังความปลอดภัยในชีวิตของผู้เข้าไปปฏิบัติงานในเขตพื้นที่เช่นนั้น วิธีการที่ดีอีกวิธีหนึ่งซึ่งนอกเหนือวิธีการอื่น ๆ คือ การหมุนเวียนบุคลากรเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารก็ต้องให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ไปตรวจเยี่ยม เพื่อไม่ให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง สำหรับเรื่องศูนย์ไม่มีการกระจายอำนาจ เพราะไม่ได้ดำเนินการทุกอย่างเหมือนกับหน่วยงานอิสระทั่วไปนั้น เป็นเรื่องของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ หากมีปัญหาในเรื่องนี้ ก็ควรเสนอกรมเพื่อแก้ไขระเบียบโครงสร้างการบริหารของศูนย์เสียใหม่เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น ในด้านปัญหาบุคลากรที่กล่าวว่า หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าฝ่ายขาดความเห็นอกเห็นใจและไม่ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหานี้มีอยู่ทุกหน่วยงาน เพราะคนมีความนึกคิด มีความละเอียดอ่อน ผู้บริหารจะต้องศึกษาพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคน แล้วใช้หลักจิตวิทยาในการปกครอง ต้องเอาใจใส่ มีความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง ก็จะช่วยผ่อนคลายละลายความนึกคิดเหล่านี้ลงไปได้ไม่มากนักน้อย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษางานบริหารการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ทำให้ศึกษาถึงงานแต่ละด้านได้อย่างกว้าง ๆ เท่านั้น ในการวิจัยคราวต่อไป ควรจะศึกษางานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะจะได้ปัญหาในด้านนั้นอย่างละเอียดลึกซึ้ง จะมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานในด้านนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น
2. ควรจะทำการวิจัยศูนย์ที่ไม่ได้อยู่ในโครงการเงินกู้ เพื่อจะได้มองเห็นความแตกต่างอันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขและปรับปรุงงานของศูนย์ในโครงการเงินกู้และศูนย์งบประมาณปกติ

3. เนื่องจากผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารงานบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย จึงนำที่จะได้ศึกษาถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย